

درباره پیش نویس قانون جدید کار

۱. مختصری درباره پیش نویس جدید قانون کار

پیش نویس جدید قانون کار در تاریخ ۲۶ بهمن ماه ۶۲ توسط مقامات وزارت کار و از طریق روزنامه های رسمی کشور انتشار یافت. این پیش نویس جمعا دارای ۹ فصل و ۱۲۴ ماده است. اگرچه این پیش نویس شباهت های بسیاری با قانون رژیم شاه دارد، لیکن به دلایلی که در صفحات بعد خواهد آمد از آن ارتجاعی تر است.

در تنظیم پیش نویس آشفتگی شدیدی به چشم می خورد و از اصول کلی و اختصاصی حقوق کار تبعیت نمی کند. علاوه بر این آشفتگی، زبان پیش نویس نیز در برخی موارد پیچیده و دارای ابهام است و از روشنی و صراحت کافی برخوردار نیست.

مسئولین وزارت کار در پی انتشار پیش نویس از کارگران و کارفرمایان خواستند طی جلسات ششم و هفتم اسفندماه ۶۲ نظرات و انتقادات خود را پیرامون آن اعلام کنند.

کارگران در جلسه ششم اسفند، مجموعه پیش نویس را مورد حمله قرار دادند و روزنامه های رسمی کشور بخشی از نظرات آن ها را آتم به طور ناقص منتشر کردند. دو تن از اعضای شورای مرکزی خانه کارگران نیز طی مصاحبه مطبوعاتی، نظرات خانه کارگر را اعلام کردند. کارگران ضمن انتقاد به بیشتر مواد پیش نویس، به خاطر آن که تدوین آن بدون مشارکت آن ها و در پشت درهای بسته صورت گرفته است شدیداً اعتراض داشتند.

روز هفت اسفند ۶۲ نظرات مدیران واحدهای تولیدی و صنعتی شرکت کننده در سمینار وزارت کار جمع آوری شده مواضع اعلام شده از جانب سخنرانان نشان می دهد که بین مدیران بخش دولتی و خصوصی پیرامون پیش نویس اختلاف نظرهایی وجود دارد. اخیراً مسئولین وزارت کار اعلام کردند که گویا ۱۵ درصد خواست های کارگران در پیش نویس پذیرفته شده است. از آن جا که طرح مورد تجدید نظر قرار گرفته، منتشر نشده است. حزب توده ایران وظیفه خود می داند نقطه نظرات اصولی خود را پیرامون پیش نویس منتشر شده، ارائه دهد.

۲. قانون کار چیست و ضرورت تدوین و تصویب آن

قانون کار رژیم شاه و پیش نویس های ارائه شده از جانب مسئولین وزارت کار - بعد از انقلاب، از بسیاری جهات خواست های مردم و حیاتی توده های زحمتکش شهر و روستا را مد نظر قرار نداده اند. امروز نیز مانند گذشته، کارگران تدوین و تصویب آن چنان قانون کاری را خواهند کرد که به سود زحمتکشان و مدافع حقوق مادی و معنوی آنان باشد. امروز نیز رژیم جمهوری اسلامی مانند رژیم شاه، هرازگامی مسئله تجدید نظر و گویا "تدوین قانون کار جدیدی" را در دستور کار تبلیغاتی خود قرار می دهد. ولی از آن جا که سیاست سرمداران رژیم، نه در جهت حمایت از زحمتکشان بلکه در جهت دفاع و تأمین منافع کلان سرمایه داران و بزرگ مالکان است، محتوای ارائه شده برای طرح های قانون کار نیز به شدت ارتجاعی اند. این طرح ها در اثر مقاومت طبقه کارگر پس از مدتی از دستور کار مسئولین جمهوری اسلامی خارج می شوند.

با این همه، فشار روزافزون کارگران برای تنظیم و تدوین و تصویب یک قانون کار انقلابی که پاسخوری خواست های به حق آنان باشد، جمهوری اسلامی را وادار خواهد کرد، دیر یا زود، به این خواست به حق کارگران تن دهند. طی سال های بعد از انقلاب بهمن ماه ۵۷، کارگران ایران در تمام مجامع خواست های مشخص خود را برای گنجاییده شدن در قانون جدید کار مطرح می کنند که حاصل رشد آگاهی طبقاتی و اعتلای جنبش کارگری ایران است. حاکمیت جمهوری اسلامی قادر نخواهد بود، نه با سرکوب خشن و نه با پاپوش شرعی، کارگران و زحمتکشان ایران را به سکوت دائمی وادار کند.

قانون کار، مجموعه اصولی باید باشد که مناسبات میان خریدار (کارفرما) و فروشنده (کارگر) نیروی کار را تنظیم کند. محتوای قانون کار هر کشور آینه ایست که نشان می دهد تناسب نیروهای دوطرف (یعنی کارگران و کارفرمایان) چگونه است. مسئله تنظیم قانون کار در هر کشور، عرصه مبارزه طبقاتی جدی است.

در کشور ما، کارگران طی مبارزات طولانی و به ویژه پس از تشکیل سازمان های صنفی - طبقاتی خود، به مرور توانستند آیین نامه هایی را - هرچند محدود - بر مناسبات کار حاکم کنند. در سال ۱۳۲۵ یعنی در دوران اوج جنبش سندیکایی به ابتکار شورای متحد، مرکزی، اولین پیش نویس قانون کار تهیه شد و در سال ۱۳۲۷

اولین قانون کاری به تصویب دولت وقت رسید. تصویب این قانون، نه بر اثر تمایل سرمایه داران و نه به ابتکار رژیم استبدادی شاه، بلکه زیر فشار جنبش متشکل کارگری و با مقاومت شدید از جانب حاکمان آن روز پذیرفته شد.

قانون کار مصوب ۱۳۲۷، تحت فشار جنبش کارگری تا آستانه انقلاب بهمن ماه بارها مورد تجدید نظر قرار گرفت. رژیم شاه در مقابل خواست های به حق کارگران ضمن سرکوب شدید جنبش مجبور به عقب نشینی می شد. حقوقی که کارگران نتوانستند در قانون کار رژیم ستم شاهی تثبیت کنند، حاصل مبارزه پی گیر زحمتکشان ایران بود و هیچ کس قادر نخواهد بود این حقوق را پایمال کند.

پس از پیروزی انقلاب، کارگران خواهان تدوین قانون کار جدیدی شدند که در آن خواست های به حق آنان منعکس و تضمین گردد. جمهوری اسلامی نه تنها به این خواست، پاسخ مثبت نداده است، بلکه می گوید بسیاری از حقوقی را که کارگران طی مبارزه خونین خود با رژیم ستم شاهی به دست آورده بودند، با وقاحت نادیده بگیرد.

حزب توده ایران پی گیرانه خواهان آنست که قانون کار جدید: اولاً، مدافع حقوق زحمتکشان باشد. ثانیاً، در بیان خواست ها و حقوق کارگران صراحت داشته و از هرگونه ابهام و کلی گویی ببری باشد.

۳. نحوه تدوین قانون کار

پیش نویس چگونه تدوین شد

مسئله چگونگی تدوین قانون کار، موضوع بحث همه گروه های اجتماعی کشور ما بوده و هست:

● سرمایه داران و مالکان و مدافعین آن ها معتقدند این قانون، باید پشت درهای بسته به کمک روحانیون خیره و به وسیله کارشناسانی تنظیم و تدوین شود که تا دیروز برای رژیم شاه خطوط قانون کار و آیین نامه های کار را تنظیم می کردند.

● ولی فروشندگان نیز وی کار، یعنی کارگران و زحمتکشان شهر و ده و سازمان های صنفی و سیاسی آنان معتقدند این قانون باید با مشارکت کارگران و نمایندگان واقعی آنان تنظیم و تدوین شود.

مدافعین سرمایه داری از جمله مسئولین سابق وزارت کار رسماً اعلام می کردند برای نظریات کارگران و زحمتکشان هیچ ارزشی قائل نیستند و بر این نظرات شدکارگری خود لیاست اسلامی می پوشانند. در گذشته نه چندان دور، آقای ایمانی خوشخو، معاون توکلی، نظر این گروه و طبقه اجتماعی را چنین بیان می کرد:

"در روابط کاری یعنی کارپذیر و صاحب کار که فقه اسلامی دقیقاً این روابط را تعیین کرده است، در این مورد شور و مشورت معنی ندارد."

مسئولین جدید وزارت کار که ظاهر با مجموعه دیگری از دولتمردان جمهوری اسلامی هم موضع هستند نیز، به جای آن که مشی سابق حاکم پر وزارت کار را رسماً محکوم کنند و به تدوین قانون کار با شرکت کارگران اقدام کنند، پا جای پای سلف خود یعنی توکلی و شرکاء گذارند. پیش نویس جدید نیز، پشت درهای بسته وزارت کار تنظیم شد و پس از ماه ها، زیر فشار کارگران منتشر گردید. اما مسئولین وزارت کار فقط یک روز برای اظهار نظر کارگران فرصت قائل شدند که عملاً تفاوتی با شیوه عمل توکلی و شرکاء ندارد.

کارگران طی سال های بعد از انقلاب، همواره و در همه مجامع کارگری، خواهان مشارکت خود و نمایندگان واقعی خود در تدوین قانون جدید کار بوده اند. آخرین نمونه این درخواست قاطع و به حق را از زبان نماینده کارگران کارخانه کچ تهران در جلسه ۶ اسفند ۶۲ وزارت کار می شنوم که (ز دست اندرکاران تدوین قانون کار پرسید:

"چرا در همان ابتدای تدوین قانون کار از نظرات کارگران و خانه کارگر برای تهیه این پیش نویس استفاده نشده است که حالا ما مجبور باشیم یک روزه این نظرات را جمع کنیم".

واقعیت آنست که قانون کار با سرکوب کارگران و زحمتکشان شهر و روستا و فرزندان آنان ارتباط دارد. کارگران نه تنها نگران حقوق و منافع فعلی خود



و کارفرمایان را به قبول خواست‌های خود وادار سازند.
 برخلاف آنچه که دشمنان طبقه کارگر ادعا می‌کنند، خواست‌های تشکل‌های صنفی کارگران (سندیکاها، شوراهای اتحادیه‌های سراسری کارگری) به هیچ‌وجه بر مسائل صنفی محدود نمی‌شود. بسته به شرایط سیاسی - اجتماعی و تناسب نیروها و ماهیت حیات حاکمه، جنبش صنفی تا مرحله طرح خواست‌های سیاسی نیز فرا می‌رود. تجربه کشور خودمان در آستانه انقلاب بهمن ماه ۵۷، نمونه درخشانی در این زمینه است. تشکل‌های کارگری می‌توانند با استفاده از اهرم‌های تظاهرات، اعتصاب و ... به طور یکپارچه خواست‌های خود را مطرح و آن‌ها را تحقق بخشند. ترس حاکمیت جمهوری اسلامی از رشد مستقل و آزاد تشکل‌های صنفی نیز، دقیقاً از همین‌جا نشأت می‌گیرد. به همین جهت این حاکمیت همه کوشش خود را به کار می‌برد تا دامنه تشکل‌های صنفی را محدود کند و به آن بند بزند.

مقاومه نام‌های بین‌المللی، آزادی تشکیل سندیکاها و انجمن‌های صنفی کارگری و استقلال عمل آن‌ها را تضمین کرده‌اند. طبقه کارگر ایران که در امر ایجاد تشکل‌های صنفی سابقه هفتاد ساله دارد، پس از پیروزی انقلاب توانست این حق خود را در اصل ۲۶ قانون اساسی به شرح زیر رسمیت بخشد:

"حزب، جمعیت‌ها انجمن‌های سیاسی و صنفی ... آزادند. ... و هیچ‌کس را نمی‌توان از شرکت در آن منع کرد یا به شرکت در یکی از آن‌ها مجبور ساخت."
 اما مدافعین سرمایه‌داری که بر قدرت تشکل‌های واقعی آگاهی داشتند، کوشیدند با استفاده از روش‌های فوق‌الذکر، طبقه کارگر را خلع سلاح کنند. توکلی و شرکا از یک طرف با استفاده از قدرت دولتی، ضمن تبلیغات گسترده علیه سندیکاها و شوراهای کارگری و اعلام انحلال آن‌ها، نیروهای انتظامی را برای دستگیری و سرکوب فعالین جنبش صنفی کارگران اعزام کردند. از طرف دیگر با تصویب طرح شوراهای اسلامی کار که در آن شوراهای به آلت دست بی‌اراده کارفرمایان تبدیل شده‌اند، کوشیدند شوراهای کارگری را از محتوای طبقاتی تهی سازند و آن‌ها را در خدمت تئوری سازش طبقاتی مدافعین سرمایه‌داری قرار دهند.
 ضدیت با تشکل‌های صنفی مستقل کارگری در پیش نویس جدید قانون کار نیز مشاهده می‌شود. فصول ۵ و ۶ و ۸ و ۹ پیش نویس به جز چند مورد تغییر نام، همان طرح شوراهای اسلامی کار است که شورای نگهدارنده سرمایه‌داری با بعضی از اصول آن مخالفت کرده بود.

نگاهی گذرا به مواد فصل هشتم پیش نویس نشان می‌دهد که تدوین‌کنندگان آن در پی دستیابی به اهداف زیر بوده‌اند:

- اعمال نظارت و قدرت دولتی در ایجاد تشکل‌های محدود کارگری و پیمان کردن حقوق به رسمیت شناخته شده کارگران در قانون اساسی و مجامع بین‌المللی یعنی حق تشکیل آزادانه و مستقل تشکل‌های صنفی کارگران؛
- محدود کردن شمول قانون تشکیل شوراهای کار تنها بر بخش کوچکی از واحدهای کارگری که ناشی از ترس تدوین‌کنندگان قانون از قدرت کارگران متشکل است؛
- تبلیغ سازش طبقاتی بین غارت شوندگان (زحمتکشان) و غارتگران (سرمایه‌داران) و تهیه تشکل‌های طبقاتی به تشکل‌های سازش طبقاتی و فرمایشی، قبل از بررسی مواد این فصل، اشاره به یک نکته ضرورت دارد. کارگران به یاد دارند که در رژیم گذشته، تنها کسانی می‌توانستند کاندید شایستگی کارگران بشوند که تأیید وزارت کار به معرفی نام آن‌ها زده شده بود. کارگران مبارز شعبه ساواک در طبقه دهم کاخ وزارت کار را نیز به خاطر دارند که صلاحیت داوطلبین شایستگی کارگران را تعیین می‌کرد. امروز نیز جمهوری اسلامی با احیای شعبه ساواک تحت نام حراست و اتفاقاً در همان طبقه دهم، به همان روش تعیین صلاحیت منتخبین متوسل شده است و به این عمل خود طبق ماده ۱۷۴ و تبصره آن رسیت بخشیده است.

ماده ۱۶۷ ترکیب مجمع عمومی واحد کار را چنین توضیح می‌دهد:
 "کلیه کارکنان شاغل هر واحد در سطوح مختلف از کارگر تا مدیر که تابع قانون کار هستند و حداقل ۱۵ سال سن دارند، مجمع کارکنان را تشکیل می‌دهند."
 چنین جمعی، به هیچ‌وجه تشکل صنفی کارگری نیست. زیرا مدیر و نمایندگان کارفرما نیز در آن عضویت دارند. نمایندگان انتخابی چنین مجمعی نماینده کارگران نیستند، بلکه نماینده کارفرما هم هستند.
 ماده ۱۷۰ پیش نویس، تشکیل شوراهای را به شرح زیر محدود کرده است:
 "وزارت کار ... موظف است در واحدهایی که بیش از ۲۵ نفر شاغل دائم دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید."

به این ترتیب کلیه کارگرانی که در واحدهای زیر ۲۵ نفر به کار اشتغال دارند و جمعیتی نزدیک به ۲ میلیون تن را تشکیل می‌دهند از حق تشکل محروم شده‌اند.
 تبصره ماده ۱۷۰، محدودیت فوق را بیشتر کرده است زیرا بنا بر این تبصره:
 "زمان تشکیل شورا در شرکت‌های بزرگ دولتی از قبیل شرکت‌های تابعه وزارت نفت شرکت ملی فولاد ایران - شرکت ملی صنایع مس ایران و ... بر اساس این قانون با تأیید شورای عالی کار خواهد بود. تعیین ضوابط مربوط به بزرگ و کوچک بودن شرکت‌های دولتی به عهده شورای عالی کار خواهد بود."

به عبارت دیگر در مهم‌ترین واحدهای تولیدی و خدماتی کشور که قلب طبقه کارگر ایران است امر تشکل صنفی کارگران مشروط به موافقت شورای عالی کار شده است.

