

## فهرست مطالب

- 1- از هم اکنون صفوف خود را برای مقابله با تحمیل دستمزدهای زیر خط فقر متحد کنیم - جعفر عظیم زاده صفحه 2
- 2- جدول حداقل دستمزدهای امسال 5
- 3- سبد هزینه ها یک خانواده کارگری - جعفر عظیم زاده 6
- 4- بیانیه اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار در باره وضعیت محمود صالحی 7
- 5- بیانیه اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار به مناسبت شانزده آذر و بازداشت دانشجویان 8
- 6- نظام کالایی، نظام کارمزدی و از خود بیگانگی کارگران - روح الله مهدی پور 9
- 7- حمایت‌های بین المللی از کارگران ایران 12
- 8- امروز تشکیل مجمع عمومی راه پیشروی کارگران است - فرامرز قربانی 17
- 9- آشنایی با برخی اصطلاحات اقتصادی (1) - روح الله مهدی پور 19
- 10- عبور از قانون کار و مبارزه طبقاتی در ایران - جمیل محمدی 21
- 11- تغییرات قانون کار - محمد فرجی 23
- 12- قطعنامه اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار در باره تغییرات قانون کار 28
- 13- تعرض، گاه خشن گاه ملایم - جوانمیر مرادی 29
- 14- مصاحبه با یکی از کارگران اخراجی نساجی بابکان - خسرو احمدی 32
- 15- اثر رشد سرمایه تولیدی بر دستمزد - کارل مارکس 36
- 16- آشنایی با برخی اصطلاحات اقتصادی (2) 38
- 17- کوتاه از زبان رسمی آمار - اسرین واصلی 43
- 18- گزیده اخبار کارگری از سایت اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار - جمیل محمدی 45

بولتن شورا، یک نشریه کارگری است که توسط جمعی از فعالین کارگری منتشر می شود.

مسئولیت مقالات چاپ شده در این بولتن، بر عهده نویسندگان آن می باشد.

<a href="http://www.ettehade.net">www.ettehade.net</a>	سایت اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار:
<a href="mailto:k.ekhraji@gmail.com">k.ekhraji@gmail.com</a> - 09123368772	تماس با اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار:
<a href="mailto:syndicavahed@gmail.com">syndicavahed@gmail.com</a>	تماس با سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوس رانی تهران و حومه:
<a href="mailto:anjomanbarqflez@yahoo.com">anjomanbarqflez@yahoo.com</a> - 09188871405	تماس با انجمن صنفی کارگران برق و فلز کار کرمانشاه:
<a href="mailto:shoraboltan@yahoo.com">shoraboltan@yahoo.com</a>	تماس با بولتن شورا:
<a href="mailto:shora_20b@yahoo.com">shora_20b@yahoo.com</a> - <a href="http://www.shora-b.com">www.shora-b.com</a>	آدرس و ایمیل سایت شورا:

## از هم اکنون صفوف خود را برای مقابله با تحمیل دستمزدهای

### زیر خط فقر متحد کنیم

جعفر عظیم زاه

وزیر کار حرکت به سمت تعیین دستمزد 87 را با دفاع از «دوگانه ساختن دستمزد ها» کلید زد. محمد جهرمی در گفت و گو با فارس با بیان اینکه در سال 85 برخی تشکل های سیاسی فضای مسمومی علیه دستمزد دوگانه ایجاد کردند، همچنان از تعیین دوگانه حداقل دستمزد برای جلب رضایت خاطر کارگران با قراردادهای موقت دفاع کرد- نقل از روزنامه اعتماد مورخه 86/7/19

چندی بعد ولی الله صالحی - عضو هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار نیز در همسویی با اظهار نظر وزیر کار گفت؛ برای استفاده از نظرات کانون های استانی شورا های اسلامی کار در جهت تعیین حداقل دستمزدهای سال 87، کارگروه هایی در این زمینه راه اندازی شدند. تعیین حداقل دستمزدها ابعاد مختلفی دارد و مقوله پیچیده ای است که در پایان سال با استفاده از نظرات این کانون های استانی در شورای عالی کار در این مورد تصمیم گیری خواهد شد.» همان روزنامه

به این ترتیب هم وزیر کار و هم عضو هیئت مدیره کانون شوراهای اسلامی کار از مهر ماه امسال طرح و نقشه خود را برای تحمیل دستمزدهای زیر خط فقر بر کارگران آماده کرده و بیش از 4 ماه مانده به اسفند ماه، دست بکار شده و مشغول طرح و برنامه ریزی گشته اند، تا قادر شوند بدون برخورد به مانعی ضامن سود آوری هر چه بیشتر سرمایه در سال آینده باشند.

در واقع اینان با طرح دستمزدهای دوگانه و در یک فرصت کافی تا اسفند ماه نقشه می ریزند تا هم کارگران قرارداد موقت را با افزایش نسبی دستمزد نسبت به کارگران دائمی ساکت کنند و هم با یادآوری برده وار بودن شرایط قرارداد موقت به کارگران دائمی، آنان را با دستمزد کمتر به تمکین وا دارند، تا بدین ترتیب قادر شوند در راستای تحمیل دستمزدهای بیش از پیش زیر خط فقر بر کارگران در سال 87، و در کش و قوس طرح مسئله دستمزدها در آخر سال، صورت مسئله دستمزد زیر خط فقر را از اذهان کارگران پاک کرده، آنرا حاشیه ای نموده و امکان هر گونه اعتراض متحدانه ای را از کارگران نسبت به دستمزدهای زیر خط فقر سلب نمایند.

آنان نیک میدانند که بدلیل فشار تورم افسار گسیخته در شش ماهه دوم و افت شدید قدرت خرید کارگران در ماههای پایانی سال و همچنین روال هر ساله تعیین حداقل دستمزدها در اسفند ماه، کارگران در این ماه بشدت در تب و تاب میزان دستمزدهای سال آینده فرو میروند و این مسئله مهم ترین دغدغه ای است که در روزهای پایانی سال، کارگران را در همه مراکز کارگری کوچک و بزرگ در سراسر کشور به خود مشغول میکند. دغدغه ای که به لحاظ بعد سراسری و عمده شدن آن در میان کارگران در روزهای پایانی سال، میتواند در صورت عدم حرکت نقشه مند کارگزاران سرمایه، کار دست آنان بدهد و به اعتراضات عظیم کارگری مبدل شود.

از طرف دیگر کارگزاران سرمایه در ایران، خود بیش از هر کس دیگری بر این مسئله آگاهند که طی 28 سال گذشته آنچنان بلایی بر سر معیشت کارگران آورده اند که امروزه آنان به لحاظ تامین معیشت و گذران زندگی به اوج استیصال و درماندگی رسیده اند و از اینرو، چه بسا که اختصاص مبلغ ناچیزی دستمزد بیشتر به کارگران موقت، بتواند به مثابه عاملی ناخواسته، بخش مهمی از کارگران را به سوی استخدامهای موقت سوق دهد. جایی که کارگران بعنوان مثال برای اینکه بتوانند مبلغ ناچیزی نقدینگی بیشتری دریافت نمایند، از بیمه شدن خود که بخشی از آن از حقوق کارگران کم میشود، پرهیز می کنند (کارگران سد گارون) تا قادر شوند با ماندن این مبلغ ناچیز در جیب شان، فی

الحال خود و خانواده هایشان را از گرسنگی برهانند، چرا با استخدام موقت به دستمزد کمی بالاتر از کارگران رسمی تن در ندهند!!!؟ این هم یک سوی دیگر اتخاذ سیاست دو گانه کردن دستمزدهاست تا بدین ترتیب سرمایه داری ایران قادر شود در حالی که کارگران سالهاست خواهان بر چیده شدن قراردادهای موقت هستند، آنان را بطور غیر مستقیم ترغیب به تن دادن به قراردادهای موقت بنمایند، تا پروژه موقت کردن صد در صد تمامی قراردادهای کار در کلیه مراکز تولیدی و صنعتی و خدماتی که سیاست کلان سرمایه داری ایران است، با کمترین مانعی متحقق شود. تلاشهایی از این دست با اهدافی چند گانه از اولین ماه نیمه دوم سال، فی البداهه و قبل از هر چیز بیانگر این است که نظام سرمایه داری در ایران، عزم خود را جزم کرده است تا به تحمیل فقر و فلاکت بر خانواده های کارگری ابعاد هر چه بیشتری بخشیده و در سال آینده، نه تنها سفره های خالی کارگران را خالی تر کند بلکه برای تضمین سودآوری بیش از پیش صاحبان سرمایه، آخرین لقمه ها برای زنده ماندن خانواده های کارگری را نیز از گلوی آنان بیرون بکشد.

برای سرمایه، کارگر در حدی که قادر شود نفس کشیده و برایش سود تولید کند، کفایت میکند. نیروی کار کارگر برای صاحبان سرمایه، چیزی جز وسیله ای برای تولید سود و انباشت سرمایه نیست. بنابر این در چرخه تولید هر چه کمتر برای دستمزد کارگر هزینه کنند، سودشان بیشتر است. این قانونمندی تولید در نظام سرمایه داری است که بویژه در ایران، طی نزدیک به سه دهه گذشته از طریق ایجاد حراست و شوراها، اسلامی ضد کارگری در کارخانه ها و با سلب امکان هر گونه اعتراضی از سوی کارگران، بدون برخورد به مانعی جدی اعمال شده است. همین وضعیت باعث شده است تا طی نزدیک به سه دهه گذشته و بتدریج، کارگران تلاش نمایند تا با دست و پا کردن شغلی دیگر در کنار شغل اصلی شان، یا اضافه کاری و فراهم کردن ماشینی قراضه برای مسافر کشی در خیابانها، سعی بر ایجاد در آمد بیشتری برای خود بنمایند تا بتوانند در کنار حقوق ماهیانه زیر خط فقرشان، امکانی برای زنده ماندن خود و خانواده هایشان مهیا کنند.

از طرف دیگر صرف نظر از شرایط فوق برای کار و زیست ما کارگران، که خود به اندازه کافی گویای بی حقوقی مطلق ما می باشد و باید به آن پایان داده شود، آیا با توجه به گسترش بی سابقه بیکاری در جامعه و اخراج صدها هزار کارگر و تعطیلی کارخانه ها و مراکز تولیدی و سهمیه بندی بنزین، واقعا ما کارگران قادر خواهیم بود از این پس آب باریکه دیگری، بجز دستمزدهایمان برای زنده ماندن خود و خانواده هایمان دست و پا کنیم؟

ما تا کی باید شرمندانه همسر و فرزندان خود باشیم؟ اگر پارسال به دلیل نداشتن پول پیش اجاره خانه در محل زندگیمان، ناچار شدیم در مناطق حاشیه ای تری آلونکی اجاره کنیم آیا واقعا امسال با روند افزایش هر ساله دستمزدها که حد اکثر 17 درصد بوده است، میتوانیم حتی در حلبی آبادها، سر پناهی برای خود و همسر و فرزندانمان دست و پا کنیم؟ آیا در همین تهران در حال حاضر (سال آینده پیش کش) حتی در حاشیه ای ترین مناطق با احتساب پول پیش، آلونکی کمتر از دویست هزار تومان پیدا می شود؟ آنوقت با روند افزایش هر ساله حداقل دستمزدها و بالا رفتن سر سام آور قیمت اجاره مسکن در سال پیش رو آیا پس از کسر اجاره خانه، پولی حتی برای تهیه نان خشک در سال آینده برایمان باقی خواهد ماند؟

آیا در مقابل این وضعیت میتوان دست روی دست گذاشت و گفت انشاءالله درست خواهد شد؟ آیا با دست روی دست گذاشتن و سپردن عنان اختیار تصویب دستمزدها به شورای عالی کار، گرهی از بدبختی های بیشمار ما کارگران باز خواهد شد؟

تجربه سالهای گذشته به همه ما ثابت کرده است که هیچ امیدی نباید به دولت و کارفرمایان داشت. چرا که از سویی، هر جا که ما کارگران اعتراضی به وضعیت مشقت بار خود نکرده ایم روز بروز بدیهی ترین حقوق انسانی ما را نادیده

گرفته اند و از سوی دیگر هر جا که اعتراض محدودی کرده ایم، هر جا که به دلیل اخراجمان یا بدلیل عدم پرداخت بموقع دستمزد زیر خط فرمان دست به اعتصاب و تجمع پراکنده ای زده ایم، بلافاصله سر و کله نیروهای باتوم بدست و بی سیم بدست با شکل و شمایل مختلف پیدا شده است، تا کارگر را بر سر جایش بنشانند، تا با باتوم و سرکوب و بازداشت به کارگر حالی کنند که حتی اگر کارفرما دستمزد زیر خط فقرش را ماهها نپردازد، حق با کارفرماست!! تا با ارباب و تهدید و احضار به مراکز امنیتی، به کارگر حالی کنند که هیچ سهمی جز فقر و فلاکت بی پایان از تولید ثروت در جامعه ندارد، تا به کارگر حالی کنند که بی تامینی و از هم گسیختگی شیرازه زندگی و تبدیل آن به جهنمی برای خانواده های کارگری، تنها سهم آنان از زاده شدن و کار و تولید در این دنیا است و لاغیر.

