

مقررات کار؛ از مشروطیت تا امروز

قانون کار چکیده تلاش‌های کارگران در یک دهه‌ی پر از تب و تاب پس از پیروزی انقلاب است و در حال حاضر، تنها سندیست که می‌تواند مرجعی قانونی برای جلوگیری از اجحاف در حق کارگران باشد و دقیقاً به همین دلیل است که بایستی حفظ و صیانت شود.

ایلنا: بیست و نهم آبان ماه، سالروز تصویب قانون کار است؛ قانونی که ثمره نزدیک به صد سال تلاش و مبارزه طبقه کارگر و مزدبگیر ایران برای به دست آوردن حقوق صنفیست. در اینجا لازم است یادی کنیم از **زنده‌یاد عزت‌الله عراقی** از نویسندگان پیش‌نویس قانون کار و از حامیان پروپا قرص حقوق کار که درست چند روز قبل از سالروز تصویب قانون کار جان به جان‌آفرین تسلیم کرد. زنده‌یاد عراقی، حقوقدانی عدالتخواه و کنش‌مند بود که در چهارچوب واقعیت‌ها و امکانات عینی، آنچه می‌توانست برای پیگیری حقوق کارگران و آرمان بلند خودش، «عدالتخواهی» انجام داد.

حاصل سالها عدالت‌طلبی و حضور کارگران در صحنه‌های سیاسی و اجتماعی، قانون کاری است که در بیست و نهم آبان ماه ۱۳۶۹ به تصویب رسید؛ این قانون نتوانست برآورنده‌ی صددرصدی مطالبات تاریخی کارگران باشد؛ اما جدا از انتقاداتی که به‌حق به این قانون وارد است، این قانون چکیده تلاش‌های کارگران در یک دهه‌ی پر از تب و تاب پس از پیروزی انقلاب است و در حال حاضر، تنها سندیست که می‌تواند مرجعی قانونی برای جلوگیری از اجحاف در حق کارگران باشد و دقیقاً به همین دلیل است که بایستی حفظ و صیانت شود.

زنده‌یاد عراقی در ارتباط با چند و چون این قانون و کاستی‌ها و امتیازات آن می‌گوید:

« حمایتی بودن مقررات کار، بازتاب یک واقعیت اجتماعی است و نه تنها در مورد رابطه کارگر و کارفرما، بلکه در هر جا که رابطه قراردادی میان دو طرف نامساوی پدید می‌آید، قانون‌گذار باید به حمایت از طرف ضعیف بپردازد؛ مانند حمایت از مصرف‌کنندگان. با این همه، این واقعیت را هم نمی‌توان نادیده گرفت که کارفرمایان و تولیدکنندگان نیز محدودیت‌هایی دارند و در صورتی به فعالیت دست می‌یازند که سودی مناسب از آن به دست آورند و جنبه‌های حمایتی به گونه‌ای نباشد که در بازار رقابت توان ایستادگی را از آنان سلب کند.

در کشور ما، به جز کسانی که از بیخ و بن با مقرراتی از قبیل قوانین کار و دیگر قوانین حمایتی بیگانه‌اند و هر نوع اقدامی در جهت بهبود شرایط کار و زندگی برخی گروه‌های اجتماعی مانند کارگران یا زنان را گام نهادن در وادی‌هایی می‌دانند که با سنت‌های ما سازگار نیست، عده‌ای هم که دیدی بازتر دارند و دگرگونی‌های اجتماعی را درک کرده و ضرورت‌های دنیای نو را حس می‌کنند، از لحاظ اقتصادی مقررات سخت و محدود کننده را بر نمی‌تابند و انعطاف‌پذیری را پیشنهاد می‌کنند. انعطاف‌پذیری مقررات کار در اندازه‌ای که موجب سلب حقوق بنیادین بشر و دلایل پذیرفتنی‌ای از نظر واقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی داشته باشند، امری است که در شرایط کنونی جهانی درک شدنی است. با این همه، به بهانه انعطاف‌پذیری نمی‌توان کارگران را از یک سلسله حداقل‌ها محروم کرد. مقررات مربوط به ایمنی و بهداشت کارگاه، محدودیت ساعت‌های کار روزانه و هفتگی، لزوم بهره‌مندی از مزد مناسب، تعطیل هفتگی و مرخصی سالانه، برخی حمایت‌ها از زنان و نوجوانان، ضرورت باز بودن کارگاه‌ها به روی بازرسان کار، امکان احقاق حق نزد مراجع صلاحیتدار و امور دیگری از این دست، حداقل‌هایی است که چه در کارگاه کوچک و چه در کارگاه بزرگ، چه بخش‌های مختلف (صنعت، کشاورزی، خدمات) باید رعایت شود و به بهانه مصالح اقتصادی و تشویق به تولید و افزایش اشتغال نمی‌توان آنها را نادیده گرفت (در این زمینه امنیت شغلی نیز جایگاه ویژه‌ای دارد). البته، از دید سازمان بین‌المللی کار، رعایت اصول مربوطه به

آزادی سندیکایی و امکان بهره‌مندی از حق تشکل و ایجاد سازمان‌های کارگری و کارفرمایی نیز جزء حقوق بنیادین کارگران محسوب شده و بر آن تاکید بسیار می‌شود».