این امر، از یک طرف نشان‌دهنده قدرت بالقوه تشکل‌های صنفی در این‌گونه واحدهاست و از طرف دیگر ترس حاکمیت جمهوری اسلامی را از کارگران این

تدوین‌کنندگان پیش نویس با گنجانیدن این فصل در حقیقت عدم الزام کارفرمایان به رعایت و اجرای اصول قانون کار را رسمیت بخشیده‌اند و در حرف و عمل در موضع ضدکارگری توکلی و شرکا باقی مانده‌اند. سلامتی، معاون فرهنگی وزارت کار، طی مساعیه‌ای با کیهان اظهار می‌دارد:
 "... در ساعات کار نمی‌توان برای کارفرما محدود کرد که آقای کارفرما باید این مقدار ساعت از کارگر بیشتر کار نکشی. این طبق نظر عمده فقهاست" (کیهان ۱۰/۲۷/۶۲).

ماده ۱۲۷ زمینه را برای شلیک تیر خلاص این‌گونه آماده می‌کند:
 "ساحب کارانیکه بخواهند از امکانات عمومی و خدمات دولتی استفاده کنند مکلفند طرف مدت، دوماه از تصویب این قانون به وزارت کار و امور اجتماعی مراجعه و ضمن تعهد اجزای کامل مفاد این قانون و آیین‌نامه‌های مربوطه مجوز لازم را اخذ نمایند."
 ماده ۱۲۸ در حقیقت تیر خلاص را به قانون کار می‌زند و اعلام می‌کند:
 "آن دسته از صاحب‌کاران که ظرف مدت مقرر اقدام به تصویب مجوز مذکور را ننمایند از مواد زیر معاف (۱) هستند و نمی‌توانند برابر توافق با کارگر قرارداد را امضاء نمایند.

الف - اجرای مواد مربوط به قانون تأمین اجتماعی،
 ب - اجرای مواد مربوط به تأدیه خسارت،
 ج - اجرای مواد مربوط به پرداخت حقوق ایام تعطیل و مرخصی کارگر."
 از آنجایی که بخش عظیم کارگران میهن‌مان در کارگاه‌های بخش خصوصی به کار اشتغال دارند، این ماده به سرمایه‌داران اجازه رسمی می‌دهد که آنان را به وحشیانه‌ترین شکل استثمار کنند و هربلایی دلشان خواست بر سر آنان بیآورند. گسترش روند بازگرداندن تعداد زیادی از واحدهای کوچک و بزرگ تولیدی و خدماتی ملی شده و نیز تحت پرش بنیادهای مختلف از جمله مستضعفان و واحدهای کشت و صنعت به بخش خصوصی، اهمیت گنجانیده شدن این ماده را افزایش می‌دهد و تکرانی کارگران را نسبت به آینده بیشتر می‌کند.
 تبصره ماده ۱۴۰ از خود این ماده نیز بی‌پایه‌تر است. تدوین‌کنندگان معلوم نکرده‌اند که:

"در صورتی که در اثر اجرای ماده ۱۴۰، امر تولید در بعضی از کارگاه‌ها متوقف یا مختل گردد دولت "چگونه"، مدیریت کارگاه را تصدیق می‌کند."
 آیا کارگاه ملی خواهد شد و یا این که دولت به عنوان عامل سرمایه‌دار کارگاه را می‌گرداند و مدیریت دولت بر واحدهای کوچک که تعدادشان بسیار زیاد است، چگونه عملی خواهد شد. آیا امکان پذیر خواهد بود؟ اگر بلی چرا رژیم سعی می‌کند واحدهای ملی شده را به سرمایه‌داران بازگرداند؟

طرفداران "معنویت"، کسانی که در هر فرصتی کمونیست‌ها را به "مادیت" متهم می‌کنند هنگامی که پای دفاع از منافع سرمایه‌داران به میان می‌آید خود به پایین‌ترین درجات اخلاقی سقوط می‌کنند. مدعیان دفاع از حقوق محرومان رسماً اعلام می‌کنند که سرمایه‌داران می‌توانند هربلایی که مایلند سرکارگران بیآورند، مشروط بر اینکه از دولتی و کارت بازرگانی، زمین مجانی نخواهند. به عبارت دیگر ارزش والای کارگر، زندگی کارگر و خانواده‌اش را در گردوار دولتی، زمین مجانی ... قرار داده‌اند و حقوق حقه نیروی مولد اصلی جامعه یعنی کارگران را با ارز و زمین تاخت می‌زنند.

آری اینست "معنویت" مدعیان دیروز و امروز به قول شاعر:
 گر حدک تجربه آید به میان ... سیه روی شود آنکه در او غش باشد.

تشکل صنفی کارگران اصل بیست و هشتم قانون اساسی

تشکل صنفی سلاح طبقه کارگر در مقابل سرمایه‌داران است. تشکل صنفی کارگران (سندیکاها و شوراهای) مدرسه آموزش مبارزه صنفی - طبقاتی است و به همین جهت همواره مورد خشم و نفرت سرمایه‌داران و مدافعین آن‌ها واقع می‌شود. دشمنان طبقه کارگر همواره از دو طریق می‌کوشند تا این سلاح برنده طبقه کارگر را از کف او خارج سازند.

در روش اول با استفاده از نیروی سرکوب‌کننده امنیتی - انتظامی فعالیت تشکل‌های صنفی واقعی را به گوشه زندان، شکنجه و تیرباران می‌سیارند و سندیکاها و اتحادیه‌ها و شوراهای واقعی را منحل اعلام می‌کنند تا کارگران را به خانه خود راهی نباشد و متفرق باقی بمانند.

در روش دوم با ایجاد تشکل‌های زرد و فرمایشی (تشکل‌های مصنوعی گوش به فرمان) می‌کوشند از رشد و گسترش جنبش صنفی - سیاسی طبقه کارگر جلوگیری کنند. تجربه تاریخی نشان داده است که هر یک از این دو روش برای مدتی می‌تواند مانع از حرکت و آوج‌گیری جنبش کارگری بشود. ولی دشمنان طبقه کارگر هرگز نتوانسته‌اند برای همیشه حرکت جنبش را سد کنند.

تشکل‌های صنفی واقعی پایه، در سطح کارگاه‌ها از پایین و به ابتکار خود کارگران تشکیل می‌شوند و از نزدیک با مسائل و مشکلات کارگران سروکار دارند و آنان را در رفع مشکلات روزمره یاری می‌دهند و مانع از اجحاف کارفرمایان علیه کارگران می‌شوند. تشکل‌های صنفی منطقه‌ای و سراسری که مستقل از قدرت دولتی به وجود آیند، عامل اتحاد و قدرت طبقه کارگر است. تشکل‌های سراسری به کارگران قدرت می‌دهند تا در ایجاد کشوری بتوانند خواست‌های خود را مطرح کنند و دولت‌ها

واحدها بر ملا می‌سازد. مردم ایران خاطره روزهای انقلاب و نقش قاطع و تعیین کننده کارگران این واحدها را در شکستن کمر رژیم شاه به خوبی به یاد دارند و به آنان ارج می‌نهند.

سردمداران امروزی جمهوری اسلامی نیز به قدرت کارگران این واحدها به خوبی آگاهند به همین دلیل به هر طریق ممکن می‌کوشند آنها را متفرق نگهدارند و گاه و بی‌گاه در سفرهای خود - آنان را از تشکل‌های "شیطانی" که گریز در محیطهای کارگری ممکنست پیدا شوند، بر حذر می‌دارند.

ماده ۱۷۳ پیش نویس، تقنینش عقاید را قانونیت بخشیده است. تدوین کنندگان پیش نویس که مغایرت این اصل و اصل ۳۳ قانون اساسی را می‌دانستند ترجیح دادند در مقدمه پیش نویس نامی از اصل ۳۳ قانون اساسی نبرند که ما به موقع به آن اشاره کردیم. و اما اصل ۳۳ قانون اساسی چه می‌گوید:

"تقنینش عقاید ممنوع است و هیچ‌کس را نمی‌توان به صرف داشتن عقیده ای "مورد تعرض و مواخذه قرار داد".

ماده ۱۷۳ پیش نویس، تحت عنوان شرایط انتخاب شونده می‌گوید:
"الف - تابعیت ایران؛

د - اعتقاد و التزام عملی به اسلام و ولایت فقیه و وفاداری به قانون اساسی؛
ه - عدم گرایش به احزاب و سازمان‌ها و گروه‌های غیرقانونی و گروه‌های مخالف جمهوری اسلامی".

به روشنی پیداست هدف این تقنینش عقاید، نهی کردن شوراها از کارگران مبارز است تا به راحتی بتوان آن‌ها را تحت کنترل داشت و به زائده دولتی تبدیل کرد. اگر کارگر مبارزی، داوطلب در عضویت در شورا شود، ابتدا تحت عنوان گرایش به احزاب و سازمان‌های غیرقانونی راه وی را سد خواهند کرد. اگر نتوانستند کارگر مبارزی را با چنین اتهامی از میدان به در برند، قانون امکان دیگری را پیش‌بینی کرده است.

- عدم اعتقاد به اسلام؛
- عدم اعتقاد به ولایت فقیه؛
- عدم التزام عملی به اسلام؛
- عدم التزام عملی به ولایت فقیه؛
- وبالآخره عدم وفاداری به قانون اساسی.

لازم به توضیح نیست که تدوین کنندگان قانون دست مسئولین دایره تعین صلاحیت را در شعبه ساوا جای وزارت کار باز گذاشته اند تا راه ورود هر کارگر مبارزی را به داخل شورا سد کنند. حال اگر کارگران مبارز به رغم همه این موانع به شورا راه یافتند، قانون موارد دیگری برای اعمال فشار و کنترل بر آن‌ها پیش‌بینی کرده است. مثلاً ماده ۱۸۰ پیش‌نویس، شورا را علاوه بر مجمع کارکنان در مقابل "مراجع ذمه‌صلاح" دیگری نیز مسئول می‌کند ولی این مراجع ذی صلاح را تعیین نمی‌کند و بدین وسیله دست مسئولین مربوطه را در اعمال فشار به شورا باز می‌گذارد.

ماده ۱۷۶ هم به نوبه خود امکان اعمال فشار و کنترل را از جانب وزارت کار فراهم می‌سازد. بر اساس ماده ۱۷۶ "انتخابات شوراها زیر نظر وزارت کار ... برگزار می‌گردد...". و بدین طریق است که پیش‌نویس، قدم به قدم حقوق کارگران را پایمال می‌کند.

بر اساس ماده ۱۷۸:
"ساعاتی که اعضای شورا اسلامی کار به وظایف شورایی مشغول هستند، در صورت موافقت صاحب کار چزه ساعات کار آن‌ها محسوب می‌گردد".

مانظوری که در صفحات قبیل اشاره شده تشکل‌های پایه، در محیط کارگاه از نزدیک با مسائل روزمره کارگران درگیر هستند. در این میان مسئولین انتخابی این تشکل‌ها - چه سندیکاها و چه شوراها - بخشی از وقت روزانه خود کرا باید برای رفع مشکلات کارگران از جمله بیسه، مسکن، تعاونی و امور صنفی صرف کنند و همچنین در ارتباط با مسائل فنی و بهداشتی از جمله ایمنی محیط کار، تهیه و تدارک تشکیلات با مسئولین کارخانه و یا شرکت در جلسات حل اختلاف و یا مذاکره با مدیریت پیرامون خواست‌های کارگران باید مقداری وقت صرف کنند.

بدون صرف چنین وقتی از جانب فعالین شورایی و سندیکایی به یقین مشکلات کارگران همچنان باقی خواهد ماند. اگر حقوقی از جانب کارفرما پرداخت نشود، آن‌ها قادر به انجام وظایف محوله نخواهند بود. زیرا درآمد دیگری به جز حقوق روزانه خود ندارند. از طرف دیگر، چگونه می‌توان پذیرفت که کارفرما بدون التزام و اجبار قانونی پرداخت حقوق کارگران عضو شورا، حقوق فعالین شورایی را پرداخت کند. بی‌شک قانون گذار هم هدفی جز این نداشته است که با گنجانیدن این ماده در پیش‌نویس، امکان عملی برای حذف شوراها را از محیط کارگاه‌های تولیدی و خدماتی فراهم سازد.

روند محدود شدن قدرت شوراها اسلامی کار، همچنان ادامه دارد. بر اساس ماده ۱۸۲ پیش‌نویس:

"شورا با رعایت مقررات، نسبت به موضوعات مشروح زیر نظر مشورتی خود را به مدیریت ارائه می‌دهد".

شورایی که قرار بود طبق ماده ۱۶۵، به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هم‌آهنگی در پیشرفت امور ... تشکیل گردد، پس از عبور از

کانال‌های مختلف از جمله شورای نگهبان سرمایه‌داری و وزارت کار، هاقبت به جایی می‌رسد که مسئولین خانه کارگر مجبور می‌شوند رسماً و علناً اعتراف کنند:
"متأسفانه قدرت سندیکاها زمان طاغوت، بیشتر از قدرتی است که برای شوراها اسلامی کار مندرج در پیش نویس جدید قانون کار در نظر گرفته اند" (علی اکبر عباسی، عضو شورای مرکزی خانه کارگر - اطلاعات، ۱۷/۱/۶۷). دشمنان طبقه کارگر، مدافعین کلان سرمایه‌داران و بزرگ مالکان پنج سال تمام بر طبل مخالفت با سندیکاها دیوانه وار کوبیدند و در یوق‌های تبلیغاتی رادیو تلویزیونی خود سندیکاها را غیراسلامی نامیدند. آن‌ها هرآنچه را که خود لایق آن بودند به کارگران مبارزی که برای احیاء سندیکاها مبارزه می‌کردند، نسبت می‌دادند و قصد داشتند به این طریق به چشم کارگران شرافتمند میهن‌مان خاک بپاشند.

مدعیان تأمین قسط همکاری، ایجاد تنها حقی که برای کارگران قائل شده‌اند، دادن نظر مشورتی، آن‌هم پیرامون مسائل درجه دوم محیط‌کار است. به عبارت دیگر وظایف محوله به شوراها، طبق ماده ۱۸۲، چیزی‌اشافه بر آنچه که سازمان به اصطلاح کارگران حزب رستاخیز به شعب خود در کارخانه محول کرده بوده به همراه ندارد. ولی کارگران ایران که نقشی چنان بزرگ در پیروزی انقلاب ایفا کردند، نشان دادند نه جار و جنجال تبلیغاتی علیه سندیکاها و نه پوشش شرمی بر اجحافات، هیچ یک قادر به منصرف ساختن آنان از خواست‌های به حق شان نخواهد بود. نماینده کارگران صنایع قدس شیراز در سینما بررسی پیش‌نویس، در وزارت کار این هوشیاری طبقاتی را چنین بیان کرد:

"ما شورای مشارکتی می‌خواهیم نه مشورتی، شوراها باید لااقل مانند هیأت مدیره اختیارات داشته باشند".

حقوق‌سند یبائی نازکران حاصل مبارزه طولانی طبقه کارگراست. حزب ما خواستسار آنست که این حقوق در پیش نویس قانون کار انعکاس یابد و تقویت گردد. این حقوق عبارتند از:

- حق ایجاد آزادانه تشکل‌های صنفی از جمله سندیکاها، شوراها و اتحادیه‌های سراسری. این حق باید به صراحت در قانون کار تضمین شود.
- حق شرکت تشکل‌های صنفی کارگران در تدوین و تنظیم قوانین مربوط به زحمتکشان باید در قانون کار به رسمیت شناخته شود.
- صلاحیت تشکل‌های صنفی مستقل کارگری در دفاع از حقوق و منافع کارگرانی که نمایندگی آنان را دارند باید به رسمیت شناخته شود.
- حق شرکت تشکل‌های صنفی مستقل کارگری در مدیریت موسسات تأمین اجتماعی تضمین شود.
- حق نظارت بر اجرای برنامه‌های اقتصادی - اجتماعی کشور برای تشکل‌ها تضمین شود.

● حق انعقاد قراردادهای دستجمعی برای تشکل‌های صنفی مستقل تضمین شود.
● حق شرکت در مجامع بین‌المللی کارگری برای تشکل‌های کارگری به رسمیت شناخته شود و دولت تهیه امکانات لازم را تضمین کند.

- استقلال تشکل‌های صنفی و اتحادیه‌های کارگری سراسری در قبال احزاب و نهادهای دولتی؛
- منع صریح دخالت پلیس و ارگان‌های امنیتی در امور تشکل‌های صنفی کارگران؛
- حق انتخاب آزادانه مسئولین و رهبران تشکل‌های کارگری (سندیکاها، شوراها و اتحادیه‌های کارگری)؛
- حق تشکیل جلسات انجمن‌های صنفی پایه (سندیکاها و شوراها) در محل کار.

کنترل کارفرمایان و دولت بر تشکل‌های نیم‌بند کارگری

تدوین کنندگان پیش‌نویس که قاطعاً از کارشناسان مبرز وزارت کار هستند و به یقین تجربیات بسیاری در ایجاد محدودیت برای کارگران داشته‌اند از این همه کنترل که تا کنون بر شمرده‌یم راضی نشده‌اند. آن‌ها به تجربه زندگی دیده‌اند که حتی کنترل‌های فاشیستی رژیم شاه نیز نتوانست جنبش را به رکود کامل بکشاند و همواره کارگران مبارز، به دفاع از حقوق صنفی کارگران برخاسته‌اند و بر رشد آگاهی سیاسی - طبقاتی دیگر کارگران تأثیر بخشیدند. اکنون آن‌ها تمامی توان خود را به کار برده‌اند تا هرچه تواتر و کامل‌تر بردست و پای جنبش صنفی مستقل کارگران غل و نجبر بزنند.