و مهم تر از همه اینها، آیا کسی جز سیستم موجود مسبب شرایط زندگی امروز ماست که تازه بخواهیم به این سیستم و نهادهای آن برای بهتر کردن اوضاع چشم بدوزیم و بگوئیم انشالله متوجه وضعیت میشوند و درستش میکنند؟ اینان نه تنها این کار را نمیکند بلکه همانطور که در سطور اول این نوشته اشاره کردم از مهر ماه در حال ریختن طرح و نقشه هستند تا در راستای تامین منافع صاحبان سرمایه، بتوانند با هزار و یک ترفند، صورت مسئله دستمزدهای زیر خط فقر را از ذهن ما کارگران پاک کنند.

به همین دلایل و دهها دلیل دیگر ما کارگران نمیتوانیم و نباید به کارفرمایان یا دولت برای خلاصی از این وضعیت نکبت بار که سال به سال نکبت بارتر نیز میشود، چشم بدوزیم و امیدوار باشیم.

امسال باید خود آستین بالا بزنیم و در اقدامی متحدانه و سراسری، اجازه ندهیم هر طوری که می خواهند برای سال آینده خود ببرند و خود بدوزند و دست آخر فقر و فلاکتی دهشتناکتر از سال 86 را در سال پیش رو بر ما تحمیل کنند.

باید از هم اکنون در کلیه مراکز کارگری کوچک و بزرگ دور هم جمع شویم و با بحث و تبادل نظر با همکارانمان، زمینه حرکتی متحدانه را برای جلوگیری از تصویب دستمزدهای زیر خط فقر در شورای عالی کار فراهم کنیم. اولین قدم در این راستا، برگزاری مجمع عمومی در محیط کارمان و تصمیم گیری متحدانه در آن در باره چگونگی برخورد به مسئله حداقل دستمزدهاست. از طرف دیگر ما با تشکیل این مجامع در محیطهای کارمان (و یا در صورت مقدور نبودن در محیط کارمان، در بیرون از آن) می توانیم با انتخاب نمایندگان، با سایر مراکز کارگری نیز تماس بگیریم و با برگزاری جلسات مشترک با آنان، نسبت به خواست و اقدامات خود در ابعادی وسیع تر از هم اکنون شور و مشورت کنیم تا قادر شویم خواست و اقدامات واحدی را در یک بعد سراسری در مورد دستمزدها در دستور کار خود بگذاریم.

اگر از هم اکنون دست بکار شویم و در صفوفی هزاران نفره خواست خود را در مورد حداقل دستمزدها اعلام کنیم و به انحاء مختلف بر تحقق آن بصورت متحدانه ای اصرار ورزیم بی تردید قادر خواهیم شد ضمن بر هم زدن نقشه های کسانی که از مهر ماه در پی تحمیل دستمزدهای زیر خط فقر بر ما هستند، خواست خود را نیز در مورد حداقل دستمزدها به کرسی بنشانیم.

حرکتی متحدانه در یک بعد سراسری حول مسئله حداقل دستمزدها، تنها راه ما کارگران برای مقابله با سیاست تحمیل دستمزد زیر خط فقر از سوی شورای عالی کار است و از همین امروز باید در راستای تحقق چنین حرکتی دست بکار شد.

## پیش بسوی اقدامی متحدانه برای پایان دادن به دستمزدهای زیر خط فقر

### جدول حداقل دستمزدها در سال ۸۶

ویژه کارگران قراردادی دائم و فوق



جمع حقوق و مزایای دریافتی یک نفر کارگر مجرد در ماه به ریال در سال ۱۳۸۶

خالص دریافتی	حق بیمه سهم کارگر	جمع حقوق و مزایا	حق اولاد	حق مسکن و خواربار	دستمزد ماهانه	شش ماه اول
۱۸۵۲۰۰۲	۱۳۹۳۹۸	۱۹۹۱۳۰۰	-	۱۰۰۳۰۰	۱۸۹۱۰۰۰	
۱۷۹۵۲۷۲	۱۳۵۱۲۸	۱۹۳۰۳۰۰	-	۱۰۰۳۰۰	۱۸۳۰۰۰۰	شش ماه دوم

جمع حقوق و مزایای دریافتی یک نفر کارگر متاهل بدون فرزند در ماه به ریال در سال ۱۳۸۶

خالص دریافتی	حق بیمه سهم کارگر	جمع حقوق و مزایا	حق اولاد	حق مسکن و خواربار	دستمزد ماهانه	شش ماه اول
۱۸۵۲۳۷۴	۱۳۹۴۲۶	۱۹۹۱۸۰۰	-	۱۰۰۸۰۰	۱۸۹۱۱۰۰	
۱۷۹۵۶۴۴	۱۳۵۱۵۶	۱۹۳۰۸۰۰	-	۱۰۰۸۰۰	۱۸۳۰۰۰۰	شش ماه دوم

جمع حقوق و مزایای دریافتی یک نفر کارگر متاهل یک فرزند در ماه به ریال در سال ۱۳۸۶

خالص دریافتی	حق بیمه سهم کارگر	جمع حقوق و مزایا	حق اولاد	حق مسکن و خواربار	دستمزد ماهانه	شش ماه اول
۲۰۳۵۳۷۴	۱۳۹۴۲۶	۲۱۷۳۸۰۰	۱۸۳۰۰۰	۱۰۰۸۰۰	۱۸۹۱۰۰۰	
۱۹۷۸۶۴۴	۱۳۵۱۵۶	۲۱۱۳۸۰۰	۱۸۳۰۰۰	۱۰۰۸۰۰	۱۸۳۰۰۰۰	شش ماه دوم

جمع حقوق و مزایای دریافتی یک نفر کارگر متاهل دو فرزند در ماه به ریال در سال ۱۳۸۶

خالص دریافتی	حق بیمه سهم کارگر	جمع حقوق و مزایا	حق اولاد	حق مسکن و خواربار	دستمزد ماهانه	شش ماه اول
۲۲۱۸۳۷۴	۱۳۹۴۲۶	۲۳۵۷۸۰۰	۳۶۶۰۰۰	۱۰۰۸۰۰	۱۸۹۱۰۰۰	
۲۱۶۱۶۴۴	۱۳۵۱۵۶	۲۲۹۶۸۰۰	۳۶۶۰۰۰	۱۰۰۸۰۰	۱۸۳۰۰۰۰	شش ماه دوم

تمام ارقام به ریال می باشد

تعداد یک ساعت اضافه کاری	حق شبت صبح و عصر	حق شبت صبح یا عصر و شب	حق یک ساعت شب کاری	جمعه کاری ۳۰٪ یا روزهای تعطیل	این ماهانه مجرد و متاهل
۱۱۶۵۱	۲۷۴۵۰۰	۱۸۳۰۰۰	۲۹۱۲	بصره ۱ ماده ۶۲	۱۰۰۰۰۰



حداقل دستمزد روزانه یک نفر کارگر عادی در سال ۱۳۸۶ برای ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه کار

۶۱۰۰۰ ریال

## نرخ سبد هزینه یک خانواده چهار نفره کارگری در سال 1386

جعفر عظیم زاده

توضیح: سبد هزینه زیر بر اساس مخارج سه ماهه یک خانواده سه نفره کارگری که مخارج خود را هر ماهه یاد داشت می کند، تنظیم شده است، به این ترتیب که ما از مخارج سه ماهه این خانواده معدل گرفته و مخارج یک ماهه آن را در آورده ایم. همچنین ما در سبد هزینه زیر یک نفر به تعداد خانواده بر اساس معدل خانواده سه نفره فوق اضافه کرده و مخارج ماهیانه یک خانواده چهار نفره را در آورده ایم. ارقام به تومان می باشد.

30000	تلفن، آب، برق، گاز:	12000	قند، چای، روغن:	6000	سیب زمینی و پیاز:
250000	اجاره خانه:	10000	مخارج آموزشی:	6000	حبوبات:
15000	مواد و احتیاجات بهداشت فردی و شوینده ها:	8000	ایاب و ذهاب:	14700	لبنیات
10000	لوازم خانگی مصرفی و تعمیرات:	20000	پوشاک:	28000	میوه و سبزیجات:
15000	متفرقه:	20000	تفریح و مسافرت:	42000	مواد پروتئینی:
525700	جمع کل هزینه ها:	15000	دکتر و دارو:	24000	نان، برنج، ماکارونی

**ملاحظات:** سبد هزینه فوق برای حداقل دستمزد کارگران مورد نظر ما نیست، چرا که خانواده کارگری که در این جدول ما به آن رجوع کرده ایم همچون میلیونها خانواده کارگری دیگر با فقر و فلاکت زندگی میکند و از طرف دیگر در این جدول ملاحظات زیر در نظر گرفته نشده است.

1- در جدول فوق خانواده ای که ما به آن رجوع کرده ایم فرزندش در مقطع راهنمایی به تحصیل مشغول است و طبیعی است که مخارج آموزشی و فردی خانواده ای که هر دو فرزندش یا یکی از فرزندانش در مقطع دبیرستان و یا دانشگاه مشغول به تحصیل است و یا اینکه سن عروسی آنها فرا رسیده و باید خانواده ای تشکیل بدهند خیلی بیشتر از رقم قید شده در این جدول می باشد.

2- جدول فوق عید نوروز و مخارج سرسام آور آنرا مد نظر قرار نداده است.

3- اجاره خانه مورد نظر در این جدول بدون احتساب پول پیش در تهران در نظر گرفته شده است. در عین حال که اجاره قید شده در جدول فوق فقط مختص تهران نیست و علی العموم در همه مراکز استانی که اکثریت عظیم نیروی کار در آنها سکونت دارند اجاره بهای منزل استیجاری در همین حد است.

4- در جدول فوق هزینه دکتر و دارو برای مواقع عادی نوشته شده است و همچنین هزینه دکتر و درمان در جدول فوق بر اساس رجوع به خانواده ای است که از خدمات بیمه درمانی برخوردار می باشد.

با در نظر داشتن ملاحظات فوق و سایر ملاحظاتی که ممکن است از قلم افتاده باشد باید گفت یک خانواده چهار نفره کارگری، اگر قرار باشد همچون خانواده ای که در جدول فوق به آن رجوع شده است در سال 87 نیز با فقر و فلاکت زندگی کند و با در نظر داشت تورمی که در سال جدید با آن مواجه خواهیم شد، می باید در سال جدید حداقل 700 هزار تومان در ماه دریافت کند تا قادر باشد نفس کشیده و زنده بماند!!؟؟ بدیهی است که رقم 700 هزار تومان در ماه به دلیل اینکه با این مبلغ، خانواده های کارگری همچنان در فقر و فلاکت زندگی خواهند کرد مورد نظر ما نیست. ارقام جدول فوق و ملاحظات مربوط به آن و نشان دادن رقم 700 هزار تومان در واقع فقط بیان گوشه ای از شرایط به غایت ضد انسانی است که بر ما کارگران در ایران تحمیل شده است و ما کارگران باید با مبارزه ای متحدانه برای همیشه نقطه پایانی بر آن بگذاریم.



## بیانیه اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار در باره وضعیت محمود صالحی

محمود صالحی روزهای بسیار سختی را در زندان و بیمارستان سپری میکند، وضعیت جسمانی او بدلیل از کار افتادگی کامل یکی از کلیه هایش و نارسائی 80 درصدی کلیه دیگرش، روز بروز در حال وخیم شدن است، بطوریکه در نتیجه این وضعیت و فشار خون بالا و عدم توجه مسئولین قضایی و زندان به این موضوع، رگهای مغزی وی آسیب دیده است و محمود را بدلیل بیهوشی ناشی از این وضعیت، هم اکنون در بیمارستان توحید سنندج در بخش مغز و اعصاب بستری کرده اند.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار با محکوم کردن وضعیتی که برای محمود صالحی پیش آورده اند، خواهان آزادی فوری و بی قید و شرط محمود و مداوای وی با هزینه دولتی و بالاترین امکانات است و عموم کارگران را فرا می خواند تا این خواست را به هر وسیله ممکن اعلام کرده و برای تحقق آن بکوشند.

بدیهی است ما کارگران عضو اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار در مقابل وضعیتی که برای محمود پیش آورده اند ساکت نخواهیم نشست. ما پیشاپیش اعلام میداریم: پیامدهای ناشی از وخامت وضعیت جسمانی محمود صالحی و وقوع هر گونه اتفاق ناگواری برای وی، بر عهده کسانی است که محمود را بخاطر ایستادگی اش در دفاع از حقوق انسانی کارگران در بند کشیده و وی را با سماجت در بدترین شرایط در زندان نگه داشته اند.

### کارگران

محمود صالحی هیچ جرمی جز دفاع از حقوق انسانی خود و هم طبقه ای هایش مرتکب نشده است، کارگران شاهو، نساجی کردستان، پرریس و... شاهد این مدعا هستند. محمود همیشه در کنار ما بوده و سمبل شکست ناپذیر مقاومت طبقه ما در مقابل نظام ضد انسانی سرمایه داری است. به هر وسیله ممکن به دفاع از محمود صالحی برخیزیم و اجازه ندهیم بیش از این با جان وی بازی کنند.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار

22/9/1386

## محمود صالحی آزاد باید گردد

## گرامی باد شانزده آذر روز دانشجو دانشجویان در بند باید فوراً و بی قید و شرط آزاد شوند

(بیانیه اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار در باره بازداشت‌های گسترده دانشجویان)

از چند روز مانده به 16 آذر امسال، تاکنون 30 نفر از دانشجویان از طریق یورش به منازل شان و یا در خیابان و دانشگاه بازداشت و روانه زندانها شده اند. سیاست تشدید سرکوب و بازداشت فعالین جنبشهای مختلف اجتماعی، سیاست تازه ای نیست و مدتهاست که تشدید این سیاستها به تنها رویکرد برخورد طبقه حاکم به جنبشهای اجتماعی در ایران تبدیل شده است.

