

# عرق کارگران را اینگونه در می آورند!

ف. م. جوانشیر

## فصل هفتم - دستمزد

### ۴- شیوه های ویژه پرداخت کارمزد

سرمایه داری رشد یافته شکل کارمزد را "تکمیل" می کند به این ترتیب که امکاناتی را که سیستم ماشینی برای تشدید آهنگ کار به وجود می آورد با امکانات کارمزد در هم می آمیزد و آهنگ کار را به مقیاس غیر قابل تصویری سرعت می بخشد. اشکال "تکمیل" شده کارمزد که آخرین رمق کارگر را می کشد متفاوت است. اما اساسی آن ها دوتاست:

### الف- شیوه های "علمی" در آوردن عرق کارگران

این نام گذاری از لنین است. لنین آن طرز پرداخت کارمزد را که سرمایه داری انحصاری در آغاز قرن اخیر "کشف" کرد و به کار گرفت نظیر سیستم تایلور و فورد. شیوه های "علمی" در آوردن عرق کارگران می نامد. این گونه شیوه های "علمی" در طول زمان اشکال و انواع و نام های مختلف پیدا کرده ولی اساس آن ها یکی است.

در سیستم تایلور عده ای از بهترین کارگران را جدا می کنند و کار آن ها را نمونه قرار می دهند و سرمشق آنان را به دیگران می آموزند. استفاده از این سرمشق و آموختن از کارگران ماهرتر اجباری می شود. برای استفاده بهتر از این سرمشق ها، از آن ها به دقت فیلمبرداری می کنند تا نشان دهند که کدام حرکات زائد است. کدام حرکات سودمند است و چگونه باید انجام شود و غیره و غیره. برای کارگرانی که سرمشق دیگرانند و قطعه مورد نظر را در حداقل مدت می سازند دستمزد خوبی می دهند و برای کسانی که کندتر از آن کار می کنند یکباره سطح دستمزد را پائین می آورند. به این ترتیب همه می کوشند خود را به آن دستمزد خوب برسانند و هر وقت عده قابل ملاحظه ای به آن رسیدند. سرمایه دار انتظار خود را بالا می برد.

سیستم فورد به طور مستقیم تری روی امکانات تولید ماشینی و نظم کارخانه تکیه می کند، بدین ترتیب که سرعت زنجیر و یا تسمه نقاله ای که کارگران را به هم وصل می کند به تدریج افزایش می دهد. هر کارگری که قطعه ای را از روی این تسمه برداشته مجبور است در مدت زمان تعیین شده از طرف کارخانه کاری را که باید روی آن قطعه انجام داد، انجام دهد و دوباره قطعه را به جای خود به گذارد. تا زنجیر نقاله قطعه مزبور را به کارگر دیگر به رساند. با افزایش تدریجی سرعت زنجیر مدت زمانی که هر کارگر برای انجام کار روی قطعه در اختیار دارد دائماً کم می شود و او اگر خود را به سرعت زنجیر نرساند، از کار کنار خواهد رفت.

این گونه شیوه های پرداخت مزد که توأم با بالا بردن مهارت کارگران و استفاده بهتر از امکانات ماشینی است از نظر ماهیت به کاربرد ماشین شباهت دارد. بدین معنا که خود شیوه گناهکار نیست و در آن هسته درستی وجود دارد، اما زمانی که در درون مناسبات سرمایه داری به کار گرفته می شود به تشدید بهره کشی از کارگر می انجامد.

## ب- شیوه های فریب دادن و گمراه کردن کارگران

یکی دیگر از شیوه های تشدید آهنگ کار و در آوردن عرق کارگر و در عین حال فریب دادن او به قصد آنتی دادنش با نظام بهره کشی سرمایه داری به اصطلاح سهام کردن کارگران در سود کارخانه است. این شیوه که هم اقتصادی و هم اجتماعی - سیاسی است در دهه های اخیر در کشورهای پیشرفته سرمایه داری بسیار متداول شده و تکیه گاه سوسیال دمکراسی و لیبرالیست ها قرار گرفته است.

