

# تدوین و تصویب قانون کار انقلابی با حضور فعال طبقه کارگر امکانپذیر است!



شهرام یوسفی

مدتهاست تغییر قانون کار بر سر زبانهاست و خبرهای گوناگونی در این مورد در سطح جنبش کارگری و جامعه منعکس شده است. سر انجام پیش‌نویس اصلاحیه قانون کار ابتدا به صورت خصوصی برای عده‌ای از اعضای شوراهای اسلامی کار و خانه کارگر ارسال شد تا از این ارگانهای ضد کارگری نظر خواهی شود. و برای ارائه متن نهایی به مجلس جهت تصویب دو ماه مهلت داده شد. اما این پیش‌نویس به قدری ارتجاعی است که حتی با اعتراض بخشی از این تشکلهای دست ساخته دولت و کارفرما مانند شوراهای اسلامی کار و خانه کارگر روبرو شده است. در این پیش‌نویس بندی اضافه خواهد شد در جهت جایگزین کردن کمیته‌های انضباطی و دادگاه کار و حذف ارگانهای ضد کارگری شوراهای اسلامی. در جریان این اعتراضات، پیش‌نویس اصلاحیه در سطح وسیع تری پخش شد و بخشی از تشکل‌های مستقل کارگری و طبقه کارگر از جمله 50 هزار از کارگران مجتمع‌های صنعتی ایران خودرو و شرکت‌های تابع طی نامه‌ی تهدید آمیزی مخالفت خود را اعلام کردند در اثر این اعتراضات و عکس‌العملها مهلت ارائه‌ی آن به مجلس تمدید شد.

روشن است، این قانون و اصلاحیه‌هایش مورد اعتراض طبقه کارگر و فعالین اش قرار می‌گیرد. زیرا اگر تصویب و اجرا شود ضربات جبران ناپذیر تری به طبقه کارگر وارد خواهد آورد اما اساس بحث بر می‌گردد به اینکه خود کلیت قانون کار ارتجاعی و ضد کارگری است و مبارزه جدی سیاسی - طبقاتی را می‌طلبد. این هم واضح است که ماهیت و محتوای هر قانونی در جامعه طبقاتی بسته به توازن نیرو و سطح مبارزه طبقاتی کارگران در شرایط مشخص جامعه دارد که در زمان تصویب می‌تواند فرض گرفته شود. در طول سه دهه حکومت ننگین سرمایه اسلامی این قانون در کلیت در جهت منافع سرمایه داران عمل نموده تا به امروز کارگران در تدوین این قانون و حتی وارد کردن اصلاحیه و تغییر دادن آن نقش آنچنانی نداشته‌اند. کارگران با انتشار اولین پیش‌نویس قانون کار در سال 61 به مخالفت و اعتراض بر علیه آن برخاستند و در طول این سالها هر بار این قانون دستخوش تغییرات و اصلاحیه‌هایی شده با اعتراض جدی کارگران روبرو شده است، به همین دلیل رژیم مجبور به پس گرفتن پیش‌نویسهای خود بوده است. کشمکش در مورد قانون کار از جانب کارگران همیشه ادامه داشته و کارگران هیچگاه به قانون کار ضد کارگری جمهوری اسلامی سرمایه توهم نداشته و آن را مورد تأیید قرار نداده‌اند. کارگران در تدوین این قانون و حتی وارد کردن اصلاحیه و تغییر دادن آن

تا به امروز نقش آنچنانی نداشته اند. و نماینده کارگران، ناظر بر انجام این کار نبوده و نیستند. و هیچ نقشی در تصویب این قوانین را دارا نمی باشند.