کارگران و رهبران آنان را به جرم ایجاد تشکل و برگزاری مراسم اول ماه مه بازداشت و روانه زندانها کرده اند، اعتراض آنان را به عدم پرداخت دستمزدهای زیر خط فقر، بیش از پیش با نیروی باتوم بدست و بازداشت و زندان پاسخ داده اند و جوانان دانشجو را که تمامی وجودشان مالا مال از برابری خواهی و آرمانهای انسانی است به کمیته های انضباطی کشانده و آنان را با اتهامات واهی از ادامه تحصیل محروم و روانه زندانها کرده اند و در تداوم این سیاستها، طی چند روز گذشته در تعرضی از سر استیصال و درماندگی در برابر شکوفایی روز افزون جنبش برابری خواهی در میان دانشجویان و برای جلوگیری از برگزاری مراسم 16 آذر، هجومی گسترده را در مراکز دانشگاهی سازمان داده و 30 نفر از رهبران و فعالین برابری طلب دانشجو را در آستانه 16 آذر روانه زندانها کردند. چنین وضعیتی غیر قابل تحمل است و بی تردید این سیاستها در روند تداوم خود، موج برگشت هر چه قدرتمند و تعرضی تری را از جانب دانشجویان و کارگران بر علیه اعمال کنندگان آن ایجاد خواهد کرد.

کارگران

جنبش دانشجویی متحد پیگیر ما کارگران است، امروز جنبش دانشجویی بیش از هر زمان دیگری پرچم مطالبات انسانی ما کارگران را بر افراشته و دانشجویان در لحظه لحظه های مبارزات ما کارگران، دوشادوش ما حرکت و جانفشانی کرده اند. آنان بویژه در چند سال گذشته، در هر فرصتی پرچم و پلاکارد حمایت از ما کارگران را بر دوش کشیده و مدافع جسور و پیگیر طبقه ما بوده اند. نباید آنان را تنها گذاشت و باید به هر وسیله ممکن از دانشجویان حمایت کرد و خواهان آزادی فوری و بی قید و شرط تمامی دانشجویان در بند شد.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار با محکوم کردن تعرض به دانشجویان و بازداشت گسترده آنان، خود را متحد جنبش دانشجویی میدانند و خواهان تحقق فوری مطالبات زیر است:

1- آزادی فوری و بی قید و شرط کلیه دانشجویانی که تا کنون بازداشت و یا محکوم به زندان شده و دوران محکومیت خود را می گذرانند

2- آزادی ایجاد تشکلهای مستقل دانشجویی

3- بر چیدن کمیته های انضباطی و پایان دادن به احضار دانشجویان به این کمیته ها

4- بازگشت به تحصیل کلیه دانشجویانی که تا کنون اخراج و محروم از تحصیل شده اند

5- ممنوعیت ورود نیروهای امنیتی به دانشگاهها و پایان دادن به تعقیب و آزار و اذیت فعالین و رهبران دانشجویی

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 16/9/1386

### دانشجوی زندانی آزاد باید گردد



## نظام کالایی، نظام کارمزدی و از خود بیگانگی کارگران

روح الله مهدی پور

در سیستم سرمایه داری، پول نقش و موقعیتی را بازی می کند که هیچ چیز و هیچ کس دیگری نمی تواند انسان ها را به طور کلی و کارگران را به طور اخص این چنین و بهتر از این از خودشان، از کارشان، از زندگی شان و نهایتاً از جامعه شان بیگانه سازد. در مناسبات سرمایه داری، پول به عنوان نماد اصلی مزد، آن چنان ارزش و اعتباری یافته که به راحتی می توان کل سیستم سرمایه داری را با عنوان اقتصاد پولی یا اقتصاد مبتنی بر پول تعریف کرد. در آغاز این نوشتار و با همین مقدمه بسیار کوتاه می توان "پول" را تجلی « کالا شدن » همه ی چیزهای مادی و معنوی به حساب آورد.

پول حتی می تواند همه ی ارزش ها را تا سرحد یک شاخص عام و غیرشخصی پایین بیاورد. به بیانی روشن تر پول قادر است تمام یا بخش از ویژگی ها و خود ویژگی های مناسبات و روابط انسانی را از آن سلب کند و کسانی که در فعالیت های اقتصادی دخیلند - از جمله کارگران بخش های گوناگون تولیدی را با هم بیگانه سازد. در این نظام، کارگر فقط مزدور می شود یعنی نیرو و توان کارش را می فروشد و سرمایه دار یا همان کارفرما، آنرا می خرد. وقتی پای خرید به میان می آید، خود به خود ذهن ها به طرف «کالا» متمایل می شود، پس نیروی کار کارگر علی رغم میل کارگران شکل کالا و کالا شدن به خودش می گیرد.

خریدار این کالا یعنی سرمایه دار و کارفرما در حکم کسی است که پول می دهد و کار کارگر را می خرد. در این نظام اقتصادی، فروشنده ی کالا، مثل آن ماشینی است که سکه ای در آن می اندازند و کالایی مورد نیاز خود را دریافت می کنند که در زبان انگلیسی به این دستگاه اسلوت ماشین (Machine

Slot) می گویند. خریدار کالا (کارفرما) با انداختن سکه (پرداخت پولی به عنوان مزد) کالای مورد احتیاج خود (نیروی کار) را دریافت می کند.

در دنیایی که تحت حاکمیت پول است و پول در آن معیار و ملاک جهانی شده، ارزش هر کس به مقدار ارزش پول اوست به بیانی دیگر، پول نه تنها ارزش های عینی و مادی را قابل مقایسه و مبادله و قابل انتقال از شخصی به شخص دیگر می کند و آن ها را انتزاعی می سازد، بل که زمینه را فراهم می سازد که فردگرایی به جای جمع گرایی رشد کند. در ذات این نظام اقتصادی، نوعی نسبت گرایی وجود دارد. به این صورت که پول و مزد به مثابه تظاهر بیرونی نظام کارمزدی، بیان کننده ی ارزش نسبی چیزهایی است که بر آنها مهر قابل فروش زده می شود و ارزش مصرف آن ها را به ارزش مبادله تبدیل می کند.

برای همین است که در سیستم سرمایه داری انسان ها این گونه فکر می کنند که هر چیز - حتی همه چیز - با پول قابل خریداری است. در این جوامع بهترین چیزها نصیب کسانی می شود که می توانند بیشترین پول را برای خریدن آنها بپردازند، بی آن که فقط آن ها شایستگی لازم را برای به دست آوردن آن کالا داشته باشند و یا برای خریدن و به دست آوردنش به اندازه حتی یک ساعت کار یک کارگر معدن یا کوره پزخانه یا کارخانه ی خودروسازی، کار کند در نظام بهره کشانه ی سرمایه داری کارگر فقط قسمت کمی از ارزشی را که می آفریند، به عنوان مزد، دریافت می کند. کارگر همان طور که در ارزش گذاری و تعیین قیمت کالاهای تولیدی اش نقش و اختیاری ندارد در قیمت گذاری کارش - مزدش - هم اختیاری ندارد. کارگر از آنجا که برای امرار معاش و گرسنه نماندن خود و زن و فرزندانش به کار کردن (تو بخوان به فروش نیروی کارش) نیاز دارد، قدرت چانه زنی برای ساعت موظف و ساعت های کار اضافی اش را ندارد.

باشد، یک بحث اقتصاد سیاسی آنهم از نوع اجتماعی و قابل لمس آن است.

مارکس نشان داد که کارگر به خاطر نیازی که به فروش نیروی کارش دارد و از طرفی به خاطر نقشی که در مدیریت سازمان تولید اجتماعی و قیمت گذاری ارزش کارش و مبادله‌ی کالاهای تولید شده اش ندارد، رفته رفته با کالاهای تولیدی اش، با خودش و گاهی با هم طبقه‌ای هایش بیگانه می‌شود.

### کارگران چگونه از کارشان بیگانه می‌شوند؟

این سؤالی است که باید به آن پاسخ داد. اما چه پاسخی مهم است.

پاسخ فلسفی؟ پاسخ اخلاقی؟ پاسخ صرفاً اقتصادی (اکنونیستی)؟ کدامیک؟

در قرن هجدهم و در میان فیلسوفان آلمانی، هگل یکی از اولین کسانی بود که مفهوم از خود بیگانگی را به کار برد. منظور هگل از از خود بیگانگی یعنی از دست دادن شرایطی بود که بدون آن شرایط، انسان دیگر انسان نبود. هگل می‌گفت که از خود بیگانگی همیشه بوده، یعنی معلوم نیست که از چه زمانی شروع شده و تا چه زمانی ادامه خواهد داشت؟ اما کارل مارکس هم همین مفهوم را به کار می‌برد ولی معتقد بود که از خود بیگانگی همیشه نبوده بل که محصول و زاینده یک شرایط خاص تاریخ تحول اجتماعی است. او به طور مشخص می‌گفت که از خود بیگانگی از زمانی که مالکیت خصوصی به وجود آمد، پیدا شد. یعنی زمانی که تقسیم کار به وجود آمد و مالکیت اشتراکی بر افتاد.

مارکس به مفهوم از خود بیگانگی حد و حدود تاریخی داد و از بی زمان بودن و معلق بودن در تاریخ نجات داد.

به زبان ساده، مارکس گفت که از خود بیگانگی در نظام سرمایه داری یعنی جدائی کارگر از محصول کارش، جدا شدن کارگر از محصول کاری که به او تعلق ندارد. مال او نیست. مثل تخم مرغ که در سالن

کارگر در یک نظام کارمزدی، در فروش (چگونه فروختن، به چه کسی فروختن، کی فروختن، کجا فروختن و ...) کالای های تولیدی اش کوچک ترین اختیاری ندارد، چنانکه کارفرما و سرمایه دار هم ندارد.

وقتی کارگر نمی‌تواند بر سر مزدش و ساعت کارش با کارفرما چانه بزند و شرایط انسانی و دلخواهش را مستقر و مسلط نماید و در یک موقعیت رقابتی با همکاران و هم طبقه‌ای هایش قرار می‌گیرد، این یعنی بیگانه شدن با خود. و خلاصه وقتی نمی‌تواند در مناسبات و روابط اجتماعی مبتنی بر استثمار دخالت کند و ساز و کار اجتماعی را بر وفق مراد خود و با شرایط مطلوب انسانی تغییر دهد، این همان بیگانه شدن با جامعه است. این بیگانگی‌ها یک شبه و تصادفی و مطابق میل سرمایه دار و یا برخلاف میل کارگر به وجود نیامده بلکه زاینده نظامی است که در آن همان طور که کار و نیروی کار، به منزله‌ی کالا است، کارگر به همه‌ی عواطف و ارزش‌های انسانی اش هم شیء و کالا است. همان طور که گفته شد، این خصلت به وجود آمده خارج از اراده و خواست کارگر و حتی بیرون از میل و اراده کارفرما شکل می‌گیرد و آن چیزی نیست جز مناسبات و ذات نظام سرمایه داری. نظام سرمایه داری که می‌گوییم، شاخ و دم ندارد. از آن سوی کرات آسمانی هم نیامده، در پیچ و خم مناسباتی شکل می‌گیرد که کارمزدی نمود عملی آن است.

از خود بیگانگی یا "الیناسیون" بحثی است که اندیشمندان زیادی درباره آن صحبت کرده اند و نوشته اند. اندیشمندانی از طیف های گوناگون و دارای منافع طبقاتی مختلف. یعنی از فرانتس قانون الجزایری با افق های فرهنگی و اندیشه های استقلال طلبانه جهان سومی اش گرفته تا فیلسوفان بورژوازی و اندیشه پردازان نظام سرمایه داری.

اما بحث های کارل مارکس آموزگار کارگران جهان بیشتر از آن که یک بحث فلسفی پیچیده و دانشگاهی

جانش شده اند و می خواهند او را جسماً و روحاً از بین ببرند.

از وقتی که کارگر برای رفع نیازهای خودش تولید نمی کند، نیروی کار خصلتی اجتماعی به خود گرفته است هر چند که برای دیگران بوده و کارگر برای دریافت مزد کار می کند.

فرق کار کارگر در نظام سرمایه داری با کار یک انسان اولیه برای خودش مثل کار رابینسون کروزوئه در جزیره ای دور افتاده در اقیانوس در این است که محصول کار کارگر، جزو دارایی دیگران می شود. یعنی سهم کارگر در تملک محصول کارش به همان اندازه است که در مواد خام و ابزار تولید سهم دارد! یعنی هیچ سهمی ندارد. محصول کار کارگر جزو دارایی کارفرماست و در هیچ حالتی مال کارگر نیست. کارگر در طول ساعت کار می داند که میان او و آنچه که می سازد و تولید می کند، هیچ گونه رابطه و علاقه ای وجود ندارد.