"سهیم کردن" اشکال گوناگون دارد که دو شکل آن عمده است. یکی پرداخت جایزه سالانه ای به کارگران به نام سهم آنان از سود کارخانه که ترتیب و قرار پرداخت آن قبلاً میان سندیکای کارگران و کارفرما گذاشته می شود و دیگری فروش سهام به کارگران و "سرمایه دار کردن" کارگر که گویا "علاوه" بر مزدش درآمد سالانه ای نیز از سود سهام خود به دست می آورد.

در واقع امر در این شیوه نیز چپری اضافه بر ارزش نیروی کار کارگر به او پرداخت نمی شود. منتها بهای نیروی کار کارگر به دو بخش تقسیم می شود: یکی دستمزدی که بطور مستقیم به او می دهند و دیگری مبلغی که در پایان سال و یا در موقع تعیین شده دیگر به نام جایزه و سهم سود و درآمد سهام و غیره پرداخت می کنند. سرمایه داران مقدار دستمزدی را که به طور مستقیم پرداخته اند پایین می آورند، به طوری که جمع این دو بخش بیش از ارزش نیروی کار نباشد.

این شیوه های فریب را ده ها سال است که در کشورهای سرمایه داری تجربه می کنند. اما در کشور ما از هنگام اصلاحات از بالا (دهه ۱۳۴۰ - ۱۳۵۰ برابر ۱۹۶۱ - ۱۹۷۱) به عنوان محصول "نبوغ شاهانه" و "راه حل ایرانی" به کار گرفته اند که جا دارد از نزدیک بررسی کنیم.

سهیم کردن کارگرانی در سود کارگاه های تولیدی و صنعتی، در دیماه ۱۳۴۱ به صورت لایحه قانونی در هیئت وزیران تصویب شد و در بهمن ماه همان سال به عنوان "اصل چهارم انقلاب" اعلام گردید. این لایحه قانونی تاکنون چندین بار تغییر کرده و "تکمیل" شده ولی عملاً در میدان محدودی به موقع اجرا در آمده و نتایجی را که تدوین کنندگانش مدعی بودند به بار نیاورده است هدف از تدوین این قانون این است که:

"کارگر ایرانی باید احساس کند که وجود او و قدرت بازوی او مورد استفاده استثماری نیست. این احساس تنها موقعی می تواند برای او "اجرای قانون سهام کردن اجازه می دهد که کارگران ... به محیط کار علاقه ورزند و هم زمان با آن بنیان انضباط و بهره دهی کاراستوارتر گردد. این قانون ... به وحدت اجتماعی و اقتصادی کشور کمک موثر خواهد کرد. بنابراین این، کارفرمایان و صاحبان صنایع باید در تحقق این قانون سهم بیشتری به عهده بگیرند"<sup>(۲)</sup>.

نشریه وزارت کار حاکی است که اجرای این قانون "بر میزان احساس شود که به داند در کاری که انجام می دهد سهمی دارد"<sup>(۱)</sup>.

محصول و مرغوبیت آن می افزایشد<sup>(۳)</sup> "درآمد ملی را افزایش می دهد"<sup>(۴)</sup>، "بدون ایجاد هزینه اضافی برای کارفرما و احیاناً" بروز مسایل و مشکلات دیگر به عواید کارگران اضافه می شود"<sup>(۵)</sup>.