برای بررسی این قانون کار ارتجاعی و مبارزات کارگری بر علیه آن در طول این سالها لازم است مروری به گذشته تا حال داشت. کارگران از همان اواخر دوران شاه و بخصوص از ماههای دی و بهمن سال 57 همراه با اعتصاب و اعتراضاتشان همیشه خواستار لغو قانون کار شاهنشاهی و تدوین یک قانون کار انقلابی با مشارکت و نظارت خود کارگران بوده اند و برای این خواست بعد از قیام نیز به مبارزه ادامه داده اند. اما رژیم اسلامی تحت بهانه های مختلف به خواست کارگران توجهی نکرد و تقریباً هیچ تغییر ماهوی در قانون کار شاهنشاهی بعمل نیاورد، به جز یک اصل که اصل 33 قانون کار زمان شاه بود که به کار فرما اجازه اخراج کارگر را داده بود، که این با مبارزه کارگران بر رژیم تحمیل شد. اتفاقاً همین اصل است که امروز تغییر را از جانب سرمایه داران و دولت شان ایجاد کرده است. با روی کار آمدن جمهوری اسلامی که وظیفه سرکوب انقلاب و باز پس گیری دستاوردهای قیام را در دستور داشت، نبرد کارگران و حکومت تازه بدوران رسیده بورژوازی، از همان روزهای نخست شروع شد و ابعاد بسیار وسیعی یافت. اولین گلوله هایی که رژیم اسلامی شلیک کرد، سینه کارگران بیکار که جنبش وسیعی را بر پا کرده بودند آماج قرار داد. شوراهای کارگری که از دل اعتصابات و بعد از قیام شکل گرفته بودند، در راس یک مبارزه مملو از شور و شوق و عمیقاً انقلابی برای تحقق خواسته های طبقه کارگر و حفاظت از دستاوردهای قیام قرار گرفتند. در طول سال 57 تا 60 که شوراهای کارگری شکل گرفتند، مملو از غنی ترین تجارب انقلابی کارگران و دخالت میلیونی مستقیم آنها در سرنوشت جامعه بود که مهر خود را بر شعور و آگاهی کل طبقه کارگر کوبیده است. در سال 60، سالی که جمهوری اسلامی با یک کشتار و قتل عام وسیع شوراهای کارگری و نیروهای سیاسی را درهم کوبید و اختناق بی ماندی را برقرار کرد.

بعد از انقلاب در دوره هایی که کارگران شوراهای کارگری پر قدرتی داشتند، در بسیاری از کارخانجات و مراکز صنعتی بزرگ کارگران خود بر کنترل کارخانه نظارت داشتند و در رابطه با مسائل صنفی خود مستقلاً تصمیم می گرفتند و آن را اجرا می نمودند. بعنوان مثال شوراهای کارگری بسیاری از کارخانجات قانون 40 ساعت کار در هفته را تصویب کرده بودند، تا مقطع خرداد 1360 هنوز کارخانه های زیادی وجود داشتند که بنا به تصمیم کارگران پنجشنبه و جمعه تعطیل بودند و 40 ساعت کار میکردند و در بعضی کارخانجات مهم و مراکز صنایع بزرگ رژیم عاقبت در اواخر 1360 توانست به زور سر نیزه و سرکوب، دستگیری و اخراج 40 ساعت کار در هفته را ملغی نمایند پنجشنبه ها هم کارگران را به سر کار بفرستند. دلیلی که باعث شد کنترل کارخانجات و دست آوردهای شوراهای کارگری مورد تهاجم قرار گیرد و پس گرفته شود این بود که این قدرت، فقط در محدوده کارخانجات بود سراسری و متحد نبود و فاقد رهبری واحدی بود. این عدم متشکل بودن سراسری در سطح طبقه کارگر، کارگران را از طرح یک قانون کار انقلابی و تحمیل نمودن آن به رژیم باز داشت. رژیم اسلامی سرمایه که موفق شد با اخراج و دستگیری تدریجی رهبران کارگری، گام به گام شوراها و جنبش کارگری را به عقب براند. پس گرفتن دستاوردهای انقلابی طبقه کارگر توسط بورژوازی سبب پیشرویهای ارتجاعی طبقه سرمایه دار و دولت سرمایه شد و با قانونیت دادن به لایحه ارتجاعی قانون کار آن را تصویب و تثبیت نمود. از آن تاریخ به بعد هر چند سال یکبار با تغییر دادن بندهایی از این قانون و وارد کردن اصلاحیه هایی دست کارفرماها و دولت را در استثمار و بی حقوقی هر چه بیشتر کارگران باز می گذارد. مبارزه کارگران به شکل اعتراض و اعتصاب بر علیه این قوانین انجام گرفته است. قانون کار جمهوری اسلامی فاقد اعتبار است به این دلیل که آزادی تشکل و اعتصاب را برای کارگران برسمیت نمی شناسد. و همچنین مسئله مهم دیگر دستمزد و چگونگی تعیین و تصویب آن است که در قانون کار به آن اشاره ای نمیشود.

از طرف دیگر طبقه کارگر ایران به دلیل محروم بودن از تشکلهای توده ای و طبقاتی خود نمی تواند بطور سراسری و با مبارزه ای متشکل و متحد این قانون و قانونگذاران آن را به زیر بکشد و مبارزه بر علیه این قانون کار ارتجاعی فقط در بخشی از طبقه کارگر معنی پیدا نموده و تا کنون نتوانسته نمادی سراسری داشته باشد.