اینجاست که فکر می کند و به این نتیجه می رسد که او نه تنها صاحب محصول کار خود نیست بلکه برده ی کارفرماست. آیا میان برده و برده دار هیچ همبستگی ای وجود دارد؟

کدام برده را سراغ دارید که اربابش را دوست داشته باشد؟

مارکس از خود بیگانگی را زائیده ی نظام سرمایه داری و ماشینی شدن تولید می داند. زیرا در اثر ماشینی شدن و تقسیم کار موجب می شود تا روح کارگر عقیم می شود.

کارگر امروز به خاطر سختی کار از یک طرف، استثماراری که از او می شود و مزد کمی که می گیرد از طرف دیگر، از کار خود لذت نمی برد. او دلش می خواهد عقربه های ساعت چهار نعل پیش بروند و صدای سوت پایان کار شنیده شود تا او بتواند از محیط و فضای رتج و زحمت بیرون بیاید.

حتی آنها که اضافه کاری می کنند نه آن که کارشان را دوست دارند بلکه به فروش مضاعف نیروی کارشان

های پرورش مرغ های تخم گذار تولید می شود بدون آن که مرغ بتواند روی آن ها بنشیند و جوجه در بیاورد. بیگانگی به اوج خود رسید که کار و تولید ماشینی شد و کارگر تا حدود زیادی از کار فاصله گرفت. پس با ماشینی شدن شروع شده و با آن هم از بین می رود.

در نظام سرمایه داری، محصول کار تبدیل به کالا می شود و کارگر، کار را نه برای خود بل که برای دیگران انجام می دهد و به همراه کالای تولیدی اش تبدیل به کالا می شود. زیرا پیش از آن که همراه کالای تولیدی اش تبدیل به کالا شود، نیروی کارش توسط کارفرما خریده شده یعنی مثل هر چیز قابل فروش دیگری پیش از آن که قابلیت فروش پیدا کند لاجرم می بایستی به کالا تبدیل شود که شد و می شود. اینجاست که مثل همه کالاهای پیرامونش ارزش مبادله ای پیدا می کند و به تابعی از پول (به شکل مزد) بدل می شود.

کارگر برای حفظ موقعیت کاریش، هرچه بیشتر از خودش مایه بگذارد، همان قدر هم سخت تر کار و تولید می کند؛ به همان نسبت هم از زندگی در کنار خانواده اش دور و بیگانه می شود. کارگر هر چه قدر به دنیایی که با آن بیگانه می شود، سود برساند، فقیر و فقیرتر خواهد شد و هستی کمتری برایش باقی می ماند. او در اصل زنده می ماند تا کار کند نه آنکه کار می کند تا زندگی کند. او تمام هستی اش را بر سر کارش می گذارد پس زندگی اش دیگر مال او نیست. او در بست به چیزی تعلق دارد که تولید می کند.

اینجاست که مارکس می گوید:

« کارگر آن وقتی حس می کند که در خانه اش است که مشغول کار نباشد و وقتی که کار می کند، در خانه نیست... کارش، کار اجباری است»

پس معنی از خود بیگانگی او با آنچه که تولید می کند، فقط این نیست که کارش به چیزی بیگانه بدل شده و هستی آفریده هایش از زندگی و هستی جدا است بلکه حاکی از آن است که آفریده هایش، بلای

کارمزدی یعنی فروش نیروی کار در قبال مقدار ناچیزی پول به عنوان مزد، انسان را از لذت ها و جلوه های انسانی زندگی مانند در کنار خانواده بودن، عشق ورزیدن، شکوفا کردن استعداد های علمی و هنری، شادی کردن، شرکت در برنامه های تفریحی و مشارکت در برنامه های جمعی و انسان دوستانه، تماشای فیلم و تئاتر و اپرا، گوش دادن به موسیقی، پرداختن به ورزش و صدها فعالیت دلخواه و انسانی، باز می دارد.

این همان شرایط و کلیتی است که بدون آن، چیزی از انسانیت باقی نمی ماند و منظور از از خود بیگانگی همین است.

فقط با از بین رفتن نظام سرمایه داری و کارمزدی می توان از خود بیگانگی انسان از کار را محو کرد. باز هم در این باره خواهیم نوشت....

نیاز دارند. به مزد بیشتری برای امرار معاش بخور و نمیر احتیاج دارند. اتفاقاً هر چه کار سخت تر و مدت زمان کار طولانی تر باشد، میزان بیزاری و در نتیجه میزان از خود بیگانگی کارگر از کار بیشتر می شود. در روند تولید سرمایه داری و گسترش ماشینی شدن، کارگر رفته رفته خلق و خوی ماشین را به خود می گیرد. گاهی اصلاً مثل ماشین می شود. (چارلی چاپلین این استحاله را به بهترین شکلی در فیلم عصر جدید نشان داد). چون می بیند که کارفرما او را جزو ابزار تولیدش به حساب می آورد. کدام ماشین را سراغ دارید که از کار خود لذت ببرد؟ مارکس مثال پروانه را می زند، پروانه که روی گل ها می نشیند تا شهد و شیره گلها را برای تهیه غذای خود بمکد و در مقابلش کرم ابریشم را مثال می زند که تار می تند و در لا به لای تارهای خود اسیر می شود.

## حمایتهای بین المللی از کارگران ایران

### نامه کمیته هماهنگ کننده اندونزیایی آی.تی.اف در پشتیبانی از حقوق کارگران در ایران

جاکارتا، 21 دسامبر 2007

سوسیولو بامبانگ یودهویونو

رئیس جمهور اندونزی

کاخ ریاست جمهوری

مدان مردکا اوتارا، جاکارتا

از طرف کمیته هماهنگ کننده اندونزیایی آی.تی.اف.

عالیجناب،

به نمایندگی از طرف کمیته هماهنگی اندونزیایی فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل، که اتحادیه های کارگران حمل و نقل دریایی، هوایی، راه آهن و جاده ای را نمایندگی می کند، اجازه می خواهم از این فرصت استفاده کرده و توجه شما را به کارزار بین المللی اتحادیه کارگری که مورد حمایت همه کارگران در اندونزی است، در پشتیبانی از حقوق کارگران در ایران جلب کنم.

فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل (آی.تی.اف) در سال 1896 تأسیس شده است و در حال حاضر مقرر آن در لندن می باشد. فدراسیون در سطح جهانی نمایندگی کارگران حمل و نقل را با عضویت 4,5 میلیون کارگرمتشکل در 681 اتحادیه کارگری از 148 کشور را می کند. این نمایندگی شامل یک تشکل از ایران می شود؛ مشخصاً سندیکای کارگران شرکت اتوبوسرانی تهران و حومه (سندیکای کارگران شرکت واحد). این سندیکا بعد از قبول تقاضای نشان با اکثریت مطلق از طرف هیئت مدیره اجرائی فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل (آی.تی.اف)، در ماه می 2006 به فدراسیون پیوست.

شکایات عاجل و واقعی کارگران از قبیل درخواست برای دستمزدهای بهتر و بهبود شرایط کار، مدتهای طولانی از طرف شرکت اتوبوسرانی تهران بی جواب گذاشته شده است. سازمانهای کارگری مورد حمایت دولت، در نمایندگی کردن منافع کارگران، شکست خورده اند. به همین دلیل تشکیل اتحادیه در سال 2005 مورد حمایت کامل کارگران قرار گرفت. با این وجود، سرکوبگری از جانب دولت و مدیریت بسیار شدید بوده است. رهبر اتحادیه، منصور اسانلو، در طی دو سال گذشته بیشتر در زندان بوده است تا خارج از آن. در گذشته، زمانی که کارگران سعی داشتند حرکتی را برای توقف کار به مدت یک روز سازماندهی کنند، بازداشتهای دستجمعی صورت گرفت. از آن زمان تا به حال، شرکت، در یک اقدام تلافی جویانه، بیش از 40 کارگر را اخراج کرده است. دولت، اتحادیه را برسمیت نمی شناسد و قرارداد دستجمعی کار وجود ندارد. فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل (آی.تی.اف) و سازمان خواهرش، کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری (آی.تی.یو.سی)، دادخواست مشترکی را در سال 2006، درباره این مسائل به کمیته آزادی تشکل سازمان جهانی کار (آی.ال.او) تسلیم کرده اند. مصوبه های کمیته، دیدگاه های ما را مورد حمایت قرار می دهد. جهت اطلاع شما گزارش کمیته را پیوست می کنم.

بنا به همین دلایل، فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل (آی.تی.اف) و کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری (آی.تی.یو.سی) کارزاری را در همبستگی با کارگران ایرانی به پیش می برند. خود من به همراه همکارم، سیوکور سارتو، در ماه اکتبر به تهران رفتم و با اعضاء کمیته اجرائی اتحادیه و خانواده های کارگران بازداشت شده ملاقات کردیم. در زمان دیدارم، منصور اسانلو، مشکل جدی در دید چشم چپ داشت که علتش بواسطه آب مروارید ناشی از جراحات وارده در هنگام دستگیری وی بود. و فقط بعد از اعتراضات گسترده جهانی بود که دولت ایران ترتیب جراحی فوری او را داد. هر چند درباره دوره بهبودی او کمتر چیزی معلوم شده است، اما همین بس که مقامات، 4 روز بعد از عمل او را به زندان بازگردانده اند. در همان ماه، او در حالی به جرم به خطر انداختن امنیت ملی ایران به 5 سال زندان محکوم شد که تنها به عنوان رهبر اتحادیه کارگری عمل کرده است.

متأسفانه این تنها مورد منحصر بفرد در ایران نیست، بطوریکه ما فعالین اتحادیه کارگری دیگری را هم دیده ایم که سخت گیریهای مشابهی را بعلا فعالیتها صرفاً اتحادیه ای تحمل می کنند. کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری (آی.تی.یو.سی) (مدتهای طولانی است که روی موارد مختلفی کار می کند. بعنوان مثال، آنها از محمود صالحی حمایت می کنند. صالحی سخنگوی کمیته سازمان دهنده برای ایجاد تشکلهای کارگری در کردستان است. او در حال حاضر دوران محکومیت یک ساله اش را به جرم پخش اعلامیه در مراسم اول ماه مه می گذراند. محمود صالحی بعد از اینکه بارها در زندان از حال رفته است، روز 11 دسامبر در حالت بیهوشی به بیمارستان توحید در شهر سنندج منتقل شده است. او از بیماری شدید کلیه رنج می برد بطوریکه عمل دیالیز برای او الزامی است. به او همچنین گفته شده است که دچار نارسایی قلبی می باشد. بدنبال انتقال صالحی به بیمارستان، از مغزش، اسکن بعمل آمده و مشخص شده که رگ های مغزش آسیب دیده است.

ما بعنوان فعالین مسلمان اتحادیه کارگری، از مشاهده کوتاهی دولت ایران در تأمین رفتار انسانی با صالحی عمیقاً نگران هستیم. این وحشتناک است که او را با توجه به شرایط بحرانش، تنها با کمی مراقبت های اولیه پزشکی به زندان بازگردانده اند. همین اخیراً، در ایران ما شاهد پیشرفتهای مثبتی بمناسبت عید که تعدادی از فعالین کارگری از زندان آزاد شدند، بودیم. در عین حال، ما باید تأکید کنیم که محمود صالحی به دلایل انسانی باید آزاد شود و تحت معالجات کامل و ضروری پزشکی قرار بگیرد و منصور اسانلو باید فوراً از زندان آزاد شود.

ما اعتقاد راسخ داریم که هیچ کارگری نباید بخاطر فعالیتهای اتحادیه ای زندانی شود. دولت ایران باید از مصوبه های کمیته آزادی تشکل سازمان جهانی کار پیروی کند و این هر دو انسان بیگناه را آزاد کند. در مورد محمود صالحی، با توجه به موقعیت ذکر شده، نباید و نمی تواند مدت باقیمانده از محکومیتش تا ماه مارس آینده را در زندان بماند و باید بعلت به مخاطره افتادن جدی زندگیش بخاطر شرایط سخت زندان فوراً آزاد شود.

من از توجه شما تشکر میکنم و متواضعانه تقاضای ملاقات با شما را پیش از دیدار برنامه ریزی شده تان از ایران در ماه ژانویه را دارم بطوریکه مایلم شما را در جریان آخرین اطلاعات مربوط به این موارد جدی نقض حقوق کارگران در ایران قرار بگذارم.

ارادتمند شما،

نفی روستاندی،

هماهنگ کننده اندونزیایی

رونوشت به: کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری (آی.تی.یو.سی) فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل (آی.تی.یو.اف)

### نامه اتحادیه کشتیرانی اندونزی درباره وضعیت محمود صالحی

جاکارتا، 26 دسامبر 2007

رهبر جمهوری اسلامی ایران

جناب آقای آیت الله سید علی خامنه ای

دفتر مقام معظم رهبری

خیابان جمهوری اسلامی - خیابان شهید کشور دوست

تهران، جمهوری اسلامی ایران

از طرف: اتحادیه کشتیرانی اندونزی

موضوع: محمود صالحی

عالیجناب،

اتحادیه کشتیرانی اندونزی این نامه را در این ایام عید، به دلیل نگرانی شدید درباره وضعیت سلامتی محمود صالحی، برای شما می نویسد. ما از طریق کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری (آی.تی.یو.سی) و فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل (آی.تی.اف) مطلع شدیم که محمود صالحی، سخنگوی کمیته سازمان دهنده برای ایجاد تشکلهای کارگری، بعد از اینکه بارها در زندان از حال رفته است، روز 11 دسامبر در حالت بیهوشی به بیمارستان توحید در شهر سنجند منتقل شده است. او از بیماری شدید کلیه رنج می برد بطوریکه عمل دیالیز برای او الزامی است. به او همچنین گفته شده است که دچار نارسایی قلبی می باشد. بدنبال انتقال صالحی به بیمارستان، از مغزش،

اسکن بعمل آمده و مشخص شده که رگ های مغزش آسیب دیده است. ما بعنوان فعالین اتحادیه کارگری، از کوتاهی دولت فعلی ایران در تأمین همکاری انسان دوستانه و فراهم کردن شرایط درمان طبی مناسب برای صالحی عمیقاً نگران هستیم. زندان محل مناسبی برای بهبود برادرمان، محمود صالحی که مشکلات جدی در مورد وضعیت سلامتی وی وجود دارد، نیست. فقدان یک برخورد دلسوزانه از طرف یک کشور مسلمان و ملت بزرگی مثل ایران، بسیار مایوس کننده است.