(۲) همانجا ص ۶۲. تکیه از ماست

(۱) از سخنرانی شاه نشریه مخصوص بزرگداشت دهه انقلاب از انتشارات وزارت کار و امور اجتماعی تهران ۱۳۵۱ ص ۵۷. تکیه از

ماست

(۳) همانجا. ص ۶۲

(۴) و (۵) همانجا. ص ۶۲

اندیشه اصلی که در قانون سهام کردن کارگران در سود کارگاه‌ها دنبال شده این است که میان کارگران و کارفرما پیمان جمعی امضاء شود که به موجب آن کارگران به کوشند از طریق "صرفه جوئی در هزینه‌ها و کاهش ضایعات و روش‌های مشابه دیگر" میزان تولید را افزایش دهند و بر مرغوبیت محصول بیفزایند "از سود اضافه بر معمول، یعنی از سود اضافی که کارگاه بر اثر اجرای پیمان دسته جمعی به دست می‌آورد. بدون این که سرمایه دار هزینه تازه‌ای متحمل شده باشد. ۲۰٪ به کارگران می‌رسد و ۸۰٪ به کارفرما.

"به عبارت دیگر حق السهم کارگر مبتنی بر ارزش افزوده‌ای خواهد بود که به سبب تولید اضافی به وجود می‌آید، بدون اینکه هزینه تولید افزایش یابد"<sup>(۶)</sup>

تبلیغات رسمی می‌کوشد این تصور را در اذهان عمومی ایجاد کند که گویا کارگران در سود ویژه همیشگی کارخانه سهام شده‌اند. در حالی که منظور از سود خالص با ویژه که ۲۰٪ آن موافق این قانون باید به کارگر به رسد سود اضافه بر سود ویژه کارخانه است که کارگر باید با تلاش اضافی خویش به وجود آورد، بدون این که سرمایه دار سرمایه‌گذاری جدیدی کرده یا هزینه تازه‌ای متحمل شده باشد.

در اینجا نمونه برجسته‌ای از خردمندی سرمایه‌داری و در عین حال نمونه‌ای از تقسیم روزانه کار به زمان لازم و زمان اضافی جلو چشم ماست. وقتی کارگران تنها بر اساس تلاش بیشتر، یعنی صرف نیروی عضلانی و دماغی بیشتر محصول بیشتری تولید می‌کنند. بدون این که سرمایه دار هزینه تازه‌ای متحمل شده باشد، این محصول اضافی آشکارتر از هر محصول دیگری تنها نتیجه زحمت کارگر است. با این حال درآمد حاصل از آن به میزان ۲۰ و ۸۰ میان کارگر و کارفرما تقسیم می‌شود!! کارفرمائی که هیچ کاری نکرده، سرمایه‌گذاری تازه‌ای انجام نداده ۸۰٪ می‌برد و کارگری که تمام محصول اضافی و درآمد اضافی کارخانه نتیجه مستقیم زحمت اوست فقط ۲۰٪.

برای مثال فرض می‌کنیم کارگران کارگاهی قبل از انعقاد قرارداد جمعی درباره سهام کردن در هر ساعت کار ۲۰ واحد و در روزانه کار ۸ ساعته ۱۶۰ واحد محصول تولید کنند (مثلاً ۱۶۰ جفت کفش و یا ۱۶۰ متر پارچه) پس از انعقاد قرارداد کارگران این کارگاه باید با آهنگ شدیدتر کارکنند تا در همان ۸ ساعت و با همان ماشین‌ها به جای ۱۶۰ واحد ۱۸۰ واحد محصول به سازند و به عبارت دیگر کارگران باید در روزانه کار ۸ ساعته به اندازه ۹ ساعت کار انرژی صرف نمایند. گوئی روزانه کار آن‌ها یک ساعت تمدید شده است. این یک ساعت کار اضافی موافق قانون به نسبت ۲۰ و ۸۰ میان کارگر و کارفرما تقسیم می‌شود. بیست درصد آن، یعنی یک پنجم برابر ۱۲ دقیقه مال کارگر است (زمان لازم) و ۸۰ درصد آن یعنی چهار پنجم برابر ۴۸ دقیقه به سرمایه دار می‌رسد. نرخ اضافه ارزش در این یک ساعت عبارت است از:

چنان که ملاحظه می‌کنید، درست در لحظه‌ای که آقای سرمایه دار می‌خواهد به کارگر لطف کند و میان خود و کارگر "روابط انسانی"<sup>(۱)</sup> برقرار نماید و "روابط" موجود میان کارگر و کارفرما و نظام دیرینه صنفی را دگرگون ساخته و به "حیثیت و شخصیت واقعی کارگر"<sup>(۱)</sup> احترام بگذارد، تازه درچنین حالتی زحمت او را به نسبت یک به چهار تقسیم می‌کند و از او با شدت ۴۰۰ درصد بهره‌کشی می‌نماید.