عراقی معتقد است که مشکل بیکاری و عدم توانایی کارفرمایان ربطی به قانون کار و یا سختگیرانه بودن آن ندارد و می‌گوید: هر چند مشکل بیکاری و عدم اشتغال جدی است، این مشکل ریشه در عوامل دیگر و به ویژه سیاست‌های نادرست جمعیتی گذشته و ساختار ناسالم اقتصادی دارد و زاینده مقررات کار نیست. از همین رو، این مشکل با سست کردن مقررات کار و کاستن از حقوق کارگران، حل شدنی نیست.

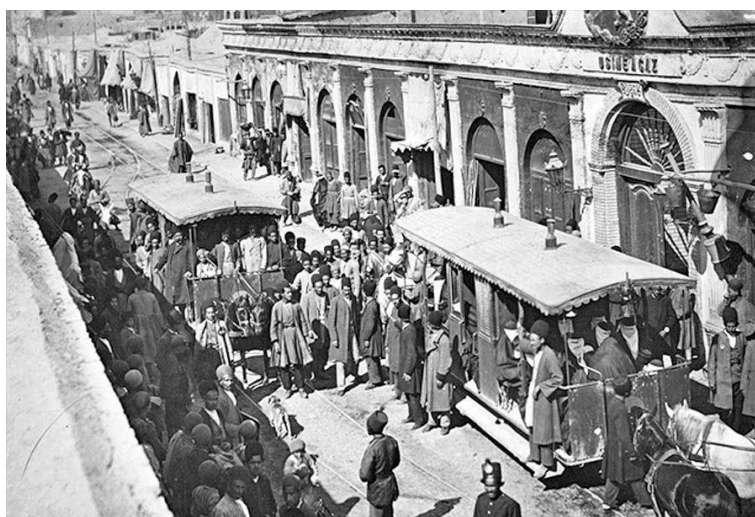
فلسفه حقوق کار، راهبرد کلی‌ست

عراقی در عین حال قانون کار را بی‌نقص نمی‌داند و معتقد است که این قانون کاستی‌هایی نیز دارد اما از آنجا که آرمانخواهی واقع‌گرا و کنش‌مند است، این سند لازم‌الاجرا را می‌پذیرد و در کنار آن تلاش برای ارتقای حقوقی این سند و رفع ابهامات آن را نیز به صورت یک مطالبه جمعی تعریف می‌کند. او می‌گوید: لازم به یادآوری است که دفاع ما از حقوق کار و تاکید بر ضرورت شناختن و رعایت حقوق بنیادین کارگران به معنای آن نیست که قانون کار موجود را بی‌عیب و نقص می‌دانیم. این قانون در برخی موارد خشک و انعطاف‌ناپذیر است. گاه تکالیفی بر عهده کارفرمایان قرار داده است که توجیه آن دشوار است. در پاره‌ای موارد، قانون صراحت لازم را ندارد و این سکوت یا عدم صراحت سبب شده است که عده‌ای بر آن خرده گیرند که هیچ تکلیفی برای کارگران مقرر نداشته است؛ در حالی که چنین نیست و با دقت بیشتر می‌توان تکالیف و مسئولیت‌های کارگران را مشخص کرد. در زمینه تشکلهای کارگری و کارفرمایی و اصولاً روابط جمعی کار، نارسایی قانون و ناهماهنگی آن با معیارهای بین‌المللی مشهود است. کوتاه سخن آنکه دیدگاه ما درباره لزوم حمایت از کارگر بر فلسفه کلی حقوق کار مبتنی است و به منزله تایید همه راحلهای پیش‌بینی شده در قانون نیست.

تاریخ مبارزات کارگران و راه پرفراز و نشیبی که طی

شد

جنبش طبقه کارگر، تاریخی به درازای جنبش آزادیخواهی و دموکراسی‌طلبی ملت ایران دارد؛ سال ۱۹۰۷ میلادی برابر با ۱۲۸۵ شمسی، سالی مهم برای همه مردم ایران و طبقه کارگر بود؛ در این سال، مظفرالدین شاه قاجار نخستین فرمان مشروطیت را امضا کرد و ایران کشوری مشروطه شد و دقیقاً در همین سال است که نخستین اتحادیه کارگری در تاریخ ایران پا به عرصه وجود گذاشت؛ اتحادیه کارگران چاپخانه‌های تهران.



در همین سال بود که اولین اعتصاب کارگری به وقوع پیوست؛ کارگران چاپخانه‌های تهران، با خواسته ساعات کار کمتر (کاهش از دوازده ساعت به نه ساعت) و دستمزد بالاتر اعتصاب کردند؛ پس از آن سلسله‌ای از اعتصابات کارگری به وقوع پیوست؛ اعتصاب ماهیگیران انزلی؛ تلگراف‌چیان تهران و تبریز و اعتصاب کارگران کارخانه برق امین‌الضرب در تهران.

می‌توان گفت کارگران آن سالها که اعتراض به شرایط بد شغلی و تلاش برای بهبود اوضاع را در پیش گرفته بودند، اولین نسل از کارگران شهری و نیمه صنعتی ایران بودند که به علت شکل‌گیری تعداد معدودی کارگاه و کارخانه، پا به عرصه وجود گذاشتند و البته باید گفت دستمایه قانونی برای اولین حرکات عدالتخواهی کارگران ایران، قانون اساسی مشروطه بود. ماده ۲۰ قانون اساسی مشروطه، حق آزادی بیان است و ماده ۲۱ آن، آزادی اتحادیه‌ها و انجمن‌ها و دقیقاً همین دو ماده قانونی، مسیر حق‌طلبی کارگران را هموار کرد.

