

گفت‌وگو درباره‌ی قانون کار

نشر کارگری «ما»

۲۷ فروردین ۱۳۹۱

نشر کارگری «ما» در نظر دارد مباحث مهم استراتژیک و همین‌طور مسائل مهم روز جنبش کارگری را با همکاری کارگران و فعالان عرصه‌ی کارگری بدون در نظر گرفتن باورها و دیدگاه‌های شخصی‌شان به بررسی و نقد بنشیند و سهمی هر چند اندک در آسیب‌شناسی و کمک به راه‌گشایی معضلات و تنگناهای این جنبش داشته باشد.

«ما» هم‌زمان با نزدیک شدن به روز جهانی کارگر و هم‌گام با تلاش‌های همه‌ی پوینده‌گان جنبش کارگری برای بزرگداشت این روز و دفاع از دست‌آوردهای آن، نتیجه‌ی نخستین تلاش خود را تحت عنوان «گفت‌وگو درباره‌ی قانون کار» به همه‌ی کارگران و فعالان جنبش کارگری تقدیم می‌کند.

«ما» در این راه دست‌گرم یاری‌رسان و همکاری شما را در هر سطح و زمینه‌ای صمیمانه می‌فشاریم.

گفت‌وگو درباره‌ی قانون کار

مقدمه: به دنبال طرح «اصلاح قانون کار» و انتشار پیش‌نویس وزارت کار در این مورد، در محافل مختلف پیرامون آن بحث‌های دامنه‌داری با انگیزه و سمت‌گیری‌های مختلف در گرفت. در تشکله‌ها و محافل کارگری بحث اصلاح قانون کار به نفع کارگران از مدت‌ها قبل مطرح بود و با انتشار این پیش‌نویس دوباره به این بحث‌ها دامن زده شد. آنچه در زیر می‌آید گزیده‌ی چند نشست کارگری و گفت‌وگو در این باره است.

نشر کارگری «ما»

جلسه‌ی اول

پیمان: بچه‌ها تا حالا چیزی در مورد تغییرات جدید قانون کار شنیدید؟

قاسم: نه والا، مگه قراره چی بشه؟

پیمان: هیچی، قراره همون یه ذره حق و حقوقی هم که داریم ازمون بگیرن. سال به سال دریغ از پارسال!

مرضیه: مگه همین قانون کاری که الان هست چه گلی به سرمون زده؟ ما که تا حالا خیری از اون ندیدیم.

امید: نه بابا، این طورا هم نیست. تو همین قانون هم یه چیزایی پیدا می‌شه که با استفاده از اونا بتونیم بعضی‌جاها حق‌مون رو از کارفرماها بگیریم.

پیمان: دوستان اجازه بدید برای روشن شدن ماجرا یه خورده به عقب برگردیم و ببینیم که اصلاً این قانون کار از کجا اومده.

امید: من موافقام. آدم آگه بدونه سرگذشت یه پدیده چیه، بهتر می‌تونه در موردش قضاوت کنه. من یه چیزایی در این مورد می‌دونم، پیمان تو شروع می‌کنی یا من؟

پیمان: فرقی نمی‌کنه. من هم یه چیزایی می‌دونم و همین چند روز پیش یک کتاب تو این زمینه خوندم که فکر می‌کنم اطلاعات خوبی در این مورد داخلش نوشته شده بود. من شروع می‌کنم و هر کس چیزی می‌دونست، بعد از من اضافه کنه.

در زمان‌های خیلی دور همه‌ی انسان‌ها با هم کار می‌کردند و همه‌گی از حاصل این کار جمعی بهره می‌بردند. اما بعد از مدتی عده‌ای از انسان‌ها قدرتمندتر شدند و توانستند عده‌ی دیگه رو که قدرت کمتری داشتند به کار بگیرند و در واقع از نیروی کار اون‌ها استفاده کنند. طبیعتاً وقتی یه عده برای عده‌ی دیگه‌ای کار می‌کنند روابطی بین‌شون ایجاد می‌شه؛ مثل این که چند ساعت باید کار بکنند و در

ازای این کار چه چیزی قراره بگیرند و . . . اما خب معلومه که وقتی یکی صاحب قدرت باشه و دیگری نباشه، این رابطه عادلانه نیست و بیش‌تر وقت‌ها به نفع صاحب قدرت تموم می‌شه.

علی: یعنی واقعاً روابط کار این قدر قدمت داره؟

امید: آره بابا، این رابطه‌ها از قدیم وجود داشته. حتا تو مملکت ما هم چنین چیزی بوده. زیر یکی از ستون‌های دروازه‌ی ملل «تخت جمشید» یه سری لوح از زمان داریوش هخامنشی پیدا کردن که توش به قوانین و مقررات در مورد دستمزد اشاره شده و انگار اون وقتاً هم نوعی از حقوق کار دولتی وجود داشته.

قاسم: یعنی همین قانون کاری که ما الان داریم، اون وقتاً هم بوده؟!

پیمان: نه قاسم جان، همین قانون کار که نه، اما یه روابطی بوده که بعضی از حدود رو مشخص می‌کرده. روابط کار به عنوان روابط میان کارگر و کارفرما، جدیدتره و بعد از انقلاب صنعتی و با به‌وجود اومدن طبقه‌ی کارگر در جریان تولید انبوه شکل گرفت.

علی: توی ایران قانون کار از چه زمانی به وجود اومد؟

مرضیه: من شنیدم که زمان شاه هم یه قانون کار بوده اما بعید می‌دونم قبل از اون قانونی بوده باشه.

امید: یه چیزایی جستجوگریخته وجود داشته. مثلاً در سال ۱۳۰۰ در کرمان تعدادی کارگاه قالی‌بافی وجود داشته که شرایط خیلی بدی داشتند و هیچ قاعده و قانونی در اون‌ها وجود نداشت، شرایط طوری بوده که زن‌ها و بچه‌های کوچک هم مثل مردها روزانه تا ۱۲ ساعت کار می‌کردند و صاحبان کارگاه‌ها هر طور دل‌شان می‌خواست با آن‌ها رفتار می‌کردند، البته این وضعیت فقط برای کرمان نبوده، مناطقی مثل خراسان، کاشان، آذربایجان، اراک، فارس و خلاصه هر جا که قالی‌بافی وجود داشته وضعیت کم و بیش همین بوده.

قاسم: خب این که یعنی هیچ قانونی وجود نداشته!

امید: حوصله کن قاسم جان تا بقیه‌ش رو بگم؛ خلاصه وضعیت اون قدر بد بوده که بر اثر اعتراض کارگرای قالی‌بافی، والی کرمان مجبور می‌شه فرمانی ۱۰ ماده‌ای صادر کنه که بر اساس اون صاحبان کارگاه‌ها موظف به رعایت حقوق کارگرها بشن.

علی: می‌شه یه تعداد از اون موارد رو بگی تا با قانون کار خودمون مقایسه‌ش کنیم.

امید: آره، حتماً. در اون مواد گفته شده که کار نباید اجباری باشه و قرارداد باید با توافق طرفین باشه. علاوه بر اون، ساعت کار روزانه هم نباید از ۸ ساعت تجاوز کنه. کار برای پسرای زیر ۸ سال و دخترای زیر ۱۰ سال ممنوع شده، روزهای جمعه و عید تعطیل و ۵ درصد به حقوق کارگران اضافه شده و . . . البته این دستورالعمل یه چیز پایدار نبود و خیلی‌هاش اجرا نشد.

علی: چه جالب، خیلی از این موارد، مشکل‌های امروز ما هم هست! اما مگه اون وقتاً ایران ارباب‌رعیتی (فئودالی) نبود؟ اصلاً اون وقتاً تو مملکت ما چقدر کارگر وجود داشت؟

پیمان: این حرف تا حدودی درست است، اما در آن زمان در شهرها صنف‌های مختلفی وجود داشت و درصدی از جمعیت شهرها را صنعت‌گران، استادکاران، شاگردان، کارگران و پادوها تشکیل می‌دادند. اما به هر حال در ابتدا رابطه‌ها بیش‌تر به صورت استاد و شاگردی بود. رفته رفته و با سرمایه‌گذاری‌های صنعتی داخلی و خارجی که اغلب مربوط به روس‌ها و انگلیسی بود، طبقه‌ی کارگر شکل گرفت. این سرمایه‌گذاری‌های خارجی اغلب در زمینه‌های استخراج منابع طبیعی، بخش‌های راه‌آهن و شوسه، خطوط تلگراف، سیستم بانکی و استخراج نفت بود و دلیل اصلی آن هم راحت‌تر کردن غارت منابع ایران بود. در کل باید گفت که نطفه‌ی پیدایش سرمایه‌داری در ایران از نیمه‌ی دوم قرن سیزده شمسوی بود و طبقه‌ی کارگر هم متناسب با آن رشد کرد. بعضی از گزارش‌ها، تعداد کارگران ایران در اواخر قرن ۱۹ میلادی را حدود ۱۲۶ هزار نفر اعلام می‌کنند که ۱۷۰۰۰ نفر آنان در صنایع ماشینی و بقیه در صنایع دستی و فعالیت‌های سنتی کار می‌کردند.

علی: این کارگرای صنعتی در کجاها کار می‌کردند؟

پیمان: بیش‌تر اون‌ها در ۳ مؤسسه‌ی بزرگ صنعتی کار می‌کردند: تأسیسات شرکت نفت انگلیس و ایران با حدود ۷۰۰۰ کارگر، شیلات شمال متعلق به لیانازوف با بیش از ۴۰۰۰ کارگر و تأسیسات چوب و قطع درختان جنگلی متعلق به تبعه‌ی روسی با ۳۰۰ کارگر.

مرضیه: برای کار کردن این کارگرا که می‌گین، هیچ قاعده و قانونی وجود نداشت؟ اونا هیچ تلاش و مبارزه‌ای برای بهتر شدن اوضاع و شرایط کاری شون نمی‌کردن؟

امید: چرا، اتفاقاً تلاش‌های زیادی شده که من به بعضی‌هاش اشاره می‌کنم. در آن زمان بعضی از کارگرای قسمت‌های شمالی و منطقه‌ی آذربایجان ایران برای کار به روسیه (شوروی) رفته بودند. در روسیه‌ی آن زمان تحولات کارگری ایجاد شده بود و حتا بعد از چند سال یک حکومت کارگری در آنجا ایجاد شد. کارگرای مهاجر ایرانی از نزدیک با این تحولات آشنا شدند و تونستن با مسائل زیادی از جمله حق و حقوق کارگران، قدرت تشکل‌های کارگری در رسیدن به این حقوق و شیوه‌های مختلف مبارزه برای به‌دست آوردن آن‌ها آشنا بشن. این کارگرا تونستن این تجربیات رو منتقل کنند و پایه‌ی اصلی مبارزات کارگری در ایران رو ایجاد کنند.

قاسم: یعنی واقعاً در ایران آن زمان هم مبارزه‌ی کارگری وجود داشته؟ پس چرا ما که کارگریم هیچ چیز از این‌ها که شما می‌گین نشنیدیم؟

علی: من فکر می‌کنم دست‌هایی تو کار بوده که این تجربه‌ها به ما منتقل نشده، چون اگه ما از آن‌ها با خبر بشیم خودمان هم به فکر این می‌افتیم که حق و حقوق‌مان را بگیریم و این برای کسانی که سود حاصل از کار ما را به جیب می‌زنن گرون تموم می‌شه.