ما، از به تازگی آزاد شدن ابراهیم مددی و رضا دهقان از زندان استقبال می کنیم و امیدواریم که این امر نشان دهنده تعهد جدیدی از طرف دولت در احترام به حقوق کارگران برای رسیدگی به احتیاجات اساسی آنها، از قبیل دستمزدهای بالاتر، بهبود شرایط کار و حق تشکیل اتحادیه های کارگری مستقل، باشد. با چنین روحیه ای، ما مصرانه از شما می خواهیم که هر تلاشی را برای اطمینان از اینکه محمود صالحی بسرعت تحت معالجات کامل پزشکی قرار بگیرد، بعمل آورید. ما همچنین موضع مان را تکرار می کنیم که هیچ کارگری نباید به خاطر فعالیت های بر حق اتحادیه ای کارگری زندانی شود و اینکه در این مورد مشخص، و موقعیت معین، صالحی باید به دلایل انسانی فوراً آزاد شود برای اینکه او نمی تواند در شرایط سخت زندان بدون به مخاطره افتادن جدی سلامتی، مدت باقیمانده از محکومیتش تا ماه مارس آینده را در زندان بماند.

ازادتمند شما، حنفی روستاندی

رونوشت به:

کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری (آی.تی.یو.سی) فدراسیون جهانی کارگران حمل و نقل (آی.تی.یو.اف)

## گزارش اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار از جلسه نشست با نماینده اتحادیه کارگران

### بنادر و کشتیرانی استرالیا و نماینده سازمان عفو بین الملل در این کشور

پس از فراخوان مشترک 13 کمیته و نهاد فعالین کارگری در خارج از ایران بمظور جلب پشتیبانی از کارگران ایران و سایر جنبشهای اجتماعی، کمیته همبستگی با کارگران ایران استرالیا نیز بعنوان بخشی از این ائتلاف، حرکتی را در دو مرحله در روز جمعه 30 نوامبر برگزار کرد.

مرحله دوم این کمپین در ساعت 4 بعد از ظهر با نشستی در سالن اتحادیه کارگران بنادر و کشتیرانی استرالیا برگزار شد که در آن نماینده این اتحادیه آقای Paul Garrett به همراه نماینده سازمان عفو بین الملل خانم Karen Iles و یکی از اعضای اتحادیه ملی کارگران استرالیا و شماری از اعضای کمیته و افرادی از پشتیبانان جنبش کارگری ایران شرکت داشتند. (گزارش کامل این کمپین از سوی کمیته همبستگی کارگران ایران - استرالیا ضمیمه است)

در ادامه این نشست با هماهنگی کمیته همبستگی کارگران ایران - استرالیا که از قبل تدارک دیده شده بود، سعید ترابیان و رضا شهابی از اعضای هیئت مدیره سندیکای کارگران شرکت واحد تهران، جعفر عظیم زاده مسئول روابط عمومی اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار و فرامرز قربانی عضو انجمن صنفی کارگران برق و فلزکار کرمانشاه از طریق تماس تلفنی در این جلسه شرکت کردند. در ابتدا سعید ترابیان به تاریخچه و نحوه شکل گیری سندیکای کارگران شرکت واحد و مسائل و مشکلاتی که برای آنان پیش آمده بود اشاره نمود و سپس گزارشی از محکومیت کارگران در ایران و زندانی شدن منصور اسالو و ابراهیم مددی ارائه کرد و در ادامه بر حق کارگران در

ایران برای ایجاد تشکلهای کارگری تاکید نمود. سپس جعفر عظیم زاده در ابتدا با اشاره به حکم زندان شیث امانی رئیس هیئت مدیره اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار، به معذوریت شیث برای شرکت در این نشست پرداخت و توجه شرکت کنندگان در جلسه را به وضعیت کارگران زندانی در ایران بویژه محمود صالحی جلب کرد و خواهان حمایت جهانی بیشتر برای آزادی آنان شد. جعفر عظیم زاده در ادامه به نحوه شکل گیری اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار و وضعیت کارگران در ایران پرداخت.

به دنبال صحبت‌های سعید تریان و جعفر عظیم زاده ابتدا آقای Paul Garrett نماینده اتحادیه کارگران بنادر و کشتیرانی استرالیا با اظهار اینکه شدیداً از دیدن فیلم‌های مربوط به محمود صالحی و منصور اسالو تحت تاثیر قرار گرفته است درودها و پیام همبستگی خود را به کارگران ایران فرستاد و اعلام نمود که با انتقال تمامی گفتگوها به مقامات اتحادیه برای یافتن راه‌هایی که بتوان به کارگران ایران کمک رساند و به جمهوری اسلامی نیز فشار وارد آورد، با جدیت به فعالیت در حمایت از کارگران ایران خواهد پرداخت. در ادامه این جلسه خانم Karen Iles نماینده سازمان عفو بین الملل در استرالیا که به نمایندگی از 75 هزار نفر عضو این سازمان در استرالیا صحبت می کرد با برشمردن اهداف سازمان عفو بین الملل و آگاهی از شرایط ایران اعلام کرد، گزارش این نشست را به دفتر اصلی امنستی انترنشنال در لندن منتقل خواهد کرد تا فشارهای جهانی را بر جمهوری اسلامی بیشتر کند. وی همچنین گفت این ارتباطات را ادامه خواهد داد.

همچنین در ادامه این نشست در تماس دیگری خانم نجیبه صالح زاده همسر محمود صالحی نیز در آن شرکت کرد و گفت که دیروز با محمود صالحی تماس داشته است و شرایط بسیار بد جسمی وی را تشریح کرد و خواستار آن شد اگر در آینده هر هیاتی از ایران دیدار میکند حتماً به دیدار محمود صالحی بروند. خانم صالح زاده ضمن قدردانی از حمایت‌های جهانی از همسرش خواهان اقدامات قاطع تر جهانی شد زیرا که جمهوری اسلامی به نامه های اعتراضی توجهی نمی کند. در این مکالمه تلفنی نیز خانم Karen Iles و آقای Paul Garrett ضمن اعلام حمایت‌های خود از ایشان و همسرش تاکید کردند که آقای صالحی فقط بدلیل دفاع از حقوق خود و هم طبقه ای هایش به زندان رفته است و مطمئناً با انتقال گزارش این نشست و گفتگوها پرونده وی را در سطح بالاتر مورد تعقیب قرار خواهند داد . آنان از خانم صالح زاده خواستند که همچنان مقاوم باقی بماند.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار با ارج نهادن به تلاش پیگیرانه کمیته همبستگی کارگران ایران - استرالیا و سایر کمیته های همبستگی در سراسر جهان برای جلب حمایت جهانی از کارگران در ایران، به یکایک این دوستان درود می فرستد و بدینوسیله دست اتحادیه های کارگری استرالیا، بویژه اتحادیه کارگران بنادر و کشتیرانی این کشور را در اعلام همبستگی با کارگران ایران صمیمانه می فشارد.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 1386/9/12

**زنده باد همبستگی بین المللی طبقه کارگر**



## امروز تشکیل مجمع عمومی راه پیشروی کارگران است!

فرامرز قربانی



مبارزه کارگران علیه سرمایه داری به قدمت تاریخ این نظام است. در دو قرن گذشته کارگران بطور مستقیم و علنی وارد مبارزه شدند تا حرمت و معیشت و امنیت و آینده خود و جامعه را تضمین کنند. طبقه ما همیشه خواسته‌های مشابهی همه جا داشته است. از جمله کاهش ساعت کار، افزایش دستمزدها، ایجاد ایمنی و بهداشت در محیط کار، قرار داشتن زیر پوشش بیمه بیکاری و تامین اجتماعی، امنیت شغلی، ایجاد تشکلهای آزاد و مستقل کارگری، عقد قراردادهای دسته جمعی توسط نمایندگان منتخب کارگران، مبارزه علیه بیکارسازی و اخراج، به رسمیت شناختن اول ماه مه برابر با 11 اردیبهشت به عنوان روز جهانی کارگر و تعطیل بودن این روز، حق اعتصاب، و غیره. تاریخ این تلاشها چیزی نیست جز دفاع از کرامت انسانی کارگر و خواست کارگر برای رفاه هموعانش در کل جامعه.

اگر خوب دقت کنیم کارگران در کشورهای زیادی مخصوصا در کشورهای اروپائی به مقداری از خواسته‌هایشان رسیده اند. تشکل های کارگری با هر کمبودی وجود دارند و پشتگرمی و نقطه امیدی برای کارگران در مقابل دنیای بیرحم بازار است. اما هنوز در کشورهایی مثل ایران کارگران از این حقوق هم طبقه هایشان در دنیا برخوردار نیستند. هنوز باید برای خواسته‌های ابتدائی شان مبارزه کنند. تازه به این بیحقوقی همگانی ما نپرداختن مزد ناچیزمان و قراردادی شدن کار و ترس از فقر شدید فردا اضافه شده است. سوال ما کارگران اینست که باید با این

همه بدبختی و بیحقوقی چکار کنیم؟ چگونه باید جنبش طبقه کارگر را به جلو ببریم و وظیفه فعالین طبقه کارگر در این جدال بزرگ با سرمایه داری چیست؟

همچنان که مطعید بالغ بر نیمی از کارگران ایران با قراردادهای موقت و حتی با برگه های سفید امضا (نمونه زمزم کرمانشاه که قراردادهای تعداد زیادی از کارگران 29 روزه می باشد و یا در پروژه هائی مانند پتروشیمی ها قراردادی اصلا موجود نیست و اگر هم باشد یک طرفه به نفع کارفرماست) در بی حقوقی مطلق مشغول به کارند. مشکل ما فقط کار قراردادی نیست. حدود یک میلیون کارگر حقوق معوقه دارند که باید برای گرفتنش بدبختی بکشند. بیمه درمانی و بیکاری نداریم. مسکن نداریم و چیزی که هر بشری باید داشته باشد - یعنی سرپناه و غذا و بهداشت و امنیت و درمان و آموزش - طبقه ما یا ندارد و یا اگر دارد در پائین ترین سطح است. اوضاع با این ورشکستگی ها و سیاست تعدیل و بیکاری هر روزه که کابوس همه خانواده های کارگری شده است، دارد هر روز بدتر میشود. با این روندی که پیش می رود وضعیت طبقه کارگر در یکی دو سال آینده بسیار وخیم تر می شود. یعنی نه تنها آمار بیکاری و اخراج کارگران به درصد بالایی میرسد، بلکه 90 درصد کارگران شاغل با قراردادهای موقت مشغول به کار میشوند. یعنی یک برده داری کامل! چرا کارگران که تولید کننده گان اصلی در جامعه هستند و خالقان هر چه نعمت و ثروت اند ولی خود از ثمره این کار بی بهره اند؟ چرا از حداقل امکانات لازم برای یک زندگی انسانی سهمی ندارند؟ شاید تعدادی از کارگران این فکر را بکنند که ما حامی نداریم. اما اینطور نیست. ما یک خانواده بزرگ جهانی هستیم. ما اکثریت جامعه هستیم. ما کارگران باید به این نیروی عظیم اتکا کنیم. حامی ما طبقه ماست و طبقه ما وقتی قدرت دارد که متشکل است. وقتی کارگران از حق و حرمت انسانی خود دفاع می

است که فعالین کارگری میتوانند کارگران را روی منافع مشترک متحد کنند و با اتکا به آگاهی و عزم جمعی مبارزه شان را پیش ببرند. در همین مجامع عمومی میتوان دسته دسته کارگران را برای امور مختلف مبارزات کارگری متشکل کرد. باید به کارگران گفته شود که با تشکیل مجمع عمومی های منظم در محل کارشان خودشان قیمت کار را تعیین کنند. در مورد ساعت کار و استراحت و ایمنی محیط کار و بهداشت و سایر مسائل دیگری که مربوط به وضعیت کارگران در آن محل کارگری میباشد تصمیم بگیرند. هر کارگر اینجا حس می کند که اتحاد چرا ضروری است، چرا دواي دردهای امروزش است، چرا در چنین موقعیت غیر انسانی قرار دارد، چرا به برده سرمایه دار و سرمایه داری تبدیل شده است؟ برای طبقه کارگر امروز راه پیشروی اتکا به قدرت اصلی خود است. این قدرت چیزی جز اتحاد کارگران در مجمع عمومی که مستقیم ترین تشکل کارگری است، نمی باشد. فعالین و پیشروان طبقه کارگر که برای تشکل و حقوق کارگران تلاش می کنند باید توجه جدی به این امر نشان دهند. کارگر وقتی احساس قدرت و حرمت کند نتیجه می گیرد که میتواند خود را آزاد کند و تنها با آزاد شدن او است که کل جامعه میتواند آزاد شود. کارگران جهان متحد شوید!