رژیم سرمایه اسلامی با ایجاد شوراهای اسلامی فرمایشی و خانه کارگر در تقابل با شوراهای واقعی کارگری دست به سرکوب وسیعی زد. و از این نهادهای ضد کارگری برای به کنترل در آوردن کارگران و استثمار و اخراج آنها استفاده نموده و دست کارفرماها را برای اجرای قوانینی که حتی یک بند آن هم به نفع کارگر نمی باشد باز گذاشته است. این قانون در دوره های مختلف ریاست جمهوری های جمهوری اسلامی بنا به سیاستی که در تقابل با سرمایه داخلی و جهانی اتخاذ نموده اند دستخوش تغییراتی شده است. اعمال هر کدام از این سیاستها در جهت منافع سرمایه گام برداشته و فلاکت و سیه روزی بیشتری برای کارگران را بدنبال داشته است.

تعدیل نیروی گسترده ی کارگران در دوره ی ریاست جمهوری رفسنجانی و در هنگام وزیر کار بودن کمالی که خود نیز عضو خانه کارگر بود صورت پذیرفت. قانون نانوشته ی قراردادهای موقت از سال 68 به بعد و سپس قانونی شدن این

موارد در دهه ی هفتاد تصویب شد. پس از سال 74 کارگران قراردادی در راستای استقرار کامل‌تر بورژوازی بوجود آمدند و مشخصاً بعد از جنگ کارگران رسمی بطور تدریجی درصد خود را از دست دادند و الان اکثر کارگران، در حدود 85 تا 90 درصد، قراردادی شده اند. همین طور بر اساس ماده‌ی 9 بازسازی و نوسازی صنایع که توسط شورای نگهبان ارائه شده بود کارگران رسمی در 25 سال بازنشسته میشوند. در نتیجه قراردادهای موقت در این پیش نویس به طور کامل تثبیت شده و تقریباً قرارداد رسمی برچیده می‌شود. کارفرماها و دولت بر طبق قراردادهای موقت نا امنی شغلی را بطور جدی برای کارگران ایجاد نموده اند. این مسئله قراردادهای موقت و نگرانی از بیکار شدن تا حدود زیادی تحرک کارگران را در اعتراض به وضع موجودشان محدود نموده است. و مانع از اعتراض و حرکت متشکل آنها می‌باشد. قراردادهای موقت و سلطه شرکتهای پیمانی بر نیروی کار کارگران در طول این سالهای سیاه حکومت سرمایه که ریشه در این قوانین ضد کارگری دارد. تا جایی فاجعه انگیز بوده است که کارگران معدن خاتون آباد در اعتراض به این قراردادهای سفید و موقت و خواست امنیت شغلی خود مورد یورش جنایتکاران جمهوری اسلامی قرار گرفتند و به خاک و خون کشانده شدند. این قانون بحدی ضد بشری است که دست کارفرماها، دولت و سرمایه داران را تا جایی باز گذاشته است، که هر آن خواستند صدای حق طلبانه کارگران را برای اولیه ترین خواسته هایشان با زندان و شکنجه و گلوله پاسخ دهند.

خروج کارگاههای زیر پنج نفر و سپس ده نفر از شمول قانون کار بر اساس طرح ارائه شده از طرف خانه ی کارگر در دوره ی ریاست جمهوری رفسنجانی و خاتمی به تصویب رسید و نیز از سالها قبل از تصویب، عملاً این کار انجام میشد. همچنین حذف بخش عمده ای از کارگران رسمی و با تجربه و آگاه به حقوق کارگران توسط طرحهایی همانند: باز خریدهای اجباری، تعطیلی کارخانجات مراکز تولیدی، بازنشستگی بیش از موعود و قانون بازنشستگی بیست و پنج ساله طبق قانون 10 ماده ی نوسازی صنایع بمنظور هموارتر کردن راه هجوم بیشتر به حقوق کارگران و.... در تمام این سالها انجام گرفته است. کلیه این طرحهای ضد کارگری و ارتجاعي از طرف دولت و عوامل مزدور سرمایه آگاهانه و نقشه مند تدوین و تصویب شده اند. از سال 85 ایران به دنبال کسب عضویت در سازمان تجارت جهانی بود. سرانجام ایران در سال 86 به عنوان عضو ناظر (WTO (World Trade Organization). برگزیده شد. با این هدف که بتواند پاسخگوی برنامه های نئولیبرالی باشد و از طریق صندوق بین المللی پول و بانک جهانی سیاستهای مالی آنها را پیش ببرد. از طرف دیگر با استفاده از قراردادهای موقت و طرحهای پیمانکاری در صف کارگران نا امنی شغلی ایجاد نموده، و به بیکارسازیهای وسیع دامن زده است. و برای به پیش بردن هرچه بیشتر منافع صاحبان سرمایه از متشکل شدن کارگران جلوگیری نموده است. و همچنین سرمایه داران و کارفرماها با پایمال کردن حقوق و مزایای درصد بالایی از کارگران قراردادی سودهای کلانی به جیب زده اند. تبصره ی ماده هفتم این قانون بر لزوم وجود قراردادهای دائمی کار در کارهایی که ماهیت دائم و مستمر دارند تاکید نموده است. وزارت کار در پاسخ به کانون عالی کارفرمایان این تبصره را اعلام و قراردادهای موقت را در کلیه کارها به روندی عادی تبدیل کرده است. در اصلاحیه جدید به شکل بارزتری بر این نقص بزرگ یعنی نادیده گرفتن امنیت شغلی کارگران تاکید شده است.