امید: من با علی موافقم، سرمایه‌دارا همیشه تلاش کردن که مبارزات کارگران از نسلی به نسل بعد منتقل نشه. اما اولین اعتراض‌ها و اعتصاب‌های کارگری از سال‌های ۱۲۸۵ به بعد و تحت‌تأثیر انقلاب ۱۹۰۵ روسیه و اعتراض‌ها و اعتصاب‌های وسیع و سازمان‌یافته در آنجا بود. من چند مورد از این اعتراض‌ها رو یادداشت کردم که براتون می‌خونم: «تهدید به اعتصاب قایق‌رانان و کرجی‌بانان انزلی که بارهای کشتی‌های روسی را به ساحل می‌آوردند برای دریافت کرایه بیشتر؛ بست‌نشستن ۳۰۰۰ نفر از کارگران شیلات شمال در تلگرافخانه‌ی انزلی (آنان می‌گفتند که از این به بعد تمام ماهی‌هایی را که صید می‌کنند برای خودشان نگه می‌دارند، در جریان درگیری با نیروهای حکومتی یک کارگر کشته شد)؛ اعتصاب دی‌ماه ۱۲۸۵ تلگراف‌چیان تبریز برای دریافت حقوق معوقه‌شان؛ اعتصاب کارگران چاپخانه‌های تهران در بهار ۱۲۸۶ برای هم‌دردی با یکی از هم‌کاران‌شان که از رئیس چاپخانه‌ی دولتی کتک خورده بود؛ اعتصاب سه‌روزه‌ی کارگران کارخانه‌ی امین‌الضرب در ۱۱ مرداد ۱۲۸۶ برای دریافت دستمزد در روزهای تعطیل، لباس کار و . . .؛ اعتصاب کارگران و کارمندان واگن‌های تهران در ۲۰ مرداد ۱۲۸۶ برای دریافت دستمزد در روزهای تعطیل و اعتصاب ۱۵۰ کارگر چرم‌سازی‌های تبریز در ۶ آبان‌ماه ۱۲۸۷»

علی: آیا این اعتراض‌ها و اعتصاب‌ها رو تشکل‌های کارگری سازماندهی می‌کردن؟ اصلاً آن زمان تشکل‌های کارگری وجود داشتند؟

پیمان: اجازه بدید من توضیح بدم. واقعیت اینه که بیش‌تر این اعتراض‌ها و اعتصاب‌ها موقت و ناپایدار بودند و خواسته‌های کوتاه مدت داشتند و البته کارگران ایرانی تا این زمان تجربه‌ی حرکت متشکل و متحد را نداشتند. البته طبیعی بود که میان کارگران در جریان حرکت و مبارزه روابط نزدیک و هسته‌های کوچک کارگری به وجود بیاد، اما به جز در صنعت چاپ، تشکل سازمان‌یافته‌ی دیگری به وجود نیامد. کارگران صنعت چاپ که از دیگر کارگران تحصیل‌کرده‌تر بودند، پیش‌تاز سازمان‌دهی اتحادیه‌ی کارگری در ایران شدند. این کارگران به دلیل شغل‌خود بیش از دیگران در جریان مسائل سیاسی قرار می‌گرفتند و با اندیشه‌ها و شخصیت‌های سیاسی گوناگون رابطه داشتند. در سال ۱۲۸۴ و در اوج جنبش مشروطه «محمد پروانه» کارگر چاپخانه به همراه کارگران دیگری از این صنف، نخستین اتحادیه‌ی کارگری را در ایران تشکیل دادند.

مرضیه: فکر کنم ما می‌خواستیم در مورد قانون کار و این که این قانون از کجا اومده صحبت کنیم، اما از یه جای دیگه سر در آوردیم!

پیمان: نه مرضیه خانوم، این‌ها همه به هم ارتباط دارن چون تمام این مبارزه‌ها در به‌وجود اومدن قانون کار نقش داشتن و نمی‌شه این‌ها رو از هم جدا کرد.

علی: با همه‌ی این حرف‌ها، آن موقع اصلاً حرفی از قانون کار بود؟

امید: بله، در دوره‌ی چهارم مجلس شورای ملی و در بهمن‌ماه ۱۳۰۰، یکی از نمایندگان به نام سلیمان میرزا اسکندری گفت: «... بنده چند چیز را یادآوری می‌کنم... داشتن قانون استخدام برای ادارات و بالاخره داشتن یک قانون برای روابط بین کارگر و کارفرما، تا تکلیف همه‌ی مردم روشن شود و اسباب رفاه و آسایش عموم حاصل آید. . .»، اما سید یعقوب انوار شیرازی نماینده‌ی محافظه‌کار شیراز مخالفت خود را این‌طور بیان کرد: «هنوز در ایران کارگر نداریم، تمام کار فرما هستند ولی اگر خدا خواست و مملکت ما

اهمیت پیدا کرد و باب تجارت و زراعت مفتوح شد و کارخانه‌جاتی پیدا شد، آن وقت قانون روابط بین کارگر و کارفرما روی کار خواهد آمد». البته روزنامه‌ی حقیقت در یکی از شماره‌های خود جواب دندان‌شکنی به او داد و من آن را یادداشت کردم که برای شما بخوانم: «فقط در شهر طهران ۴۸ صنف کارگر موجود و شمار آن‌ها بالغ بر ۵۰ هزار نفر می‌باشد و اگر هر یک نفر کارگر را روی هم‌رفته ۳ نفر اهل بیت محسوب بداریم بالغ بر ۱۵۰ هزار نفر می‌شود. آیا انکار وجود یک چنین توده‌ی عظیم دلیل بر بی‌اطلاعی شد . . . آقا! . . . پس قالی‌ها و برک‌ها و شال‌های مختلف و چرم‌های جوربه‌جور و هزاران مایحتاج این کشور را کی‌ها تهیه می‌کنند؟ شاید تصور می‌کنید که نان‌های تازه و دواتش را که با کمال اسراف هم‌روزه میل می‌فرمائید خیل فرشتگان می‌پزند! روزنامه‌جاتی که نطق‌های نیرنگ‌آمیز شما را منتشر می‌سازند، گویا اجنه‌ها حروف‌چینی کرده و چاپ می‌کنند. چراغ‌هایی که دولت‌سرای حضرت عجل عالی را روشن می‌کند گویا از ماوراء سرحد با پای خود به طهران وارد شده است. تلگرافات و مراسله‌جات امثال شماها را که برای ازدیاد نفوذ خود به ولایات ارسال می‌دارید به زعم شما کبوترها حمل و نقل می‌کنند. عمارت‌هایی که در آن امثال شما زندگانی می‌کنند، در کارخانه‌های اروپا ساخته شده است. آقای نماینده تمام این‌ها و هزاران امثال‌اش حاصل زحمت کارگران ایران است.» تازه اضافه بر این‌ها بر اساس گزارش‌هایی، در سال ۱۲۹۹ چندین اتحادیه‌ی کارگری در شهرهای تهران، تبریز و رشت وجود داشته که در حدود ۲۰ هزار کارگر در آن‌ها متشکل بودند!

قاسم: بالاخره حرف این میرزا اسکندر باعث شد که قانون کاری تصویب کنند یا نه؟

امید: در آن زمان نه.

پیمان: اجازه بدهید باز برگردیم به مبارزات کارگران تا ببینیم که آیا می‌توانیم رد پای ایجاد قانون کار را پیدا کنیم. همان‌طور که در صحبت‌ها اشاره شد کارگران زیادی برای کار به روسیه (بیش‌تر در نواحی عشق‌آباد و باکو) می‌رفتند و با خود تجربیات خوبی از مبارزه‌های کارگران روسیه می‌آوردند. در جریان این انتقال تجربیات، تعدادی از کارگران ایران فهمیدند که در کشورهای دیگر کارگران از حق و حقوقی برخوردارند و توانستند وضع خودشان را با آن‌ها مقایسه کنند. آنان با خود فکر کردند که اگر پرداخت دستمزد در روزهای تعطیل و زمان بیماری در اکثر نقاط جهان معمول است، چرا کارگر ایرانی از آن محروم باشد؟ به عنوان مثال یک نهاد سیاسی به نام «جمعیت اجتماعیون ایران» که در سال ۱۲۹۹ در تهران تشکیل شد و تعدادی از همین کارگران مهاجر نیز در آن حضور داشتند، در بخش هشتم مرام‌نامه‌ی خود، در ۱۹ ماده به قوانین کارگری می‌پردازد که من به صورت خلاصه به بعضی از آن‌ها اشاره می‌کنم: «محدود کردن زمان کار در شبانه‌روز به ۸ ساعت؛ تعطیل اجباری یک روز در هفته با پرداخت مزد؛ منع کارهایی که به سلامت کارگر آسیب می‌رساند؛ منع کار در شب از ساعت ۹ الی ۶ صبح؛ قدغن کردن کار اطفال خردسال؛ منع پرداخت مزد یومیه با اجناسی که بر خلاف رضایت و مصلحت کارگر باشد و تعویق حقوق بیش از یک هفته؛ ممنوع بودن کسر مزد به هر عنوان؛ خدمت بهداشتی مجانی برای کارگران به حساب کارخانه و پرداخت مزد و اجرت یومیه در مواقع حادثه یا بیماری؛ وضع قانون مزد در تعطیلاتی که بدون تقصیر کارگر و به واسطه اهمال صاحب‌کار و حاضر نبودن اسباب کار فراهم می‌شود و همچنین حق مزد یک ماهه برای کسانی که بدون سبب اخراج می‌شوند؛ تاسیس صندوق امدادی برای مساعدت ایام بیکاری کارگرانی که کار پیدا نکرده و یا به علل موجه به اعتصاب قیام می‌کنند و . . .». همچنین در نیمه‌ی دوم سال ۱۳۰۰ به کوشش «محمد دهگان»، شورای مرکزی اتحادیه‌های کارگری در تهران ایجاد شد. به مرور این شورا ۹ اتحادیه را به هم پیوند داد که عبارت بودند از اتحادیه‌ی کارگران چاپ، نانوائیان، کفاشان، دلاکان، داروسازان (عطاران)، کارگران ساختمانی، خیاطان، نساجان و کارکنان شهرداری و پس از گذشت مدت کوتاهی اتحادیه‌ی کارکنان پست و تلگراف و اتحادیه‌ی معلمان نیز به این شورا پیوستند و مبارزات پی‌گیر خود را برای گرفتن حق و حقوق کارگران دنبال کردند. شورای مرکزی برای اولین بار در ایران خواسته‌ی تعطیلی اول ماه مه به‌عنوان روز کارگر را مطرح کرد و از کارگران دعوت کرد که در تظاهرات اول ماه مه یا همان روز جهانی کارگر شرکت کنند.