\*\*\*\*\*

کنند، چون خواستشان بهبود وضع همه مردم است، آنوقت افشار غیر کارگر هم امید و حمایتشان را به کارگران گره میزنند. هر وقت و هر جا طبقه ما مبارزه ای بزرگ را شروع کرده جامعه بدنبالش آمده و حمایتش کرده است. پس ما اول باید به خودمان و تشکلیمان اتکا کنیم. اما اتحاد ما چگونه ممکن است؟ از طرق مختلفی اتحاد طبقه ما ممکن میشود. از جمله سنگ بنای این اتحاد ایجاد تشکل های آزاد کارگری است. و ایجاد این تشکل ها که هم واقعی باشد و هم کارگران در آن دخالت کنند، تنها از طریق برگزاری مجامع عمومی و منظم در محل های کارگری ممکن است. وقتی ما جمع میشویم بیشترین قدرت را داریم و معنی و خاصیت تشکل هم همین است. اگر هم آزاد بودیم که شورای کارگری یا هر تشکل دیگر ایجاد کنیم، کارگر تنها در اجتماعش و در دخالتش احساس میکرد که متشکل است.

اینجاست که نقش فعالین کارگری معلوم می شود. وظیفه و نقش اصلی فعالین کارگری دست نشان کردن این نقطه قدرت کارگران است. مجمع عمومی مثل ابزار کار برای کارگر مهم است. مجمع عمومی در هر کارخانه و محل تولیدی همه کارگران را دخیل می کند. یعنی خودی و غیر خودی نمی کند. همه کارگران درد مشترک دارند و در مورد خواست و مشکل شان حرف می زنند و تصمیم می گیرند. از میان خودشان نمایندگان و سخنگویان را انتخاب می کنند تا تصمیم مجمع عمومی را پیش ببرند. مجمع عمومی در هر مقابله با کارفرما و در اعتصاب و در شرایط دیگر عصای دست کارگر است. در اینجا

## زنده باد جنبش مجمع عمومی

## آشنایی با برخی اصطلاحات اقتصادی (1) روح الله مهدی پور

اشاره: چند سالی است که سرمایه داری با کمک انواع و اقسام وسایل تبلیغی و آموزشی خود دست به کار شده بعضی از واژه ها و اصطلاحات اقتصادی را که معانی ویژه و کلیدی دارند و در شناخت و آگاهی های اجتماعی و سیاسی عموم مردم، مخصوصا طبقه کارگر، نقش زیادی دارند، وارونه معنی کنند تا به هدف های خود برسند.

اگر تا چند سال پیش، این تلاش های سرمایه داران و نظریه پردازان و قلم به دستان شان در محافل محدود روشنفکری و دانشگاهی بر زبان می آمد، در سال های اخیر این ترندها و فرهنگ سازی های گمراه کننده و جعلی، سر از روزنامه ها، کتاب ها، نشریات، سخنرانی ها و سمینارها و حتی سراز نوشته های قانونی و حقوقی درآورده است. به طوری که نمایندگان سرمایه داری دانسته و برخاسته و برخی از روشنفکران و مردم درس خوانده و حتی بخشی از کارگران و فعالین کارگری هم ندانسته و ناخواسته از واژه ها و اصطلاحات ساختگی و من درآوردی و بی رگ و ریشه اقتصادی استفاده می کنند. اینان گمان می کنند که نوآوری کرده اند و دارند لغت های نو و امروزی را به کار می برند؛ غافل از آن که ندانسته و ناخواسته ادبیات پاستوریزه نظام سرمایه داری را استفاده می نمایند و بدون آن که به عاقبت کار فکر کنند با ادبیات تحریف شده دشمنان طبقاتی خود، هم نوا می شوند. فراموش نکنیم که "پشت هر کلمه ای، پشت هر جمله ای و خلاصه آن که پشت هر نظریه ای، منفعت طبقه ای خاص خوابیده است"

به زبانی دیگر، هر طبقه اجتماعی، ادبیات و فرهنگ خودش را تولید می کند. سرمایه داری به عنوان یک نظام اقتصادی-سیاسی و فرهنگی، اصطلاحات و ادبیات خودش را دارد. همان طور که طبقه کارگر، رفتار و کردار و گفتار و نوشتار خودش را دارد. بنابراین برای آشنایی بیشتر کارگران و فعالین کارگری و خوانندگان بولتن شورا، تصمیم گرفتیم مهم ترین اصطلاحات و واژه های کلیدی علم اقتصاد را که از طرف سرمایه داران و روشنفکران آنها مورد هجوم قرار گرفته اند، به طور خلاصه و ساده، در قالب چند نوشته کوتاه با شما در میان بگذاریم. منتظر اظهار نظرها و نقدهای شما عزیزان خواننده هستیم. امید که با دامن زدن به این مباحث در ظاهر ساده، زمینه های نقد اقتصاد سیاسی در سطح جنبش کارگری امروز جامعه فراهم شود.

ارزش اضافه یا ارزش افزوده! کدام یک؟

یکی از مفاهیم و واژه های کلیدی در علم اقتصاد و اقتصاد سیاسی در نظام سرمایه داری، ارزش اضافه یا "ارزش اضافی" است.

ارزش اضافی چیست؟

سعی می کنیم با یک مثال، ارزش اضافی را تعریف کنیم.

در یک کارخانه لیوان سازی، سرمایه دار دستگاه ها و مواد اولیه را برای تولید لیوان آماده می کند. او برای تولید لیوان به کارگرانی نیاز دارد که در قبال دریافت مزد، در ساعت هایی که از طرف سرمایه دار (کارفرما) تعیین می شود، کار کنند. اگر برای تولید یک لیوان 1000 ریال هزینه شود و کارفرما همان لیوان را به 1000+1000 ریال بفروشد، مقدار 1000 ریال بعدی همان ارزش اضافی است که همیشه مساوی است با قیمت نیروی کاری که توسط کارفرما تصاحب می شود. سرمایه دار بخش ناچیز و فقط بخش بسیار ناچیزی از ارزش اضافی را به عنوان مزد به کارگر می پردازد تا کارگر بتواند نیازهای اولیه و بخور و نمیر زندگی اش را تامین نماید که بتواند بازهم کار کند و نیروی کارش را به ثمن بخش بفروشد و باز هم ارزش اضافی برای کارفرما تولید نماید. این همان فرمول ساده بهره کشی و استثمار است. بگذارید مساله را از این هم روشن تر سازیم:

کارگر، نیروی خودش را به شکل کالا (کالاهایی که تولید می کند مثلا لیوان) به کارفرما می فروشد. پس نیروی کار، کالایی است که فقط در اختیار کارفرما قرار می گیرد و کارفرما این کالا را می خرد. قیمت این کالا (نیروی کار) از نظر کارفرما مساوی است با دستمزدی که کارفرما به کارگر می پردازد. حالا فرض کنید که ارزش روزانه این نیروی کار، 4 ساعت کار باشد. این 4 ساعت همان زمان کار اجتماعا لازمی است که طی آن کارگر می تواند همه نیازهای روزانه خود و خانواده اش را برآورده کند. اگر این کارگر مثلا روزانه 6000 تومان مزد بگیرد، این مزد 6000 تومان در حقیقت قیمت نیروی کار 4 ساعت آن کارگر است. یعنی کارگر با 4 ساعت کار کردن و لیوان هایی که تولید می کند، معادل مبلغ پرداخت شده (6000 تومان) برای خرید نیروی کار خود را باز پس می دهد. و در حقیقت با کارفرما بی حساب می شود. اما کارفرما به همین 4 ساعت کار کارگر اکتفا نمی کند. او می خواهد و ترتیبی می دهد که کارگر روزانه 8 ساعت کار کند، در این صورت ارزش نیروی کار 4 ساعت بعدی، تماما به جیب کارفرما می رود. بنابراین مازاد ارزش تولید شده توسط کارگر را که وی اضافه بر ارزش نیروی کار خود تولید می کند، "ارزش اضافی" می گویند. این ارزش اضافی، منبع سود سرمایه داری به حساب می آید. کل سیستم سرمایه داری براین پایه استوار است.

### پس ارزش افزوده چیست؟

نظام سرمایه داری و اقتصاددانان آنها برای رد گم کردن و خوب جلوه دادن عملکرد سرمایه داران، سعی می کنند با واژه سازی ها و شگردهای زبانی، زهر استعمار را از اصطلاح "ارزش اضافی" بگیرند و آن را برای سرمایه دار قانونی جلوه دهند. بنابر این به معادل سازی دست زدند و "ارزش افزوده" را ساختند. و به جای اصطلاح جهانی و علمی "ارزش اضافی" قرار دادند. همان طور که گفته شد این واژه ارزش افزوده، فریبنده و گمراه کننده است. چرا؟ برای این که:

1- "افزوده" مفهوم "افزایش" را به ذهن می آورد که اصلا چیز بدی در افکار عموم نیست. ولی وقتی می گوئیم "اضافی" این مفهوم به ذهن می آید که اضافه بر هزینه ای که کارفرما می کند و اضافه بر مزدی که کارگر می گیرد؛ کالا تولید می شود. فراموش نکنیم که کالای تولید شده معمولا مساوی است با نیروی کار و کاری که بر روی مواد اولیه صورت می گیرد، پس ارزش اضافی نباید درست به جیب کارفرما یا همان صاحب سرمایه و ابزار تولید برود.

2- وقتی گفته می شود "ارزش افزوده"، این طور به ذهن آدم خطور می کند که انگار چیزهایی لازم و ضروری که هیچ ضرری برای هیچ کس ندارد به سرمایه ی سرمایه دار افزوده شده است. مثل افزودنی های مجازی که برای تهیه بسیاری از خوراکی ها به عنوان چاشنی مورد استفاده قرار می گیرد. معمولا روی بسته بندی بسیاری از تولیدات غذایی می نویسند افزودنی های مجاز عبارتند از: شکر، کنجد و...!

ولی وقتی می گوئیم ارزش "اضافی"، اضافی بودن ویژگی مثبت "افزوده" را ندارد.

3) ارزش "افزوده"، اصطلاح جعلی و بی پشتوانه ای است مانند "حق السعی" به جای "مزد" و یا کارآفرین به جای کارفرما و سرمایه دار که سرمایه داری به کمک کارشناسان خود سعی دارد آن را جا بیندازد و به خورد ذهن مردم بدهد. رواج گرفتن این واژه ها و ادبیات در ظاهر خیلی ساده و معمولی به نظر می آید ولی هدف اصلی این واژه سازی ها، تحریف علم اقتصاد انقلابی و علمی است. نظام سرمایه داری با این کارش می خواهد علم اقتصاد انقلابی و راهنمای کارگران را رفته رفته از محتوای اصلی اش تهی سازد و جنبه های بیدارگرانه اش را از آن بگیرد و آن را به یک سری درس های دبیرستانی و دانشگاهی تبدیل کند که به درد از برکردن و امتحان دادن و نمره گرفتن می خورد.

4) وقتی گفته می شود ارزش "افزوده"، انگار کارگر به میل و رضایت قلبی خود، مقداری به سرمایه دار "می افزاید" و این طبیعی است و پس گرفتنی نیست. چون چیزی است که "افزوده" شده و حق طبیعی سرمایه دار است. ولی هنگامی که می گوئیم ارزش "اضافی"، می توان مقدار معتنابهی از آن را پس گرفت. چون اضافی است یعنی حق طبیعی سرمایه نیست.

کارگران آگاه و فعالین و روشنفکران این طبقه می دانند که برای رسیدن به دانش انقلابی اقتصاد قرن ها زحمت کشیده شده و نباید به نویسندگان و روشنفکران سرمایه داری اجازه داد که واژه ها و اصطلاحات کلیدی نقد اقتصاد سرمایه داری شوخی کنند و به طرز بسیار خزننده ای آنها را تغییر دهند.