تولید اضافی که در اینجا حاصل شده نتیجه تشدید آهنگ کار است و تشدید آهنگ کار به معنای تمدید روزانه کار و ضایع کردن نیروی کارگر است. در قانون سهام کردن از کاهش

(۶) همان نشریه، ص ۷۴

(۱) همان نشریه، ص ۶۲

(۱) همان نشریه، ص ۶۲

ضایعات مواد خام و استفاده کامل تر از ماشین ها سخن می رود. اما در عمل همانقدر که از ضایعات مواد خام می کاهند بر ضایعات نیروی کار می افزایند. سرمایه داران از مواد خام و ماشین های خود مراقبت کامل می کنند که مبادا به آن ها صدمه وارد شود. اما این مراقبت و دلسوزی مداوم درقبال ارزش مرده، همراه با بدترین انواع اسراف، ریخت و پاش و تلف کردن نیروی انسانی است.

در صفحات پیش گفتیم که در شیوه سهام کردن چیزی اضافه بر ارزش نیروی کار به کارگر نمی دهند دستمزد مستقیم کارگر را پایین می آورند، به طوری که وقتی "عوااید اضافی!" حاصل از سهام کردن به آن افزوده می شود، تازه دستمزد کارگر به بهای ارزش نیروی کار نزدیک می شود. این واقعیت در قانون سهام کردن کارگران در يك ماده جداگانه و به طرز بسیار روشنی بیان شده است. موضوع این است که قانون سهام کردن بخش بسیار کوچکی از کارگاه ها را شامل می شود. همه کارخانه های دولتی، صنایع نفت (تاسیسات کنسرسیوم بین المللی نفت و سایر شرکت های خارجی نفت) و صنایع متعلق به سرمایه های خارجی و غیره از این قانون معافند. کارگاه های کمتر از ۲۰ نفر کارگر نیز معافند.

آیا کارگرانی که مشمول سهام کردن شده اند نسبت به کارگرانی که مشمول نیستند درآمد بیشتری به دست می آورند؟ اگر سهام کردن چنان که ادعا می کنند چیزی اضافه بردستمزد کارگر می بود، می یابد چنین باشد، اما قانون به این پرسش پاسخ منفی می دهد. تبصره ماده پنجم قانون حاکی است:

"تبصره ۱- در صنایع و کارگاههایی که به موجب قوانین خاص به وسیله دولت بهره برداری می شود و یا انحصاراً توسط دولت اداره می شود در صورتی که میزان متوسط درآمد کارگران از میزان متوسط درآمد کارگران مشابه در سایر صنایع و کارگاه ها کمتر باشد ما به التفاوت به صورت پاداش به آنان داده خواهد شد"<sup>(۱)</sup>.

از این ماده قانون به روشنی دیده می شود که سخن بر سر میزان متوسط دستمزد است. صرف نظر از این که این دستمزد به چه صورتی به کارگر داده شود: به صورت دستمزد به اضافه حق السهم و یا دستمزد عادی. کسانی که حق السهم نمی گیرند، باید دستمزدشان بالاتر باشد و پاداش بگیرند. کسانی که حق السهم می گیرند به همان نسبت از دستمزدشان کم می شود، به طوری که:

در هر جامعه ای میزان متوسط درآمدی که به کارگران تعلق می گیرد در مجموع خویش و از هر بابت برابر بهای نیروی کار آن ها و در اغلب اوقات کمتر از آن است طرز پرداخت دستمزد و اسامی و عنوان هایی که برای فریب کارگران اختراع کرده و به روی دستمزد پرداختی می گذارند تغییری در این واقعیت نمی دهد.