اما اولین نشانه‌های پذیرش حقوق کار از سوی دولت در سال ۱۳۰۷ در قانون مدنی دیده شد. این مقررات درباره‌ی اجاره‌ی اشخاص وضع شد که شامل مواد ۵۱۲ تا ۵۱۵ قانون مدنی بود و بر روابط اجیر (کارگر) و مؤجر (کارفرما) نظارت داشت. این قانون می‌گفت که: «کارگر نمی‌تواند اجیر شود، مگر برای انجام یک کار مشخص و در زمان معین و اگر کسی بدون تعیین مدت به‌کار گرفته شود،

مدت کار محدود خواهد بود به مدتی که مزد برای آن تعیین شده است. اما اگر پس از پایان مدت، کار اجیر (کارگر) ادامه داشته باشد و مؤجر (کارفرما) مزدش را نپردازد، کارگر طبق قرار قبلی مستحق مزد خواهد بود.»

علی: به نظر من این قانونی که به آن اشاره کردی خیلی سطحی و تکه تکه به مسئله پرداخته و نمی‌شود اسمش رو قانون کار گذاشت. بالاخره دولت چه زمانی به قانون کار برای کارگران تصویب کرد؟!

امید: اجازه بده اول تکلیف به چیز رو مشخص کنیم. به نظر من دولت هیچ وقت نمی‌خواست برای کارگران قانون کاری تصویب کنه و اتفاقاً خیلی هم دوست داشت که با سوءاستفاده از بی‌قانونی مطلق، تا می‌تونه از کارگران کار بکشه و تنها مقداری به اونا مزد بده که زنده بمونن و بتونن روز بعد دوباره سر کار حاضر بشن و سود ایجاد کنن.

قاسم: والا منم فکر می‌کنم همین‌طوره. آخه به بار که کافرما می‌خواست بهمون عیدی ناچیزی بده، ما اعتراض کردیم و گفتیم طبق قانون کار ما باید دو برابر حقوق مون عیدی بگیریم و اونم در جواب گفت که آگه به بار دیگه از قانون کار حرف بزنیم هممون رو اخراج می‌کنه!

امید: آره قاسم، منم منظورم دقیقاً همین بود. اما باید بدونی که همه‌ی مواد قانون این طور نیست، آن‌ها تا تونستن، خیلی از جاهای قانون کار رو به نفع خودشون نوشتن، فقط بعضی از مواد آن هست که تا حدودی حقوق کارگرا رو بیان می‌کنه آن هم نه به طور کامل!

مرضیه: امید آقا اینا که میگی درست، اما بالاخره مگه قانون کار رو نباید حکومت تصویب کنه؟ آگه این طوره پس اصلاً چرا به قانون کار تن می‌ده و اون رو تصویب می‌کنه؟!

امید: بله درسته، در نهایت قانون کار رو دولت تصویب کرده اما فشار کارگران دولت رو مجبور به این کار کرده. منظورم من این بود که آگه به اختیار خودش بود، تا ابد هیچ قانون کاری تصویب نمی‌کرد.

پیمان: بچه‌ها فکر کنم بهتره به بررسی تاریخچه‌ی ایجاد قانون کار برگردیم، احتمالاً جواب این سؤال‌هامون رو از توش می‌تونیم دربیاریم.

علی: من که موافقم. برام جالب بود، آخه تا حالا نمی‌دونستم کارگرای ایران هم به همچین سابقه‌ی مبارزه‌ای دارن. دوست دارم بدونم بالاخره آخرش چی شد.

پیمان: بسیار خوب. اتفاقاً به جاهای جالبش هم رسیدیم؛ همان‌طور که گفتیم از ابتدای قرن حاضر سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری به‌تدریج شکل گرفتند و برای کسب حقوق کارگران مبارزه کردند. در زمان حکومت رضاخان بارها تشکل‌های کارگری مورد هجوم قرار گرفت و فعالین کارگری تحت شدیدترین پیگردها بودند. اما پس از سرنگونی رضاخان، تشکل‌های صنفی کارگران با استفاده از تجارب مبارزاتی دوران سرکوب و پیگرد پلیس رضاخان خود را بیشتر و بهتر سازماندهی کردند. در سال ۱۳۲۱ از اتحاد تعدادی از سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری، «شورای مرکزی اتحادیه‌های کارگران ایران» با ۳۰ هزار عضو ایجاد شد.

حمله‌ی حاکمیت برای سرکوب جنبش کارگری، کارگران مبارز ایران را به فکر انداخت تا با متحد کردن تشکل‌های صنفی خود، برای مقابله با این حمله‌ها نیروی واحدی ایجاد کنند.

در ۱۱ اردیبهشت ماه (اول ماه مه) سال ۱۳۲۳، «اتحادیه‌ی مرکزی کارگران»، «اتحادیه‌ی کارگران و برزگران»، «اتحادیه‌ی کارگران راه‌آهن» و چند اتحادیه‌ی کارگری دیگر به‌هم پیوستند و «شورای متحده‌ی اتحادیه‌ی کارگران و زحمت‌کشان ایران» را تشکیل دادند.

شورای متحده از همان آغاز ۵۰ هزار عضو داشت و به زودی توانست تعداد زیادی از کارگران ایران را در خود متشکل کند. روزنامه‌ی «ظفر» به عنوان ارگان شورای متحده‌ی مرکزی انتشار یافت و نقش مهمی در بالا بردن آگاهی صنفی و سیاسی کارگران ایفا کرد. در آستانه‌ی جشن اول ماه مه سال ۱۳۲۵، کارگران نفت خوزستان تشکل خود را با نام «سندیکای کارگران صنعت نفت خوزستان» ایجاد کردند و به شورای متحده‌ی مرکزی پیوستند. در روز جهانی کارگر سال ۱۳۲۵، نزدیک به ۷۰۰ هزار کارگر و زحمتکش در تظاهرات اول ماه مه شرکت کردند.

قاسم: شورای متحده با این همه کارگری که در آن عضو بودن، باید خیلی پر قدرت بوده باشه. کاری هم تونست بکنه؟

پیمان: بله قاسم جان تونست، حوصله کن تا برات بگم.

روز ۵ مرداد ۱۳۲۳، روزنامه‌ی ظفر نوشت: «بالاخره پس از دو سال انتظار، دولت... لایحه‌ی قانون کار را تقدیم مجلس نمود». این اولین بار بود که تحت فشار طبقه‌ی کارگر و سازمان سراسری‌اش یعنی شورای متحده، لایحه‌ی رسمی قانون کار به مجلس برده شد. اما هدف دولت، تصویب یک قانون کار به نفع کارگران نبود. روزنامه ظفر چنین نوشت: «این قانون که ما آن را گول‌زدن کارگران می‌خوانیم، به قدری مفتضح و ناقص است که اگر بخواهیم آن را شرح دهیم ستون‌های روزنامه گنجایش آن را نخواهد داشت». سپس در همان‌جا اشکالات اساسی لایحه و پیشنهادهای مشخص شورای متحده مطرح می‌شود. اما تنها به این پیشنهادات اکتفا نمی‌شود و راهپیمایی‌ها و گردهمایی‌های متعددی از طرف کارگران، جهت پشتیبانی از تدوین یک قانون کار که منافع کارگران را تأمین کند، برپا می‌شود. در عین حال، شورای متحده‌ی مرکزی برای قانون کار طرحی تنظیم و به مجلس ارائه می‌کند. در کمیسیونی که برای بررسی این طرح تشکیل شد، نماینده‌ی شورای متحده‌ی مرکزی به عنوان نماینده‌ی واقعی کارگران سراسر ایران شرکت کرد. روزنامه‌ی ظفر مورخ ۱۳۲۵/۲/۳ خبر می‌دهد: «سومین جلسه‌ی کمیسیون مشورتی طرح قانون کار... با حضور آقایان روستا، نماینده‌ی شورای متحده... تشکیل و طرح مزبور پس از شور و اصلاح تقدیم شورای اقتصادی گردید». همچنین این روزنامه در تاریخ ۱۳۲۵/۲/۳۰ خبر پیروزی کارگران را با این جملات انتشار داد: «قانون کار تصویب شد. مشت محکم کارگران برده‌ها ارتجاع فرود آمد».

به این ترتیب طبقه‌ی کارگر ایران توانست با نیروی متشکل و سازمان سراسری خود، یک پیروزی بزرگ و تاریخی کسب کند. در ضمن خوبه بدونیم که تعطیلی روز جهانی کارگر (اول ماه مه) برای اولین بار در این قانون به رسمیت شناخته و جزو تعطیلات رسمی کارگران محسوب شد.

علی: عجب! پس اولین قانون کار ایران این طور تصویب شد! یعنی در واقع طبقه‌ی کارگر و نیروی متشکل اون نقش اساسی در تصویب این قانون داشته.

قاسم: این چیزها که شما گفتین خیلی خوبه اما فکر کنم مهم‌تر این باشه که بدونیم این قانون اجرا هم شد یا فقط یه چیزی بود که تصویب شد و رفت. آخه راست‌اش من روی کاغذ خیلی چیزها دیدم، اما خیلی وقتاً از اجرا خبری نبوده.

امید: کاملاً درست می‌گی قاسم جان، مهم‌تر از تصویب یه قانون، اجرای اونه. واقعیت اینه که شرکت نفت انگلیس حاضر به پذیرش این قانون نشد. کارگران در بخش‌های مختلف صنعت نفت اعتصاب کردن و درگیری‌های زیادی بین کارگران و پلیس اتفاق افتاد. نیروهای رژیم محمدرضا پهلوی به تشکل‌های سندیکایی حمله کردند و در سال ۱۳۲۶ به صورت وحشیانه‌ی شورای متحده‌ی مرکزی اتحادیه کارگران و زحمتکشان ایران و سندیکاهای سراسر کشور را مورد تهاجم قرار دادند. در سال ۱۳۲۷ با صحنه‌سازی ترور شاه، فعالیت شورای متحده‌ی مرکزی اتحادیه کارگران و زحمتکشان ایران و سندیکاهای کارگری و احزاب سیاسی ممنوع و غیرقانونی اعلام شد. در این شرایط جنبش کارگری که زیر فشار شدید سرکوب بود، مجبور به عقب‌نشینی شد و همین عامل باعث شد که اجرای قانون کاری که تصویب شده بود تا سال‌ها معلق بمونه.

مرضیه: پس حاصل این همه مبارزه هیچی شد؟! بالاخره تکلیف قانون کار چی شد؟

پیمان: همون‌طور که امید گفت، به دلیل عقب‌نشینی جنبش کارگری و اجتماعی، در سال ۱۳۳۷ دولت منوچهر اقبال توانست با مشاوره‌ی «سازمان بین‌المللی کار»، قانون کار جدید را تصویب کند و به مجلس بفرستد. این قانون در ۲۶ اسفند ۱۳۳۷ تصویب و جایگزین قانون قبلی که نتیجه‌ی سال‌ها تلاش اتحادیه‌های کارگری بود شد. این قانون نسبت به تأمین منافع کارگران عقب‌گرد داشت و مثلاً بنا بر ماده‌ی ۳۳ آن، کارفرما برای اخراج کارگر با هیچ مانعی روبرو نبود و به همین دلیل، این ماده منفورترین ماده‌ی قانون کار آن زمان بود.