## عبور از قانون کار و مبارزه طبقاتی در ایران جمیل محمدی



قوانین اجتماعی و حقوقی بیانگر توازن قوا مابین طبقات اجتماعی مختلف هستند. استقرار و اجرای قانون خودبخود آن طور که سیاست و فرهنگ رسمی عنوان می کند، نشان از مطلوب بودن یک وضعیت نیست. باید قانون را در بستر اجتماعی شناخت و مورد قضاوت قرار داد. در هر درجه از تکامل جوامع انسانی، مناسبات خاصی بین انسان ها برقرار می شود و چون همواره این مناسبات به نفع عده ای و به ضرر اکثریت شکل می گیرد، و آنانی که از این مناسبات متضرر می شوند از آن سر باز می زنند، در نتیجه لازم است که اولاً خود آنان این مناسبات را بعنوان مناسباتی طبیعی، الهی و عادلانه باور داشته و بپذیرند و دوماً این مناسبات با پشتوانه جبر طبقه حاکم، به شکل قانونی و حقوقی دربیایند تا به صورت جبری و لازم الاجرا درآمده و از سوی تمامی اعضای جامعه تخطی ناپذیر و حتی به نفع همگان قلمداد شوند. پس این قوانین از خانواده و مدرسه و رسانه ها و کتاب ها و دانشگاه ها به اعضای جامعه خوراند می شود. از طرف دیگر ضمانات اجرا و ماندگاری قوانین نظام طبقاتی دادگاه و پلیس و جبر و سرکوب است تا هر گاه عده ای خواستند که پوچی مناسبات نابرابر و ظالمانه را زیر سوال برده و دیگران را به سرکشی فراخوانند، با زور و چماق سر جای خود نشانده شوند. قانون بطور کلی از نظر حاکمان و طبقه مسلط از درجه بالایی از قداست برخوردار است. اما نظم اجتماعی و تناسب نیروهای اجتماعی مقدم بر هر قانونی است و همان گونه که گفتیم قانون تنها بیانگر و انعکاس دهنده تناسب قوای اجتماعی است. به تعبیر دیگر قانون روبنا و مناسبات اقتصادی زیربنا هستند. هیچ قانون نوشته یا نانوشته ای بوجود نمی آید مگر پیش از آن، در بطن جامعه کشمکش در نگرفته باشد و از دل این کشمکش نظمی تازه شکل نگرفته باشد؛ که قانون همان اراده ایست که این نظم را حفظ کرده و نگه می دارد تا کشمکش تازه تری آغاز شده و سپس نظم تازه تری جای آن را بگیرد.

قانون کار شاخص بنیادی ترین مناسبات میان طبقه مزدبگیر و صاحبان سرمایه است. در جریان رویارویی طبقات اجتماعی در عرصه های مختلف مبارزاتی، نیروی هر کدام تعیین کننده تر باشد قانون را به سود خود تعیین خواهد کرد. بعنوان مثال قانون ساعت کار در ابتدای استقرار نظام سرمایه داری که صاحبان سرمایه به کمک طبقه نو ظهور کارگران توانستند فئودالیسم را برافکنند و نظام سرمایه داری را مستقر نمایند بلافاصله ساعت کار طولانی که اغلب بیش از 16 ساعت بود را بعنوان ساعت کار قانونی به طبقه کارگر تحمیل نمودند. که بر اثر مبارزات طولانی کارگران و طی اعتصابات و تظاهرات مستمری که در طول دهه های متمادی انجام دادند، به 12 و سپس 10 و در نهایت به 8 ساعت کار در روز رسید. هم چنین قانون تامین اجتماعی بر اثر مبارزات طولانی کارگران طی قرن 19 و 20 و در نتیجه هراس از وقوع انقلاب های کارگری در کشورهای سرمایه داری غربی بود که توسط دولت های رفاه در دستور کار قرار گرفت. که مجدداً پس از فروپاشی کمپ سرمایه داری دولتی و کاهش خطر خیزش انقلابی کارگران در آن کشورها، دولت رفاه به فراموشی سپرده شده و پس گیری خدمات رفاهی و تامین اجتماعی یکی بعد از دیگری توسط دولت های سرمایه داری در دستور کار قرار گرفت و امروزه کارگران کشورهای غربی به جای پیش روی و مبارزه برای بدست آوردن حقوق و امتیازات بیشتر، بر سر حفظ دستاوردهای مبارزه طبقاتی که در گذشته در قالب دولت رفاه متجلی می شد، با دولت های سرمایه داری در حال کشمکش می باشند. قانون کار در هر دوره ای متناسب با تناسب قوای بین دو اردوی کار و سرمایه به تنظیم روابط این دو می پردازد تا سرمایه بتواند در فضایی نسبتاً امن، به

انباشت خود تداوم بخشید. قانون کار در ایران نیز بر اثر پوست اندازی های نظام سرمایه داری دچار تغییرات مختلفی شده و در هر دوره ای به شکلی در آمده است. در دوره حاکمیت جمهوری اسلامی قانون کار در سال 1368 به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده و یک سال بعد از آن به مورد اجرا گذاشته شد، همواره اعتراض و نارضایتی گسترده کارگران را در پی داشته است. این قانون بر اساس شرایط اقتصادی و توازن دو اردوی کار و سرمایه در آن دوره نوشته شده و کارگران یا نمایندگان حقیقی آنان هیچ دخالتی در تهیه و تصویب آن نداشته اند. قانون کار جمهوری اسلامی با نگاهی ایدئولوژیک به دفاع از منافع سرمایه داری پرداخته و به آن هم جنبه قانونی و هم الهی داده است. از جمله مهم ترین حقوق ابتدایی کارگران که در این قانون نادیده گرفته شده، حق اعتصاب و آزادی برپا نمودن تشکل های آزاد کارگری است. به این ترتیب طبقه کارگر ایران از اهرم ها و ابزارهای مبارزاتی خود برای به کرسی نشاندن خواسته ها و مطالبات خود محروم شده و عملاً از ظرفیت های مثبتی که قانون کار فعلی دارد نیز نمی تواند برخوردار باشد. به این ترتیب با موج تعرض و فشار سرمایه بر معیشت کارگران، این طبقه ابزاری برای مقاومت و سنگری برای دفاع ندارد و در برابر هجوم سرمایه به هستی و نیستی خود بی دفاع است. به همین علت مشاهده می کنیم که با وجود رشد تولید در کشور بجای بهبود در وضعیت کارگران، سال به سال به عمق فقر و فلاکت این طبقه افزوده شده و شکاف بین طبقه سرمایه دار طبقه کارگر عمیق تر می شود. در سال های اخیر نیز هم چون گذشته با بروز هر بحران و تلاطمی، سرمایه غرق در بحران ایران به حقوق ناچیز کارگران چنگ انداخته است. اخراج و بیکار سازی و پایین آوردن دستمزد ها و عدم پرداخت دستمزدهای زیر خط فقر راهکار کاهش بحران و جبران عقب ماندگی سرمایه داری در ایران شده است. در هر مرحله از تعرض سرمایه به زندگی زیرخط فقر کارگران تلاش می شود که . سابقه عبور از قانون کار بر می گردد به مصوبات خروج کارگران کارگاه های قالی بافی، زیر 5 نفر و سپس کارگاه های زیر 10 نفر از شمول بسیاری از مواد قانون کار و نیز رواج گسترده و به رسمیت شناختن قراردادهای موقت، که عملاً قانون کار به بستر ساز بی حقوقی کارگران تبدیل شده است. رواج دادن و قانونی کردن هر چه بیشتر قرارداد موقت (قراردادهای 29 روزه و یا عقد قراردادهای کتبی) و باز گذاشتن دست کارفرما جهت اخراج آسان تر کارگران (اخراج کارگر به بهانه تغییرات ساختاری یا تعطیلی کارگاه به دلایل گوناگون و اخراج کارگر به بهانه بی انضباطی در پی دو بار اخطار)، منع به کارگماشتن کارگران مهاجر، کاهش حق سنوات کارگران (فیکس کردن روی یک ماه حق سنوات) و موارد دیگری که در پیش نویس تغییرات جدید قانون کار گنجانده شده است بیانگر دور تازه ای از تلاش سرمایه داری ایران برای قانونی ساختن زندگی زیر خط فقر بر کارگران است. بدیهی است که در این شرایط که سیر اوضاع روز به روز بیشتر به ضرر کارگران رقم می خورد بیش از پیش نیاز به یک تحرک اساسی و زیر و رو کننده احساس می شود. و این نکته ای است که سرمایه داری ایران بدون توجه به آن در حال گسترش و تعمیق حمله خود به زندگی زیر خط فقر کارگران می باشد. کارگران نه دل به قانون کار فعلی بسته اند و نه علاقه ای به تغییر و تحولات آن دارند چون این قانون، قانون حداقل ها نیز نیست و کارگران به دفاع از آن برنخواهند خاست. در کشمکش دائمی و بدون وقفه بین کارگران و سرمایه داران توازن قوا حرف اول و آخر را می زند و طبقه کارگر برای به فعل درآوردن نیروی عظیم و غیر قابل شکستی که دارد نیاز به متشکل شدن دارد. تنظیم قانون کار تنها در صلاحیت نمایندگان حقیقی کارگران است و هر قانون کاری که در غیاب کارگران و نمایندگان برگزیده آن ها نوشته شود، ضامن حقوق ابتدایی آن ها نخواهد بود. کارگران فقط از طریق اتحاد و همبستگی شان می توانند سرمایه داری را به عقب نشینی واداشته و حقوق پایمال شده خود را بدست خواهند آوردند و اتحاد و همبستگی کارگران جز از راه برپایی تشکل های آزاد کارگری میسر نخواهد شد. تشکل هایی که بتوانند بعنوان ظرف ابراز وجود اجتماعی کارگران و بیان کننده اعتراض موثر این طبقه اجتماعی (اعتصاب) عمل کرده و در موقعیت مناسب بتوانند نیروی عظیم و بنیان کن طبقه خود را بصورت بالفعل در آورد. در این صورت می توان امیدوار بود که قانون کار مطابق با حداقل نیازها و توقعات کارگران نوشته شده و خواسته های طبقه مزدبگیر بر صاحبان سرمایه دیکته شود.

## تغییرات قانون کار

تهیه و تنظیم محمد فرجی

در ماههای گذشته بحثهای زیادی حول تغییرات قانون کار صورت گرفته است. واقعیت این است که قانون کار موجود بدون دخالت کارگران به تصویب رسیده و اساساً مسائل مطروحه در آن ربطی به تامین یک زندگی انسانی برای ما کارگران ندارد. اما از سوی دیگر لازم است تا همه ما کارگران بر قوانین موجود آگاه باشیم و مسائل مربوط به آن را با حساسیت دنبال کنیم از اینرو لازم دیدیم در این شماره بولتن شورا عین قوانین موجود و تغییرات مطرح شده در باره آنها را چاپ کنیم. در متن زیر ابتدا قوانین موجود آورده شده و سپس بدنبال آن تغییرات مطرح شده عیناً بصورت **italic** (کج نوشت) آمده است.



**ماده 7:** قرارداد کار عبارتست از قرار داد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر درقبال دریافت حق السعی کاری، را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کار فرما انجام دهد.

تبصره 1: حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد و توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

تبصره 2: در کارهای که طبیعت آنها مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرار داد ذکر نشود قرارداد دائم تلقی می شود.

**تبصره 3: قراردادهای با بیش از 30 روز باید کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چهار چوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار قرار می گیرد. عدم اجرای تکلیف فوق نافذ حقوق کارگران نخواهد بود.**

**ماده 10:** قرار داد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:

(الف) نوع کار یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال داشته باشد

(ب) حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

(ج) ساعت کار تعطیلات و مرخصیها

(د) محل کار

(ه) تاریخ انعقاد قرارداد

(و) مدت قرار داد چنانچه کار برای مدت معین باشد

(ز) موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید

**(ح) حجم ارزش کار در قرار دادهای کار معین**

تبصره: در صورتی که قرارداد کتبی باشد باید در چهار نسخه تنظیم شود یک نسخه دست کارفرما، یک نسخه دست کارگر، یک نسخه دست اداره کار محل و یک نسخه دست شورای اسلامی

**ماده 21:** قرار داد به یکی از طریق زیر خاتمه می یابد:

(الف) فوت کارگر

(ب) بازنشستگی

(ج) از کار افتادگی

(د) انقضاء مدت قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمن آن

ه) پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است  
(و) استعفای کارگر

**ز) کاهش تولید و یا تغییرات ساختاری که در اثر الزامات قانون و مقررات یا شرایط اقتصادی اجتماعی سیاسی و یا لزوم تغییرات گسترده در فن آوری منجر به تعطیل تمام و یا بخشی از کار شود.**

تبصره: پس از استعفا یک ماه به کار ادامه دهد و اگر در 15 روز اول پشیمان بشود و آن را اعلام کند استعفای وی منتفی تلقی می گردد.

**تبصره 2: در موارد مذکور در بند ز) باید به تایید هیئتی مرکب از استاندار یا معاون ایشان، رئیس سازمان کار و امور اجتماعی صنایع و معادن مدیر کل تامین اجتماعی نماینده تشکیلات کارگری واحد و در صورت فقدان نماینده تشکیلات کارگری حائز اکثریت در استان کار فرما و نماینده آن برسد. چنانچه به تشخیص هیئت مذکور تمام یا بخشی از کار تعطیل شود بهمان نسبت مشمول خاتمه کار و مقررات بیمه بیکاری می شود.**

**ماده 24:** در صورت خاتمه قرارداد کار معین یا مدت موقت کار فرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است. برای هر سال سابقه کار اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

**د: متن زیر و تبصره آن جایگزین ماده 24 قانون به شرح زیر می گردد.**

**کارفرمایان موظفند به کارگران با قرار داد موقت و دائم به نسبت مدت کارکرد به ماخذ هر سال یک ماه آخرین حقوق را به عنوان مزایای پایان کار پرداخت نمایند.**

**تبصره: کار فرمایان موظفند در صورت درخواست کارگران حق سنوات آنرا به حسابهای پس انداز بلند مدت که در بانکهای عامل و یا شرکتهای سرمایه گذاری و موسسات اعتباری بدین منظور با تایید واحد کار و امور اجتماعی باز نموده اند بصورت ماهانه فصلی و یا سالانه واریز کنند.**

**ماده 27:** هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و باآیین نامه های انضباطی کارگاه راپس از تذکرات کتبی نقض نماید کار فرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسئله با توافق حل نشد به هیئت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیئت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف قرارداد کار به حالت تعلیق درمی آید.