در سالهای بعد از مشروطه، نیروی کارگر شهری در حال گسترش بود و سالها طول کشید تا این نیروی رو به تزاید، راه خود را از اصناف و مشاغل خرده‌پا در فضای استاد-شاگردی جدا کند. پیش و پس از مشروطه، ایجاد سازمان اجتماعیه-عامیه در قفقاز و استقرار شاخه‌هایی از آن در شهرهای بزرگ ایران از جمله تهران، مشهد و تبریز، و همچنین مراودات گسترده کارگران ایرانی با کارگران ساکن باکو و ماورای خزر، عواملی بودند که به آگاهی نسبی طبقه کارگر و انسجام و تشکل‌یابی آن منجر شد.



با این وجود دهه‌ها طول کشید تا کارگران بتوانند به قانونی حمایتی برای مدون کردن رابطه آنها با کارفرمایان دست پیدا کنند؛ پیش از تصویب اولین قانون کار، اتحادیه‌های تقریباً پرشمار کارگری، سخنگو و نماینده خواسته‌های کارگران بودند؛ کارگران مطالباتشان را از طریق اعتصابات پی‌درپی به کرسی می‌نشانند و حقوق کار توسط پیمان‌های دسته‌جمعی میان اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان و دولت، به دست می‌آمد و تبدیل به توافقنامه می‌شد؛ توافقنامه‌هایی که در غیاب قانون کار، نقش حمایت از کارگران را بر عهده داشتند؛ منتها این توافقنامه‌ها، پراکنده و منطقه‌ای بودند و شمولیت کشوری نداشتند؛ مانند توافقنامه میان اتحادیه خبازان تهران با دولت بر سر دستمزد کارگران نانوا؛ یا توافق بر سر کاهش ساعات کار مطبعه‌چیان تهرانی.

ایران از اولین اعضای سازمان جهانی کار

با این همه، دهه‌ها طول کشید تا قانونگذاران و دولت‌ها به فکر افتادند رابطه کارگر- کارفرما را قانونمند کنند. با وجود تلاش‌های پراکنده بهارستان‌نشینان از جمله سلیمان میرزا نماینده دموکرات‌ها در دوره‌های اولیه مجلس، تا بعد از کودتای سیدضیا هیچ تلاشی برای تصویب قانونی همگانی برای حمایت از کارگران انجام نشد. در سال ۱۹۱۴ بود که سازمان جهانی کار (ILO) ایجاد شد و اتفاقاً ایران از اولین اعضای این سازمان بود؛ این سازمان که در اولین سالهای پیدایش خود بود، در نظر داشت وضعیت کارگران کشورهای عضو را با دقت رصد کند و در همین راستا، گزارشی از کارگران قالیبافخانه‌های کرمان دریافت کرد. این گزارش کاملاً ناامیدکننده بود؛ در این گزارش آمده بود: کودکان خردسال در بدترین شرایط در قالیبافخانه‌ها کار می‌کنند؛ شرایط بهداشتی کارگاه‌های نمناک و نمر، اسفناک است؛ خبری از تهویه و هوای سالم نیست و ساعات کار حتی برای کودکان و زنان باردار بسیار طولانی‌ست.

پس از آن، سازمان جهانی کار به دولت ایران فشار آورد تا نظارت بیشتری بر شرایط شغلی کارگران به خصوص کارگران قالیباف داشته باشد؛ در نهایت با پیگیری کنسول انگلیس در کرمان، در سال ۱۹۲۳، قانون کار در قالیبافخانه‌های کرمان تصویب شد؛ براساس این قانون به‌کارگیری دختران زیر دوازده سال و پسران زیر ده سال در قالیبافخانه‌ها ممنوع شد؛ کارفرماها ملزم به رعایت اصول بهداشتی و از جمله نصب تهویه و هواکش شدند و در نهایت ساعت کار کاهش یافت؛ نه ساعت کار که یک ساعت آن بایستی برای ناهار آزاد باشد.

این قانون که البته سراسری و همگانی نبود و فقط مختص به یک صنف و آنهم فقط در یک شهر می‌شد، اولین قانون مدون ایران بود که حقوق کار را به رسمیت می‌شناخت و در جهت حمایت از کارگران، برای کارفرمایان تکلیف تعیین می‌کرد. مصوب شدن این قانون، قدمی رو به جلو بود؛ گرچه گزارشات سالها بعد سازمان جهانی کار حکایت از این دارد که قانون مصوب به درستی در قالیبافخانه‌های کرمان اجرا نشده‌است.

ایجاد اولین شورای کار در دولت کودتا

گام بعدی برای نظام‌مند کردن روابط کار به سالهای بعد از کودتای ۱۲۹۹ برمی‌گردد. سیدضیاءالدین طباطبایی، که اولین دولت پس از کودتا را تشکیل داد، اقدام به ایجاد شورای کار کرد؛ هدف از شورای کار، رسیدگی به رابطه کارگر- کارفرما در کارگاه‌ها و صنایع اندک کشور بود؛ قرار بود جلسات منظمی با حضور نمایندگان دولت و کارگران و کارفرمایان تشکیل شود و به مظلومه‌ها و شکایات کارگران رسیدگی شود؛ از قرار، به دلیل تب و تاب رو به افزایش سیاسی و تغییرات پی‌درپی دولتهای پس از کودتا، این شورا هم راه به جایی نبرد.