علی: یعنی همه‌ی مواد کارگری قانون کار ۱۳۲۳ رو حذف کردن؟

امید: همه چیز رو که نه، ولی تا تونستن حذف کردن. با این وجود باز هم مواردی از اون قانون قبلی باقی مونده بود، مثل تعطیلی روز جهانی کارگر (اول ماه مه) و فصل ششم قانون کار که سندیکاهای کارگری رو به رسمیت شناخته بود و...

پیمان: البته به نظر من صرف وجود نام سندیکا مهم نیست و گرایش درون اون مهمه که واقعاً از منافع کارگران حمایت می‌کنه یا خیر! در اون زمان افراد حکومتی رو آموزش می‌دادند و وارد سندیکا می‌کردند تا جای فعالین کارگری واقعی رو بگیرند و تشکل‌های کارگری را از حرکت در راستای منافع کارگران منحرف کنند. یعنی حکومت از نام سندیکاها نمی‌ترسید، بلکه از گرایش کارگری درون سندیکاها وحشت داشت. حتا من از بعضی از قدیمی‌ها شنیدم که در زمان سخت‌گیری شدید نیروهای انتظامی، مستشارهای آمریکائی به بعضی از سندیکاها در چاپ و نشر مطالبشون کمک می‌کردن تا این سندیکاها بتونن سرپا بمونن .

علی: آره، عموی من هم می‌گفت که یه سری سندیکای به‌ظاهر کارگری بوده که آدمای جالبی توش نبودن، پس ماجراشون این‌جوری بوده! حالا این قانون تا کی دوام آورد؟

امید: تا آخر زمان شاه و حتا سال‌های ابتدایی حکومت حاضر هم باقی موند. دوستان به نظر من برای امروز دیگه بسه، من یکی که خسته شدم. صحبت در مورد سرگذشت قانون کار بعد از انقلاب ۵۷ نمونه برای جلسه‌ی دیگه، موافقید؟

پیمان، علی، مرضیه و قاسم: ما هم موافقیم، همه‌گی خسته نباشید.

جلسه‌ی دوم:

پیمان: سلام به همه. اگه اشتباه نکنم جلسه‌ی قبل در مورد سرنوشت قانون کار تا سال‌های ۵۷ صحبت کردیم. اگه موافق باشید امروز به سال‌های بعد از ۵۷ بپردازیم.

قاسم: آره، من که موافقم. اما راستش امروز اصلاً دل و دماغ حرف زدن ندارم!

امید: چرا دل و دماغ نداری قاسم جان؟ تو که همیشه سرزنده و سرحال بودی!

قاسم: ای بابا! راستش دیروز یکی از همکارام خودکشی کرد و مُرد، می‌گفتن اسم‌اش رو در لیست اخراجی‌های آخر سال دیده و از روی بی‌چارگی خودش رو کشته!

مرضیه: آره، من‌ام در موردش شنیدم، خیلی دردناکه. آدم دوست داره یه کاری بکنه، اما کاری از دست‌مون بر نمی‌یاد.

امید: واقعاً متأسف شدم، اما این سرنوشت خیلی از ما کارگراست. اون خودش رو کشت، اما شرایط خیلی‌ها که زنده‌ان هم با مرگ تفاوتی نداره! البته من با مرضیه‌خانوم موافق نیستم که کاری از دست‌مون بر نمی‌آد. ما اگه بتونیم متحد بشیم، کارهایی از دست‌مون برمی‌یاد که بشر تا حالا نتونسته انجام بده. خب اینم از علی آقا. دوستان حالا که علی هم اومد دیگه بهتره بریم سراغ بحث اصلی خودمون.

علی: دوستان ببخشید که دیر کردم، آخه امروز ترافیک خیلی سنگینه. من‌ام موافقم، بریم سر مبحث قانون کار.

پیمان: واقعیت اینه که کارگران از اواخر دوران شاه و به‌ویژه از ماه‌های دی و بهمن ۱۳۵۷ همراه با اعتراض‌ها و اعتصاب‌هاشون، همیشه خواستار لغو قانون کار نظام شاهنشاهی و تدوین قانون کار با مشارکت و نظارت خودشون بودند. این خواست پس از انقلاب نیز ادامه پیدا کرد، اما نظام جدید با بهانه‌هایی از جمله «مسائل و گرفتاری‌های ناشی از انقلاب»، زیر بار این مسئله نمی‌رفت و حاضر نبود تغییری در قانون کار قبلی ایجاد کند.

قاسم: یعنی اون همه شعار حمایت از مستضعفان و محرومان و... کشک بود؟ یعنی هنوز هم تمام قوانین بر ضد کارگران بود؟

امید: به نظر من خیلی از اون شعارها فقط برای این بود که از نیروی تعیین‌کننده‌ی کارگران برای تغییر شکل حکومت استفاده کنن. اما در اون مقطع یک عامل تأثیرگذار دیگه به وجود آمده بود به نام «شوراهای کارگری». در بعضی از کارخونه‌ها که این شوراها پر قدرت بودند، خودشون در مورد مسائل صنفی تصمیم می‌گرفتند. مثلاً تصمیم گرفته بودند که در هفته ۴۰ ساعت کار کنند و پنج‌شنبه‌ها رو هم تعطیل کرده بودند.

مرضیه: ای بابا، یه خورده یواش‌تر برید جلو. این شوراها از کجا به وجود آمده بود؟ خود کارگرا اونها رو به وجود آوردند؟

پیمان: واقعیت اینه که پس از سرنگونی محمدرضا شاه، در یک دوره فضایی به وجود آمد که نیروهای چپ و مدافع حقوق کارگر توانستند در محیط‌های کار و صنعت حضور داشته باشند و بین کارگرها آگاهی‌رسانی کنند. محتوای عدالت‌خواهانه و ضداستثمار گفته‌ها و نوشته‌های آن‌ها توانست تا حدودی در کارگران و مطالبات آن‌ها تأثیر بگذارد. این افراد می‌توانستند به خوبی در مورد حقوق پیمال‌شده‌ی کارگران حرف بزنند، مورد اعتماد کارگران هم بودند و اغلب در مجامع عمومی به‌عنوان نماینده انتخاب می‌شدند. این افراد در شکل‌گیری شوراهای کارگری در محیط‌های کاری خودشان تأثیر گذار بودند. در بعضی کارخانه‌ها، نماینده‌گان شوراهای کارگری در جلسه‌های کارفرمائی و هیئت‌مدیره شرکت می‌کردند و در تصمیم‌گیری‌های اساسی دخیل بودند.

علی: یعنی در این شوراها کارگران حضور نداشتند و فقط نیروهای سیاسی بودند که در این شوراهای کارگری متشکل شده بودند؟
امید: نه علی جان، این‌طور هم نبوده که کارگران در آن حضور نداشته باشند. اگر کارگران نبودند که این شوراها نمی‌توانستند خواسته‌های خود را پیش ببرند. مشکل اصلی این بوده که نیروهای سیاسی و سازمان‌های مطبوع‌شان برای سازمان‌دهی اصولی و اساسی کارگران به منظور مبارزه‌ی طبقاتی برنامه‌دار و طولانی و ایجاد تشکل‌های کارگری دید و برنامه‌ی صحیحی نداشتند. تازه شرایطی که هر شورا برای یک کارخانه فراهم کرده بود بیش‌تر محدود به همان کارخانه بود و به دلایل مختلف نتوانستند آن را به یک حرکت سراسری و متحد تبدیل و دست‌آوردهای آن را ثبت کنند. البته بعضی جاها مثل شرق تهران، شوراهای کارگری جلسه‌هایی با هم می‌گذاشتند و به تبادل نظر می‌پرداختند اما به هر حال این اقدام فراگیر نشد.

مرضیه: حالا این شوراها تونستن تأثیری در تغییر قانون کار بذارن؟ سرنوشت اونها چی شد؟

پیمان: نه به شکل مستقیم. واقعیت اینه که در جریان حوادث نیمه‌ی اول سال ۱۳۶۰، حکومت توانست با اخراج و دستگیری رهبران کارگری و نیروهای آگاه به حقوق کارگران، شوراهای کارگری را به عقب‌نشینی وادار کند و بعد با یک سرکوب اساسی آن‌ها را از میان بردارد. سندیکاهای ضعیفی هم که به‌ویژه بین کارگران صنوف شکل گرفته بود و یا در حال شکل‌گیری بود، به دلیل عدم نفوذ توده‌ای عناصر شناخته‌شده‌ی آن‌ها بعد از سال ۶۰ تاب مقاومت نیاوردند و از فعالیت بازماندند. تنها «سندیکای رانندگان و کمک‌رانندگان اتوبوس‌های شرکت واحد» و «سندیکای کارگران فلزکار و مکانیک» که قدیمی بودند توانستند تا اوایل سال ۶۲ به فعالیت خود ادامه دهند. به هر حال پس از یک دوره‌ی زمانی شوراهای اسلامی کار جای شوراهای کارگری کارخانه‌ها را گرفتند و بیش‌تر نیروهای آگاه و با تجربه از صحنه حذف شدند، اما تأثیر حضور و کارکرد آن‌ها در محیط‌های کار و در مطالبات، شعارها و مبارزات کارگران و همچنین در ایجاد نطفه‌های آگاهی‌های طبقاتی، تا سال‌ها بعد و حتا تا اواخر دوران جنگ محسوس بود. مثلاً کارگران همچنان دارای روحیه‌ی ضدیت با مدیریت، کارفرما و سرمایه‌دار بودند و این موارد در برخی از محیط‌های کار سنت شده بود. حتا این روحیه توانسته بود در شوراهای اسلامی هم اثر گذار باشد، روحیه‌ای که بازمانده از دوران شوراهای کارگری بود و البته هر چه زمان جلوتر می‌رفت این روحیه کم‌رنگ‌تر می‌شد.

امید: البته این که شوراهای کارگری دارای روحیه‌ی تهاجمی به کارفرما بودند، کاملاً بستگی داشت به وجود سنت‌های مبارزاتی در هر واحد کاری مشخص و همچنین میزان آگاهی و عرق کارگری در روحیه‌ی نماینده‌گان کارگران در شورا.

قاسم: که این‌طور، والله من تا حالا چیزی راجع به این شوراها نشنیده بودم! تا جایی که من فهمیدم منظور شما این بود که خود این شوراها از بین رفتن و نتونستن تأثیر مستقیمی روی قانون کار بذارن و فقط تونستن تجربیاتی رو برای مبارزه توی ذهن کارگرا باقی بگذارن. حالا بالاخره بعد از انقلاب در چه سالی قانون عوض شد؟

امید: درست فهمیدی قاسم جان. در سال ۱۳۶۱ «احمد توکلی» که وزیر کار دولت «میرحسین موسوی» بود، برای اولین بار پیش‌نویسی برای قانون کار در روزنامه منتشر کرد (کیهان، ۳۰ آذرماه ۱۳۶۱) که بر اساس باب فقهی «اجاره» نوشته شده بود و پس از تصویب در هیئت دولت به مجلس فرستاده شد. این متن که با نام «طرح پیش‌نویس قانون کار» منتشر شد، رسماً کارگران را تبدیل به مال‌الاجاره‌ی سرمایه‌داران کرده و به آن‌ها اجاره می‌داد. در این پیش‌نویس حتا اسم «کارگر» آورده نشده بود و به جای اون از واژه‌ی «کارپذیر» استفاده شده بود. در این پیش‌نویس حتا یک کلمه در مورد میزان ساعت‌های کار، میزان حداقل دست‌مزد، شرایط و ضوابط اضافه شدن دست‌مزد، میزان مرخصی سالیانه و روزهای تعطیل، بیمه، طبقه‌بندی مشاغل و... وجود نداشت و تمام این‌ها به توافق فردی میان کارگر و کارفرما واگذار شده بود.