فصل پنجم پیش‌نویس، نهاد کنترل‌کننده شوراها اسلامی کار جدیدی را مطرح می‌کند. وظیفه این نهاد با صراحت و وقاحت رسماً در ماده ۱۴۱ چنین عنوان شده است:
"به منظور نظارت بر شوراها اسلامی کار، واحدهای منطقه و ایجاد هم‌آهنگی بین شورا و مدیریت، هیاتی به نام "هیأت نظارت بر شوراها اسلامی کار" منطقه مرکب از ۷ نفر تشکیل می‌شود...".

به عبارت دیگر، شورایی که نه قدرت اجرایی دارد و نه قدرت تصمیم‌گیری و فقط می‌تواند نظر مشورتی آن‌هم در چهارچوب مقررات به مدیریت ارائه کند، بر اساس این ماده به زیر کنترل مشترک دولت و کارفرما می‌رود. وظایفی که بر اساس ماده ۱۴۴ به این هیأت محول شده است به ترتیب اهمیت عبارتند از:

- به سازش کشاندن شورا با مدیریت؛
- اعمال نظارت و کنترل بر کیفیت کار شورا؛
- اعلام انحلال شورای اسلامی کار؛
- سلب عضویت از عضو متخلف شورا.



در اداره و نظارت بر تولید به رسمیت شناخته شده است. کارگران ایران این حق را با شرکت در انقلاب بهمن ۵۷ به دست آورده اند و همچنان بر تکلیف و تضمین آن در قانون کار تأکید دارند.

نظر حزب ما آنست که قانون جدید کار باید ضمن تأیید اعلامیه جهانی حقوق مدنی که کارگران، اصول زیر را به صراحت بیان و اجرای آن را تضمین کند:

- حق مشارکت کارگران در اداره تولید و مدیریت واحد کار در قانون کار به رسمیت شناخته و تضمین شود.

- دولت موظف شود شرایط لازم برای تحقق این حق را فراهم سازد.
- مصوبات اعلامیه جهانی حقوق مدنی که پیروان حق مشارکت کارگران در اداره واحدهای تولیدی تأیید و اجرای آن در قانون کار تضمین شود.

- حق مشارکت کارگران در برنامه ریزی نیروی انسانی به رسمیت شناخته شود.

بر طبق اصل ۱۰۴ قانون اساسی، شوراهای مشارکتی باید با حضور نماینده انتخابی تشکیل صنفی کارگران (شورا یا سندیکا) تشکیل شود. کارگران از طریق شرکت در این شورا حق دخالت در امر برنامه ریزی و مدیریت واحد تولیدی و خدماتی خود را اعمال می کنند. این حق باید در قانون کار به صراحت بیان شود و اجرای آن تضمین شود.

شمول قانون کار

مسئله تنظیم قانون کار در کشور ما عرصه مبارزه جدی طبقاتی است. این مبارزه سالیان دراز است که در میهن ما ادامه دارد. به ویژه در سال های پس از انقلاب این مبارزه تعقیب بیشتری یافته است. در این میدان در یک سو طبقه کارگر و تمام زحمتکشان فکری ویدی شهر و روستا و در سوی دیگر همه سرمایه داران و بزرگ مالکان و مدافعان ریز و درشت آن ها صف بسته اند. اکنون این مبارزه پیروان چگونگی تدوین و تصویب قانون جدید کار دو باره به اوج می رسد. مدافعین سرمایه داری، همچون سلف خود رژیم ستم شاهی، پیش نویس هایی برای قانون کار ارائه داده اند که مشابهت و گاه انطباق کامل با نظرات رژیم ستم شاهی دارد. حاکمیت جمهوری اسلامی در پیش نویس جدید قانون کار، موادی گنجانده که قشرهای مزد و حقوق بگیر را - بسته به موقعیت اجتماعی و قدرت بالقوه و بالفعل آنان - از شمول این قانون کار خارج ساخته و تابع قوانین دیگری که از نظر شرایط پیش بینی شده با یکدیگر به کلی متفاوت اند، قرار داده است. تبصره ماده ۷ پیش نویس اعلام می کند:

"مشمولین قانون استخدام کشوری و قوانین استخدام نیروهای مسلح و سایر قوانین استخدامی که به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده باشد از شمول این قانون خارج اند."

مواد ۸ و ۹ و ۱۰ بخش دیگری از نیروی کار را از شمول قانون خارج کرده اند. در واقع قانون استخدام ارتش، قانون استخدام کشوری و سایر آیین نامه ها، هر یک نوعی قانون کار محسوب می شوند، در حالی که دولت جمهوری اسلامی برای نیروهای امنیتی و انتظامی حکومت، به عنوان تکیه گاه خود، امتیازات زیادی در نظر گرفته است و روز به روز نیز این امتیازات را افزایش می دهد. کار وقاحت در دفاع از کلان سرمایه داران و بزرگ مالکان را تا به آنجا رسانیده که رسماً اجازه داده است، در واحدهای تولیدی کارگران را تا ۱۴ ساعت به کار وادارند و کارگران کشاورزی تمام ۲۴ ساعت شبانه روز در اختیار کارفرما باشند. پیش نویس جدید نظیر دوران ستم شاهی کارگران و زحمتکشان بخش خصوصی و واحدهای کوچک تر از محیطه عمل قانون عمومی کار دور نگه داشته است.

وجود چند نوع قانون کار برای قشرهای گوناگون کارگران، کارمندان و زحمتکشان با منافع اساسی فروشندگان نیروی کار اعم از یدی و فکری تضاد جدی دارد و میدان را برای استثمار و حسیانه ترین کارگران بازمی گذارد.

عدم پیش بینی بیمه بی کاری و تضمین حق کار به کارفرمایان اجازه می دهد که با استفاده از نیروی کار بی کاری، کارگران را به سکوت وادار کنند و با تهدید به اخراج و بیکاری از گسترش مبارزات کارگران جلوگیری کنند.

تردید نیست که میان شرایط کار کارگران صنعتی، خدماتی، کشاورزی، کارمندان، آموزگاران و سایر فروشندگان نیروی کاریدی و فکری، تفاوت های فراوان وجود دارد. اما وجود این تفاوت ها نمی توانند دست آویزی برای تنظیم قوانین مختلف برای هر یک از قشرهای حقوق بگیر و فروشنده نیروی کار باشد.

در حقیقت قانون عمومی کار باید حقوق عمومی زحمتکشان را تعیین و تضمین کند و ویژگیها و مزایای هر شغل، موضوع انعقاد قراردادهای دسته جمعی کار است که از آنچه قانون عمومی کار تعیین کرده است نباید کمتر باشد. مثلاً وقتی ۴۰ ساعت کار در هفته در قانون کار گنجانیده شده، دیگر در هیچ یک از نقاط کشور، دولت و کارفرما، به هیچ بهانه ای حق ندارند، این اصل را زیر پا بگذارند. بنابراین این هر کسی که نیروی کارش را می فروشد مطمئن است در بدترین حالت از این حق برخوردار خواهد بود. در حالی که کارگران یک واحد تولیدی، متناسب با شرایط بهداشتی کار، می توانند ضمن قرارداد دسته جمعی کار به جای ۴۰ ساعت کار مثلاً ۲۶ ساعت کار را تعیین کنند تا سلامت افراد تضمین شود.

قانون کار عمومی کشور باید تمام کسانی که نیروی کار خود را می فروشند و در قبالت آن مزه یا حقوق دریافت می کنند، زیر پوشش خود قرار دهد.

حزب توده ایران، حزب طبقه کارگر ایران، همواره خواهان تنظیم و تدوین قانون کار واحد در کل کشور، برای کلیه کارگران و زحمتکشان بوده و هست.

این ماده به نمایندگان دولت و کارفرمایان امکان می دهد تا ضمن کنترل مداوم شورای کار در صورت مشاهده عدم هماهنگی شورا با مدیریت:

الف - اگر فردی از اعضای شورا را عامل ناهماهنگی تشخیص داد، از شورا اخراج کند.

ب - اگر کل اعضای شورا ناسازگار بودند، شورا را منحل کند.

ج - در موارد اختلاف شورا با مدیریت، شورا را وادار به سازش با مدیریت کند. همه این تدابیر ریز و درشت به منظور خلع سلاح کردن مطلق کارگران است.

ولی آیا موفق خواهند شد؟ تاریخ چندی کارگری نشان داده است خیرا

کارگران همچنان در راه تضمین حق ایجاد آزادانه تشکلهای صنفی (سندیکاها، شوراهای اتحادیه های سراسری) مبارزه می کنند.

حق مشارکت کارگران در برنامه ریزی اقتصادی و نیروی کار و مدیریت تولید

حق مشارکت کارگران در اداره واحدهای تولیدی و خدماتی یکی از دست آوردهای بزرگی بود که طبقه کارگر ایران ضمن شرکت همه جانبه خود در انقلاب بهمن ماه و ایفای نقش انکارناپذیر در به ثمر رساندن آن به دست آورد و در اصل ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی آن را تثبیت کرد.

در جریان انقلاب، بسیاری از صاحبان واحدهای بزرگ تولیدی و خدماتی از کشور گریخته بودند. کارگران این واحدها با ایثار و هشیاری طبقاتی خود به راه اندازی و اداره این واحدها اقدام کردند و توان و قابلیت خود را در این عرصه به ظهور رساندند. بسیاری از واحدهای بزرگ به هست و زبیر فشار کارگران ملی شدند و عوامل کارفرمایان و سرمایه داری بزرگ از این واحدها بیرون انداخته شدند. شوراهای کارگری که در جریان انقلاب به وجود آمده بودند، کارسازماندهی و اداره تولید را به دست گرفتند.

با گذشت زمان و استقرار عوامل و مدافعین سرمایه داری در ارگان های اجرایی و تصمیم گیری جمهوری اسلامی، این حق مسلم کارگران کم کم مسخ و سپس به فراموشی سپرده شد. اولین مخالفت با اجرای این حق از جانب نمایندگان بورژوازی لیبرال ایران شد. این مخالفت ها با استفاده از مصوبات دولت موقت، شورای انقلاب ... بی سرصدا رسمیت یافت. در اکثر کارخانه ها، نمایندگان شوراها از هیأت مدیره اخراج شدند و حتی شوراها منحل اعلام گردیدند.

تدوین کنندگان پیش نویس جدید قانون کار نیز، به پیروی از شورای نگهبان سرمایه داری، این حق کارگران را نادیده گرفتند و آن را مسکوت گذاردند. قانون اساسی جمهوری اسلامی در اصل ۱۰۴ حق مشارکت کارگران را چنین بیان می کند:

"به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هم آهنگی در امور واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و مدافعان و دیگر کارکنان و مدیران ... تشکیل می شود."

همان طوری که قبلاً اشاره شد، تدوین کنندگان پیش نویس از کنار اصولی که حقوق اساسی طبقه کارگر را بیان و تضمین کرده اند با آگاهی کامل گذشته اند. اینکه در ابتدای فصل هشتم پیش نویس، متن تحریف شده اصل ۱۰۴ ذکر شده است (ماده ۱۹۵) از سزاقتاق نیست. زیرا تدوین کنندگان پیش نویس، در تنظیم مواد این فصل، اصل ۱۰۴ قانون اساسی را نادیده گرفته اند. عدم تصریح تحقق این اصل در مقدمه پیش نویس نیز، بر این امر تأکید می کند.

تدوین کنندگان این پیش نویس پنداشته اند می توانند به سادگی کارگران را بفریبند. ترکیبی به نام شورای اسلامی کارگران در پیش نویس ارائه شده است که ما قبلاً آن را مورد بررسی قرار دادیم. اما برای اینکه کارگران و زحمتکشان ایران، چهره واقعی مسئولین جمهوری اسلامی را در پس این پرده پرتش و نگار روشن تر ببینند ماده ۱۸۲ پیش نویس را با هم مورد مطالعه قرار می دهیم:

"شورا موظف است یک عضو خود را به عنوان عضو رابط به صاحب کار یا نمایندگان قانونی صاحب کار معرفی کند."

مدعیان دفاع از حقوق محرومان قدم به قدم چهره خود را عیان تر می کنند. کارگر عضو شورای کارگری که بنا بر نص صریح اصل ۱۰۴ قانون اساسی باید با نماینده مدیریت واحد تولیدی هم تراز باشد و پشت یک میز بنشیند، اکنون طبق مفاد ماده ۱۸۲ تا حدی که نام رسان تنزل داده شده است.

کارگران به درستی از خود و از دیگران می پرسند چه چیزی تغییر کرده است؟ بانگی رسا به آنان پاسخ می دهد:

کارگران و زحمتکشان ایران سردمداران جمهوری اسلامی منافع خلق را قربانی سازش با سرمایه داران و مالکان کرده اند.

این معنا را از مشورین گفتار بالاترین مقامات حاکمیت نیز می توان دریافت. آن ها یک روز می گفتند: بوی عرق کارگر مانند خون شهید است. روز بعد گفتند: لزومی ندارد که بر سرحرف خود بایستیم. ممکنست امروز یک حرفی بزنیم و روز بعد حرفی دیگر.

امروز می گویند: این بازاریان بودند که انقلاب کردند و آن را نگه داشتند.

شوراهای مشارکتی باید در قانون کار به رسمیت شناخته شوند

در اعلامیه جهانی حقوق سندیکایی برای تشکلهای صنفی کارگران، حق مشارکت

۵. بررسی حقوق اختصاصی در پیش نویس جدید قانون کار

ساعات کار

بخش چهارم از فصل اول پیش نویس به امر تعیین ساعات کار اختصاصی یافته است. بر اساس ماده ۵۲ از بخش سوم و تبصره ۱ ماده ۵۵، میزان ساعات کار ۴۴ ساعت در هفته تعیین شده است. تبصره ۱ ماده ۵۵ به کارفرمایان اجازه می‌دهد، بنا به میل خود ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از هفت ساعت و بیست دقیقه در روز تعیین کند و در سایر روزها، ساعات کار را افزایش دهد، بدون آنکه برای این افزایش محدودیتی قائل شود.

کارگران ایران طی ده سال مبارزه بی‌امان علیه سرمایه‌داران، بالاخره توانستند به رژیم شاه تحمیل کنند که برای ساعات کار روزانه محدودیتی به وجود آید. حاصل این مبارزه در دنیا له تبصره ۲ ماده ۱۱ قانون کار رژیم ستم شاهی به این صورت انعکاس یافت:

"کارفرما ... ساعات کار را اضافه نماید مشروط بر اینکه ساعات کار از ۹ ساعت در شبانه روز تجاوز ننماید."

تدوین کنندگان پیش نویس جدید که این محدودیت را موافق منافع سرمایه‌داران نمی‌دیدند، آن را مسکوت گذاردند تا کارگران نتوانند برای زندگی خود برنامه ریزی کنند و در زندگی اجتماعی - سیاسی جامعه شرکت جویند.

تبصره ۲ ماده ۵۵ پیش نویس ضمن رسمیت بخشیدن به کار منقطع در عرصه کشاورزی به کارفرمایان اجازه داده است تا کارگر کشاورزی را در تمام مدت شبانه روز مطابق میل خود به کار وادارد. همچنین تبصره ۲ ماده ۵۸ کار منقطع را تا ۱۴ ساعت رسمیت بخشیده است. ماده ۷۰ یک گام از قانون کار شاه عقب‌تر است، برطبق این ماده حداکثر ساعات اضافه کاری که قبلاً ۴ ساعت بود تا ۶ ساعت افزایش یافته است.

ماده ۹۲ پیش نویس، سن کارگر نوجوان را بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام اعلام کرده است و ماده ۴۴ تصریح دارد که ارجاع کار اضافی به کارگران نوجوان ممنوع است. با این حال ماده ۷۲ همین موارد را به گونه ای روشن نقش می‌کند. طبق این ماده ارجاع هرگونه کار اضافی به کارگران کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است. این سخن به این معنی است که به کارگران بالای ۱۵ سال، یعنی کارگران نوجوان می‌توان کار اضافی ارجاع کرد.

در رژیم گذشته که قانون چنین محدودیتی را برای ساعات کار قائل بود، کارفرمایان به خود اجازه می‌دادند متناسب با حجم سفارشات دریاقتی ساعات کار را روزانه بین ۱۰ تا ۱۲ ساعت تعیین کنند. امروز که پیش نویس جدید این محدودیت را حذف کرده به یقین کارفرمایان امکان خواهند یافت تا ساعات کار را به میل خود افزایش دهند به ویژه کارگرانی را که به علت زیان بخشی کار نباید به کار اضافی واداشت، مجبور به کار کنند.