اصلاحیه های اخیر قانون کار دقیقاً برای باز گذاشتن دست کارفرمایان در اخراج کارگران و به استثمار کشاندن بیشتر آنها و خدمت نمودن به برنامه های تجارت جهانی میباشد. یکی از این برنامه ها اجرای طرح هدفمند کردن یارانه ها است که کمک میکند سرمایه های ایران در سرمایه جهانی به سرعت ادغام شود. از آنجاییکه منفعت زیادی برای سرمایه داران و دولت دارد در عوض عواقب اجرای این طرح با حمله به سفره خالی میلیونها کارگر و زحمتکش هستی آنها را به نابودی و فلاکت می کشاند.

همه ی تغییرات در این قانون در جهت تحقق خواسته های سرمایه داری داخلی و جهانی است. شورای حل اختلاف دارای 9 عضو بود (سه نماینده از کارفرمایان، سه نماینده از دولت و سه نماینده از کارگران) با اینکه برتری با نمایندگان کارفرما و دولت بود، ولی در این پیش نویس دونفر به نمایندگان دولت در شورای کار اضافه کردند این اضافه شدن نمایندگان دولت برای عضویت در WTO است.



از نظر امنیت شغلی با حذف شورای اسلامی کار و جایگزین کردن کمیته‌های انضباطی و دادگاه کار که آگاهانه خواسته اند هیچ نماینده کارگری در آن حضور نداشته باشد، اخراج کارگران آسان‌تر شده و امنیت شغلی کاهش یافته است. تعداد نمایندگان دولتی را در هیات‌های حل اختلاف بیشتر کرده‌اند. مورد دیگر در باب ماده 44 است که مربوط به عیدی است. تا الان کارفرما 2 ماه عیدی می‌داد به شرطی که از سقف 2 برابر حقوق کمتر و از 3 برابر آن بیشتر نباشد. در قانون جدید می‌گوید که شورای عالی کار می‌تواند این مقدار را با توجه به شرایط اقتصادی تعیین کند و به کارگران قراردادی ده درصد بیشتر داده می‌شود. در این قانون واژه سندیکا در مقابل تشکل صنفی نیز حذف شده است. در رابطه با مسئله عیدی ها از آنجاییکه دولت با تحریمها و بحرانهای جدی اقتصادی روبرو است برای برون رفت از این اوضاع حتی از حداقل ترین حقوق کارگران از جمله عیدیهای آنها هم نمی‌گذرد و برای پرداخت آن که حق مسلم کارگران است در این پیش نویس شرط و شروط می‌گذارد. از طرف دیگر با ایجاد رقابت بین کارگران دائمی و قراردادی می‌خواهد از این تفرقه به نفع خود بهره بردای نماید. اما کارگران قرار دادی باید این را مد نظر داشته باشند که کارفرما با پایمال نمودن حق و حقوق پایه ای آنها از جمله: حق بیمه، مسکن، بازنشستگی و مرخصیهای سالانه و..... در مقایسه با کارگران دائمی آنها را از حداقل ترین حقوق محروم نموده است. این حربه را بورژوازی در شرایط بحرانی که احساس خطر می‌کند بکار می‌برد تا بین کارگران تفرقه بیندازد و از اعتراضات یکپارچه و متحد شدن آنها جلوگیری بعمل بیاورد.