پیمان: همین‌طور است. حتماً من در جایی خواندم که در یک جلسه‌ی اعتراض به پیش‌نویس قانون کار که کارگران ترتیب داده بودند و وزیر کار و معاون‌اش هم حضور داشتند کارگران از وزیر می‌پرسند: «چرا در قانون کار بیمه نیست؟» وزیر جواب می‌دهد که: «بیمه در هیچ‌کدام از رساله‌ها نیست!» کارگران از معاون وزیر می‌پرسند: «اگر کارگری با کارفرما بر سر دستمزد و تعطیلی و مرخصی و بیمه به توافق نرسد چه کند؟» و او وقیحانه در جواب آن‌ها می‌گوید: «برود از بیابان بوته جمع کند و بیاورد و بفروشد!» در فصل چهارم پیش‌نویس در مورد کار کودکان چنین آمده بود: «به کار گماردن کارپذیر نابالغ باید با عقد قرارداد کار به‌وسیله‌ی ولی یا قیم او صورت گیرد. نماینده‌ی قانونی مکلف است رعایت غبطه او را بنماید» و این یعنی برای کار کودکان منعی وجود نداشت و تنها اجازه‌ی والدین را نیاز داشت. هیچ نوع بیمه‌ی درمانی و بازنشستگی برای کارگران در نظر گرفته نشده بود. توکلی می‌گفت کارگر تا زمانی که نیرو دارد باید کار کند و بعد از آن هم برای گذران باقی عمر خویش برود از بنگاه‌های امور خیریه صدقه دریافت کند!

علی: عجب قانون وحشتناکی بوده! آگه درست یادم مونده باشه، جلسه‌ی قبل در مورد چند تا از مواد قانون مدنی سال ۱۳۰۷ صحبت شد که اون‌ها هم بر اساس «مؤجر و مستأجر» نوشته شده بود و این یعنی در پیش‌نویس سال ۱۳۶۱ پنجاه و چهار سال عقب‌گرد وجود داشت!

مرضیه: واکنش کارگران و کسانی که برای حقوق کارگران مبارزه می‌کردند به این پیش‌نویس چی بود؟ اعتراضی کردند؟
امید: بله، این پیش‌نویس توسط فعالان کارگری و کسانی که هنوز تونسته بودن در محیط‌های کاری باقی بمونن در سطح وسیع بین کارگران به بحث گذاشته شد. اعتراض‌ها به شکل بازخواست مسئولین در تجمع‌های اعتراضی و جمع‌آوری تومارهای اعتراضی با تعداد امضاها زیاد بود. مسئولان حکومتی تنها بعد از مشاهده‌ی این اعتراض‌های توده‌ای و وسیع و موقعی که زمینه را مناسب ندیدند، عقب‌نشینی کرده و حتی بعضی از اونا نسبت به پیش‌نویس موضع‌گیری هم کردند.

پیمان: البته باید این را هم بگیم که در آن سال‌ها با وجود این که رسماً اعتصاب را غیرقانونی و حرام اعلام کرده بودند، کارگران به اعتصاب‌های زیادی برای مسائل معیشتی دست می‌زدند و همین باعث بالاتر رفتن فشار کارگران و ترس کارفرمایان از قدرت آن‌ها می‌شد: اعتصاب‌های کارگران کواکولای تهران، دخانیات تهران، لاستیک دنا، شیراز و ...

قاسم: چطور شد که بعضی مسئولان حکومتی نظرشون رو عوض کردن؟

علی: با توجه به توضیحی که دوستان دادند من فکر می‌کنم فشاری که کارگران با اعتراضاتشون وارد کردند باعث این عقب‌نشینی شد.

پیمان: این چیزی که علی می‌گه درسته و در این میان، باقی‌مانده‌ی اثرات طرح مطالبات عدالت‌خواهانه و ضداستثمار نیروهای چپ در محیط‌های کارگری و روحیه‌ی عدالتخواهی و اعتراضی کارگران بی‌تأثیر نبود. اما عامل دیگر: شعارهای مستضعف‌پناهی ظاهری که حکومت پیش از این زیاد می‌داد و حالا دیگر بسیار کم شده بود ولی در یاد و حافظه‌ی کارگران مانده بودو نیاز حکومت به حضور کارگران در جبهه‌های جنگ، چه حضور مستقیم در جنگ و چه در تدارک پشت جبهه‌ها! این نیاز به همراه و با پایه‌ی اصلی اعتراضات خود کارگران سبب عقب‌نشینی مسئولان از این پیش‌نویس ارتجاعی قانون کار شد.

مرضیه: پس کارگران تونستن پیروز بشن. اما تا این‌جا اون‌ها فقط تونستن بگن که چی نمی‌خوان. آیا بعدش تونستن قانونی رو که به نفع خودشون باشه به دولت و سرمایه‌دارا تحمیل کنن؟

امید: مرضیه خانوم صبرکن، به اون‌جا هم می‌رسیم. دولت در این هنگام به شوراهای اسلامی کار که جایگزین شوراهای کارگری شده بودند، پر و بال زیادی می‌داد. هدف این بود که اعتراضات ظاهری و نیم‌پند شوراهای اسلامی کار به برخی از مواد قانون کار، به حساب مشارکت دادن کارگران در تهیه و تدوین قانون کار نوشته شود؛ مشارکتی که در واقع وجود نداشت. در این حال و احوال بود که پیش‌نویس دوم در بهار ۱۳۶۳ منتشر شد که هم‌چنان ضدکارگری بود.

قاسم: من دقیقاً نمی‌فهمم، مگه نمی‌گید شوراهای اسلامی به این قانون‌های ضدکارگری اعتراض می‌کردن؟ پس چرا به جوری حرف می‌زنید که انگار این‌ها کار بدی می‌کردن؟ آگه این قانون بد بوده، پس اونایی که باهاش مخالفت می‌کردن خوب بودن دیگه!

علی: قاسم جان من فکر کنم منظور امید این بود که اونا فقط تظاهر به مخالفت با قانون کار می‌کردن. اون‌طور که من شنیدم برای وارد شدن به شوراهای اسلامی باید از یه فیلترهایی رد می‌شدی. به استثنای عده‌ی کمی، کسانی وارد این شوراها می‌شدن که آدم‌های خنثا،

ناآگاه یا عامل سرمایه‌داران و کارفرماها بودند. دولت نیاز داشته نشون بده که کارگران رو هم در تهیه‌ی قانون کار دخالت داده، اما چون واقعاً نمی‌خواستند این کار رو بکنند، ژست این کار رو از طریق عوامل خودش یعنی شوراهای اسلامی کار گرفته.

امید: آره، دقیقاً منظورم همین بود. بعضی از دولتی‌ها خیلی محکم از پیش‌نویس دفاع می‌کردن و این باعث می‌شد تا اعتراض آبیکی شوراهای اسلامی وجهی «مبارزه‌جویانه» ای به خودش بگیره! اما با تمام این حرف‌ها کارگران به مبارزه و اعتراض‌های واقعی خودشان ادامه دادند و توانستند پیش‌نویس دوم و سوم را هم رد کنند. پیش‌نویس چهارم نام «لایحه‌ی کار» به خودش گرفت و نسبت به پیش‌نویس‌های قبلی، تغییراتی به نفع کارگران در آن داده شد، که البته این عقب‌نشینی نسبی وزارت کار و دولت حاصل مبارزه‌ی کارگران بود. بعد از تصویب در هیئت دولت، به مجلس فرستاده شد و در مهرماه ۱۳۶۵ مجلس این لایحه را تصویب کرد. اما شورای نگهبان آن را مغایر با قانون اساسی و اسلام تشخیص داد. این قانون چند بار بین مجلس و شورای نگهبان دست‌به‌دست شد و هنگامی که این دو نهاد نتوانستند برای تصویب آن به توافق برسند، لایحه به «شورای تشخیص مصلحت نظام» که برای رفع این اختلاف به‌وجود آمده بود ارسال شد. سرانجام در ۲۹ آبان ۱۳۶۹ بررسی این قانون در مجمع تشخیص مصلحت به پایان رسید و تصویب شد.

مرضیه: پس بالاخره قانون کار در سال ۱۳۶۹ تصویب شد. حالا این قانون کار چه جوری بود؟ آیا منافع کارگران در این قانون در نظر گرفته شده بود؟

پیمان: اگر بخواهیم این قانون رو با پیش‌نویس اولی که توکلی داده بود مقایسه کنیم باید بگیم که تا حدودی بهتر از اون بود. اما در واقع این قانون هم در مجلس و هم در شورای نگهبان به شکل غیرکارشناسانه‌ای جراحی شد و در بسیاری از موارد مبهم و قابل تفسیر بود. مثلاً در این قانون انجمن‌های صنفی به رسمیت شناخته شد، اما در ارگان‌های تصمیم‌گیری و نظارتی جایگاهی برای‌شان پیش‌بینی نشده بود و یا در بخش کارگران قراردادی و قراردادهای موقت کار، ابهامات زیادی وجود دارد و . . .

علی: ماجرای تشکل‌های کارگری در این قانون به کجا رسید؟ آیا کارگران می‌تونستند آزادانه تشکل‌های مستقل خود را ایجاد کنند؟

امید: سؤال خوبی کردی. اتفاقاً یکی از بدترین قسمت‌های قانون کار جدید همین بود. بر اساس تبصره‌ی ۴ ماده‌ی ۱۳۱ قانون کار، کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده‌ی کارگران را داشته باشند. ساختار این تشکل‌ها جوری‌ی که عمدتاً وابسته به کارفرماها هستند و به جای دفاع از منافع کارگران، منافع سرمایه‌داران را در نظر می‌گیرند. در واقع این قانون، کارگران را از داشتن هرگونه ارگان، تشکل و وسیله‌ی دفاع جمعی از منافع‌شان خلع سلاح کرد و تنها برای حفظ تعادل، در ماده‌ی ۲۷ قید کرد که در هنگام اخراج کارگر، رأی مثبت نمایندگان کارگری شورای اسلامی کار در کمیته‌ی انضباطی الزامی است! شورای اسلامی کاری که اعضای آن در بیش‌تر موارد فرمایشی انتخاب می‌شوند و عامل مدیریت و کارفرما هستند.

قاسم: خب این که بد نیست. ماده‌ی ۲۷ نمی‌گذاره کارفرما ما رو همین‌جوری اخراج کنه و برای این کار باید نماینده‌ی شورای اسلامی کار هم اخراج کارگر رو تأیید کنه.

علی: این ظاهرش قاسم جان. طوری که من فهمیدم آن‌ها در این قانون دوطرفه بازی کردن: از یک طرف گفتن اخراج کارگر منوط به تأیید تشکل‌های کارگری است و از طرف دیگر اجازه‌ی ایجاد تشکل‌های واقعی و مستقل کارگری را نمی‌دن و تنها به تشکل‌های وابسته به خودشان اجازه‌ی فعالیت می‌دهند!