سالها جلوتر می‌آییم؛ پس از کودتا، گسترش صنایع در دستور کار قرار می‌گیرد؛ ایران صاحب راه‌آهن، کارخانجات و واحدهای نساجی می‌شود؛ در دوران پهلوی یکی از مهمترین اعتصابات کارگری در همین واحدهای نساجی شکل می‌گیرد؛ اعتصاب کارگران پارچه وطن در اصفهان؛ با این وجود، کارگران شهری و صنعتی ایران که تعدادشان چند برابر شده، هنوز فاقد قانون حمایتی هستند؛ تنها در سال ۱۳۱۵، قانون کارخانه‌ها، تصویب می‌شود؛ اما این قانون نیز ایرادات قبل را داشت؛ کلی نبود و همه کارگران را در همه واحدهای خرد و درشت دربر نمی‌گرفت؛ نه جامعیت داشت و نه الزام‌آور بود؛ در نتیجه اجرایی نشد.

باز هم جلوتر می‌آییم تا می‌رسیم به اولین قانون کار کشور؛ مصوب ۱۳۲۵ در دولت احمد قوام؛ **افشین حبیبزاده** در کتاب **مشارکت سیاسی طبقه کارگر در ایران** در ارتباط با این قانون می‌گوید: احمد قوام در اردیبهشت ۱۳۲۵ پیشرفته‌ترین قانون کار در خاورمیانه را تصویب کرد؛ قانون کار جدید و عده داد که حداقل دستمزد را براساس قیمت محلی مواد غذایی تعیین کند؛ استخدام کودکان را ممنوع سازد؛ ساعات کار روزانه را به هشت ساعت برساند؛ پرداخت حقوق روزهای جمعه و شش روز تعطیلی سالانه از جمله روز کارگر را اجرا کند و به اتحادیه‌ها اجازه تشکل و مذاکره با مدیریت را بدهد.

جنبش کارگری بین سال‌های ۱۳۲۰ تا ۱۳۲۶، رشد سریع داشت؛ از کارخانه‌های نساجی اصفهان گرفته تا صنعت نفت در خوزستان. یکی از دلایل تصویب قانون کار همین رشد سریع و ناگهانی مطالبات کارگران بود. **پرواند آبراهامیان** دلایل این مطالبه‌گرایی گسترده را این‌طور عنوان می‌کند:

۱- عدم هماهنگی میان رشد قیمت کالاها و دستمزد

۲- افزایش ساعات کار

۳- سخت بودن شرایط کار

ماده ۳۳، تسهیل‌گر اخراج کارگران

در سال ۱۳۳۶ چندین اعتصاب خودجوش در صنایع نساجی، نفت و معدن رخ داد؛ پیامد این اعتصابات و پیگیری‌های متشکل کارگران به تصویب دومین قانون کار در سال ۱۳۳۷ انجامید؛ این قانون که در واقع اصلاحیه قانون ۱۳۲۵ بود، ضمن به رسمیت شناختن حقوق کار، با اعمال نظارت دولت، محدودیت‌هایی بر کارگران و تشکل‌های آنها اعمال کرد و از طرف دیگر، ماده ۳۳ آن دست کارفرمایان را برای اخراج کارگران بازگذاشت.

حسین اکبری، فعال کارگری در ارزیابی قانون ۱۳۳۷ و مقایسه آن با قانون کار فعلی، عیب‌های آن قانون را برمی‌شمارد و می‌گوید:

«قانون کار مصوب ۱۳۳۷ این ظرفیت را داشت تا کارگران بتوانند بر پایه ایجاد سندیکاها بر اجرای درست قوانین نظارت داشته باشند اما این محدودیت را داشت که در قراردادهای کار با ماده ۳۳ خودکار فسخ قرارداد را یکجانبه به کارفرما واگذارد و آن نظارت و اعمال قدرت کارگری در اجرای قراردادهای بین طرفین را خنثی کند؛ به عنوان مثال، بارها کارگران معترض به شرایط کار بر حسب اعمال این ماده قانونی از حقوق خود در ادامه اشتغال محروم می‌شدند. اخراج کارگر حق خدشه ناپذیر کارفرمایان در تنظیم روابط و مقررات به سود خود بود و هیچ ضمان اجرایی در جلوگیری از کارکرد این ماده قانونی وجود نداشت؛ ماده ۳۳ قانون کار به "پلیس قانون کار" شهرت یافته بود.

گرچه قراردادها سفید امضا نبود و نیازی بر پیشبرد چنین رویه‌ای از سوی کارفرمایان دیده نمی‌شد؛ اما نفس این ماده قانونی کافی بود تا همه راهکارهای حقوقی در این مورد (ادامه اشتغال کارگر در یک کارگاه) بی‌اثر گردد. در ضمن قرارداد کار در قانون کار شامل بخش قابل توجهی از کارگران شاغل در بنگاه‌های کشاورزی، کارهای خانگی، کارگاه‌های فامیلی و بسیاری از کارگرانی که به نحوی زیر پوشش قانون کار نبودند نمی‌گردید و این راه‌های بهره‌کشی از کار دیگری را برای کارفرمایان هموار می‌کرد.