جنبه دیگر ضدکاری مواد این مبحث، رسمیت بخشیدن به کار منقطع و طولانی در عرصه کشاورزی و یا تولید خدماتی است. منقطع کردن ساعات کار موجب می‌شود که کارگران فرصت کافی برای سرپرستی خانواده، مطالعه و رشد فرهنگی بیابند و خیلی زود فرسوده شوند. کارگران ناخواهی‌ها، مرغ‌داری‌ها، دام‌پروری‌های بزرگ و کوچک نمونه بارز این کارگرانند. آنان عملاً تمام ساعات شبانه روز در اختیار کارفرمای خود هستند. چنین کارگرانی به دلیل تحمیل ساعات کار بیشتر از جانب کارفرما از حق مشارکت در حیات سیاسی - اجتماعی جامعه محروم می‌شوند.

محدودیت ساعات کار و کاهش آن تا ۴۰ ساعت در هفته، یک جنبه از خواست کارگران است. جنبه دیگر که دارای اهمیت بیشتری است تعیین زمان شروع و پایان کار است. کارنویتی یا شیفتی که پیش نویس در ماده ۶۷ به تعریف آن پرداخته است، طی دهه ۵۰ کشور ما معمول شد. بعضی صنایع را به دلیل تولید بلاانقطاع (سیکل بسته) تکنولوژی نمی‌توان در هیچ یک از ساعات شبانه روز تعطیل کرد. در چنین موسساتی، کارنویتی الزامی است. ولی سرمایه‌داران مایلند برای استهلاک سریع‌تر ماشین‌ها و جایگزینی سیستم جدیدتر تولید و به دست آوردن سود بیشتر، کارشبانه روزی را به طور نویتی سازمان دهند. بدین ترتیب مسئله کار نویتی و شبانه و اضافه کاری پیش می‌آید.

کارفرمایان با سوءاستفاده از احتیاج شدید کارگران به درآمد بیشتر برای رفع نیازهای روزمره، یا آنان را به اضافه کاری وامی‌دارند یا آنان را مجبور می‌سازند در شرایط و ساعات غیرعادی - مثلاً شب - کار کنند. این شیوه استثمار در روح و جسم کارگران، به علت قطع ارتباط با خانواده و محیط، تأثیرات منفی به جای می‌گذارد و از نظر اجتماعی آنان را از شرکت در کار اجتماعی بازمی‌دارد. به یقین ارجاع کار اضافی و شبانه به کارگران نوجوان ۱۵ سال به بالا که قاعدتاً باید امکانات لازم برای ادامه تحصیل و رشد آموزش حرفه ای آنان فراهم شود، بغایت زیان بخش خواهد بود.

حزب ما خواهان آنست که موارد زیر در قانون کار تضمین و تصریح شوند تا امکان شکوفایی استعدادهای کارگران فراهم آید:

- اصل ۴۰ ساعت کار و ۷ روز تعطیل در هفته برای کارگران و زحمتکشان در شهر و

- در شبانه بدون توبه به بزرگی و کوچکی کارگاه، قانونی شناخته شود.
- در جایی که اجرای اصل فوق عملی نباشد باید اصل ۱۵ ساعت کار طی ۴ هفته رعایت گردد و در عین حال ساعات کار روزانه از ۸/۵ ساعت تجاوز نکند.
- در صنایع و کارگاه‌هایی که ویژگی تکنولوژیک، کار شبانه را ایجاب نمی‌کند، کارشبانه ممنوع شود.
- اضافه کاری ممنوع اعلام شود.
- در موارد ضروری و اضطراری، اضافه کاری با موافقت کارگر و تشکل واقعی کارگران مجاز باشد.

- اگر به دلیل شرایطی کار شبانه اجتناب ناپذیر باشد باید اولاً ترتیب کار هر کارگر متغیر باشد تا همیشه مجبور به شب کاری نشود. ثانیاً امتیازات دیگری نظیر کمتر بودن ساعات کار و یا دستمزد بیشتر برای این کارگران در نظر گرفته شود.
- کار متناوب باید ممنوع اعلام شود و اصل یکسره بودن ساعات کار باید رعایت گردد.

- متعدد کردن کارگران به سه تا چند یارکار چندساعته از ۵ صبح تا ۱۰ شب مانند آنچه که نسبت به کارگران ناخواهی‌ها، فروشگاه‌ها، مرغ‌داری‌ها، دام‌پروری‌های بزرگ و کوچک و واحدهای کشاورزی اعمال می‌شود نباید مجاز باشد.
- کارفرمایی که ناگزیر است کارگاه خود را از صبح زود تا دیرگاه شب باز نگهدارد، باید کار نویتی را معمول کند، به طوری که کارگر پس از ۷ ساعت کار روزانه و ۴۰ ساعت در هفته آزاد باشد.
- در کارهای سخت و ژیان‌آور حداکثر ساعات کار روزانه ۵ ساعت و در هفته ۲۰ ساعت باید تعیین شود.

تعطیلات و مرخصی‌ها

پیش نویس جدید قانون کار در فصل مربوط به مرخصی‌ها نه تنها - تقریباً - بر قانون کار رژیم ستم شاهی انطباق دارد، بلکه از بعضی جهات از آن هم ارتجایی‌تر است. تدوین کنندگان پیش نویس با مهارت کوشیده‌اند با جابهجایی مواد قانون سابق و مجزا کرده تبصره‌های قانون کار قبلی این گام به عقب را بیروشانند.

تعطیلی روز جهانی کارگر (اول ماه مه) که در اثر مبارزه هفتادساله طبقه کارگر ایران به رسمیت شناخته شده و در ماده ۱۵ قانون کار سابق منکس گردیده بود، در پیش نویس جدید حذف شده است. ماده ۷۷ پیش نویس جدید که برپیشانی از تبصره ۲ ماده ۱۵ قانون کار سابق انطباق دارد به کارفرمایان اجازه می‌دهد تا ایام استفاده از مرخصی کارگران را مطابق منافع خود تعیین کنند. حق کنترل و نظارت تشکل‌های صنفی در امر تعیین زمان استفاده از مرخصی (که در اثر مبارزات طولانی کارگران در ادامه تبصره ماده ۱۵ قانون کار رژیم ستم شاهی تضمین شده بود) در این پیش نویس مسکوت گذارده شده است. ماده ۸۰، عیناً منطبق بر تبصره ۲ ماده ۱۵ قانون سابق است، حقوق ایام مرخصی کارگران کارمندی را، نصف متوسط دریاقتی روزانه این دسته از کارگران تعیین کرده است و بدین ترتیب محدودیت مالی برای کارگران کارمندی در استفاده از مرخصی فراهم آورده است. یعنی اگر یک کارگر به طور متوسط روزانه ۲۰۰۰ ریال درآمد داشته باشد در صورت استفاده از مرخصی روزانه ۱۰۰۰ ریال دریاقت خواهد کرد.

علاوه بر موارد فوق الذکر، پیش نویس جدید در عرصه فراهم آوردن شرایط لازم برای استراحت کارگران و خانواده‌های آنان، چه از نظر مالی یعنی پرداخت حقوق و مزایا و چه از نظر تأمین امکانات رفاهی مانند سازمان دادن استراحتگاه‌های مجهز و فراهم آوردن وسایل حمل و نقل ارزان قیمت در نقاط مناسب، نیز سخنی به میان نمی‌آورد.

در کشور‌های سوسیالیستی حق کار و استراحت در کنار هم و برای همه زحمتکشان فکری و یدی به رسمیت شناخته شده است. دولت‌های سوسیالیستی وظیفه دارند برای تمام نیروی فعال جامعه کار فراهم آورند و به موازات آن شرایط و امکانات لازم و کافی برای استراحت سالیانه آنان و خانواده‌هایشان را تدارک ببینند.

پیش نویس جدید قانون کار در زمینه تعیین مرخصی‌ها برای کارگران اقدام مناسبی به عمل نیاورده است. ماده ۷۶ در مقابل یک سال کار، ۱۸ روز مرخصی برای کارگران در نظر گرفته است در حالی که کارگران ایران سالهاست که می‌طلبند تعداد روزهای مرخصی آنان برابر مرخصی کارمندان باشد.

کارگران ایران به درستی انتظار داشتند، پس از سالیان دراز مبارزه با رژیم ستم‌شاهی و نقش قاطع خود در سرنگونی آن در انقلاب پهن ماه ۵۷، رژیم جمهوری اسلامی تمامی حقوق شناخته شده جهانی کارگران را به رسمیت بشناسد و کوشش‌های خود را در جهت تحلیق این خواست برحق متمرکز سازد و اجرای یک سیاست مشخص دولتی را در این زمینه تضمین کند. پیش نویس جدید قانون کار، نه تنها به هیچ یک از این خواست‌های به حق کارگران توجه نکرده است، بلکه از بعضی جهات ارتجایی‌تر از قانون کار رژیم ستم‌شاهی است.

ما معتقدیم در قانون جدید کار باید تعطیلات و مرخصی‌ها با صراحت و به شرح زیر تضمین گردند:

- اعلام روز کارگر، اول ماه مه (۱۱ اردیبهشت ماه) به عنوان تعطیلی رسمی؛
- تأمین یک روز تعطیل اجباری در هفته با استفاده از حقوق برای تمام فرزندگان نیروی کار در شهر و ده؛
- در کارخانجات یا کارگاه‌هایی ... که تعطیل روز جمعه عملی نباشد، باید روز دیگری در هفته جانشین آن شود؛

● استفاده از تعطیلات رسمی، حق همه کارگران است و اگر استقفا به عللی نتوان کار را تعطیل نمود باید به نحوی آن را جبران نمود (مثلا تعطیل کردن یک روز دیگر، افزون به مرخصی سالیانه و غیره)

● زمان استفاده از مرخصی‌ها باید با نظارت و توافق تشکل‌های واقعی کارگری واحد کار تعیین و اجرا شود

● برابری مرخصی سالیانه کارگران و کارمندان در شهر و ده

● در کارهای سخت، علاوه بر مرخصی استحقاقی سالانه، کارگران از حق برخورداری یک ماه مرخصی یا حقوق برخوردار شوند

● مزد روزهای مرخصی کارگر کار مزدی نباید از متوسط درآمد روزانه وی کمتر باشد

● دولت باید به هزینه خود در نقاط خوش آب و هوا استراحت‌گاه‌های مناسب برای استراحت کارگران و کارمندان و خانواده‌های آنان فراهم آورد

● همکارگران شهر و ده بدین تیحیف حق استفاده از این امکانات را داشته باشند و وابستگی به این یا آن اداره یا واحد دولتی یا حزب سیاسی امتیازی بسرای استفاده از این امکان محسوب نشود

دستمزد

دستمزد کارگر، مسئله شخصی او نیست، بلکه مسئله ای اجتماعی است. زیرا جمیع کل دستمزد کارگران، سهم طبقه کارگر آن کشور از تولید ملی است. وقتی این سهم اندک باشد، طبقه کارگر دچار فقر می‌شود و در عوض سهم سرمایه‌داران افزایش می‌یابد. جامعه و دولت نمی‌توانند و نباید نسبت به این مسئله بی‌اعتنا باشند. برخورد پیش نویس به دستمزد و میزان حداقل آن که از مهم‌ترین مسائلی است که فرورشدگان نیزوی کار، همواره نسبت به آن حساس‌اند، برخوردی است مخالف منافع زحمتکشان. هرکس که کار می‌کند باید در مقابل حداقل ۴۰ ساعت کار در هفته، آنقدر درآمد خواهد داشت که بتواند نیازهای اساسی خود و خانواده اش را (یعنی خوراک، پوشاک، مسکن، بهداشت و احتیاجات آموزشی ضروری و تجدید قوای جسمی و روحی و امکان تشکیل خانواده) برآورده سازد. لیکن در جامعه سرمایه‌داری ایران، میزان حقوق و مزدکارگر مرکز تکفوری احتیاجات سادی و معنوی او را نمی‌دهد. بی‌جهت نیست که کارگران میهن ما مجبورند برای امرار معاش غریبه اضافه کاری، شب کاری و کار در ایام تعطیل تن دردهند.

تیرنگ دیگر سرمایه‌داران در شیوه پرداخت مزد است که به جای اضافه کردن پایه حقوق، این مبلغ را به صورت پاداش، سودویژه، کمک خواربار و مسکن، کمک عائله‌مندی ... می‌پردازند. زیان‌های این شیوه آنست که اولاً: ثبات ندادن و به کارفرما اجازه می‌دهد با قطع این مزایا، کارگران را تهدید کند، ثانیاً: به هنگام اخراج کارگر، غرامت اخراج را برپایه مزد محاسبه می‌کند، ثالثاً: این مزایا هنگام بیماری یا بازنشستگی به کارگر تعلق نمی‌گیرد، رابعاً: به هنگام اضافه شدن حقوق، تنها به پایه حقوق اضافه می‌شود، درحالی که مالیات کل دریافتی کارگر را شامل می‌شود. از این رو تردیدی نیست که پیش‌پارچگی مزد و عدم تثبیت مزایا، به سود استثمارکنندگان است. ماده ۲۹ پیش‌نویس قانون جدید کار کوشیده است سیاست ضدکارگری فوق‌الذکر را تحت پوشش اصطلاح عربی "حق‌السعی" همچنان تثبیت کند، هر حقیقت باید گفت دربر روی همان پاشنه می‌چرخد.

در ماده ۴۴ پیش‌نویس تأکید شده است حداقل مزد کارگر ساده باید با توجه به نیازها و هزینه‌های ضروری زندگی برای یک مرد و یک زن و ده فرزند ۱۵ ساله تعیین شود. در نظام سرمایه‌داری همیشه سرمایه‌داران سعی کرده‌اند حداقل دستمزد را پایین نگه دارند تا گرسنگی همواره خانواده‌های کارگری را تهدید کند.

نکته مهم در این ماده آنست که بر نیازهای اساسی یعنی مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت و درمان و آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده تکیه نشده است. وجه دیگر خصمت ضدکارگری این ماده در تأکید است که ۱۵۰ سالگی فرزندان کارگر دارد. به عبارت دیگر از نظر تدوین کنندگان پیش‌نویس، فرزندان زحمتکشان جزو آن دسته از کودکانی نیستند که مطابق قانون اساسی می‌بایست تا پایان متوسطه به تحصیل اجباری و رایگان بپردازند. به نظر می‌رسد این حقوق تنها باید سرمایه‌داران و مالکان را شامل شود. جامعه و دولت "خدمتگزار" در مقابل فرزندان کارگران و دهقانان و سایر زحمتکشان شهرزده رسالت و تعهدی ندارند. آنان باید از ۱۵ سالگی به بعد به جای تحصیل رایگان به کار طاقت فرسا نزد سرمایه‌داران بپردازند تا لغت ناشی به ننگ آورد و کمک خرج خانواده باشند. این دید ضدسرمه‌می حاکمیت، به ویژه در مورد فرزندان دهقانان شدت می‌گیرد، زیرا ماده ۵۸، استثمار کردگان ۱۲ ساله دهقانان را مجاز دانسته است.

در تعیین حداقل دستمزد، هیچ‌گونه اشاره‌ای به مسئله تورم نشده است. در حالی که این خواست همه کارگران و زحمتکشان حقوق‌بگیر است که هم‌با میزان تورم به حقوق‌ها افزوده شود. هیچ‌گونه نشان و اقری از این خواست به حق در پیش‌نویس مشهود نیست.

در این ماده باید تصریح شود که حداقل دستمزد برای کارگران تازه‌کار و بدون مهارت و برای کارهای عادی است، زیرا سرمایه‌داران می‌کوشند به همه کارگران، همین حداقل دستمزد را بپردازند تا هم "قانونی" رفتار کرده باشند و هم سودبیشتری نصیبشان گردد. مزدکارگران باید به همراه طبقه بندی مشاغل و برپایه سابقه خدمت، میزان مهارت و تخصص و آموزش آنان و بسته به اوضاع جغرافیایی و محیط

و شدت، کار تعیین گردد. از این رو باید برای هر کارگر شناسنامه کار تهیه شود. ما از این موضوع در بخش دیگری سخن خواهیم گفت.

ماده ۵۴ پیش‌نویس، پرداخت پاداش افزایش تولید را به توافق طرفین قرارداد محول کرده است و سرمایه‌دار را ناگزیر سناخته در قبال افزایش تولید (که حاصل زحمات کارگران است) سهمی هرچند ناچیز بپردازد. قانون باید در این زمینه، سرمایه‌داران را مجبور به پرداخت پاداش سازد. کارگران نیز باید ضمن قراردادهای دسته‌جمعی، کمیّت و کیفیت پاداش افزایش تولید را با نظارت و شرکت نمایندگان تشکل‌های کارگری تعیین کنند.