اینک که مواد قانون را بررسی کردیم جا دارد که نظری به طرز اجرای آن نیز بیافکنیم تا موضوع روشنتر گردد. گزارش رسمی که وزارت کار از نتایج ده ساله سهام کردن منتشر کرده نشان می دهد اولاً" در سال ۱۳۵۱ این قانون تنها بخش بسیار جزیی از کارگران را شامل شده است. ثانیاً" در مورد این عده نیز در واقع قانون اجرا نشده و به جای محاسبه سود اضافی و پرداخت حق السهم کارگر، روش پرداخت پاداش سالانه، بدون ارتباط با سود اضافی معمول شده است. موافق آمار اغراق آمیزی که وزارت کار داده، در سال ۱۳۵۱ ده سال بعد از اجرای قانون سهام کردن کارگران در سراسر کشور ۱۷۴ هزار کارگر مشمول این قانون بوده اند<sup>(۲)</sup>.

در این آمار علاوه بر کارگران صنعتی، کارگران کشاورزی، دام داری و جنگلبانی، ساختمانی و غیره و غیره را نیز وارد کرده اند. در حالی که در سال ۱۳۵۰ جمع کل

(۱) قانون کار و قانون تامین اجتماعی - گردآورنده امین، ص ۳۲۸

(۲) همان نشریه، ص ۱۰۴

مزدوران در همه رشته های مذکور ۲/۵ میلیون نفر بوده و تنها در شهرها ۱/۲ میلیون کارگر در امور تولیدی اشتغال داشته اند<sup>(۱)</sup>. اگر ادعای وزارت کار را که قطعاً اغراق آمیز است بپذیریم تازه معلوم می شود که فقط ۷٪ مزدوران در سرتاسر کشور و کمتر از ۱۵٪ مزدوران شهرها مشمول قانون شده اند.

طبق قانون قرار بود که کارگران در سود خالص (اضافی) کارگاه سهم باشند. ولی گزارش رسمی وزارت کار حاکی است که چون محاسبه افزایش تولید و ارزش افزوده با وضع موجود صنایع ایران که در آن موسسات تولیدی حساب سازی می کنند و آخر سر ضرر نشان می دهند مقدور نبوده، از این امر که اساس قانون و اندیشه اصلی سهم کردن، است صرف نظر شده است. بنابراین گزارش:

"چون محاسبه افزایش قدرت تولیدی و ارزش افزوده مبتنی بر اصول علمی دقیقی است!! در اغلب موارد بدین طریق عمل کرده اند که در مقابل تولید هر واحد از محصول اعم از آن که قدرت تولید نسبت به قبل از اجرای پیمان، افزایش یابد یا نه!! پاداش در نظر می گیرند.

### ... محاسبات دقیق در همه کارگاه ها قابل اعمال نیست!!

... برای هر واحد کالا با تولید آن مزدی به نام مزد پایه در نظر گرفته می شود و ما به التفاوت مزد پایه و مزد قراردادی را که معمولاً هر چه تولید بیشتر باشد میزان آن بیشتر خواهد بود در آخر سال و یا پس از هر دوره بهره برداری به عنوان حق سهم کارگران پرداخت می شود"<sup>(۲)</sup>.

چنان که از گزارش رسمی بر می آید در عمل موضوع محاسبه اضافه تولید و سود خالص و ۲۰٪ و غیره کاملاً کنار گذاشته شده و این شیوه ملاک قرار گرفته است که مزد کارگر را به دو قسمت می کنند: یکی مزد پایه که کارگر هر پانزده روز می گیرد و دیگری مابه التفاوت آن نامزد قراردادی، که در آخر سال به نام پاداش و سهم و غیره به کارگر می پردازند. و این نوع پرداخت مزد جز اینکه بخشی از دستمزد کارگران را مدت یک سال در صندوق کارفرما نگاه دارد که خود منبع سود کلانی برای کارفرماست. نتیجه ای برای کارگر ندارد. به علاوه از اینجا خطری پدید می آید و آن این که کارفرما تنها به پرداخت مزد پایه اکتفا کند و در پایان سال به بهانه های مختلف از پرداخت حق سهم کارگر از سود ویژه سرباز بزند.