لازم است بخشهای مهمی از قانون کار و پیش نویس آن را که در ضدیت کامل با منافع کارگران است مورد بررسی قرار داده و آنها را برشمریم:

یکی از مهمترین و اصلی ترین ماده این قانون که تهاجم همه جانبه ای به طبقه کارگر می باشد فصل ششم آن یعنی فصل مربوط به تشکل های کارگری و کارفرمایی است. در این فصل تعریفی مغشوش و مبهم از تشکل های کارگری و کارفرمایی ارائه می‌گردد. در اصل کم بها دادن به جایگاه تشکل ها چندان هم دور از انتظار نبوده، چرا که وزارت کار با ارائه ی آیین نامه تشکیل انجمن های صنفی و کانون های عالی آن عملا نشان داده است که کوچکترین حقوقی برای استقلال تشکل های صنفی قائل نیست. در بالا هم اشاره شد این قانون در کلیتش ضد کارگری است به این دلیل که فاقد تشکلهای کارگری میباشد.

در ماده 131 از انجمن های صنفی نام برده می شود ولی در آیین نامه اجرایی این فصل که پس از تصویب قانون، توسط وزارت کار و اموراجتماعی تدوین و به اداره های کار مناطق به منظور اجرا ابلاغ شد، در عمل در راه تشکیل هر نوع تشکل مستقل کارگری ممانعتی به عمل می آید. پس از شکایت ها و اعتراضات متعدد کارگران به سازمان بین المللی کار در این رابطه، در سال 1383 تفاهم نامه ای با حضور نماینده گان و مقامات این سازمان و مسئولان وزارت کار جمهوری اسلامی ایران در راستای اجرایی شدن کنوانسیون های شماره 87 و 98 این سازمان و برداشتن موانع موجود در راه ایجاد تشکل های کارگری امضا می گردد. اما متأسفانه هرگز به این تفاهم نامه عمل نشد و این نقص در اصلاحیه ی جدید پیشنهادی وزارت کار همچنان موجود است.

هر کدام از انجمنهای صنفی که در قانون کار به آن اشاره شده و یا حتی آئین نامه اجرایی برای آن تعریف شده است هیچیک از وظایف تشکلهای کارگری را انجام نمی دهد. کار تشکلهای کارگری متشکل کردن کارگران، هدایت اعتصاب و نمایندگی کردن کارگران در حرکتهاى اعتراضی است. تشکل کارگری باید در نقش بازرسی و نمایندگی کارگران در امر پیشبرد قانون کار و نظارت بر اجرای آن ظاهر بشود. تشکل کارگری باید بتواند در قراردادهای کار و در قبال کارفرما و دولت کارگران را نمایندگی کند. تشکلهای کارگری می بایست مستقل از دولت و کارفرما تشکیل یافته تا بتوانند نمایندگی واقعی اعضای خود و کارگران در محل را جدا از دولت و صاحبان سرمایه نمایندگی کنند. اگر بخواهیم خلاصه کنیم اهمیت تشکلهای کارگری در اعتصاب و مبارزات کارگری است، در نمایندگی کردن کارگران در مقابل کارفرما و دولت آنها در قراردادهای کار و غیره است، و در بازرسی و نظارت بر پیشبرد قانون کار و بر مراعات و تامین حقوق کارگران توسط کارفرماست، کارگران در این قانون ابداً چنین حقوقی ندارند و کلاً این قانون تشکل کارگری را به رسمیت نمی شناسد. دولت و کارفرماها تا به اینجا نشان داده اند برضد تشکل یابی کارگران هستند. و نمونه مشخص آن تشکیل سندیکای شرکت واحد و هفت تپه میباشد که رهبران آن مدتهاست فقط به جرم ایجاد سندیکا در زندان بسر میبرند و تحت شدیدترین اذیت و آزار و شکنجه قرار گرفته اند. علت ضدیت حکومت اسلامی سرمایه با ایجاد تشکلهای ناشی از ترس و وحشت است. برای بورژوازی تا دندان مسلح که با اوضاع بحرانی اقتصادی، سیاسی و اجتماعی روبرو است همیشه این نگرانی وجود دارد که کارگران و زحمتکشان با متشکل شدنشان، مبارزات و اعتراضاتشان ضربه کاری بر پیکره این رژیم وارد آورند.