حزب ما خواهان آنست که در قانون جدید کار موارد زیر با صراحت بیان و تضمین شوند:

● حداقل دستمزد کارگران تازه‌کار و بدون مهارت شاغل در کارهای هادی باید در مقیاس کل کشور و برای تمام رشته‌های صنعت، کشاورزی و خدمات و به طور واحد تعیین و تضمین شود

● این حداقل دستمزد باید براساس تأمین نیازهای اصلی یک خانواده چهار نفری (مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت، درمان، آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده) تضمین شود.

● حداقل دستمزد باید متناسب با افزایش تورم منطقی بالا رود و در قانون کار تضمین شود که زندگی طبقه کارگر روز به روز بهتر خواهد شد و مرکز بدتر نخواهد شد

● مشاغل باید طبقه بندی شوند و هر کارگر، متناسب با درجه مهارتی که کسب کرده است و متناسب با سابقه کار خود باید دستمزدی بالاتر از حداقل دستمزد دریافت کند. این امر کارگران را به کسب مهارت تشویق می‌کند، باید در قانون کار، طرح شناسنامه کار پیش‌بینی شود تا در آن تخمس شغلی، سابقه کار، میزان مسؤلیت، میزان حقوق و طبقه شغلی کارگر و تاریخ آغاز کار منعکس و ضبط گردد.

● در قانون کار باید کمیته‌ای مرکب از نمایندگان دولت و تشکل‌های کارگری پیش‌بینی شود که وظیفه اش نظارت دائمی بر اجرای حداقل دستمزد در تمام کشور و تمام عرصه‌های تولیدی، خدماتی، کشاورزی باشد. همچنین برای متخلفین از پرداخت حداقل مزد، مجازات‌های سنگین در نظر گرفته شود

● پاداش سالیانه برای خریدهای سالیانه کارگران در راه بهمن هر سال باید در قانون کار پیش‌بینی شود

● سهم کارگران از سود کارگاه و کارخانه، به ویژه سهم افزایش تولید (پاداش افزایش تولید) که ناشی از کار بیشتر کارگران است، باید در قانون کار تأکید شود و تعیین جزئیات آن به قراردادهای دسته‌جمعی واگذار گردد. باید تأکید کرد که دستمزد به تنهایی قادر است کلیه نیازهای کارگر را جوابگو باشد، به علاوه باید تمام مزایای دیگر کارگران در قانون کار تثبیت شود

● در قانون کار باید حداقل درآمد سالیانه برای زحمتکشان و خانواده‌های آنان، مستقل از بیماری‌ها، سوانح کار، امراض شغلی و کهنلت و سایر عوامل تضمین شود.

حق کار و جلوگیری از بیکاری

در نظام سرمایه‌داری سرمایه‌داری سرخوش نیروی کار را (همچون سایر کالاها)، سیستم عرضه و تقاضا و تمایل خریدار (یعنی سرمایه‌دار) تعیین می‌کند. بی‌کاری و اشتغال کاذب از تمام مسائلی که جامعه سرمایه‌داری به زحمتکشان تحمیل می‌کند غیرانسانی‌تر است. سرمایه‌داران از بی‌کاری در جهت اعمال فشار بر کارگران و تحمیل شرایط بدتر کار و زندگی به آنان استفاده می‌کنند. اگر میلیون‌ها تن از کارگران بی‌کار و سرگردان در جستجوی کار باشند، کارفرمایان را باکی نیست.

قانون اساسی این دست‌آورد انقلاب، با همه نواقض، نظم سابق را به هم ریخت و طی مرادی حق کار را به رسمیت شناخت، ولی در پیش‌نویس جدید قانون کار نیز مانند پیش‌نویس توکل‌ی ماده‌ای که حق کار را تثبیت کند و برای اجرای آن راه‌حلی ارائه دهد و تضمین‌هایی را فراهم آورد، تدوین نشده است. تدوین کنندگان قانون، ظاهراً فراموش کرده‌اند که کارگران و زحمتکشان "ستون فقرات" جامعه هستند و باید از آنان در مقابل سرمایه‌داران دفاع کرد. وجود ارتش مطیم جویندگان کار در شهر و روستا و محرومیت‌های پایان ناپذیر، جوانانی که موفق به یافتن کار نمی‌شوند، داغ‌ننگی است که بر پیشانی جوامع سرمایه‌داری زده شده است.

روی دیگر سکه، حق کار، بیسه بی‌کاری است تا حداقل زندگی زحمتکشان در مواقعی نظیر آنچه که ماده ۳۲ پیش‌نویس مطرح کرده است، خانواده کارگران گرسنه بمانند و از حداقل مناسب برخوردار شوند. البته پیش‌بینی تأمین زندگی کارگران، در دوران بی‌کاری بدان معنی نیست که قانون‌دست کارفرمایان را باز بگذارد تا تحت عناوین مختلف کارگران را اخراج کنند.

رشد روز افزون مهاجرت روستاییان به حاشیه شهرهای بزرگ که ناشی از انتخاب راه رشد سرمایه‌داری و عواقب و تأثیرات شوم آنست، آینده نیروی کار را تهدید می‌کند و آینده‌ای تاریک و زندگی‌ای سرشار از آوارگی، بی‌کاری و بیماری در برابرشان ترمیم می‌کند. زندگی پر رنج و محرومیتی که قبل از انقلاب با آن دست به گریبان بودند و هستند

طبق قانون اساسی دولت وظیفه دارد برای تمام نیروی فعال کشور در شهر و ده، بدون توجه به جنس، سن، مذهب، ملیت و عقاید سیاسی و اجتماعی شرایطی فراهم

آورد که از حق کار و انتخاب آزادانه شغل برخوردار باشند و امنیت شغلی شهروندان را تضمین کند.

ما معتقدیم در قانون جدید کار باید موارد زیر به صراحت بیان شوند:

- شناسایی حق اشتغال کامل،
- شناسایی و تضمین امنیت شغلی بدون توجه به جنس، سن، مذهب، ملیت و عقاید سیاسی و اجتماعی افراد،
- شناسایی حق برخورداری از بیمه بی‌کاری و تضمین تأمین حداقل هزینه زندگی خانواده بی‌کاران،
- تهیه و تنظیم و اجرای سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی مناسب که متضمن استفاده معقول و صحیح از منابع مادی و انسانی کشور باشد،
- پیش بینی تأمین امکانات لازم برای تغییر تخصص شغلی در مواقعی که علل فنی و تغییر تکنولوژیک، موجب بی‌کاری کارگران می‌شود،
- به رسمیت شناختن حق نظارت از جانب تشکلهای صنفی (سندیکاها و شوراهای) کارگری در تمام امور مربوط به استخدام و اخراج و آموزش حرفه‌ای،
- تضمین پرداخت حقوق دوران کارآموزی کارگران و هزینه‌های مربوطه.

بیمه‌ها و تأمین اجتماعی

تأمین اجتماعی مقوله‌ای اجتماعی - اقتصادی است که خدماتی چون درمان و بهداشت و مراقبت‌های پزشکی عمومی و رایگان، حمایت از معلولین جسمی و روانی و بی‌سرپرستان و در راه ماندگان، نگهداری از سالخورده‌گان، کمک به خانواده‌های پر جمعیت، حقوق بازنشستگی، مستمری از کارافتادگی دائم و موقت، مستمری بازنماندگان، مقرری زایمان، فرامت دستمزد به هنگام بیماری و پرورز حوادث، بیمه بی‌کاری، تهیه مسکن، کمک‌های مالی در موقع ازدواج، عائله مندی و هزینه کفن و دفن را شامل می‌شود.

حق تأمین مادی افراد جامعه در تمام موارد فوق، یک حق اساسی است، زیرا حقوق و حمایت‌هایی را که بر شمرده شد جهت تأمین شرایط زندگی و ادامه حیات انسانی است. تأمین اجتماعی مانند تمامی حقوق اساسی چون حق کار، حق داشتن مسکن مناسب حق آزادی بیان و قلم، حق برخورداری از آموزش و پرورش رایگان و غیره از اصول پذیرفته شده حقوق انسانی است.

اصولاً همه مردم باید از بهداشت و خدمات درمانی در جهت حفظ سلامتشان و پیشگیری از بیماری بهره‌مند شوند. معلولین و بی‌سرپرستان و سالمندان باید از حمایت جامعه برخوردار گردند. از همه مهم‌تر، مسئولیت سلامت و صیانت نیروی کار، نیرویی که ثروت جامعه برشالوده کار آن بنا می‌شود، برعهده جامعه است. در این میان دولت مسئولیت اصلی را بردوش دارد. در میان اقدامات اساسی که دولت باید در زمینه بهبود شرایط کار و زندگی مزدبگیران و به طور کلی نیروی کار جامعه انجام دهد، بیمه‌های اجتماعی جای مهمی دارد. اصولاً این حق تمامی نیروی کار جامعه است که از بیمه‌های اجتماعی از تاریخ شروع به کار، قطع نظر از اینکه نحوه استخدام آن‌ها دائمی، موقتی یا فصلی باشد و یا اینکه در چه بخشی از اقتصاد کشور کار کند بهره‌مند گردد. حتی اتباع بیگانه‌ای که در کشور مشغول به کار می‌باشند باید تحت این پوشش قرار بگیرند.

مزدبگیران، به ویژه کارگران که با نیروی مولد خود چرخ اقتصاد جامعه را به حرکت درمی‌آورند، حق دارند از امنیت مادی، در هنگام پیری، از کارافتادگی، بیماری و در زمان بی‌کاری برخوردار شوند. بخشی از ارزش اضافی تولید شده توسط نیروی کار، همچنان که در جهت گسترش تولید به کار گرفته می‌شود باید در جهت تأمین نیازهای اجتماعی زحمتکشان و دیگر توده‌های مردم صرف شود. تأمین اجتماعی برای نیروی کار، به مثابه یکی از مبانی حقوق کار است. حقوقی که شرایط و مناسبات کار را تعیین می‌کند. دولت به عنوان تعیین کننده این حقوق با تدوین قانون کار (که بیمه‌های اجتماعی را نیز دربرمی‌گیرد) باید به آن رسمیت بخشد و مبارزه در راه تحقق بیمه‌های اجتماعی برای کارگران، به مثابه چیزی از مبارزه سیاسی آنانست. بیمه‌های اجتماعی دولتی مهم‌ترین شکل بیمه برای مزدبگیران محسوب می‌شود.

ماده ۱۸۵ پیش نویس، صاحب‌کاران را مکلف می‌کند براساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام کنند. آقای کمال گنجه‌ای وعده داده است قانون تأمین اجتماعی به زودی تهیه و ارائه خواهد شد. در واقع قانون کار و قانون تأمین اجتماعی باید هم‌زمان و هم‌آهنگ منتشر می‌شد.

ما خواهان آنیم که در قانون تأمین اجتماعی، اصول عام و بنیادین زیر انعکاس یابد:

- تأمین اجتماعی حقی است همگانی، از این رو باید همه مردم، ام از نیروی کار و افرادی که قادر به کار نبوده یا در سن کار نیستند، بی‌کاران، افراد معلول، سالمند، بی‌سرپرست و ... را شامل گردد. هر فردی که با کار خود زندگی می‌کند یا کسی که به طور موقت یا دائم توانایی و امکان کار کردن ندارد و نیز برای اعضاء خانواده تحت تکفل او باید قانوناً از تأمین اجتماعی برخوردار باشد. به گروه‌هایی از زحمتکشان مزدبگیر که تاکنون به اغلب از تأمین اجتماعی برکنار مانده‌اند از جمله کارگران کشاورزی، خدمه خانگی، کارگران فصلی، موقتی و شاگردان و غیره و همچنین به دهقانان خردپا، ماهیگیران، سهم‌کاران، صنعتگران، پیشه‌وران و صاحبان مشاغل باید توجه خاصی مبذول گردد.

بودجه تأمین اجتماعی باید به طور عمده به وسیله کارفرمایان، به ویژه از طریق برداشت از سود آنان، تأمین شود. دولت نیز باید در تأمین بودجه شرکت کند. به این ترتیب، به تدریج این امکان به وجود می‌آید که پرداخت حق بیمه توسط مزدبگیران، یکسره از میان برداشته شود. قانون باید رسمیت برخورداری از کلیه حقوق تأمین اجتماعی را به مثابه مسئولیتی که کارفرمایان و دولت در برابر زحمتکشان و جامعه دارند تصریح کند.

مزایای تأمین اجتماعی باید تکامل و جامع بوده و با توجه به موقعیت افراد به دو بخش با ضوابط و تشکیلات خاص خود تقسیم شود: بخش اول یا بخش همگانی مزایا، شامل درمان، بهداشت، مراقبت‌های پزشکی عمومی و رایگان، حمایت از معلولین جسمی و روانی، بی‌سرپرست و در راه ماندگان، نگهداری از سالخورده‌گان و کمک به خانواده‌های عیالوار است. این بخش باید به طور کامل از جانب دولت تأمین شود. بخش دوم که برخورداری از حقوق بازنشستگی، مستمری از کارافتادگی دائم و موقت، مستمری بازنماندگان، مقرری زایمان، فرامت دستمزد در هنگام حوادث و بیماری‌ها، فوق‌العاده بی‌کاری و کمک‌های مالی در هنگام ازدواج، عائله‌مندی و هزینه کفن و دفن را شامل می‌شود، باید به طور کامل عرضه شود.

- تأمین اجتماعی باید نیازهای جدید را دربرآورد و برای برآوردن آن‌ها تلاش کند،
- حق برخورداری از تأمین اجتماعی باید بدون تبعیض از حیث نژاد، ملیت، مذهب، جنس، سن، حرفه، متعلق به بخش خصوصی یا دولتی تولید، برای همه یکسان باشد،

- با توجه به اینکه در جامعه ما سن متوسط زندگی در اثر فشار و سختی شرایط معیشت و کمبود امکانات رفاهی پایین است سن بازنشستگی و سنوات خدمت حتماً باید با در نظر گرفتن این مسئله تعیین شود و با توجه به سختی کار، این سن و سنوات برای پاره‌ای از افراد و گروه‌های شغلی کاهش یابد. ما در مورد مردان سن بازنشستگی را ۵۵ یا ۶۰ سال سابقه کار و در مورد زنان و شاغلین کارهای سخت و زبان‌آور ۵۰ سال یا ۵۵ سال سابقه کار را پیشنهاد می‌کنیم،
- فرامت دستمزد باید از اولین روز بیماری تا بهبودی کامل یا تأیید از کارافتادگی دائم پرداخت شود،

- اداره تأمین اجتماعی باید بر شالوده‌ای دموکراتیک استوار شود. مسلمان در اداره بخش همگانی تأمین اجتماعی دولت نقش اساسی را خواهد داشت. اما بخش دوم، مربوط به نیروی کار یا بیمه‌های اجتماعی، باید با ابتکار و نظارت تشکلهای صنفی کارگران برشالوده‌ای دموکراتیک اداره شود. به عبارت دیگر باید مشارکت کارگران و دیگر کارکنان در نظارت و اداره بیمه‌های اجتماعی به وسیله تشکلهای آنان تأمین شود. در این رابطه سازمان تأمین اجتماعی کنونی باید ساختاری دموکراتیک پیدا کند و شوراهای کارگری، انجمن‌های صنفی و دیگر ارگان‌های کارگری بر سر کار آید. تشکلهای صنفی باید از حق ارائه طرح و پیش‌نویس قوانین و مقررات بیمه‌های اجتماعی و همچنین از حق ارائه نظر در مورد حدود اعتبارات، بیمه‌های اجتماعی و چگونگی توزیع آن برخوردار گردند.

- لازم است که قوانین تا سرحد امکان صراحت داشته باشند به طوری که برای تحقق حقوق مطرحه، ایجاد اشکال نکنند.

- حق مسکن یکی دیگر از حقوق کار است. برای آنکه زحمتکشان و خانواده‌های آنان از حق مسکن برخوردار شوند باید مسکنی مناسب و بهداشتی در چارچوب برنامه‌های شهرسازی در اختیار داشته باشند. این مسکن باید در مجتمع‌هایی که نیازهای مختلف زحمتکشان (از قبیل تأمین خواب، آب و برق، تفریح، مدرسه، امور درمانی، مراکز اجتماعی و فرهنگی و غیره) به سهولت برآورده گردد، قرار گیرند و از سروصداهای توان‌فرسا به دور باشند. اجازه‌ها باید با توجه به سطح دستمزد افراد تحت تکفل خانواده تعیین شوند. دولت باید در برابر بورس بازی خانه‌ها و افزایش بی‌بند و بار اجاره، اقدامات مقتضی به عمل آورد. در صورت لزوم خانواده باید بر مبنای ملاک عینی مانند تعداد افراد و میزان درآمد خانواده، کمک هزینه مسکن دریافت دارد.