این ماده قانونی از قانون کار کنونی رخت برپست و این اختیار به تشکل‌های قانونی و نمایندگان کارگران پس از ابلاغ اجرایی آن به دولت داده شد تا در تصمیم بر سر فسخ قرارداد کارگر نظر دهند و در صورت نادرستی این تصمیم از سوی کارفرما به بازگشت به کار کارگر رای دهند؛ اما نقطه مقابل در این قانون، ضعف سازمان‌های کارگری در اجرای ماده ۲۷ قانون کار کنونی بوده و هست».

و در نهایت می‌رسیم به انقلاب مردم و تلاش‌های کارگران برای تصویب قانون کار که در آبان‌ماه ۱۳۶۹ به ثمر رسید؛ قانونی که گرچه کاستی‌هایی هم دارد، اما حقوق کار را به خوبی نهادینه کرده و مهمترین سند در دفاع از مطالبات مزدبگیران است.

ابوالقاسم سرحدی‌زاده، وزیر کار در دولت میرحسین موسوی که قانون کار در دوران وزارت او مصوب شد، در ارتباط با روند تصویب قانون کار می‌گوید:

«قانون کار در قبل از انقلاب به نفع کارگر نبود و آن قانون مطالبات کارگر را تامین نمی کرد و به ازای کار و تلاشی که کارگر می کرد، دستمزد دریافت نمی کرد. لذا کارگران انتظار داشتند که انقلاب این قانون را تغییر دهد و قانونی به تصویب رسد که مطالبات واقعی کارگران را برآورده سازد.

وزارت کار در همان اول انقلاب برای برآورده کردن این خواسته به حق کارگران دست به کار شد و مرحوم فروهر در دولت موقت حداقل دستمزد کارگری را یکباره به طور چشمگیری افزایش داد ولی این افزایش دستمزدها بر اثر تغییر قانون کار نبود. بعد از مرحوم فروهر، آقای توکلی درصدد تغییر قانون کار برآمدند و یک پیش نویس از قانون کار تهیه کرده و به مجلس ارائه نمودند. اما این تغییر مورد قبول کارگران واقع نشد و مجلس نیز ضمن اعتراض به نحوه تدوین این قانون، با آن مخالفت کرد و به دنبال این ماجرا آقای توکلی مجبور شد استعفا بدهد. بعد از آن از بنده برای حضور در کابینه به عنوان وزیر کار دعوت شد و از ماموریت های اولیه بنده نیز تدوین قانون کار جدید مطابق با خواسته های به حق کارگران و کارفرمایان و در راستای اهداف و آرمان های انقلاب اسلامی بود.

در قانون کاری که آقای توکلی تدوین کرده بودند روابط آزاد بین کارگر و کارفرما بدون حضور و دخالت دولت مدنظر بود؛ ولی ما با مشورت کارشناسان و صاحب نظران به تدوین قانون کاری مشغول شدیم که حضور دولت، در روابط بین کارگر و کارفرما را الزامی می دانست. شروع به تدوین قانون کار کردیم با این دیدگاه که دولت اسلامی در جمیع قراردادهای کار بین کارگر و کارفرما باید حضور داشته باشد و ناظر بر این قراردادها باشد و اگر اجحافی صورت گرفته باشد دولت دخالت کند و حقوق کارگر را که بر عهده کارفرما است تعیین کند؛ چه حقوق مادی و چه حقوق معنوی کارگر که باید از سوی کارفرما رعایت می شد.

وقتی که چنین اعتراض هایی شد امام وارد صحنه شدند و مجدداً بر دیدگاه های خود تأکید کردند و گفتند: دولت اسلامی اقتدارش خیلی بیشتر از این است به علت اینکه الان در موقعیت جنگی هستیم و فرصت پرداختن به این مسئله به طور کامل وجود ندارد اما همین قدر اعلام می کنم که دولت اسلامی می تواند در جمیع موارد روابط کار دخالت و حضور داشته باشد و آزادانه نظارت داشته و به کارگر و کارفرما تحکم نکند که مثلاً این قانون را اجرا و یا رعایت کنند.

به هر حال گفت وگوها و بگو مگوهای زیادی صورت گرفت که نتایج آن نگاه های ارزشمند امام بود که واقعاً گره گشای کار بود؛ چون در آن زمان نگرشی بود که دولت خوب آن دولتی است که نباشد و یا دولت خوب حداقل دخالت را در کارها بکند. در حالیکه به گفته حضرت علی (ع) وجود دولت واجب و ضروری است و دولت حتماً باید باشد؛ حتی وجود یک دولت فاسد بهتر از نبودن دولت است و از دیدگاه امام دولت خوب دولتی حداکثری بود. دولتی که بر همه امور نظارت داشته باشد و حضرت امام معتقد بودند که حکومت اسلامی حتی می تواند به صلاح دید و شرایط جامعه برخی از واجبات دینی را تعطیل کند. کما اینکه می بینیم در یک مقطع زمانی ایشان حج را تعطیل نمودند و امام شرح دادند که حکومت اسلامی حتی مسجد را می تواند خراب کند و تخریب مسجد ضرار در زمان پیامبر اسلام (ص) را مثال زدند. امام با یک چنین دیدگاهی به حمایت از قانون کار پرداخت و تأکید کرد دولت باید مدافع حقوق کارگران باشد و براساس همین وظیفه ما قانون کار را تدوین کردیم و به مجلس شورای اسلامی در قالب یک لایحه ارائه کردیم و این لایحه پس از تصویب مجلس به شورای نگهبان ارسال شد و بعد از عدم تصویب آن توسط شورای نگهبان، امام برای رفع این مشکل، که مشکل کارگران بود بنای تأسیس مجمع تشخیص مصلحت نظام را پایه ریزی نمودند.