مورد قابل توجه دیگر، دستمزد است: همانطور که قیمت هر کالا را تولید کنندگان و صاحبان آن کالا تعیین می کنند بطور اصولی دستمزد واقعی کارگران هر شغل و حرفه را هم تشکل های صنفی و مستقل آن بخش از کارگران و کارشناسان مربوط به آن ها باید تعیین و تصویب کنند و در صورت بروز مشکل و عدم توافق با کارفرمایان هیئت های حل اختلاف متشکل از نمایندگان تشکل های کارگری و کارفرمایی، کارشناسان امور اقتصادی و اجتماعی باید مسئله را حل و فصل نمایند. متأسفانه تاکنون امکان تشکیل چنین تشکل هایی فراهم نبوده است. در بازار کار ایران با تکه تکه شدن دستمزد و تقسیم آن به حق مسکن، حق خواربار، مزایای شغلی، پاداش افزایش تولید یا بهره وری، عیدی و پاداش آخر سال و... در عمل دست کارفرمایان برای هر نوع اجحاف و دست اندازی به دستمزد باز است.

دستمزد پولی است که کارگر در ازای فروش نیروی کارش می گیرد. معلوم است که کارگر باید تعیین کند نیروی کارش را به چه قیمتی بفروشد. در جامعه سرمایه داری در مورد هر کالایی اینطور است. کسی نمی تواند به فروشگاه برود و بگوید من این جنس را به این قیمت می خرم و بردارد و ببرد. اما ظاهراً در مورد کالایی به اسم نیروی کارعکس این است! خود خریدار دارد قیمت تعیین می کند و فروشنده هم مجبور است بفروشد. در مورد دستمزد نه شورایی کار لازم است و نه کارفرما. نمایندگان کارگران و تشکلهای کارگری باید هر سال حداقل دستمزد را اعلام کنند. و اما در مورد تکه تکه شدن دستمزد روشن است که کارگران باید با هر نوع تقسیم مزد به بخشهای مختلف که اسامی مختلف داشته باشد مخالفت کنند. کارگر در " اشکال مختلف" کار نمی کند. بالاخره صبح به کارخانه و کارگاه میرود و آن ساعتهایی که کارفرما برایش مقرر نموده است کار می کند و بیرون می آید. در واقع یک کار معین و مشخص انجام می دهد. اما کارفرما پولی را که باید در ازای این کار به کارگر بدهد از یک جاهایش تکه تکه می کند و روی هر بخش همانطور که اشاره شد یک اسم می گذارد. برای اینکه کارفرما حساب شده برنامه دارد این بخشها را بموقع از جاهایی بشکند. شکل شکستنش هم این است که می تواند بگوید مزدت را بالا بردم اما آن بخش دیگر پایین آمد. ولی وقتی کل دستمزد را نگاه کنید می بینید در مجموع پول کارگر کم شده است. از طرف دیگر روی منافع کارگران تأثیر می گذارد. یک کارگر یک بخش کمتر شامل حالش میشود و انگیزه کمتری در مبارزه بر سر آن بخش دستمزد پیدا می کند و یکی بیشتر، می تواند اینطور کارگران را مقابل هم قرار دهد. اساس این سیاست تفرقه است.

مورد مهم دیگر، حق اعتصاب است. این حق یکی از اساسی ترین حقوق کارگران است. در قانون کار موجود و در اصلحیه جدید نیز به رسمیت شناخته نشده است. این حق به اندازه حق تشکل برای کارگر حیاتی و ضروری است. در متن قانون کار جمهوری اسلامی مساله نمایندگی کارگران و حقوق و اختیارات آنها ابداً مطرح نشده است. اگر حق اعتصاب را از کارگر بگیرند بمعنایی حق آزادی را از جامعه گرفته اند. آزادی اعتصاب یعنی هیچکس نمی تواند کارگری را که کار را متوقف کرده است مجبور کند به سر کار باز گردد. به درجه ای که این آزادی را محدود می کنند، کارگر را از موقعیت یک انسان آزاد در جامعه، و از نظر حقوقی حقی که جامعه سرمایه داری به فرد داده است خارج می کنند و به موجودی تبدیل کرده که اختیار خودش را ندارد. و از اصلی ترین ابزار مبارزه و دفاع از حقوق خود محروم شده است.

مرجعی برای اعلام رسمیت یا عدم رسمیت اعتصاب وجود ندارد، و این مرجع نمی تواند جز یک مرجع کارگری و منتخب کارگران باشد. باید سازمان و نهادی کارگری باشد و توسط کارگران به رسمیت شناخته شده باشد.