بنا به اعتراف وزارت کار:

"در حال حاضر موضوع سهم شدن به صورت یک نوع پاداش در آمده و نقشی در تولید ندارد"<sup>(۱)</sup>

و البته پاداش را می توان داد و می توان نداد!!

از گزارش رسمی وزارت کار می توان دریافت که داستان سهم کردن در سود ویژه عملاً با شکست مواجه شده است. علت این امر را باید در نظام پلیسی حاکم بر جامعه ایران جست. در این جامعه اولاً فشار مستقیم پلیسی آن چنان در کارخانه ها و کارگاه ها حاکم است که برای بالا بردن انضباط کار نیازی به این نوع روش های غیرمستقیم نیست.

ثانیاً هدف اصلی اجتماعی از اتخاذ این نوع شیوه ها که فریب کارگر و برقراری پیوندی میان او و کارفرما باشد در این جامعه پلیسی دست نیافتنی است کارگر ایرانی هر روز هزار و یک بار به چشم می بیند در تولید که سهل است در هیچ چیز جامعه ای که در آن زندگی می کند سهم نیست. شیوه هائی نظیر سهم کردن تنها زمانی می تواند لافاقل به طور

(۱) سالنامه آماری ۱۳۵۱، صفحات ۷۹ و ۱۰۰

(۲) نشریه ی یاد شده وزارت کار. ص ۷۵ و ۷۴

(۳) روزنامه کیهان، ۲۸ آذرماه ۱۳۵۲

نسبی نتیجه بخش باشد که آزادی های بورژوائی مراعات شود و سازمان های سیاسی پر قدرت "کارگری" نظیر حزب سوسیال دمکرات آلمان غربی و لیوریست های انگلیسی برای رسوخ ایده نولوژیک در میان کارگران وجود داشته و رفاه نسبی برای بخشی از کارگران را تامین کرده باشند.

**فروش سهام به کارگران نیز نوع دیگری از سهم کردن کارگران در سود کارخانه است.** این شیوه هدف های اقتصادی و اجتماعی دور بردتری دارد. در کشورهای بزرگ سرمایه داری، آنجا که بخشی از کارگران در سال های رونق پس انداز کوچکی پیدا می کنند، انحصارات بزرگ از طریق فروش سهام:

۱- این پس اندازها را از چنگ آن ها بیرون می آورند. به وسیله پولی که از خود کارگر گرفته اند بر قدرت سرمایه حاکم بر کارگر می افزایند و مواضع سرمایه را باز هم بیشتر تحکیم می کنند.

۲- سطح دستمزدها را پائین می آورند. زیرا کارگری که سودی از سهام خود بدست می آورد و می تواند با دستمزد کمتری کار کند. این قانون عام که مجموع درآمد کارگر از هر منبع، در حول بهای متوسط ارزش نیروی کار دور می زند، در اینجا نیز حاکم است.

۳- کارگران را به کارخانه معینی که در آن سهم دارند وابسته می کنند و از تلاش آن ها برای رفتن به دنبال کار بهتر با دستمزد بیشتر می کاهند.

۴- به نام این که کارخانه مال خود کارگر است و هر چه بهتر کار کند سودش به جیب خود کارگر می رود بر شدت کار کارگر می افزایند.

۵- در میان کارگران تفرقه می افکنند و کارگران صاحب سهم را در کنار سرمایه دار علیه توده کارگر قرار می دهند.

هدف اجتماعی فروش سهام به کارگران ایجاد توهمی است در باره وجود "سرمایه داری خلقی" نظایر آن تا به کارگران چنین تلقین کنند که آنان نیز به نوبه خویش یک پا سرمایه دارند. هر جا که این گونه تبلیغات موثر افتاده، به مبارزه اجتماعی-سیاسی طبقه کارگر در جهت انجام انقلاب سوسیالیستی زیان رسانده است.