حق اعتصاب

در جامعه سرمایه‌داری تضاد بین کارگر و سرمایه‌دار که ناشی از تضاد بین خصلت اجتماعی تولید و مالکیت خصوصی وسایل تولید است، واقعیتی است انکار ناپذیر. سرمایه‌داران می‌کوشند کارگران را مورد بهره‌کشی مطلق قرار دهند و پرسود و سرمایه خود بیفزایند. در مقابل کارکنان تلاش می‌کنند علیه استثمار و بهره‌کشی مبارزه کنند. به همین دلیل همواره اختلافات فراوانی بین آنان پدید می‌آید. وجود هیأت حل اختلاف که در قانون کار پیشنهادی نیز منظور شده، مویب این امر است. لیکن تردیدی نیست که هیأت‌های حل اختلاف یا ترکیبی که این قانون برای آن پیش‌بینی کرده است، بنابه ماهیت خود عمدتاً در خدمت منافع سرمایه‌داران عمل می‌کنند و طبقه کارگر چاره را در آن می‌بیند که از طریق توسل چستن به حربه اعتصاب، خواست و اراده به حق خود را بر سرمایه‌دار و دولت حامی او بقبولاند. از همین رویت که خواست حق اعتصاب همیشه، مورد توجه کارگران بوده است. در ماده ۴ منشور حقوق اتحادیه‌های کارگری مصوب ۱۹۵۴ (برابر با ۱۳۳۳) چنین آمده است:

"حق اعتصاب، یک حق سیاسی کارگران است. هر کارگر، صرف نظر از حرفه‌اش، حق دارد بدون هیچ‌گونه محدودیتی به عمل اعتصاب متوسل شود. کارگران و سازمان‌های اتحادیه‌های کارگری حق دارند اعتصابات را سازمان دهند و یا از آن‌ها

حمایت کنند. سازماندهی اعتصاب، شرکت در اعتصاب و یا تظاهرات هیبتکی نباید تحت هیچ عنوانی باعث تشبیه، جریمه و یا هر عمل توهین دیگری قبل، چه در اثنا و نه بعد از اعتصاب گردد.

به رسمیت شناختن حق اعتصاب در قانون کار، به این معنی است که اولاً: کارگران اجازه دارند در مواقع ضروری برای رسیدن به حقوق خود دست از کار بکشند این حرکت اعتراضی، یک عمل قانونی است که نمی تواند منجر به اخراج گردد. ثانیاً: دولت و نیروهای انتظامی حق ندارند در مواقع اعتصاب دخالت کرده و کارگران را دستگیر و روانه زندان کنند. ثالثاً: سرمایه دار و دولت مکلفند تمام حقوق و مزایای ایامی را که کارگران در اعتصاب بسر می برند، بپردازند.

با توجه به موارد یاد شده می بینیم که در قانون کار پیشنهادی، هیچ کلامی از به رسمیت شناختن حق اعتصاب برای کارگران گفته نشده. ماده ۱۱۱ ضمن آنکه تلویحاً وجود وقوع اعتصاب را که واقعیتی انکارناپذیر است می پذیرد، اما هیچ سخنی از قانونی بودن آن به میان نمی آورد و ماده ۱۱۲ به صراحت اعتصاب در خدمات عمومی را منع می کند و با این برداشت راه را برای منع کردن اعتصاب در سایر موارد نیز پازمی گذارد. طبق این ماده، فی الحقیقت رانندگان شرکت واحد یا کارکنان شرکت برق حق ندارند برای احقاق حق خود دست از کار بکشند و اعتصاب کنند. در حالی که می دانیم همین اعتصاب کارگران و کارکنان خدمات عمومی مانند آب، برق، رادیو تلویزیون، وسایل نقلیه عمومی و نفت بود که توانست موجبات سرنگونی رژیم فاشیستگاری پهلوی را فراهم آورد و تدوین کنندگان قانون کار فعلی را به عرصه قدرت برساند. اکنون آنان به جای خدمت به کارگران و زحمتکشان، اعتصاب آنان را غیرقانونی اعلام می کنند و راه جیاندت به خلق و خدمت به سرمایه داران را در پیش می گیرند.

حزب توده ایران می طلبد که در قانون جدید کار حقوق زیر برای کارگران به رسمیت شناخته و تضمین شود:

- شناسایی رسمی حق اعتصاب؛
- منع قانونی دخالت نیروهای انتظامی در مبارزات اعتصابی؛
- پرداخت تمام حقوق و مزایای اعتصاب کنندگان در ایام اعتصاب.

کار زنان

زنان ایران دوش به دوش مردان در سرنگونی رژیم ستم شاهی شرکت داشتند. آن ها در به ثمر رساندن انقلاب بهمن ماه ۵۷ نقش مهمی ایفا کردند و در این راه عدمات فراوانی را متحمل شدند. مردم ایران شرکت گسترده زنان را در راه پیمایی های میلیونی همراه با کودکان خود، در درگیری های نابرابر با نیروهای تانهدان مسلح رژیم سرنگون شده پهلوی و روزهای ۱۷ شهریور ... فراسوش نکرده اند. شرکت زنان در جنبش عظیم خلق، هم به جهت گسستن بندهای قرون و اعصار از دست و پای خویش و کسب حقوق پایمال شده شان بود و هم برای تأمین آینده ای روشن برای فرزندان شان.

ولی سرمداران جمهوری اسلامی پس از تثبیت موقعیت خویش در حکومت، نه تنها بر خواست های به حق زنان واقعی ننهاده، بلکه به سایر دست آوردهای جنبش زنان که حاصل چند دهه مبارزه بی گیر و خونین بود، وحشیانه هجوم آوردند وضع زنان شاغل به ویژه زنان کارگر از هر لحاظ به وخامت گرایید. اخراج های بی دریغ و وضع زنان از محل کار به بهانه های جزئی و با پوشش شرعی به امری عادی و روزمره تبدیل شد. مدعیان تأمین حقوق زنان، ضمن ترفیب آن ها به خانه داری و بچه داری با صدور دستور العمل های مومن و تحقیر آمیز، از یک سوادبهره فعالیت اجتماعی زنان شاغل را با تئوریتیه و عدم واگذاری مشاغل پرمسئولیت محذود کردند و از سوی دیگر از استخدام و ادامه کار آنان جلوگیری به عمل آوردند.

کار این پر خورده ضد انسانی و ارتجاعی به جایی رسید که زنان را از تصدی برخی مشاغل محروم ساختند و رسماً اعلام کردند زنان لایق تصدی مشاغل نظیر قضا و بعضی مشاغل فنی، کشاورزی، معدن و ... نیستند و بر این اساس بسیاری از دختران را از ادامه تحصیل در رشته های دانشگاهی دناخواهان محروم ساختند. زنان ایران، طی مبارزه طولانی خود به بعضی از حقوق خویش، از جمله حق تحصیل و انتخاب شغل دلخواه دست یافته بودند و انتظار داشتند، حکومت پس از انقلاب، ضمن تثبیت این حقوق به آن ها گسترش بخشند.

در کشورهای سوسیالیستی زنان از حقوقی برابر مردان برخوردارند، حق تحصیل و اشتغال در رشته دلخواه و امنیت شغلی برای همه شهروندان کشورهای سوسیالیستی تضمین شده است. زنان در اداره امور این کشورها و در بالاترین و حساس ترین مسؤلیت های سیاسی - اجتماعی شرکت دارند. هم اکنون در اتحاد شوروی ۵۰ درصد مهندسان در رشته های صنعتی را زنان تشکیل می دهند. ۲۸ درصد کارشناسان در رشته های کشاورزی و دامپروری از میان زنان فارغ التحصیل شده اند. میزان شرکت زنان برای کسب مدارج عالی علمی و فنی در رشته های مختلف از جمله قضا، فیزیک، مدرن، ریاضی، ژنتیک، و رادیو تکنیک طی ۲۰ ساله اخیر، ۲ برابر شده است.

در آلمان دمکراتیک ۲۸/۴ درصد نمایندگان پارلمان، ۲۸ درصد شهرداران، ۲۲ درصد روسای مدارس، ۵۴ درصد قضات را زنان تشکیل می دهند. موقعیت های زنان در جهان سوسیالیسم آنقدر گسترده و عظیم است که خارج از حوصله این مطلب است. پیش نویس جدید قانون کار که ظاهراً باید ایفایگرگی های زنان و مادران میهن مان را پاسخگو باشد، نه تنها امکان جدیدی برای آنان فراهم نیاورده است، بلکه از برخی مواضع رژیم گذشته نیز عقب تر است.

یکی از خواست های عمده زنان، دریافت مزد مساوی در برابر کار مساوی است. اگرچه این خواست به حق زنان کارگر در نتیجه مبارزات طولانی کارگران پیش از انقلاب بهمن ماه ۵۷، در قانون کار رژیم ستم شاهی انعکاس یافته بود ولی اختلاف فاحش میان دستمزدهای زنان و مردان کارگر به ویژه در بخش خصوصی، همچگاه به طور کامل از بین نرفت و برابری مزد در مقابل کار مساوی برقرار نگشت. یکی از اشکال اجحاف به زنان خودداری کارفرمایان از استخدام زنان برای شغل های پرمسئولیت تر و با دستمزدها بیشتر است. سرمایه داران به این ترتیب زنان متخصص را به بی کاری و یا پذیرفتن کارهای ساده تر محکوم می کنند. یکی از دلایل بالا بودن درصد بی کاری در میان زنان کارگر، همین امر است.

ماده ۵۵ پیش نویس با اضافه کردن جمله: "... در شرایط مساوی و در یک کارخانه ... به ماده ۳۳ قانون کار رژیم شاه، امکان سوءاستفاده کارفرمایان را فراهم آورده است. تا باتکیه بر این ماده قانونی و به بهانه "مساوی" نبودن شرایط مساوی کار، حقوق کمتری را به زنان شاغل تحمیل کنند.

زنان کارگر همواره خواهان صراحت قانون کار در پرداخت مزد مساوی بوده اند و به خاطر آن مبارزه کرده اند. حزب ما بارها اعلام کرده است که این امر تنها با پیش بینی یک نظام ارزشیابی ملی مشاغل و تعیین شناسنامه کار امکان پذیر است و باید در قانون کار تأمین و تضمین شود. پیش نویس ارائه شده، فاقد این تصریح و پیش بینی است.

ماده ۸۵ پیش نویس ضمن منع واگذاری کارهای سخت و زیان آور به زنان با گنجاننده جمله: "و کلیه مشاغل دیگری که به زنان لطمه وارد می سازد"، دست کارفرمایان را بازگذاشته است تا به میل خود کارگران زن را تحت عنوان کار سخت و زیان آور اخراج کنند و یا هنگام واگذاری شغل یا تحت فشار قرار دادن آنان، حقوق کمتری بپردازند.

زنان شاغل علاوه بر حقوق عادی باید از حقوق ویژه ای به عنوان مادر "نیز" برخوردار شوند. ماده ۸۶ پیش نویس، مرخصی زایمان را ۲۵ روز مقرر کرده است که برابر مرخصی زایمان در زمان شاه ملغون است. طبق این ماده باید حداقل ۴ روز از این مدت، پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. به عبارت دیگر، کسانی که در حرف مدعی حمایت از مادران و زنان هستند، در عمل آنان را مجبور می کنند کودک ۴۰ روزه خود را رها کنند و برای خدمت به سرمایه داران به سرکار خود بازگردند.

در زمینه امنیت شغلی در دوران بارداری و پس از زایمان نیز، پیش نویس ارائه شده فاقد تضمین های لازمه است. ماده ۹۰ پیش نویس، ضمن بازگذاشتن دست کارفرمایان به تحمیل مرخصی بی حقوق به زنان شاغل، تضمینی برای ادامه اشتغال پس از زایمان ارائه نکرده است. تبصره ماده ۸۶ تنها بر عدم امکان فسخ قرارداد از جانب کارفرما، آنهم در دوران ۵۰ روزه مرخصی زایمان تأکید کرده است. به عبارت دیگر پس از پایان دوره ۷۰ روزه زایمان، کارفرما میباز است کارگر زن را اخراج نماید؛ "شاه" کار را مشاهده می کند؟ این را می گویند... احیای حقوق مادی و معنوی زنان و حمایت از مادران کارگر" وقاحت است یا حماقت؟

تدوین کنندگان پیش نویس یا بهتر بگوییم اقتباس کنندگان پیش نویس، برای آنکه زنان را از اشتغال به کار بازدارند، علاوه بر پیش بینی های گفته شده و برای محکم کاری بیشتر، موارد دیگری را نیز در قانون گنجانیده اند تا هر طور شده از ادامه کار زنان جلوگیری کنند. ماده ۸۷ پیش نویس، شرایط ایجاد شیرخوارگاه ها در کارگاه ها را، حضور حداقل ۱۰ کودک شیرخوار و مهد کودک را حداقل ۵۰ کودک قرار داده اند. زنان شاغل به تجربه درمی یابند که هدف طراحان و تدوین کنندگان پیش نویس با ذکر این شروط تشکیل مهد کودک و شیرخوارگاه و حمایت مادی و معنوی از مادران کارگر نبوده است. بلکه هدف، سنگ اندازی در راه تشکیل مهد کودک و شیرخوارگاه هاست تا مادران ناگزیر برای نگهداری و مواظبت از فرزندان خود در خانه باقی بمانند.

علاوه بر موارد فوق، پیش نویس جدید قانون کار در تمام عرصه ها، حقوق زنان را نادیده گرفته است. از جمله در مورد بازنشستگی زنان هیچ پیش بینی و تضمینی وجود ندارد.

تبعیض در استخدام کارگران زن و مرد که اخیراً وسعت بیشتری یافته، مسئله ایست که باید مورد توجه قرار گیرد. آکمی های استخدام منتشره در روزنامه های مجاز کشور در یک ساله اخیر، حاکی از آنست که تبعیض در استخدام ابعاد بی سابقه ای به خود گرفته است. روی دیگر این گسترش تبعیض در استخدام زنان، بی کاری، خانه نشینی دختران و زنان جوان و اخراج زنان شاغل است. حزب توده ایران همواره بر تأمین حقوق و امکانات یکسان برای زنان و مردان کشور، در همه عرصه ها تأکید کرده است. ما خواهان گنجانده شدن موارد زیر در قانون جدید کار هستیم.

- ۱- حق کار و تضمین اشتغال بدون توجه به ملیت، مذهب، زبان، نژاد و عقاید سیاسی - اجتماعی برای زنان و مردان به طور یکسان به رسمیت شناخته شود؛
- ۲- برابری زنان و مردان در تمام عرصه ها از جمله دستمزدها، شرایط ارجاع کار و تأمین حقوق صنفی، سندیکایی و شورایی تأمین شود؛
- ۳- حق پر خورده ای از آموزش عمومی و آموزش حرفه ای و دسترسی به تمامی مدارج علمی و مشاغل پرمسئولیت برای زنان و مردان به طور یکسان به رسمیت شناخته شود؛

- برای کودکان و نوجوانان روستایی نیز کاملاً رعایت شود و برای متخللین مجازات سفین پیش بینی گردد؛
- دولت موظف باشد مطابق قانون اساسی، تعلیمات اجباری رایگان را برای فرزندان کارگران و دهقانان هرچه زودتر عملی سازد؛
- حداقل سن کارآموزی باید ۱۶ سال تمام تعیین شود و تشکلهای صنفی و دولت بر قراردادهای مدت کارآموزی نظارت دقیق داشته باشند. مدت کارآموزی در هر رشته توسط دولت و تشکلهای صنفی تعیین و در فرهنگ ملی به مشاغل اعلام شود؛
- از آن جایی که دستیابی به اهداف فوق زمان میطلبد لازمست دولت در قانون کار فاصله زمانی معینی تعیین کند و موظف شود ضمن برنامه ریزی در این فاصله حداقل سن شروع کار را به ۱۸ سالگی برساند.
- در مورد کار نوجوانان تا فراهم آمدن شرایط فوق الذکر موارد زیر باید با صراحت در قانون تضمین شوند؛
- حق اشتغال تضمین شده توسط قانون و دولت برای نوجوانان کارگر؛
- هرگونه اشتغال قراردادی کار نوجوانان با نظارت تشکلهای کارگری باشد؛
- حق نظارت تشکلهای صنفی بر شرایط کار نوجوانان به رسمیت شناخته و تضمین شود؛
- تأمین امکانات وسیع برای آموزش عمومی و حرفه ای و تکمیل معلومات نوجوانانی که از ادامه تحصیل بازمانده اند؛
- شناسایی بدون چون و چرای اصل "مزد مساوی در مقابل کار مساوی" برای کارگران نوجوان؛
- حق شرکت فعال و موثر در سندیکاها و شوراهای کارگری و استفاده از حقوق سندیکایی و شورایی؛
- تهیه امکانات لازم برای ورزش نوجوانان و سرگرمیهای فرهنگی و استراحت پررئیس از کار روزانه؛
- ممنوعیت کار اضافی و کار شبانه و کارهای سخت و زیان آور طبق استانداردهای تعیین شده جهانی؛
- ۲۶ روز مرخصی سالیانه.