هیچ کشوری نمی تواند مدعی باشد که آزادی بی قید و شرط اعتصاب در آن برقرار است. هر کشور سرمایه داری به نحوی آزادی اعتصاب را محدود کرده است. اما برای کارفرما و سرمایه دارن چنین محدودیتی وجود ندارد. سرمایه دار حق دارد هر وقت خواست سرمایه اش را جابجا و منتقل کند.

اگر جنبه اجتماعی اعتصاب و مستقل از تبیین حقوقی آن در نظر بگیریم ببینیم چه میشود که اعتصاب پیش میآید اعتصاب فقط مختص به کارگران نیست، وقتی کارفرما حقوق کارگران را نمیدهد اعتصاب کرده است. دست به اقدام فوق العاده ای زده و کار عادی را نمی کند. در شرایط امروز هزاران کارگر با حقوقهای معوقه چندین ماهه و حتی در برخی موارد چندین ساله از جانب کارفرماها مواجه هستند. ولی کارفرما نه با نیروی سرکوبگری مواجه است نه زندانی. تا بحال ندیده ایم که پلیس بزور به دفاتر کارفرماها بریزد و اینها را بگیرند و زندانی کنند که چرا پولهایتان را خوابانده اید. چرا حقوقهای معوقه کارگران را به موقع پرداخت نمی کنید. کارفرما هزار و یک راه برای انجام ندادن آنچه میخواهد انجام ندهد دارد، کارگر فقط یک راه دارد و آن اعتصاب است.

اعتصاب کردن کارگران یک پدیده عینی است که کسی نمی تواند منکرش شود. زمانیکه که خمینی هم زنده بود و فتوایش خریدار داشت بارها گفت که اعتصاب " حرام " است با وجود فتوایش دائما هم اعتصاب بود. تا زمانی که تضاد کار و سرمایه در جامعه موجود است و مبارزه طبقاتی جریان دارد چه دولت بخواهد و چه نخواهد، چه سر نیزه اش را روی گلوی کارگران بگذارد و چه نگذارد، اعتصاب پدیده ای است که اتفاق می افتد. قانون کار هم به این امر واقف است که این اتفاقی است که بهر حال می افتد اما در صدد است چگونه آن را کنترل کند.

پیش نویس پیشنهادی وزارت کار و همین طور پیش نویس پیشنهادی کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی وضعیت کارگران را از آنچه است بیشتر به قهقرا می برد و به دولت و کارفرماها این اجازه را میدهد هر وقت خواستند کارگر را اخراج نمایند و هر اتهامی خواستند به کارگر وارد نموده و کارگران را در نا امنی و رعب و وحشت بدون هیچ پشتوانه ای قرار دهند. این اولین بار نیست که چنین پیش نویسهای قانون کار از طرف وزرات کار و دولت بر ضد کارگران مورد بازبینی قرار گرفته است. اما آنچه مهم است کارگران چگونه با مبارزه سراسری و متشکل بتوانند این عمل ضد کارگری را خنثی نمایند.

فقط یک قانون کار انقلابی خواهد توانست پاسخگوی تمام خواسته ها و مطالبات کارگری باشد. تدوین و تصویب چنین قانون کاری باید با شرکت نمایندگان واقعی کارگران صورت پذیرد. چنین قانونی باید منافع کل طبقه کارگر را در مقابل طبقه سرمایه دار تضمین نماید و بتواند رفاه و آزادی را برای کارگران به همراه داشته باشد. این قانون کار باید دارای این مختصات باشد:



1. کارگران باید در ایجاد هر نوع تشکل مستقل خود از دولت و کارفرما از قبیل کمیته، سندیکا، انجمن و شورا آزاد باشند و این تشکلها بدون دخالت دولت و کارفرماها و بوسیله خود کارگران صورت پذیرد.
2. کارگران باید حق آزادی اعتصاب، اعتراض، راهپیمایی، تجمع و آزادی بیان را بدون هیچ قید و شرطی را دارا باشند و در قانون کار باید برسمیت شناخته شود.
3. کارگران باید خواهان لغو تمام قراردادهای موقت و سفید باشند و این قانون باید امنیت شغلی کارگران را با ایجاد مشاغل دائمی و مزایای مکفی تامین نماید.
4. حداقل دستمزد بنا به تورم باید توسط نمایندگان کارگران تعیین گردد این دستمزد باید بتواند تامین کننده یک زندگی انسانی و مرفه برای خانواده های کارگری باشد.

5. طرح هدفمند کردن یارانه ها که باعث افزایش شدید تورم و تحمیل فقر بیشتر به کارگران و مردم میباید باید هر چه سریعتر متوقف شود.