در شورای نگهبان مجتهدینی بودند که بر مواضع خودشان پافشاری می کردند بنابراین امام دستور دادند که مجمع تشخیص مصلحت تعیین شود و هر کجا که بین مجلس و شورای نگهبان اختلافی بوجود آمد پا در میان بگذارد و آن مشکل را حل نماید. مجمع تشخیص مصلحت نظام پس از تشکیل، مصوبه مجلس که همان نظر امام بود را تصویب کرد و بدین ترتیب با حمایت ها و دخالت های شخص

حضرت امام قانون کار با تمام کارشکنی‌هایی که در مسیر تصویب آن رخ داد به تصویب رسید و این یک قدم بسیار اساسی برای احقاق حقوق کارگران و تصحیح روابط بین کارگر و کارفرما بود».

این اظهارات و نگاه واضع قانون کار است؛ قانونی که گرچه از حقوق حداقلی کارگران حمایت می‌کند؛ اما با فشار سرمایه‌سالاران در اجرای آن خلل‌های بسیار به وجود آمده‌است و بخش‌های عمده‌ای از آن علیرغم گذشت دهه‌ها هنوز اجرایی نشده‌است؛ خیلی‌ها از جمله رئیس کمیسیون اقتصادی مجلس این قانون را سختگیرانه و مانع رشد اقتصادی می‌دانند و البته نمایندگان این نوع تفکر دست راستی، پیش از این نیز تلاش کردند با ارسال پی‌درپی لوایح اصلاح قانون کار به مجلس (که همه مشابه هم، حقوق اولیه کارگران را نشانه گرفته بودند)، این قانون و حقوق مندرج در آن را مخدوش کنند؛ که خوشبختانه تاکنون با ایستادگی کارگران موفق نشده‌اند و به هدفشان نرسیده‌اند.

در انتها شاید درست‌ترین حرف در ارتباط با قانون کار فعلی، صحبت یکی از فعالان کارگری باشد که در نشستی با حضور کارفرمایان و حامیان بهره‌وری و رشد اقتصادی، قانون کار را در دست گرفت و گفت: **این چند صفحه کاغذ، دستاورد من کارگر از یک قرن انقلاب و مبارزه است؛ هر کاری می‌کنید، مختارید؛ اما این حداقل را از من نگیرید.**

گزارش: نسرين هزاره مقدم

قانون کار فعلی می‌توانست مترقی‌تر باشد

کارگران برای تصویب اولین قانون کار در بهارستان بست نشستند

ایلنا: جواد مهران‌گوهر از قدیمی‌های جنبش کارگری‌ست؛ او از سالهای بعد از کودتای ۲۸ مرداد ۳۲، کم‌کم وارد عرصه فعالیت‌های کارگری می‌شود؛ در سالهای پایانی دهه سی خورشیدی از اعضای هیات مدیره سندیکای کارگران کفاش است و فعالیتش را تا بعد از انقلاب اسلامی ادامه می‌دهد؛ او تأثیر سه قانون کار مختلف را در سه دوره مختلف تاریخی بر زندگی خود و همکارانش دیده؛ قانون مصوب ۱۳۲۵ در فضای باز بعد از شهریور بیست؛ قانون مصوب ۱۳۳۷ در سالهای بعد از کودتای دردناک نفت و در نهایت، قانون سال ۱۳۶۹ که محصول سالهای اول انقلاب است؛ به همین خاطر است که به مناسبت بیست و هشتم آبان ماه، سالروز تصویب قانون کار سراغش رفتیم تا پای صحبت هایش بنشینیم و ببینیم نگاه این فعال قدیمی به قانون کار چگونه است؟

ایلنا: چه روندی منجر به تصویب قانون کار در سال ۶۹ شد؟ پیش از تصویب، چه اتفاقاتی افتاد؛ به عبارتی از ابتدای انقلاب تا زمان تصویب قانون کار، کارگران چه کنش‌هایی داشتند، چه فعالیت‌هایی کردند و چه روندی طی شد تا در نهایت منجر به تصویب قانون کار در سال ۶۹ شد؟

می‌خواهم یک مقدار به عقب‌تر برگردم؛ بلکه بتوانم یک بررسی تطبیقی و مقایسه‌ای انجام دهم. یک قانون کار داریم که مصوب ۱۳۲۵ است؛ اولین قانون کار بعد از شهریور بیست. این قانون با همت کارگران کورمپزخانه‌ها و با حمایت دیگر گروه‌های کارگران، تصویب شد. می‌توان گفت این قانون، اولین سند مدون مصوب است که حقوق کار را در نظر گرفته‌است. آن زمان هم به تصویب رسیدن این قانون برای کارگران چندان راحت و بی‌دردسر نبوده است؛ از قرار، کارگران در مجلس بست می‌نشاند و اجازه ورود و کلا را نمی‌دهند تا این که قانون تصویب می‌شود. آن زمان هم طرف‌های مقابل، دولت و سرمایه‌داران فنودال مقاومت می‌کردند و نمی‌گذاشتند قانون کار تصویب شود. در هر صورت، در نهایت کارگران موفق شدند که حرفشان را به کرسی بنشانند؛ کارگران کورمپزخانه‌ها به