شرایط کار، محیط زیست و شرایط زندگی

- سوانح و حوادث حین کار که معمولاً به فوت و یا ایجاد نقص عضو کارگران و زحمتکشان منجر می گردد. عمدتاً مجبور بی توجهی و سودجویی، بیش از حد کارفرمایان واحدهای تولیدی بزرگ و کوچک است. حوادث ضمن کار، علاوه بر آن که عمدتاً ناشی از شرایط نامطلوب و غیربهداشتی و گاه خطرناک محیط کار است، به شرایط محیط زیست، مسکن و سایر امکانات رفاهی نیز وابستگی دارد. سرمایه داران به منظور کسب سود هرچه پیشتر، نه تنها در فراهم آوردن بهترین شرایط از نظر تأمین نور مناسب، تهویه و حرارت، پیش بینی آتش سوزی و امکان جلوگیری از آن، عایق بندی محیط از نظر رطوبت و سیستم الکتریکی، تأمین حفاظ ماشین آلات، نظافت محیط کارگاه و نهارخوری، عدم تأمین وسایل استحضاتی فردی و کسبهای اولیه کوششی به عمل نمی آورند، بلکه شرایط و امکانات حمل و نقل کارگران به سرکار و بالعکس را نیز به طور مناسب فراهم نمی آورند و موجب خستگی و کوفتگی آن ها می شوند. در نتیجه کار که مهم ترین فعالیت اجتماعی انسانهاست و سرچشمه ایجاد ثروت و نصیبات مادی جامعه است برای کارگران جز درد و رنج چپزی به ارمغان نمی آورد.
- در کشور ما نه تنها سالیانه، هزاران تن از کارگران قربانی بیماریهای شغلی و مسمومیت های ناشی از عدم رعایت بهداشت عمومی محیط کار می شوند، بلکه به علت عدم رعایت ساده ترین اصول حفاظت فنی محیط کار از طرف کارفرمایان، آمار مرگ و میر و معلولین دائمی حاصل از سوانح کار افزایش می یابد. پیش نویس جدید از این جهت دچار کمبودهای اساسی است. به ویژه در زمینه بهداشت عمومی محیط کار این بی توجهی زیادتر شده است.
- مسئله مهم در این زمینه ایجاد امکاناتی است که از بروز حوادث و سوانح حین انجام کار پیشگیری کند. به همین منظور باید ضمن تدوین قانون کار برای بازرسی مرتب محل کار از نظر رعایت بهداشت محیط کار و تأمین وسایل ایمنی و حفاظت کار موادی اختصاص یابد. بازرسی از شرایط محیط کار باید با شرکت تشکلهای کارگری سازمان داده شود و آزمایشی نمایندگان واقعی طبقه کارگر در تدوین این قوانین استفاده شود.
- نظر حزب ما آنست که برای حفظ سلامتی نیروی کار و منابع مادی کشور، نکات زیرین باید در تنظیم و تدوین قانون کار مورد توجه قرار گیرند و تضمین شوند؛
- حداقل سن برای اشتغال در کارهای سخت و زیان آور باید بالاتر از سن اشتغال در مشاغل دیگر باشد؛
- بازرسی موثر بهداشت و حفاظت محیط کار باید با شرکت مستقیم تشکیلات کارگری انجام گیرد و نظارت مستقیم نمایندگان تشکلهای کارگری در امر بازرسی محیط کار باید تضمین شود؛
- ارگانهای دولتی موظف به کنترل بهداشت حفاظت محیط کار باشند؛
- وزارت کار باید موظف شود برای آموزش حفاظت و ایمنی کار به کارگران، کادر لازم را در اختیار تشکلهای کارگری قرار دهد؛
- حق برخورداری کارگران از بهداشت و ایمنی محیط کار و زندگی باید در قانون تصریح شود؛

- ۴- هرگونه تبعیض در موارد فوق، بین زنان و مردان یا صراحت نفی شود؛
- ۵- ممنوعیت کارهای سنگین و کارشبانه برای زنان کارگر (برطبق استانداردهای بین المللی) اعلام گردد.
- ۶- حق بازنشستگی در سن ۵۰ سالگی و یا ۲۵ سال سابقه کار برای زنان مقرر شود؛
- ۷- حق برخورداری از حقوق ویژه به عنوان زن باردار و مادر و سرپرست کودکان تأمین گردد. از جمله؛
- حق برخورداری از سه ماه مرخصی با استفاده از حقوق قبل و بعد از زایمان؛
- حق اشتغال به کار سبک تر، هنگام بارداری و داشتن کودک شیرخوار؛
- حق استفاده از شیرخوارگاه و مهدکودک؛
- حق برخورداری از مرخصی با حقوق، هنگام بیماری کودک تا سن ۷ سالگی؛
- حق استفاده از مرخصی بدون حقوق تا یک سال پس از زایمان یا حفظ محل خدمت؛
- محسوب شدن دوران مرخصی پس از زایمان جزء سنوات خدمت. در صورت استفاده از مرخصی بدون حقوق؛
- لزوم ایجاد شیرخوارگاه و مهدکودکهای منطقه ای برای کارگاههای کوچکی که تعداد زنان در آنها کم است؛
- حق برخورداری از بیمه برای فرزندان زنان کارگر.

کار کودکان و نوجوانان

- اصل سی ام قانون اساسی مقرر می دارد؛
- "دولت موظف است وسائل آموزش و پرورش رایگان را برای همه ملت تا پایان دوره متوسطه فراهم سازد و وسائل تحصیلات عالی را تا سرحد خودکفایی کشور به طور رایگان گسترش دهد".
- این اصل مانند دیگر اصول مترقی قانون اساسی توسط حاکمان جمهوری اسلامی زیرپا گذارده شده و جز بر صفحات کاغذ اعتباری ندارد.
- واقعیت این است که بسیاری از کودکان ایران، به ویژه در روستاها از همان سنین کودکی برای تأمین معاش خانواده شان مجبور به کار طاقت فرسا با مزد بسیار کم و ناچیز می شوند. کودکانی که مطابق قانون اساسی باید مورد آموزش و پرورش قرار گیرند، به استثمار وحشیانه کشیده می شوند. مطابق آمارهای منتشره، در هر روز تنها ۱۰ کودک (۱۰ تا ۱۴ ساله دچار سوانح صنعتی شده و قربانی سیاست های ارتجاعی رژیم جمهوری اسلامی می گردند. قانون کار پیشنهادی بر این سیاست شدردمی و ضدقانونی صحنه می گذارد. ماده ۱۹۵ آن چنین می گوید؛
- "حداقل سن کارگران در بخش کشاورزی با اذن ولی یا قیم آنها، ۱۲ سال تمام می باشد".
- کودکانی که جای شان پشت میزهای مدرسه است و باید از سوی دولت مورد حمایت قرار گیرند، برطبق این قانون از سوی سرمایه دار و مالک به کار برده وار گماشته می شوند و مجبورند راه و سرنوشت غم انگیز پدران شان را دنبال کنند؛
- جمهوری اسلامی برای رسیدن به خودکفایی و حمایت از بخش کشاورزی به جای مبارزه با بزرگ مالکی و انجام اصلاحات ارضی بنیادین به سیاست بیگاری کشیدن از کودکان ۱۲ ساله روی آورده است. این سیاست تنها در روستاها اعمال نمی شود، بلکه در شهرها نیز سیاست دولت پزمرده کردن گل های نوجوان است.
- مطابق این قانون کار، تمام کارگاه های کوچک، مغازه ها و منازل که کودکان نوبالغ را به نوکری و کلفتی و شاگردی اجیر کرده اند از شمول این قانون خارج شده اند. سران جمهوری اسلامی به صاحبان کارگاه ها و کارخانه های مشمول این قانون اجازه می دهند به طور غیرمستقیم از نیروی کار ارزان کودکان ۱۲ ساله استفاده کنند. براساس تبصره ماده (۲)؛
- "انعقاد قرارداد کارآموزی یا نوجوانان که سن آن ها حداقل ۱۲ سال تمام است با اذن ولی یا قیم او بلامانع است".
- می دانیم آنچه که در کارگاه ها و کارخانه های ایران اثری از آن نیست، کارآموزی است و اگر باشد تنها چند هفته یا حداکثر چند ماه است و بعد از آن از کارآموز همانند کارگران کار کشیده می شود. قانون کار به کارفرما و سرمایه دار اجازه می دهد که تحت عنوان کارآموزی کودکان را به مدت ۲ سال یعنی از سن ۱۲ سالگی تا ۱۵ سالگی با مزد بسیار ناچیز به استثمار بکشند.
- آقای قدرت الله آزاد از کارخانه یزدیاف یزد در گردهم آیی کارگران، جهت جمع آوری نظرات در مورد پیش نویس قانون کار، به درستی به این سیاست ارتجاعی رژیم که در قانون کار منعکس شده است اشاره می کند و می گوید؛
- "اگر قبلاً کارگر ۱۲ ساله، یک کارگر مستقل به حساب می آمد و همه گونه مزایای کارگری به وی تعلق می گرفت حالا به موجب این پیش نویس، کارگر ۱۲ ساله به عنوان کارآموز وارد کارگاه خواهد شد که مزایای کمتری به او تعلق خواهد گرفت. ما خواستار ممنوعیت کامل اشتغال افراد کم سن و سال هستیم".
- شک نیست که دفاع از کودکان و نوجوانان در مقابل سرمایه داران و جلوگیری از هرنوع بهره کشی از آنان یکی از وظایف اصلی طبقه کارگر و همه زحمتکشان و نیروهای مترقی ایران است.
- خوب ما عوارض خواستار گنجانده شدن موارد زیر در قانون کار بوده است؛
- حداقل سن شروع به کار برای جوانان ۱۸ سال تمام باید تعیین شود؛
- کار کودکان و نوجوانان زیر ۱۸ سال تمام به کلی ممنوع اعلام شود. این ممنوعیت

- باید نهادی پیش بینی شود که حوادث ناشی از شرایط کار و بهداشت محیط را ثبت کند و ضمن طبقه بندی آمارهای به دست آمده علل بروز حوادث را تعیین نماید و راه های پیشگیری از سوانح احتمالی را مورد مطالعه قرار دهد و به طور مداوم در جهت تغییر و بهبود شرایط کار و تکنولوژی تولید کوشش نماید
- کارفرمایان باید موظف به تأمین وسایل حفاظت فردی کار گردند
- تدابیر حفاظتی و بهداشتی در محیط های کار باید تشدید شود و این امر توسط قانون تضمین گردد
- باید برای نقض کنندگان مقررات ایمنی و بهداشت کار، مجازات های سنگین مالی و حبس پیش بینی شود تا کارفرمایان به رعایت قانون مجبور گردند
- تهیه وسایل رفت و آمد روزانه مناسب برای جلوگیری از خستگی اضافی کارگران
- باید در قانون تصریح شود کارگران سانه دیده، بدون کسر دستمزد به کاری متناسب با شرایط جسمانی جدید اشتغال یابند
- جبران کامل خسارات وارده به کارگرانی که قربانی سوانح محیط کار و زیست شده اند در قانون تصریح و تضمین شود
- قانون کار باید بر کاهش میزان مجاز مواد سمی و آلودگی هوای محیط کار تأکید داشته باشد

آموزش حرفه ای و طبقه بندی مشاغل - شناسنامه کار

حق برخورداری از طبقه بندی مشاغل، یعنی حق ارتقاء شغلی یکی از اجزاء اصلی حقوق کار زحمتکشان است. این حق باید در قانون کار تصریح و تضمین شود و هیچ گونه راه گریزی برای کارفرمایان باقی نگذارد. قانون کار باید زمینه لازم برای ایجاد یک نظام شغلی کامل و همه جانبه را فراهم سازد. این نظام شغلی، ضمن تعریف و تعیین حد و شدت هر کارگر او را از مزایای متناسب با کارش بهره مند می سازد و تبعیض میان او و دیگر همکارانش را از بین می برد.

مواد پیش نویس جدید قانون کار، نه تنها تأکیدی بر تنظیم و تعیین این نظام واحد شغلی نکرده بلکه برعکس تهیه طرحها را نیز به عهده کارفرمایان گذارده است. ماده ۶۱ بر تهیه این طرحها از جانب موسسات خصوصی تأکید کرده است و هیچ نقشی برای نظریات نمایندگان کارگران و تشکل های صنفی (سندیکاها و شوراهای کارگری) آنان قائل نشده است.

اصل مهمی که باید قانون بر آن صراحت داشته باشد، اصل پرداخت مزد بر اساس کمیت و کیفیت کار است که پایه یک نظام طبقه بندی مشاغل ملی در سطح کشور را تشکیل می دهد. عمده ترین شاخصه ای که در این بخش به آن تکیه می شود مهارت کارگر است که حاصل سابقه کار و آموزش اوست.

در کشورهای سوسیالیستی طبقه کارگر از آموزش لازم حرفه ای رایگان برخوردار است و زحمتکشان از حق طبقه بندی مشاغل کاملی برخوردار هستند، زیرا همان طور که اشاره شد، مهارت و تجربه تنها حاصل سابقه کار نیست، بلکه آموزش هم لازمست تا شرایط احراز شغل فراهم آید.

از طرف دیگر شناسایی مشاغل موجود و مورد نیاز کشور و گروه بندی آنها در رشته های گوناگون تولیدی و خدماتی، شرایط لازم برای پیاده کردن یک نظام ارزشیابی شغلی در سطح ملی فراهم می آورد. به همراه تنظیم و تدوین یک فرهنگ ملی مشاغل باید استانداردهای واقعی مهارت را برای هر گروه شغلی تعیین نمود.

قانون کار باید تنظیم و تصویب یک جدول راهنمای مزد و مهارت را در سطح ملی تضمین کند. این جدول باید توسط دولت و نمایندگان کارگران تنظیم شود. وظیفه این جدول تعیین مزد، کاهش فاصله میان حداقل و حداقل مزد در هر گروه شغلی است.

یکی از مهم ترین مزایای این روش در طبقه بندی مشاغل برقراری عدالت مزدی است. به این ترتیب همه کارگران بدون توجه به جنس، ملیت، زبان و مذهب و اعتقادات سیاسی در مقابل کار مساوی مزد مساوی دریافت خواهند کرد. به نظر ما باید در قانون کار موارد زیر تصریح و تضمین شود:

- دولت باید موظف شود، یک فرهنگ ملی مشاغل با همکاری نمایندگان واقعی کارگران به وجود آورد
- حق برخورداری از طبقه بندی مشاغل بدون استثنا برای همه زحمتکشان شهر و ده تضمین شود
- قانون کار باید این حق را چنان تنظیم و تدوین کند که هیچ راه گریزی برای سرمایه داران باقی نگذارد
- تهیه و اجرای طرح های طبقه بندی مشاغل با شرکت نمایندگان تشکل های واقعی کارگران (سندیکاها و شوراهای کارگری) انجام گیرد
- دولت باید موظف شود در جهت به وجود آوردن یک جدول راهنمای مزد و مهارت اقدام کند
- نظارت بر اجرای صحیح حق برخورداری از طبقه بندی مشاغل، توسط دولت باید با صراحت تضمین شود
- تهیه و تنظیم یک شناسنامه کار که سوابق کار، تخصص و مهارت ... کارگران در آن منعکس گردد
- همه زحمتکشان شهر و ده و از جمله زنان و نوجوانان باید در تمام سنین کار از حق آموزش دانش حرفه ای برخوردار باشند
- آموزش حرفه ای باید رایگان و بدون هیچ تبعیض میان زنان و مردان و در

دسترس همه زحمتکشان قرار گیرد

- هر انسان زحمتکشی حق داشته باشد از آموزش حرفه ای بهره مند شود تا ورود و پیشرفت او را در کار انتخابی تأمین کند
- آموزش حرفه ای کارگران مسن باید به نحوی باشد که شرایط مناسب برای تغییر احتمالی حرفه را فراهم آورد.

حق انعقاد قراردادهای دسته جمعی کار

طبقه کارگر ایران طی هفتاد سال مبارزه بی کبر خود، برای رهایی از قید استعمار، حق برخورداری از پیمان های دسته جمعی کار را به دست آورده است، دستیابی به این حق، حاصل تجربه اندوژی و رشد آگاهی طبقه کارگر در روند طولانی مبارزه علیه سرمایه داری است. در ابتدای پیدایش سرمایه داری قراردادهای کار بین کارگر و کارفرما، فردی بود. در نتیجه کارفرمایان قادر بودند دستمزد اندک، ساعات کار طولانی، شرایط کار دشوار را به کارگران تحمیل کنند. همراه با رشد آگاهی طبقاتی و تشکل کارگران در سازمان های صنفی و اتحادیه های کارگری، زمینه های لازم برای تحمیل قراردادهای دسته جمعی کار به کارفرمایان فراهم شد.

تضمین حق انعقاد قراردادهای دسته جمعی در قوانین کار به کارگران و تشکل های صنفی آنان امکان می دهد که اجازه ندهند سرمایه داران از امکانات خود برای تحمیل شرایط نابرابر به کارگران و زحمتکشان سوء استفاده کنند. پیمان دسته جمعی کار، دست آورد در قرن مبارزه کارگران است. باید در قانون کار این حق به رسمیت شناخته شود و تدابیر لازم برای اجرای آن پیش بینی شود.