6. هیچ کارفرمایی مجاز نیست حقوق کارگران را به تعویق بیندازد در صورتیکه دست به این اقدام غیر انسانی زده شود خسارات ناشی از عدم پرداخت باید فوری جبران شود.

7. داشتن کار حق ابتدایی هر انسان و کارگری است و نباید هیچ کارفرما و دولتی حق اخراج کارگران و مردم را داشته باشد این حق باید در قانون کار برسمیت شناخته شود.

8. حقوق برابر در ازای کار برابر برای زن و مرد کارگر باید در این قانون برسمیت شناخته شده و کلیه قوانین تبعیض آمیز علیه زنان محو و زنان باید از قوانین حمایتی لازم برخوردار باشند.

9. کارگران و خانواده هایشان باید تحت پوشش بیمه کامل درمانی و بازنشستگی و صدمات ناشی از کار باشند.

10. کلیه کارگران بازنشسته باید از یک زندگی مرفه و با درآمد مکفی برخوردار باشند.

11. کار کودکان ممنوع و هر گونه بهره کشی و تحمیل شرایط نامساعد بر کودکان باید از میان برداشته شود و حقوق کودکان بطور کامل و با ضمانت اجرایی باید رعایت گردد و در قانون کار قید گردد.

12. کارگران در اعتراض به احقاق حق خود باید آزاد باشند و هیچ مرجع قضایی اجازه ندارد کارگری را مورد اذیت و آزار و پیگرد قانونی قرار دهد. آزادی کلیه کارگران زندانی باید تحت یک امرعاجل در دستور این قانون قرار بگیرد.

13. خدمات بهداشتی و درمانی برای کارگران و همه مردم باید رایگان و مکفی و یکسان باشد.

14. این قانون کار اخراج و تحمیل بی حقوقی مضاعف بر کارگران مهاجر را به هر بهانه ای باید محکوم کند و خواهان حقوق برابر برای آنها با دیگر کارگران باشد.

15. کارگران در این قانون باید خواهان لغو هر گونه اضافه کاری اجباری و مضر، که جسم و روان آنها را به مخاطره می اندازد باشند.

16. اول ماه مه بمناسبت روز جهانی کارگر باید تعطیل رسمی اعلام شود. این روز، روز اعتراض، مبارزه و طرح وسیع مطالبات کارگری در سراسر جهان و در ایران است و هر گونه ممنوعیت و سرکوب در این رابطه باید ملغا شود.

17. بیمه بیکاری مکفی به کلیه کارگران بیکار

با توجه به تهاجم همه جانبه سرمایه داری جهانی علیه طبقه کارگری جهانی و نیروی کار و هم چنین مبارزات گسترده ضد سرمایه داری که کارگران بخش اعظم آن را تشکیل می دهند، و این که مساله تغییر قوانین و بازپس گیری بخش های حمایتی این قوانین از کارگران، در سراسر جهان در دستور کار سرمایه داری جهانی قرار گرفته است، و تغییر قانون کار کارگری در ایران نمی تواند متأثر از این حرکت جهانی نباشد. طبقه کارگر ایران باید به عنوان بخشی از طبقه کارگر جهانی در این مبارزه طبقاتی بطور متحد و متشکل نقش خود را ایفاء نماید.

اعتراضات کارگران بر علیه قانون کار ارتجاعی و اصلاحیه هایش بطور پراکنده همیشه موجود بوده است. اما از آنجاییکه سراسری و متشکل نیست نمی تواند بطور موثر جلوی این حرکت بشدت ضد کارگری و ضد انسانی را بگیرد. اعتراض طبقه کارگر بر علیه این قانون کار و اصلاحیه های موجودش یکی از عرصه های مهم مبارزه سیاسی و اجتماعی است. به میزانی که طبقه کارگر بتواند در این زمینه مبارزه و پیشروی نماید، خواست ایجاد تشکلهایش و دیگر مطالباتش را می تواند به طبقه حاکمه تحمیل نماید. تنها مبارزه طبقاتی و پیگیر طبقه کارگر متشکل و متحزب در تشکلهای توده ایش خواهد توانست بورژوازی لجام گسیخته را مهار نموده و جلو به اجرا در آوردن این قوانین ضد کارگری را بگیرد. و با فرستادن نمایندگان واقعی و منتخب خود به نمایندگی کارگران از طرف تشکلهایش در تدوین و تصویب قانونی نقش داشته باشد که نه تنها حقوق کارگران و زحمتکشانش بلکه حقوق تمام شهروندان جامعه را تضمین نماید.