همراه کارگران بنا، کارگران چاپخانه‌ها، کارگران کفاش و خیاط و خبازان. آن قانون مصوب ۱۳۲۵، در زمان خودش قانون بدی نبود. جلوتر که می‌آییم به قانون کار بعدی می‌رسیم در ۱۳۳۷؛ که در این قانون جدیدتر، یک مقدار اصلاحاتی صورت گرفت و قانون متری‌تری بود. نکته اساسی اینجاست که در این قانون جدیدتر نیز، سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری حذف نشدند. تشکلهای کارگری را می‌پذیرند و در قانون هم می‌آورند. بین سالهای بیست تا بیست و هفت، اتحادیه مشهوری داریم به نام شورای متحده کارگران و زحمتکشان ایران که ساختار و اعضای قوی داشت؛ چندصد هزار عضو داشت؛ حتی کارگرانی عضو این اتحادیه بودند که درس خوانده اروپا بودند و بعد از بازگشت به وطن، عضو اتحادیه شده بودند.

البته بعد از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲، یک دوران سرکوب تاریخی داریم که کارگران و تشکلهایشان به بهانه‌های مختلف سرکوب شدند

البته بعد از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲، یک دوران سرکوب تاریخی داریم که کارگران و تشکلهایشان به بهانه‌های مختلف سرکوب شدند. من خودم از سالهای بعد از کودتا در متن جنبش کارگری بودم؛ در سندیکای کفاش بودم و در هیات مدیره اتحادیه سراسری. در همان زمان بود که شاه می‌آید دو تا حزب، حزب ایران نوین و حزب مردم را درست می‌کند که در سالهای بعدتر می‌بیند که با دو حزب هم نمی‌تواند آنطور که می‌خواهد عمل کند؛ می‌آید تک‌حزبی می‌کند که کار خودش را بهتر پیش ببرد؛ حزب رستاخیز را تاسیس می‌کند. مساله اینجاست که ما سندیکاهای مستقل کارگری که با مبارزات سنگین توانسته بودیم تابلوهای مستقل بودن خودمان را حفظ کنیم و از چنگ این احزاب ساختگی در بیاوریم، در طول همه آن سالها، هیچ دخالت و عضویتی در این احزاب نداشتیم و هر تلاشی هم که کردند، نتوانستند سندیکاها را به زیر پرچم خودشان بکشانند. ما تا به آخر، مستقل باقی ماندیم.

اینلا: یعنی هیات مدیره سندیکاها، عضو هیچ یک از این احزاب نبودند؟

هیچ‌کدام؛ یک نفر سندیکایی داشتیم که در رستاخیز دخالت کرد و مصدر کاری شد، آن هم به صورت شخصی دخالت کرد و این عضویت، ربطی به سندیکا نداشت. ولی اگر بخواهم یک نگاه کلی به بحث قانون کار داشته باشم باید بگویم در آخرین قانون کار شاهنشاهی هم در ماده ۳۳ دست کارفرماها برای فسخ یک طرفه قراردادها باز گذاشته شده بود؛ ولی ما سندیکاهای مستقل قادر بودیم جلوی اینها بایستیم؛ می‌توانستیم با مذاکره یا با اعتراض و اعتصاب، کارفرمایان را عقب بزنیم؛ نمی‌گذاشتیم آنچنان که می‌خواهند، ترکتازی بکنند. البته اتحادیه‌ها و تشکلهای مستقل کارگری، به هر حال وجود داشتند، ولو اینکه مثل خیلی از کشورهای جهان پیشرفته توانایی و قدرت و آزادی عمل نداشتند. بعد از کودتای ۲۸ مرداد، سندیکای کارگران نفاش، سیزده شماره نشریه منتشر کرد؛ که البته با مشکلات بسیار؛ ولی بالاخره توانستیم سیزده شماره بیرون بدهیم و آگاهی‌های زیادی به کارگران منتقل کنیم. در آن زمان برخلاف مجلات و نشریاتی که وجود داشتند و غالباً دولتی و سانسور شده بودند، ما در سندیکای کارگران کفاش توانستیم مستقل حرکت کنیم. البته همانطور که گفتم بودند مشکلات؛ نظارت سنگین بر نشر می‌شد و چاپخانه‌ها هم تحت فشار بودند (ما با چاپخانه مظاهری کار می‌کردیم) اما به هر حال، توانستیم این کار را انجام دهیم.

امکان ندارد قانون کار در هر کشوری و در هر زمانی بدون حضور کارگران و بدون حضور تشکلهای مستقل کارگری، به صورت متریقی تصویب شود؛ نمی‌شود یک‌طرفه رفت در یک اتاقی نشست و برای کارگران هدیه آورد بیرون

از اقدامات دیگری که سندیکاها انجام دادند این بود که بیمه‌های اجتماعی را توانستیم برگردانیم؛ ماده ۱۵ قانون کار (در ارتباط با ساختار سندیکاها) را توانستیم برگردانیم؛ جلسات مختلف شبانه داشتیم؛ کنفرانس‌ها و مجامع داشتیم؛ اینها همه را داشتیم. این شرح‌ها را می‌دهم تا به اینجا برسم که بگویم امکان ندارد قانون کار در هر کشوری و در هر زمانی بدون حضور کارگران و بدون حضور تشکلهای مستقل کارگری، به صورت متریقی تصویب شود؛ نمی‌شود یک‌طرفه رفت در یک اتاقی نشست و برای کارگران هدیه آورد