مراجع حل اختلاف

مترقی ترین قوانین کار اگر ضمانت اجرایی نداشته باشد و سرمایه داران را موظف به اجرای آن نکند، نمی تواند قدمی در جهت تأمین حقوق کارگران بردارد. کوشش سرمایه دار این است که از اجرای قانون کار طفره برد و به میل خود عمل کند؛ مثلا حقوقی کمتر از میزان مقرر در قانون کار به کارگر بدهد، هر زمان که لازم دید کارگش را بدون پرداخت وجهی اخراج کند، از کار کودکان و نوجوانان حداکثر بهره کشی و استثمار را بنماید و غیره. بدین منظور در قانون کار مراجع رسیدگی به اختلافات ناشی از اجرای قانون کار پیش بینی شده است که تحت نام هیأت حل اختلاف وظیفه دارد در موارد اختلاف بین کارگر و سرمایه دار نظر دهد.

در رژیم سابق، در چنین مواردی ابتدا مورد اختلاف به شورای کارگاه مرکب از نماینده وزارت کار و یک نماینده کارفرما و یک نماینده کارگران ارجاع می شد. این شورا قانونا موظف بود طی یک هفته به اختلاف رسیدگی و نظر خود را اعلام نماید. تصمیمات شورای کارگاه قطعی و لازم الاجرا بود مگر تصمیمات مربوط به مزد و با اخراج کارگر و یا جبران خسارت مادی وارده به کارفرما از ناحیه کارگر که به هیأت حل اختلاف ارجاع می شد.

هیأت حل اختلاف در قانون کار سابق مرکب بود از سه نماینده دولت (فرماندار، رئیس دادگستری محل، رئیس اداره کار یا نمایندگان آنان) سه نماینده از طرف کارگران و سه نماینده از طرف کارفرمایان.

پیش نویس قانون جدید کار در واقع شبیه قانون کار ستم شاهی است. در این پیش نویس، سه مرجع رسیدگی به حل اختلاف وجود دارد:

- ۱- هیأت تشخیصی متشکل از یک نماینده کارگر، یک نماینده صاحب کار و یک نماینده وزارت کار
- ۲- هیأت حل اختلاف مرکب از نماینده وزارت کار و امور اجتماعی، نماینده امام جمعه مرکز شهرستان و در صورت نداشتن امام جمعه نماینده قوه قضاییه شهرستان، نماینده فرماندار شهرستان، نماینده کارگران کارگاه های محل و نماینده صاحب کار آن محل
- ۳- دادگاه کار.

اگر در قانون کار سابق، شورای کارگاه قدرت تصمیم گیری مربوط به مزد و با اخراج کارگر را نداشت، در این پیش نویس این اجازه به هیأت تشخیص - بخوان شورای کارگاه سابق - داده شده است.

طبق ماده ۲۱ هیأت تشخیص می تواند تصمیمات زیر را اتخاذ نماید:

الف - فرد اخراجی را جهت دریافت فرامت اخراج به هیأت حل اختلاف معرفی نماید

ب - فرد اخراجی را جهت ادامه کار به محل خود بازگرداند

ج - فرد یا افراد اخراجی را از طریق اداره کار محل به کار دیگری منتقل نماید

د - اخراج را تأیید نموده و علل تأیید را به هیأت حل اختلاف منتقل سازد، مانع تعیین فرامت اخراج برای فرد اخراج شده شود.

تبصره این ماده حتی تجدید نظر در آراء را نیز مردود می شمارد. نکته جالب تر اینکه نماینده کارگران لزوما از طریق انتخابات معرفی نمی شود، بلکه می تواند با اکتساب از جانب وزیر کار تعیین شود. یعنی اینکه هر سه عضو هیأت تشخیص می تواند انتصابی وزارت کار باشد. نتیجه چنین هیأتی از پیش روشن است. چنانچه مشاهده می شود هیأت تشخیص در مقایسه با شورای کارگاه سابق به مراتب ارتجاعی تر است. واقعیت این است که وقتی تشکل های کارگری مورد حمله رژیم جمهوری اسلامی قرار گیرد و اعضای فعال آن دستگیر و اخراج شوند، نباید تعجب کرد که تبصره ۲ ماده ۲۱ از "نبودن شرایط انتخابات نماینده کارگران" سخن بگوید.

می‌کند. این مواد، به کلی در پیش نویس حذف می‌شود. اما آنها که ای منافع کارفرمایان و سرمایه‌داران در میان است پیش نویس، خود را متعهد به روئیس کردن از قانون کار شاه می‌داند. ماده (۴) قانون کار سابق می‌گوید:

"هرگاه اعمال ویا تقصیر کارگر موجب بروز حادثه و یا از بین رفتن و آسیب دیدن یکی از آلات و ابزار کارگاه و یا خرابی محصول شود، کارفرما حق دارد جبران خسارت وارده را از طریق شورای کارگاه و هیأت حل اختلاف از کارگر بخواهد."

و با این ماده راه را برای گرفتن غرامت و اخراج کارگر بازمی‌گذارد.

ماده ۲۲ پیش‌نویس جدید نیز به این اصل سرمایه‌داری وفادار است:

"هرگاه اعمال ویا تقصیر کارگر موجب بروز حادثه یا خرابی و از بین رفتن محصول و آسیب دیدن آلات و ابزار کارگاه شود، صاحب‌کار می‌تواند جبران خسارت وارده را از طریق دادگاه از کارگر وصول نماید."

ماده ۲۳ قانون کار سابق که تمام کارگران علیه آن به مبارزه برخاسته بودند، همچنان هويت خود را در پیش‌نویس حفظ می‌کند:

ماده ۲۳: "هرگاه قرارداد کار برای مدت نامحدود منعقد شده باشد، هر یک از طرفین می‌توانند با پانزده روز اخطار کتبی قبلی آن را فسخ نمایند."

و ماده ۲۰ پیش‌نویس می‌گوید:

"در صورتی که صاحب کار بخواهد به کار یکی یا چند فرد خاتمه دهد، باید رضایت آنان را کسب نماید."

مسلم است که کسب رضایت واژه مسخره‌ای است. کدام کارگر رضای به اخراج خود است، در این صورت ماده ۲۱ به کمک کارفرما می‌آید. طبق این ماده:

"در صورتی که فرد یا افراد مورد نظر جهت کار رضای نشوند، هیأتی به نام هیأت تشخیص، متشکل از یک نماینده کارگر، یک نماینده صاحب‌کار و یک نماینده از وزارت کار به موضوع رسیدگی کرده می‌توانند تصمیمات زیر را اتخاذ نمایند...."

د - اخراج را تأیید نموده و علل تأیید را به هیأت حل اختلاف منتقل نموده "مانع تعیین فرمات اخراج برای فرد اخراج شده شوند."

این نکته را نیز اضافه کنیم که حتی آن یک نفر نماینده کارگر نیز می‌تواند "در صورت نبود شرایط انتخاباتی" با انتصاب از جانب وزیر کار تعیین شود!

بخشی از ماده ۱۱ قانون سابق چنین می‌گوید:

"ساعات کار مدتی است که کارگر به منظور انجام کار در اختیار کارفرما می‌باشد و اوقات استراحت و صرف غذا جزء ساعات کار محسوب نمی‌شود."

ماده ۹۵ پیش‌نویس این تعریف را اسلامی‌تر می‌کند:

"ساعات کار مدتی است که کارگر به منظور انجام کار در اختیار صاحب کار می‌باشد. اوقات استراحت و نماز و صرف غذا جزء ساعات کار محسوب نمی‌شود."

تبصره (ماده ۱۵ قانون کار سابق، مزد کارگران کارمزد (مانند خیاطان و غیره) را در ایام مرخصی، نصف مقدار مزد در ایام کاری اعلام می‌کند. این تبصره چنین می‌گوید:

"ماخذ محاسبه مزد برای ایام تعطیل و مرخصی در مورد کارگرانی که در مقابل محصول کار خود مزد دریافت می‌دارند (کارمزد) عبارت از نصف خدمت متوسط کارمزد کارگر در آخرین سی‌روز کار خواهد بود و در هر صورت این مبلغ بایستی از حداقل مزد کمتر نباشد."

ماده ۸۰ پیش‌نویس با جای پای شاه می‌گذارد و همین ظلم را بر این دسته از کارگران رومی‌دارد:

ماده ۸۰: "ماخذ محاسبه مزد برای ایام تعطیل و مرخصی در مورد کارگرانی که در مقابل حاصل کار خود مزد دریافت می‌دارند (کارمزد) عبارت است از نصف حد متوسط کارمزد کارگر در آخرین سی‌روز کار خواهد بود و در هر صورت این مبلغ نباید از حداقل مزد کمتر باشد."

ماده ۱۲ قانون کار رژیم شاه حداقل سن کارگران کشاورزی را ۱۲ سال می‌داند و بدینسان استعمار کودکان خردسال را قانونی می‌کند.

ماده ۱۲: "ارجاع مشاغل کشاورزی به اطفالی که سن آنها کمتر از ۱۲ سال است در واحدها و مزارع موضوع ماده یک این قانون ممنوع می‌باشد."

ماده ۹۵ پیش‌نویس عکس برگردان قانون کار سابق است که ظلم خوانین را در به کار کشیدن کودکان به رسمیت می‌شناسد.

ماده ۱۵: "حداقل سن کارگران در بخش کشاورزی با اذن ولی یا قیم آنها، ۱۲ سال تمام می‌باشد."

اذن ولی یا قیم در واقع برای خالی نبودن عریضه ذکر شده است و هیچ معنای دیگری ندارد.

ماده ۱۵ قانون کار سابق ضمن برشردن روزهای تعطیلات رسمی عید کارگری (۱۱ اردیبهشت برای اول ماه مه) را به عنوان تعطیل رسمی می‌شمارد، در حالی که پیش نویس جدید قانون کار این حق را نیز از کارگران دریغ می‌کند.

اگر بخواهیم کار مقایسه این دو قانون را همچنان ادامه دهیم، متولی هفتاد من کاغذ می‌شود. همین چند نمونه کافیت که ماهیت ارتجاعی پیش‌نویس را روشن کند: از قدیم هم گفته اند مشت نمونه خروار است.

به نظر ما پیش نویس جدید قانون کار نیز باید بسرنوشت پیش‌نویس ضد کارگری توکلی دچار آید و به زیاده‌دان افکنده شود.

قانون جدید کار باید با مشارکت کارگران و با توجه به حقوق اساسی نیروهای کار کشور و با هدف حفاظت از این سرمایه ملی و دفاع از منافع آن در مقابل سرمایه‌داران تنظیم و تصویب شود. ●

خصلت ارتجاعی دیگری که هیأت تشخیص دارد به مسئله اخراج‌ها مربوط می‌شود. این پیش‌نویس، حتی به هیأت تشخیص اجازه می‌دهد کارگران را بدون پرداخت غرامتی، اخراج نماید. به این ترتیب پا را از قانون کار رژیم شاه نیز فراتر می‌گذارد و به مراتب ارتجاعی‌تر از ماده ۲۳ قانون کار سابق می‌شود. به زبان دیگر ماده ۲۳ سابق همچنان هويت خود را در این پیش‌نویس به تمام و کمال حفظ کرده است. تمام مبارزات کارگران چه در طول رژیم شاه و چه بعد از انقلاب به خاطر آن بود که ماده ۲۳ و محتوای آن ملقی اعلام شود و هیچ‌گونه اخراجی صورت نگیرد و تنها مرجع تصمیم‌گیری در این خصوص تشکل‌های کارگری باشد. اکنون نه تنها هیچ‌گونه توجیهی به این خواست به حق کارگران نشده، بلکه حتی خلاف آن نیز عمل گردیده است.

وزارت کار باید موظف باشد قانون کار، به سود کارگران اجرا شود و برای کارفرمایانی که نسبت به اجرای قانون کار بی‌توجهی نشان می‌دهند مجازات‌های سنگین قائل شود. برای اجرای قانون کار، خود کارگران نیز باید شرکت فعال داشته باشند و این امر امکان‌پذیر نیست مگر آنکه کارگران در تشکل‌های واقعی خود گرد آیند. در موارد اختلاف نباید هیچ اخراجی صورت گیرد و در مواقع ضروری تنها باید به انتقال کارگر اکتفا شود. در این خصوص باید نظر تشکل‌های کارگری ملاک قرار گیرد، لذا باید کلیه اختیاراتی که به هیأت‌های تشخیص یا هیأت‌های حل اختلاف در این پیش‌نویس برای اخراج کارگران داده شده از آن‌ها سلب شوند.

۶. شباهتهای پیش‌نویس جدید قانون کار با قانون کار رژیم شاه

هر خواننده منصفی چنانچه متن پیشنهادی قانون جدید کار را با قانون کار رژیم شاه مقایسه کند بی‌اختیار متوجه می‌شود که شباهت‌های فراوانی بین این دو قانون وجود دارد. این شباهت‌ها گاه چنان است که حتی در بعضی موارد، هیچ‌کس ای جا به جا نشده است و همین عبارت در پیش‌نویس جدید گنجانده شده است و در برخی موارد، حتی نسبت به قانون کار زمان شاه یک قدم عقب‌تر و ارتجاعی‌تر است. در زیر به برخی از این گونه شباهت‌ها اشاره می‌کنیم.

تبصره ۲ ماده ۶ قانون کار سابق چنین می‌گوید:

"مدت کار تعطیلات و مرخصی‌ها - مزد یا حقوق کارگران ماهیگیر، ملاحان و کارکنان کشتی‌ها و فرودگاه‌ها و خلبانان و مأمورین فنی و کارکنان داخل هواپیما یا کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که قسمتی یا کلیه مزد و درآمد آن‌ها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود و کارگران بنادر که مأمور تخلیه یا بارگیری کشتی‌ها می‌باشند و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، به موجب آیین‌نامه‌های جداگانه تعیین خواهد شد."

و ماده ۸ پیش‌نویس جدید چنین می‌گوید:

"مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق کارگران ماهیگیر، ملاحان و کارکنان کشتی‌ها و فرودگاه‌ها، خلبانان و مأمورین فنی و کارکنان داخل هواپیما یا کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که قسمتی یا کلیه مزد و درآمد آن‌ها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود و کارگران بنادر که مأمور تخلیه یا بارگیری کشتی‌ها می‌باشند و همچنین کارگرانی که کار آن‌ها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، به موجب آیین‌نامه‌های جداگانه‌ای که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد تعیین خواهد شد."

ماده ۷ قانون کار رژیم شاه:

"کارگاه‌های خانوادگی که در آن کار، منحصراً به وسیله صاحب کار و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود."

ماده ۹ پیش‌نویس جدید:

"کارگاه‌های خانوادگی که در آن کار، منحصراً به وسیله صاحب کار و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول انجام می‌شود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود."

این شباهت‌ها گاه در مضمون است، ماده ۸ قانون کار سابق بسیاری از کارگران را از شمول قانون کار خارج می‌کند:

ماده ۸: "کارگران کشاورزی و خدمه و مستخدمین منازل، تابع مقررات خاصی که به موجب قوانین جداگانه‌ای تعیین می‌شود نخواهند بود."

و تبصره ۱ ماده ۶ می‌گوید:

"وزارت کار می‌تواند کارگاه‌هایی را که دارای کمتر از ده نفر کارگر هستند، موقتاً از شمول قسمتی از مواد این قانون معاف نماید."

ماده ۱۰ پیش‌نویس می‌گوید:

"شرایط کارگاه‌های کوچک و مستخدمین منازل و کارهای مشابه زیر شورای عالی کار، طی آیین‌نامه‌ای مشخص خواهد نمود."

و همان‌طور که در سابق نیز قوانینی برای مستخدمین منازل وضع نشد این ماده نیز به سرنوشت اسلاف خود مبتلا خواهد شد.

این پیش‌نویس مواد گنجانده شده در قانون کار سابق را که به سود طبقه کارگر و در اثر مبارزات کارگران به دست آمده، حذف می‌کند. به عنوان مثال فصل ششم قانون کار سابق، مربوط به سندیکا است و ماده ۲۵ آن که ایجاد سندیکا را قانونی دانسته و ماده ۲۸ که منع کارگران از قبول عضویت در سندیکا را ممنوع اعلام

می‌کند، حذف می‌شود. همچنین ماده ۲۸ که منع کارگران از قبول عضویت در سندیکا را ممنوع اعلام کرده بود، حذف می‌شود. همچنین ماده ۲۸ که منع کارگران از قبول عضویت در سندیکا را ممنوع اعلام کرده بود، حذف می‌شود.

این پیش‌نویس مواد گنجانده شده در قانون کار سابق را که به سود طبقه کارگر و در اثر مبارزات کارگران به دست آمده، حذف می‌کند. به عنوان مثال فصل ششم قانون کار سابق، مربوط به سندیکا است و ماده ۲۵ آن که ایجاد سندیکا را قانونی دانسته و ماده ۲۸ که منع کارگران از قبول عضویت در سندیکا را ممنوع اعلام