قاسم: آها، حالا فهمیدم. عجب کلکی سوار کردن. انگار این مواد قانونی همه به هم ربط دارن. ممکنه آدم یکیش رو بخونه و بگه «به‌به»، اما در جای دیگه به چیزی وجود داره که اثر خوب اون رو برای کارگران از بین ببره!

پیمان: درسته قاسم جان، حتا اون‌ها آینده‌نگری هم کردن! یعنی کسانی که این قانون را تدوین کردند، داخل‌اش راه‌هایی برای گریز از آن و بازپس‌گیری موادی که به زور طبقه‌ی کارگر مجبور به تصویب‌اش شدن را هم باز گذاشتن. اگر قانون سال ۶۹ را بخوانیم، متوجه می‌شویم که خیلی هوش‌مندانه موادی در اون قرار داده شده که زمینه‌ساز اقدامات بعدی کارفرمایان است. کسی از دوستان کتاب قانون کار را همراه داره؟

علی: بله، من فکر می‌کنم داشته باشم.

پیمان: اگه برات زحمتی نیست، ماده‌ی ۷ رو بخون.

علی: چشم، الان می‌خونم. اینه هاش، این ماده می‌گه:

« قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حقوق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱: حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه‌ی مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲: در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه‌ی مستمر دارد، در صورتی که مدت قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.»

مرضیه: یعنی منظورت اینه که خودشون از قبل ذهن آدم‌ها رو آماده کردن که کارگر می‌تونه قراردادی هم باشه؟

پیمان: بله، دقیقاً منظورم همینه. در واقع منشأ قراردادهای موقت در مناسبات جدید کارگری و کارفرمایی تبصره‌ی دوم این ماده است. مفهوم مخالف این تبصره اینه که اگر در قرارداد کار حتی اگر کار جنبه مستمر داشته باشد، مدت قرارداد تعیین شود، قرارداد موقت خواهد بود و پس از گذشت مدت یادشده قرارداد پایان‌یافته تلقی می‌گردد. به این ترتیب در قانون کار و به موجب ماده‌ی ۷ و تبصره‌ی آن، قرارداد کار موقت پیش‌بینی شده. از نخستین سال‌های دهه ۷۰ و در زمان ریاست جمهوری هاشمی رفسنجانی، در راستای تأمین امنیت سرمایه، «قراردادهای موقت کار» سال به سال گسترش یافت. ابتدا با تفسیر جدید وزارت کار از ماده‌ی ۷ قانون کار، قراردادهای بدون تاریخ، از شمار قراردادهای دائمی و دسته‌جمعی کارگران خارج شد و به جای اون، قراردادهای موقت در کشور رسمیت و عمومیت پیدا کرد. تا سال ۱۳۷۳، هر قرارداد موقتی حتی یک ماهه اگر ۴ بار تمدید می‌شد، حکم قرارداد دائم را داشت. در این سال، کانون عالی کارفرمایی کشور، برای قانونی کردن آن، با طرح استفساریه‌ای وزیرکار را به کمک طلبید و کمالی وزیرکار که خودش از اعضا و عضو شورای مرکزی خانه‌ی کارگر بود، در پاسخ به این استفساریه، تفسیر و کاربرد قانون کار را تغییر داد. از آن به بعد، حتی اگر ده بار هم قرارداد موقت میان کارگر و کارفرما بسته می‌شد، معیار برای هیأت‌های تشخیص وزارت کار، همان قرارداد آخری بود.

امید: بله، و به مورد دیگه از آینده‌نگری سرمایه‌داران، فصل ۶ قانون کار بود. اونها با نفي تشکل‌های مستقل کارگری، از پیش قدرت هرگونه تحرک و واکنش را از طبقه‌ی کارگر گرفتن. وجود تشکل‌های مستقل کارگری و حق اعتصاب ضامن تحقق مطالبات کارگران است و وقتی این دو را از طبقه‌ی کارگر گرفتن، به راحتی می‌تونن به سایر حقوق کارگران تجاوز کنن و خیال‌شان هم راحت باشه که جواب محکمی دریافت نمی‌کنن، چون کارگران تنها وقتی می‌تونن به شرایطشون اعتراض جدی کنن که منشل و متحد باشن.

قاسم: من به چیزایی راجع به کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر و این که قانون در مورد اون‌ها اجرا نمی‌شه شنیدم. این مورد هم از قبل پیش‌بینی شده بود؟

امید: بله، فکر می‌کنم در ماده‌ی ۱۹۱ بود. علی‌جان زحمت‌اش رو می‌کشی؟

علی: بله، حتماً. فقط اجازه بده پیداش کنم. «آها این جاست: «کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنا نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثنا به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.»

امید: می‌بینید دوستان! اونها از قبل فکر همه‌جاش را کرده بودن و بعداً در دوران ریاست‌جمهوری خاتمی، با خارج کردن ابتدا کارگاه‌های کمتر از ۵ نفر و سپس ۱۰ نفر از شمول قانون کار، تمامی کارگران ساختمانی، کارگاه‌های قالبی‌بافی، کوره‌پزخانه‌ها، ریخته‌گری‌ها، جوش‌کاری‌ها، مکانیکی‌ها، تراش‌کاری‌ها، بلورسازی‌ها، کارگران نقاش، خیاط، نانوا، کفاش و سایر کارگران صنوف از حمایت قانون کار محروم شدند.

پیمان: به مورد مهم دیگر هم هست. علی جان زحمت ماده‌ی ۳۴ رو می‌کشی؟

علی: بله، توی این ماده نوشته: «کلیه‌ی دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن‌ها دریافت می‌نماید را حق‌السعی می‌نامند.»

پیمان: کسی می‌دونه این ماده چی می‌خواد بگه؟

قاسم: خب به گمونم منظورش اینه که علاوه بر مزد به چیزائی به کارگر می‌دن که اسم‌اش رو گذاشتن «حق‌السعی». به نظر من که چیز بدی نیست!

پیمان: نه قاسم جان، نکته در همینه. این چیزا اصولاً باید جزو مزد ثابت باشه. سرمایه‌دارا می‌دونن که نمی‌تونن به راحتی از مزد ثابت بزنن، برای همین اول آمدند قسمت‌هایی از مزد را از آن جدا کرده و اسم‌اش را «حق‌السعی» گذاشتند، تا بعداً یواش یواش بتوانند آن‌ها را حذف کنند که البته این کار را هم کردند و الان بسیاری از کارگران عملاً چنین مزایایی را دریافت نمی‌کنند.

مرضیه: بعد از سال ۶۹ که این قانون تصویب شد، دیگه عوض نشد یا کسی نمی‌خواست که عوض‌اش کنه؟

علی: منظورت چیه مرضیه خانوم؟ یعنی کارگران بخوان اون رو به نفع خودشون عوض کنن یا کارفرمایان؟

مرضیه: نمی‌دونم، باید دید که چطوری بوده. طبیعتاً من دوست دارم که کارگران اون رو به نفع خودشون تغییر داده باشن، اما باید دید که اونا تونستن یا سرمایه‌داران و کارفرماها.

امید: واقعیت اینه که در این سال‌ها کارگران فقط در مقابل بدتر شدن قانون کار، از خودشون دفاع کردن. یعنی بعد از تصویب قانون کار تا حالا، کارگران از لحاظ توازن قوای طبقاتی هیچ‌وقت در موقعیت برتری قرار نداشتند که بخواهند قانون کار بررسی و به نفع آن‌ها عوض شود.

قاسم: اگه کارگران از خودشون دفاع کردن پس لابد سرمایه‌داران بهشون حمله کردن، درسته؟

پیمان: درسته قاسم جان، در واقع هر سه رئیس‌جمهوری که بعد از تصویب این قانون سرکار آمدند تلاش کردند تا این قانون را به نفع سرمایه‌داران و به ضرر کارگران تغییر دهند. البته گاهی با مقاومت طبقه‌ی کارگر روبه‌رو شدند و عقب نشستند و گاهی هم تونستند این تغییرات رو انجام بدن. استفساریه در مورد قرارداد‌های موقت در زمان رفسنجانی انجام شد و به صورتی رسمی از آن زمان این ستم بزرگ بر کارگران شروع شد. همچنین اصلاحاتی که خاتمی قصد داشت انجام دهد بیش‌تر به سمتی بود که بتواند اقتصاد ایران را به سمت ادغام در بازارهای جهانی هدایت کند و برای این امر لازم بود فروش کارخانه‌های دولتی و اخراج کارگران را آسان کند. البته این دو رئیس‌جمهور به جز مورد استفساریه‌ی قرارداد موقت، دست‌کم از لحاظ قانونی به دست‌آوردهای قابل توجهی نرسیدند، هر چند که در عمل بسیاری از این بی‌عدالتی‌ها را انجام دادند. حالا دولت احمدی‌نژاد قصد دارد که به هر بهائی کار ناتمام دو رئیس‌جمهور قبل از خود را کامل کند و وزیر کار او هم پیش‌نویس تغییراتی را ارائه کرده که یک فاجعه است، قرار است تمام دست‌آوردهای کارگران که در برخی مواد قانون کار به‌زور گنجانده شده را پس بگیرند!

قاسم: والا اول جلسه‌ی قبل هم به چیزایی راجع به این تغییرات گفتی، اما بعدش دیگه رفتین تو تاریخ پیدایش قانون کار. حالا می‌شه به خورده بیش‌تر در مورد این پیش‌نویس توضیح بدین تا بفهمیم که قراره چه بلایی سرمون بیاد.

امید: بله، این پیش‌نویس ۷۴ ماده دارد، من تمام آن را خوانده و باید بگم که بیشتر این مواد قراره به ضرر کارگران عوض بشن. البته طبیعی هم هست، آخه چرا دولت و وزارت کار نظام سرمایه‌داری باید قانون کار را به نفع کارگران عوض کنند؟

علی: به نظر من شما که این پیش‌نویس رو خوندی، به چند تا از مهم‌ترین هاش رو بگو تا ما هم بفهمیم که قرار است چه بلایی سرمان بیاد.

پیمان: آره، با شما موافقم. البته من هم این پیش‌نویس را خوانده و می‌تونم کمک کنم. این پیش‌نویس در سایت چند تا از تشکل‌های فعالان کارگری درج شده بود و اتفاقاً چند تا تحلیل خوب در مورد تغییر بعضی از مواد هم اون‌جاها بود که می‌تونم در ادامه‌ی بحث به بعضی از اون‌ها اشاره کنم. من متن این پیش‌نویس رو پرینت گرفتم و می‌دم به علی تا هر کجا که لازم بود از روی اون بخونیم.

امید: یکی از این مواردی که به نظرم مهم بود، ماده‌ی ۴ پیش‌نویس بود که پیشنهاد تغییر ماده‌ی ۲۱ قانون کار را می‌دهد، ماده‌ای که مربوط به تمام شدن قرارداد کار و البته خیلی وقتاً اخراج کارگران است. باید بگم که همین حالا هم عملاً اخراج کارگران برای سرمایه‌داران خیلی راحت‌تره، اما با قانونی کردن آن می‌خوان دیگه هیچ مانعی نداشته باشن! علی‌جان ممکنه از روی متن پیش‌نویس که پیمان بهت داد، ماده‌ی ۴ پیش‌نویس رو بخونی؟

علی: بله، فقط همان ماده‌ی منظورته که تقاضای اضافه شدن به قسمت‌هایی به ماده‌ی ۲۱ قانون کار را داده؟

امید: بله، همون رو می‌گم.