بیرون. بزرگترین هدیه‌ای از این نوع که در چند دهه گذشته به کارگران دادند و همه ما شاهدش هستیم و فرزندان خود من هم دست به گریبانش هستند، همین قراردادهای سفید امضا و موقت است که باب شد؛ قراردادهای یک ماه امضا و دو ماه امضا و از آن مهم‌تر قراردادهای یک طرفه که فقط ضامن خواسته‌ها و منویات کارفرماها هستند که نتیجه‌اش، پایمال شدن کارگران و دادن همه اختیارات به طرف مقابل است. بزرگترین کارفرما هم در این چند دهه، خود دولت بوده و در مرحله بعد، شبه‌دولتی‌ها. وقتی بتوانند یک طرفه همه چیز را زیر پا بگذارند، دیگر هیچ حمایتی نه روی کاغذ و نه در عمل باقی نمی‌ماند.

ایلنا: حالا معایبی که هست به کنار؛ می‌خواهیم ببینیم بعد از انقلاب چه روندی طی شد که به قانون ۶۹ رسیدیم.

ببینید روندی که طی شد، بالا و پایین زیاد داشت؛ یک دوره ۵ ساله داریم اول انقلاب که اصلاً قانون کار را بخشی از انقلابیون قبول نداشتند. می‌گفتند قانون کار نیاز نداریم. بعد از آن بود که رفتند سراغ قانون‌نویسی؛ خوب به خاطر دارم همین مجمع تشخیص مصلحت نظام اصلاً به دستور امام روی قانون کار به وجود آمد که همان قانون کار قبلی را آوردند وسط و یک سری اصلاحاتی روی آن انجام دادند؛ از همان اوان، عده‌ای بودند که تشکلهای مستقل و عملکرد آزادانه آنها را دخالت در سیاست می‌دانستند؛ در حالی که اینطور نیست؛ در قانون کار قبل از انقلاب و در همین قانون کار فعلی همه جا بحث اینست که مشارکت کارگران به معنای ایجاد حکومت یا تشکیل دولت کارگری نیست؛ بلکه به معنای دفاع از حقوق سیاسی کارگران است. حالا معنای دفاع از حقوق سیاسی چیست؟ یعنی در عرصه اقتصاد، در عرصه اجتماع و در همه عرصه‌های کلان، از حقوق کارگران و از حقوق کار دفاع شود. در همه جای دنیا هم رسم است که وقتی یک حزبی می‌خواهد به مجلس برود یا قصد دارد دولت تشکیل بدهد با سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری تماس می‌گیرد و برنامه خودش را به آنها می‌دهد؛ آن وقت سندیکاها و کارگران هم اگر دخالت می‌کنند به همان برنامه رای می‌دهند یا برنامه را نقد می‌کنند.

ایلنا: یعنی در جهت منافع صنفی خودشان، برنامه‌های سیاسی را ارزیابی می‌کنند.

بله دقیقاً در جهت منافع صنفی و جمعی خودشان؛ اصلاً ربطی به دخالت در سیاست ندارد.

ایلنا: در قانون فعلی مزایایی هم داریم؛ مثلاً در مورد مزد یا در مورد قراردادهای شغلی؛ حالا این که اجرا نشده و نمی‌شود به کنار به طور کلی نظر شما درباره قانون فعلی چیست؟

درست است؛ این مزایا و محاسن همه هست؛ ببینید به صورت کلی وقتی کارگرها می‌خواهند از حقوق خودشان دفاع بکنند، در این دفاعیه مزد مطرح است، ساعت کار مطرح است، بیکاری و چگونگی رفع بیکاری مطرح است، نظارت بر تولید مطرح است؛ اما همه این دفاعیات وقتی معنا پیدا می‌کند و رو به جلو حرکت می‌کند که کارگر بتواند متشکل شود و کنشگری داشته باشد؛ پس موضوع موضوع کم‌اهمیتی نیست. می‌توانست این قانون مترقی‌تر باشد؛ یعنی توان و ظرفیت آن را داشت. ولی مسلم است که عیب‌های بسیار هم داشته؛ یعنی باید گفت هیچ کدام از قوانین کاری که تا کنون تصویب شده اند، چه قبل از انقلاب و چه بعد از انقلاب، هیچ کدام، تاکید می‌کنم هیچ کدام، نتوانسته‌اند توقعات و خواسته‌های کارگران را تا حد قابل قبولی برآورده کنند. کارگران نقشی در تصویب قانون نداشتند؛ پیش از آن نه مجمع عمومی برگزار شد نه تشکل مستقلی پا گرفت؛ در نتیجه نمایندگان واقعی کارگران در تصمیم‌گیری‌های منتج به تصویب قانون، کوچکترین نقشی نداشتند. البته ما سعی خودمان را کردیم. با دوایر دولتی و وزارت کار زمان هم رایزنی و مکاتباتی انجام شد؛ شاید بشود گفت فصل ششم قانون کار که حق نمایندگی و تشکل‌ها را به رسمیت شناخته، محصول همین تلاش‌هاست؛ اما به آنجایی که در نظر داشتیم نرسیدیم و هنوز هم نرسیده‌ایم.....

گفتگو: نسرين هزاره مقدم