آنچه در کشورهای دیگر به طور عادی و بدون دخالت الزامی دولت انجام می شود، در کشور ما جنبه اعمال قهر دولتی به خود گرفته است. در کشور قانونی به نام "گسترش مالکیت واحدهای تولیدی" تصویب شده است که به موجب آن سرمایه دارانی که مشمول قانون می شوند موظفند - چه خود مایل باشند و چه نباشند - بخشی از سهام خود را به دیگران بفروشند. در میان خریداران احتمالی سهام برای کارگران هر کارگاه و کارخانه حق تقدم قائل شده اند.

هدف هائی که دولت از تصویب و اجرای چنین قانونی دنبال می کند به مراتب وسیع تر از فروش سهام به کارگران و سهام دار کردن آنها است. (این مطلب را ما به جای خود توضیح خواهیم داد) آنچه مربوط به کارگران است باید گفت آن ها به علت فقر شدید پس اندازی ندارند تا سرمایه داران به قصد ربودن آن علاقمند به فروش سهام باشند. کوشش هایی که در این جهت می شود بیشتر جنبه اداری و دولتی دارد که کم تاثیر است و شاید تنها گروهی از کارگران متخصص را فراگیرد. در این مورد سرمایه داران نیز با دولت موافقت، چرا که حفظ کارگران متخصص و جلوگیری از فروش آزاد نیروی کار آن ها هم اکنون به مسئله ای بدل شده است. توضیح این که به علت رشد سریع سرمایه داری، تقاضا برای کارگر ماهر در بازار زیاد است و این گونه کارگران می توانند به دنبال دستمزد بیشتر از موسسه ای به موسسه دیگر بروند و به این ترتیب سطح دستمزد خود را بالا ببرند. این مسئله که در اقتصاد کنونی ایران "کارگر ریائی" نام گرفته عده ای از سرمایه داران را نگران ساخته است. آنان بارها از دولت خواسته اند که تصمیمات اداری در این زمینه بگیرد. در

یکی از مذاکراتی که میان وزیر کار و سرمایه داران در این زمینه انجام گرفته وزیر کار می گوید:

"کارفرمایان باید در سندیکاهای خود تصمیم به گیرند که از پذیرفتن کارگران یکدیگر جدا خودداری کنند. وزارت کار یا هیچگونه اضافه مزدی به استثنای مصوبه شورای عالی کار موافق نیست<sup>(۱)</sup>".

معنای این حرف ها این است که وزیر کار ایران با فروش آزادانه نیروی کار موافق نیست و مایل است که سرمایه داران با تصمیم مشترك خویش از خرید و فروش آزاد نیروی کار جلوگیری کنند تا بهای نیروی کار را در بازار بشکنند.

اتخاذ و اجرای این گونه تصمیم های خشن علیه فروش آزادانه نیروی کار و مجبور کردن کارگر به کار در يك محل و با دستمزد ارزان، همواره و در هر شرایطی مقدور نیست. دولت نماینده سرمایه داران تا راه حل های ظریف تری برای وابسته کردن کارگر به موسسه معین بیابد که فروش سهام واگذاری وام ده ساله که کارگر توسط آن سهام خریداری کند یکی از آنهاست.

کارگری که چنین وامی دریافت می کند لااقل تا پایان پرداخت آن و به احتمال قوی تر تا مدت ها بعد از آن به موسسه وام دهنده وابسته خواهد بود و مجبور خواهد شد با دستمزد ارزان برای آن موسسه کار کند ولو این که در جای دیگر دستمزد بالاتری به او بدهند.

راه توده ۱۹۸، ۲۰۰۸، ۱۰، ۲۰،

---

<sup>(۱)</sup> روزنامه کیهان ۲۷ مهرماه ۱۳۵۴