علی: ماده‌ی ۴ پیشنهادی برای تغییر: متون زیر به عنوان بندهای (ز)، (ح) و (ط) به ماده (۲۱) اضافه می‌شود:

ز- کاهش تولید و تغییرات ساختاری که در اثر الزامات قانون و مقررات یا شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و یا لزوم تغییرات گسترده در فن‌آوری منجر به تعطیلی تمام و یا بخشی از کار شود.

ح- توافق بین کارگر و کارفرما

ط- فسخ قرارداد با تصمیم کمیته انضباطی کارگاه

پیمان: البته اصل ماده‌ی ۲۱ میگه: «قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد:» و بعد ۶ مورد را می‌گه.

مرضیه: او هوم، یعنی علاوه بر این ۶ موردی که توی ماده‌ی ۲۱ هست، می‌خوان اون سه مورد دیگه هم بهش اضافه کنن؟ اما تا اون‌جا که من فهمیدم خیلی به ضرر ما تموم می‌شه!

امید: درست‌تره، در حقیقت هر ۳ مورد اضافه شده جهت راحت‌تر کردن اخراج کارگران است. بند «ز» شاهکار است و کارفرما با استفاده از آن (شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و یا لزوم تغییرات گسترده در فن‌آوری) می‌تواند هر شرایطی را به نفع خود تفسیر و بعد کارگران رو اخراج کند. توافق بین کارگران و کارفرما هم که اصلاً خنده‌داره! توافق وقتی معنا می‌ده که طرفین دعوا شرایط نسبتاً یکسانی داشته باشند، وقتی به طرف ضعیف‌تره حتماً توافق به نفع طرف قوی‌تر تمام خواهد شد.

پیمان: کمیته انضباطی کارگاه هم که معلوم نیست چه ساز و کاری داره؟ البته معلومه، مثل همه‌ی چیزای دیگه به کمیته‌ی فرمایشی است که وظیفه‌اش راحت‌تر کردن اخراج کارگران است.

قاسم: این جوریه که بدبخت می‌شیم. البته همین حالا هم مثل آب خوردن ما رو اخراج می‌کنن. ولی به هر حال در کارخونه‌های بزرگ مجبورن بعضی از ظواهر رو حفظ کنن که با این تغییرات دیگه اون‌جاها هم می‌شه مثل محیط‌های کار کوچیک.

علی: یعنی در حقیقت همون ماده‌ی ۳۳ معروف قانون کار زمان شاه که دست کارفرما رو برای اخراج بی‌چون و چرای کارگر باز گذاشته بود دوباره برمی‌گرده، اما با این تفاوت که اسم‌اش می‌شه ماده‌ی ۲۱!

امید: بله در واقع همین‌طور. اما مورد بعدی که به نظر من خیلی مهمه، ماده‌ی ۱۶ پیشنهادی برای تغییر ماده‌ی ۴۱ قانون کاره که بهتره اون رو بخونیم و ببینیم چی می‌گه.

علی: از روش می‌خونم: ماده‌ی ۴۱ قانون کار به شرح زیر اصلاح و تبصره‌ی ماده‌ی یاد شده به عنوان تبصره ۱ تلقی و متن زیر به عنوان تبصره‌ی ۲ به ماده‌ی مذکور اضافه می‌گردد:

ماده ۴۱- شورای عالی کار موظف است همه ساله موارد ذیل را تعیین نماید:

الف- میزان حداقل مزد کارگران و تغییرات سایر سطوح مزدی با توجه به شرایط و معیارهای ذیل:

۱- درصد تورم اعلامی از سوی مرجع ذیصلاح رسمی.

۲- تأمین معیشت یک خانواده که تعداد متوسط اعضای آن توسط مراجع رسمی ذیصلاح اعلام می‌شود.

۳- شرایط اقتصادی کشور.

ب- حداقل مزد کارآموزان موضوع بند (ب) ماده (۱۱۲) این قانون.

ج- حداقل کمک هزینه کارورزان فارغ‌التحصیل مراکز آموزش عالی.

د- میزان عیدی پایان سال کارگران.

تبصره ۲- حداقل مزد کارگران با قرارداد موقت تا ۱۰ درصد بیشتر از حداقل مزد کارگران دارای قرارداد دائم حسب مورد می‌باشد.

مرضیه: پس این ماده مربوطه به دستمزد و عیدی ماست..

پیمان: بله. همان‌طور که می‌دونیم همه ساله حداقل دستمزد کارگران توسط شورای عالی کار و با ساز و کار «سه‌جانبه‌گرایی» محاسبه می‌شود که به صورت کامل در اختیار سرمایه‌داران است و در نتیجه دستمزد طوری تعیین می‌شود که سود سرمایه‌داران به خطر نیفتد. اگر هم گاهی حداقل‌هایی برای کارگران تصویب می‌شود، تحت فشار جامعه‌ی کارگری است و به هیچ وجه پاسخگوی نیازهای اولیه‌ی زندگی کارگران نیست.

قاسم: پس باید به جای شورای عالی کار، اسم‌اش رو بذارن شورای عالی سرمایه!

علی: "شرایط اقتصادی کشور" یعنی چه؟ یعنی می‌خوان در تعیین دستمزد اون رو هم دخالت بدهند؟

پیمان: بله، منظورش همینه! آخر تعیین دستمزد کارگران، چه ربطی به شرایط اقتصادی کشور دارد؟ مگر زمانی که شرایط اقتصادی خوبی دارند دستمزد کارگران را زیاد می‌کنند؟ نه خیر یعنی شورای عالی کار با این اصلاحیه‌ی ضد کارگری فقط قصد دارد به بهانه‌های متعددی مثل بحران اقتصادی، جنگ، سیل، زلزله و هزار و یک دلیل دیگر، از اضافه کردن حداقل دستمزد کارگران جلوگیری کند و تمام این تلاش‌ها در جهت افزایش سود سرمایه‌داران است.

مرضیه: من به سؤال دارم که شاید بی‌ربط باشه، اما می‌پرسم. من از تلویزیون شنیدم که توی کشورهای اروپایی و مخصوصاً داخل یونان دولت‌ها به طرح‌هایی اجرا می‌کنن به نام «ریاضت اقتصادی» که شرایط بدی رو برای کارگران و مردم به وجود آورده و اونا

هم دارن به این بی‌عدالتی‌ها اعتراض می‌کنن. حالا به نظرم اومد این چیزا که شما می‌گین، خیلی شبیه همون «ریاضت اقتصادی»ی، اشتباه می‌کنم؟

پیمان: آفرین مرضیه خانوم! نه تنها اشتباه نکردی، بل که اتفاقاً به مورد خیلی درست و مهمی اشاره کردی. دقیقاً بهانه‌ی این طرح‌های «ریاضت اقتصادی» که اعتراض کارگران تمام دنیا رو نسبت به حکومت‌های سرمایه‌داری بلند کرده هم همین شرایط اقتصادی بد کشور است.

امید: قسمت دیگه‌ی این ماده که مهمه، قضیه‌ی عیدی کارگران است. بند «د» این اصلاحیه، میزان عیدی پایان سال کارگران رو هم مورد تعرض قرار داده و تعیین اون رو هم وابسته به وضع اقتصادی کشور، درصد تورم و... می‌کنه و به عهده‌ی شورای عالی کار گذاشته!

قاسم: مگه عیدی دو برابر دست‌مزد ماهیانه‌ی کارگر نیست؟

امید: الان این‌طوره، البته نه همه جا و فقط جاهایی که مجبورند قانون کار رو اجرا کنند. اما با این اصلاحیه قصد دارن مبلغ عیدی رو هم به شدت کاهش بدن. مثلاً شورای عالی کار ممکن است تصویب کند که امسال ۱۰۰ هزار تومن بیش‌تر عیدی بگیریم و یا حتا اصلاً نگیریم!

پیمان: امید جان بهتر نیست این قسمت یک مقدار بیش‌تر توضیح داده بشه تا ببینیم که اصلاً عیدی از کجا پیدا شده و چرا به اون «عیدی آخر سال» گفته می‌شه؟

امید: بله فکر کنم این‌جوری بهتر باشه؛ عیدی پایان سال طوری در این بند اومده که انگار می‌خوان به مناسبت عید و آخر سال مبلغی به عنوان عیدی و شاید «صدقه سری» بدهند و حالا هم هر سال بر حسب شرایط روز مقدارش رو تعیین کنند.

پیمان: در قانون سال ۶۹ دست‌کم به آن عیدی و پاداش آخر سال می‌گفتند. یعنی به جبران یک سال کار و خدمت کارگر به او پاداشی می‌دهند که مقدارش معین و قانون‌مند است. معنی دیگر پاداش قدردانی از کار و زحمت کارگر است نه بخشش و عیدی!

اما این ریشه‌ی این مسئله در گذشته‌ی دورتر است. برگردیم به حدود ۵۰ سال پیش؛ دوره‌ای که ساختار اقتصادی اجتماعی ایران در حال تغییر از فنودالی (ارباب و رعیتی) به ساختار سرمایه‌داری بود. در سال ۱۳۴۱ حکومت پهلوی یک سری اصلاحات کلی از بالا و توسط دولت در جامعه ایجاد کرد. بخشی از این اصلاحات در راستای صنعتی کردن جامعه بود و تشویق‌های زیادی برای سرمایه‌گذاری در بخش صنعت در نظر گرفته شده بود. در این اصلاحات روستائیان و کشاورزان باید به عنوان نیروی کار ارزان به شهرها مهاجرت می‌کردند و در صنایع به کار مشغول می‌شدند. برای این‌که «نه سیخ بسوزد و نه کباب» و یا بهتر بگوییم برای تشویق کارگران، در یکی از مواد اساسی آن اصلاحات که در قانون کار هم به نوعی اثر آن دیده می‌شد آمده بود: «سهیم کردن کارگران در سود کارخانه‌جات» و هم‌ساله می‌بایستی بر اساس یک فرمول‌بندی در پایان سال سود کارخانه‌ها را حساب کرده و درصدی از این سود کلی را بین کارگران تقسیم می‌کردند. این در واقع بخشی از حقوق و مزد کارگران بود که سالانه پرداخت می‌شد.

قاسم: حالا چرا باید حتماً از سود کارخانه سهمی هم به کارگران می‌دادند؟ مگه اونا مزدشون رو نمی‌گرفتن؟

امید: به نکته‌ی خوبی اشاره کردی قاسم جان. اولاً مزدی که به کارگران می‌دن مزد کامل و واقعی‌شون نیست و همیشه کمتر از مزد واقعی و حق اون‌هاست. ثانیاً در سیستم سرمایه‌داری مزد رو تیکه تیکه می‌کنن و بر هر تیکه‌اش یک اسمی می‌گذارن تا هر وقت دل‌شون خواست و صلاح دیدند بخش‌هایی از اون رو کم و زیاد کنند. به همین دلیل همیشه بخشی از حقوق و دست‌مزد را سالانه یا هر سه یا شش‌ماه یک‌بار و به عنوان پاداش آخر سال، افزایش تولید، پورسانت‌ها، کارانه، آکورد و یا سود ویژه پرداخت می‌کنن. اصل «سهیم کردن کارگران در سود کارخانه‌جات» هم بیش‌تر به همین دلیل به وجود آمده بود و ظاهراً برای ایجاد انگیزه در کارگران! ولی به هر حال و ناخواسته تأکیدکننده‌ی یک چیز دیگه هم بود، این‌که: «در پدید آمدن سود کارخانه‌ها و انباشت سرمایه، کارگران نقش و سهم اصلی و اساسی دارند». به این دلیل هم بعد از انقلاب ۵۷ و در دهه‌ی ۶۰ که قانون کار نوشته می‌شد به جای اصل «سهیم کردن کارگران در سود کارخانه‌ها»، نوشتند «عیدی و پاداش آخر سال» و با این کار از اعتراف قانونی به وجود سهم کارگران در سود بنگاه‌ها طفره رفتند و آن را به پاداش آخر سال تقلیل دادند! کارگران قدیمی تا مدت‌ها به این پاداش آخر سال می‌گفتند «سود ویژه»؛ عبارتی که از قبل از انقلاب مانده بود.

مرضیه: و حالا هم در اصلاحیه‌ی قانون کار باز هم بیش‌تر طفره رفته‌اند و تنها گفته‌اند: «عیدی آخر سال». کلی هم منت گذاشته می‌شود که یعنی ما لطف می‌کنیم و به شما عیدی می‌دهیم!

پیمان: کاملاً درسته. بد نیست اگر حوصله دارید این جا توضیح مختصری در باره‌ی سود، اضافه کنیم تا مطلب روشن‌تر شود.

علی: خب آگه وقت هست بگید، ما هم مایلیم بشنویم.

پیمان: الان یکی‌دو سال است که یک مالیاتی به اسم «ارزش اضافه» درست کرده‌اند که روی فاکتور خرید بسیاری از کالاها نوشته می‌شود و از مصرف‌کننده موقع خرید کالا و یا گرفتن خدمات دریافت می‌کنند. این عنوان «ارزش اضافه» خیلی گمراه کننده است؛ ببینید، در یک بنگاه اقتصادی قیمت تمام‌شده‌ی یک کالا و یا یک نوع از خدمات مثلاً می‌شود A ریال. یعنی قیمت مواد اولیه‌ای که مصرف می‌شود، هزینه‌ی آب و برق و انواع انرژی مصرف‌شده برای تولید این کالا یا خدمت، هزینه‌ی استهلاک دستگاه‌ها و ماشین‌آلات کارخانه، هزینه‌ی اجاره و تعمیرات مکانی که در آنجا این کالا تولید می‌شود (کارخانه) و خلاصه انواع مالیات و عوارض گمرگی و این این‌گونه پرداخت‌ها و هزینه‌ها را که با هم جمع کنند می‌شود A ریال. ولی موقع فروش مبلغی به اسم سود هم به آن اضافه می‌کنند و می‌شود مثلاً A+n ریال یعنی قیمت فروش کالا یا خدمات و یا قیمت بازار. تفاوت قیمت تمام‌شده و قیمت بازار یا قیمت فروش که بیش‌تر وقت‌ها خیلی هم زیاد است و شاید چند برابر قیمت تمام شده باشد سود تولیدات است. اقتصاددان‌ها به این سود «ارزش اضافه یا ارزش افزوده» می‌گویند که از محل کار گارگر به دست می‌آید. معمولاً بخش بسیار کوچکی از این ارزش اضافه‌ی تولیدشده را به عنوان دستمزد به کارگران و عوامل مؤثر در تولید کالا و انتقال آن به مراکز فروش می‌دهند و بقیه را برای خود انباشت می‌کنند. در واقع مالیات بر ارزش افزوده را باید کسانی بپردازند که این سود را تصاحب و انباشت کرده‌اند!

علی: عجب! یعنی ما کارگران ارزش اضافی تولید می‌کنیم و فقط بخش بسیار کمی از اون رو به عنوان دستمزد بهمون می‌دن که تازه از اون مالیات هم کم می‌کنن و وقتی می‌خواهیم همین کالاها و خدمات رو که حاصل دسترنج خودمونه بخریم باز هم باید مالیات بدیم! **قاسم:** اما انگار قسمت آخر این ماده از اصلاحیه به نفع کارگرای قراردادی و حقوق اون‌ها رو ۱۰ درصد زیاد می‌کنه.

پیمان: نه‌خیر، این قسمت بیش‌تر گمراه کننده است و می‌گوید حداقل مزد کارگران قراردادی باید تا ۱۰ درصد از کارگران استخدامی بیش‌تر باشد! همان‌طور که خودمون در محیط‌های کاری دیده‌ایم، قراردادی کردن کارگران برای کم کردن حقوق اولیه‌ی این کارگران و محروم کردن اون‌ها از مزایایی است که شامل کارگران استخدامی می‌شود. کارگر قراردادی در اکثر مواقع از حق بیمه و در نتیجه بازنشستگی و عیدی و پاداش و بهره‌وری و حق اولاد و... محروم می‌شود! در ضمن وزارت کار قصد دارد با این بند به «قرارداد موقت» رسمیت بیش‌تری نیز بدهد.

علی: تازه همان‌طور که پیمان اشاره کرد، این جا داره می‌گه «تا ۱۰ درصد!» «تا» یعنی این مقدار می‌تونه از صفر تا ده هر عددی باشه؛ مثلاً نیم درصد هم می‌تونه شامل اش بشه.

امید: و کدام کارفرمائی رو می‌شناسید که نیم درصد را بگذارد و ده درصد را پرداخت کند؟! واقعا فریب و نیرنگ تا چه حد!!!

قاسم: راست می‌گین، من اشتباه فهمیده بودم.

پیمان: یک مورد دیگر هم تو این پیش‌نویس هست که حمله‌ای بیش‌تر به دستمزد کارگران است. این ماده که ماده‌ی ۲۰ پیش‌نویس است متن ماده‌ی ۴۸ را اصلاح و چهار تبصره به آن اضافه می‌کند. علی جان امکان دارد ماده‌ی ۴۸ و تبصره‌ی ۲ و ۳ آن را از روی پیش‌نویس بخوانی؟

علی: ماده ۴۸- به منظور استقرار مناسبات صحیح در زمینه‌ی مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه و مرتبط ساختن درآمد کارگران به بهره‌وری نیروی کار، مقررات مربوط به نظام‌های جبران خدمت شامل نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل و طبقه‌بندی شاغلین و نظام ارزیابی عملکرد کارگران توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می‌رسد.

تبصره ۲- به منظور مرتبط ساختن در آمد با بهره‌وری نیروی کار کارفرمایان می‌توانند با اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد، بخشی از مزد کارگران را که در طرح طبقه‌بندی مشاغل تعیین می‌شود با مهارت عملکرد و کارایی آنان مرتبط سازند.

تبصره ۳- کارگاه‌هایی که قبلاً طرح طبقه‌بندی مشاغل در آن‌ها به اجرا در آمده است می‌توانند برای اجرای طرح ارزیابی و طبقه‌بندی شاغلین و طرح ارزیابی عملکرد کارگران و مرتبط ساختن بخشی از درآمد آنان با مهارت کارایی و بهره‌وری نیروی کار، نسبت به تطبیق طرح طبقه‌بندی مشاغل با مقررات جدید اقدام نمایند.

پیمان: احتمالاً می‌دونید در شرکت‌هایی که طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرا می‌شود، هر شغل یک گروه مشخص دارد که آن گروه بر اساس وظایفی که کارگر باید انجام دهد، یک پایه‌ی فردی می‌گیرد. این پایه‌ی مزدی همراه با سابقه‌ی خدمتی که مزد آن در طرح پیش‌بینی شده، حقوق آن کارگر را مشخص می‌کند. حالا در تبصره ۲ اصلاحیه‌ی پیش‌نویس با عنوان کردن «رویکرد انعطاف‌پذیری نظام مزدی و ارتباط مزد و کارایی»، دست کارفرمایان باز گذاشته شده تا هر زمان خواستند بتوانند تحت این عنوان که کارگران مهارت، عملکرد و یا کارایی قبل را ندارد، به راحتی مزدشان را کاهش دهند!

امید: تازه تبصره ۳ می‌گوید که کارگاه‌هایی که قبلاً طرح طبقه‌بندی مشاغل در آن‌ها به اجرا در آمده، می‌تونن مقررات جدید را جایگزین مقررات گذشته کنن و خلاصه مواظبند که به هیچ عنوان، ذره‌ای از حقوق کار فرمایان و سرمایه‌داران ضایع نشود!
پیمان: البته این را هم باید اضافه کنم که این طرح طبقه‌بندی مشاغل آن‌چنان آش دهن‌سوزی هم نیست چون آن را کمیته‌ی طرح طبقه‌بندی مشاغل تعیین می‌کند که در حقیقت یک نهاد ضد کارگری است. دلیل آن هم این است که این کمیته مرکب از نماینده‌ی کارفرما، نماینده‌ی سرپرست و نماینده‌ی کارگران است؛ نماینده‌ی کارفرما که تکلیف‌اش معلوم است و فقط منافع کارفرمایان را لحاظ می‌کند، نماینده‌ی سرپرستان هم وابسته به کارفرمایان هستند و منافع آنان را پیگیری می‌کنند، فقط می‌ماند نماینده‌ی کارگران! حالا اگر نماینده‌ی کارگران بخواهد از حقوق کارگران دفاع کند (که در بسیاری مواقع این چنین نیست و افراد دست‌نشانده و تطمیع‌شده توسط کارفرما به عنوان نماینده‌ی کارگران تعیین می‌شوند) باز هم نظر او نمی‌تواند اعمال شود زیرا ۲ به ۱ به نفع کارفرما است!

قاسم: پس وضع این پیش‌نویس خیلی خراب و تمامش به ضرر کارگراست. حالا ما باید چه کار کنیم؟

علی: آره خب، این پیش‌نویس رو دولتی نوشته که خودش هم بزرگترین کارفرما است و هم حامی سرمایه‌دارای خصوصی و طبیعی است که اون رو به نفع خودشون بنویسن! فکر کنم آگه بخواهیم جلوی تصویب اون رو بگیریم و بخواهیم قوانین رو به نفع خودمون عوض کنیم باید مثل کارگرای نسل پیش ما هم متشکل بشیم و مبارزه کنیم.

امید: من پیشنهاد می‌کنم همه‌گی به کپی از این پیش‌نویس بگیرین و ببرین بخونین، تا بعداً مفصل‌تر در موردشون صحبت کنیم. عجالناً هر چه‌قدر می‌تونید در موردش با کارگرای دیگه صحبت کنید.

علی: پس من از این که دستمه کپی می‌گیرم و به همه می‌دم.

پیمان: بچه‌ها خسته نباشید.

علی، امید، مرضیه و قاسم: خسته نباشید.

پایان

nashr.ma@gmail.com

<http://ma-nashr.blogspot.com>