تبصره 1: کارگاه هایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیئت حل تشخیص (موضوع ماده 158 این قانون) در فسخ قرارداد الزامی است.

تبصره 2: موارد قصور و دستورالعمل ها و آئین نامه های انضباطی کارگاه های به موجب مقرراتی است که پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده 27 و تبصره های آن به شرح زیر تغییر می یابد.

**هرگاه کارگر در انجام وظایف قصور ورزد و با آیین نامه های انضباطی کارگاه رانقض نماید کار فرما می تواند پس از ابلاغ حداقل دوبار تکرار تذکر کتبی که فاصله میان آنها کمتر از 15 روز نباشد ضمن اطلاع به شورای اسلامی کار واحد و یا تشکیلات کارگری موجود آدر کارگاه (در صورت وجود آنها) و پرداخت مطالبات و حقوق معوقه**



و همچنین پرداخت سنوات به نسبت هر سال سابقه معادل یک ماه آخرین حقوق به کارگر نسبت به فسخ قرارداد اقدام نماید.

کارگر اخراجی ظرف مدت 10 روز می تواند به واحد کار و امور اجتماعی محل شکایت نماید. هیئت تشخیص و در صورت اعتراض هیئت حل اختلاف موظفند خارج از نوبت حداکثر ظرف مدت 45 روز به شکایت رسیدگی نمایند.

در صورتی که هیئت تشخیص قصور کارگر را احراز ننماید و این رای قطعی شود و یا عدم احراز قصور کارگر توسط هیئت حل اختلاف مراجع مذکور حسب مورد با توجه به مدت کار و میزان حقوق و سن و عائله کارگر و سایر موارد و شرایط و احوال طرفین بر اساس آیین نامه موضوع تبصره 3 مبلغی که از جمع حقوق دو سال کارگر تجاوز نکند به عنوان کمک کارفرما به کارگر تعیین می نمایند. کارفرما ملزم است یکی از دو مورد ذیل را مدت 10 روز پس از اطلاع از نظر هیئت مذکور انتخاب و به هیئت اعلام نماید هیئت نیز در رای آن را قید کرده و رای هیئت قطعی و لازم الاجرا است.

مورد اول: پرداخت حقوق مدت بلا تکلیفی و بازگشت به کار کارگر.

مورد دوم: انعقاد قرار داد کار با کارگر جدید به عنوان جایگزین ظرف مدت 10 روز پس از اعلام رای هیئت و همچنین پرداخت مبلغ کمک مذکور اضافه بر وجوه پرداختی فوق الذکر به کارگر اخراجی.

تبصره 1: در صورت انتخاب مورد دوم چنانچه به تشخیص واحد کار و امور اجتماعی محل کار فرما ظرف مهلت مقرر با کارگر جدید قرارداد منعقد نکرده باشد با اعلام واحد کار و امور اجتماعی محل کارفرما موظف است به ازای هر روز تاخیر معادل 2 برابر حداقل مزد روزانه را به حساب صندوق بیمه بیکاری واریز نماید.

تبصره 2: فعلا عینا باقی است

تبصره 3: نیز به این شرح الحاق می گردد: آیین نامه اجرایی این ماده و تبصره های مذکور به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب وزیرکار و امور اجتماعی می رسد.

ماده 30: چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (سیل زلزله و امثال اینها) و یا حوادث غیر پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه کار فرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد باز سازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می آید به کار اصلی بگمارد.

تبصره: دولت مکلف است که با توجه به اصل 29 قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاه های موضوع این قانون و با توجه به بند 2 اصل 43 قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

و: عبارت زیر بعنوان تبصره 2 به ماده 30 قانون به شرح ذیل الحاق می گردد.

تبصره 2: صندوق بیمه بیکاری موسسه بیمه ای اعتباری و سرمایه گذاری و وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی می باشد. اساسنامه آن به پیشنهاد وزارتخانه مذکور ظرف مدت 3 ماه تهیه و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید وظایف و اختیارات امکانات تجهیزات اعتبارات و مسئولیتهای مربوط به حساب بیمه بیکاری به این صندوق واگذار می شود.

آیین نامه مربوط شامل اموری از قبیل نحوه جذب و بکار گیری بیمه ها، سپرده ها و سرمایه و سرمایه گذاری، میزان و نحوه مشارکت دولت و بخش غیر دولتی و خصوصی و استفاده از کمکهای آنها میزان و نحوه دریافت حق

**بیمه بیکاری و شرایط ومدت ونحوه پرداخت مقرری بیمه بیکاری به کارگران موقت ودائم ونیروی کاری که با داشتن مهارت شغلی بیکار باشد، ظرف مهلت 2 ماه پس از تصویب اساسنامه مذکور به تصویب وزیر کار وامور اجتماعی می رسد.**

**ماده 41:** شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید.

1- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی اعلام می شود  
2- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کارمحول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.  
تبصره: کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانون به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه ما به التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

**ز: بند و متن زیر جای گزین ماده 41 فعلی می گردد.**

**شورای عالی کار موظف است همه ساله میزان حداقل مزد کارگران وهمچنین عیدی پایان سال را با توجه به شرایط ومعیارهای ذیل تعیین نماید:**

1- درصد تورم اعلامی از سوی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.

2- تامین معیشت زندگی یک خانواده به تعداد متوسط

3- شرایط اقتصادی کشور وبخشهای مختلف اقتصادی

4- بهروری

تبصره موجود بعنوان تبصره 1 باقی می ماند

تبصره های ذیل بعنوان تبصره 2 و تبصره 3 الحاق می شود:

تبصره 2: شورای عالی کار می تواند با در نظر گرفتن موارد مذکور و شرایط اجتماعی اقتصادی مناطق مختلف و با فعالیتهای مختلف کشور میزان حداقل مزد کارگران را متناسب با آنها تعیین نماید.

تبصره 3: کمک هزینه کارآموزانی که به کار آموزی توأم با کار اشتغال دارند تا 70% حداقل مزد تعیین شده توسط شورای عالی کار حسب مورد می باشد.

تبصره 4: حداقل مزد کارگران با قرار داد موقت تا 10% بیشتر از حداقل مزد کارگران دارای قرار داد دائم حسب مورد می باشد.

**ماده 96:** به منظور اجرای صحیح این قانون وضوابط حفاظت فنی اداره کل بازرسی وزارت کار وامور اجتماعی یا وظایف ذیل تشکیل می شود:

الف) نظارت بر اجرای مقررات ناظر به شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت وزیان آور و خطرناک مدت کار رفاه کارگر مزد اشتغال زنان و کارکران نوجوان.

ب) نظارت بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و آیین نامه ها ودستورالعملهای مربوط به حفاظت فنی  
ج) آموزش مسائل مربوط به حفاظت فنی وراهنمایی کارگران و کارفرمایان وکلیه افرادی که در معرض صدمات وضایعات ناشی از حوادث وخطرات ناشی از کار قرار دارند.

د) بررسی وتقیق پیرامون اشکالات ناشی از اجرای مقررات حفاظت فنی وکلیه پیشنهاد لازم تکنولوژی.

ه) رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه های مشمول تجزیه و تحلیل عمومی و آماری اینگونه موارد به منظور پیشگیری حوادث.

تبصره 1: وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی کنترل ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد.

تبصره 2: بازرسی به صورت مستمر همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد.

ح: ماده 96 قانون حذف و عبارت زیر به عنوان ماده 96 جدید به شرح زیر خواهد بود و بندهای الف تا ه و تبصره های 1 و 2 عینا باقی می ماند.

**به منظور اجرای صحیح قانون و ضوابط مربوط به حفاظت فنی بهداشت کار ارتقاء فرهنگ ایمنی و حفاظتی پیشگیری از بیماریها و حوادث شغلی نظارت بر حسن اجرای شرایط و روابط کار تخصصی نمودن و جمعیت اقدامات بازرسی در کارگاه ها و ایجاد نظم و تسهیل امور و افزایش اعتماد و همکاری در محیط کار و ارتقاء بهره وری و دیگر امور مربوط به کار کارگر، کارفرما، کارگاه و اجرای بندها و تبصره های ذیل با ادغام کلیه واحدهای بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی سازمان تامین اجتماعی، سازمان محیط زیست، سازمان بهداشت محیط به همراه وظایف و اختیارات امکانات اعتبارات تجهیزات نیروی انسانی و دیگر موارد سازمانی بنام سازمان بازرسی کار به همکاری دستگاههای ذیربط وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می گردد.**

**اساسنامه سازمان فوق ظرف مدت سه ماه به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیئت وزیران برسد.**

**ماده 112:** از لحاظ مقررات این قانون کارآموز به افراد ذیل اطلاق می شود.

الف) کسانی که فقط برای آموختن حرفه خاص باز آموزی یا ارتقا مهارت برای مدت معین در مراکز کارآموزی و یا آموزشگاه های آزاد آموزش می بینند.

ب) افرادی که به موجب قرارداد کار آموزی به منظور فرا گرفتن حرفه ای خاص برای مدت معین که زاید به سه سال نباشد، در کارگاهی معین به کار آموزی توأم با کار اشتغال دارند مشروط بر آنکه سن آنها کمتر از 15 سال نبوده و از 18 سال تمام بیشتر نباشد.

تبصره 1: کار آموزان بند الف ممکن است کارگرانی باشند که مطابق توافق کتبی منعقد با کارفرما به مراکز کار آموزی معرفی می شوند و یا داوطلبانی باشند که شاغل نیستند و راسا به مراکز کار آموزی مراجعه می نمایند.

تبصره 2: دستورالعمل های مربوط به شرایط پذیرش حقوق و تکالیف دوره کار آموزی داوطلبان مذکور در بند (ب) با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی می رسد.

**ط: عبارت ( و از 18 سال تمام بیشتر نباشد ) از انتهای متن ب ماده 112 قانون حذف می گردد و تبصره 2 قانون فعلی به تبصره 3 تبدیل و متن زیر بعنوان تبصره 2 به ماده 112 اضافه می گردد.**

**تبصره 2: افرادی که به کار گمارده می شوند باید مهارت انجام کار را که به تایید سازمان آموزش فنی حرفه ای و مراجع قانونی دیگر رسیده است را داشته باشند در غیر این صورت تا زمان کسب این تاییده کار آموز شناخته می شوند.**

**تبصره 3: متن فعلی تبصره 2 می باشد.**

**ی: ماده 119 الحاقی مکرر به شرح زیر به ماده و تبصره های آن اضافه می گردد.**

\*\*\*\*\*

## قطعهنامه اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار در باره تغییرات قانون کار

اخراجهای دسته جمعی، دستمزدهای زیر خط فقر، عدم پرداخت بموقع دستمزدها، قراردادهای موقت کار، قراردادهای سفید امضا، دریافت سفته های میلیونی از کارگران برای اشتغال بکار، نبود ایمنی در محیطهای کار، گسترش پدیده کودکان کار، جلوگیری از ایجاد تشکل های کارگری مستقل، ضرب و شتم کارگران معترض، بازداشت، محاکمه و زندانی کردن رهبران کارگری و در یک کلام تحمیل بردگی مطلق بر کارگران و تبدیل زندگی میلیونها خانواده کارگری به جهنمی دهشتناک برای آنان، بخشی از کارنامه سیاستهای ضد کارگری اعمال شده در طی بیش از دو دهه گذشته بر علیه طبقه کارگر ایران است و قانون کار موجود از اواخر دهه شصت بمتابه بازوی قانونی اجرای این سیاستها، ناظر بر آن بوده است.

چه بسا که بدون خانه کارگر و قانون کار موجود، تحمیل شرایط فوق بر کارگران به سادگی برای سرمایه داری ایران میسر نمیشد.

در شرایط حاضر سرمایه داری ایران در تداوم سیاستهای ضد کارگری اعمال شده بر کارگران در طی 28 سال گذشته و بر بستر آن، در صدد است تا با اصلاح تعدادی از مواد قانون کار موجود، سیاستهای ضد انسانی خود را به نحوی که بیش از پیش متضمن تامین شرایط و ملزومات سود آوری امروزی باشد، تثبیت نماید.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار در این راستا اعلام میدارد:

1- هم قانون کار موجود و هم تغییر در برخی مواد آن، ناشی از مصالح و منافع سرمایه داری ایران است و ربطی به مصالح و منافع ما کارگران ندارد.

2- تغییرات مطروحه در قانون کار موجود در راستای تثبیت شرایط برده واری است که طی سالهای گذشته قانون

کار موجود بمتابه ابزار اعمال قدرت قانونی سرمایه داران، بنوبه خود شرایط و ملزومات آنرا فراهم آورده است

3- ما کارگران به شرایط برده وار کنونی و تثبیت آن تن نخواهیم داد، ما زندگی نمی کنیم که کار کنیم، ما انسانیم و سهم خود را از خوشبختی و رفاه می خواهیم، این بدیهی ترین حق ما و همه انسانهایی است که چشم بر این جهان می گشایند

4- قانون کار باید متضمن رفاه و خوشبختی همه انسانها باشد، در این راستا هیچکس با صلاحیت تر از خود کارگران برای تغییر و تصویب قانون کار نیست

5- تشکلهای کارگری متکی بر آراء جمعی و اراده آزادانه کارگران و برگزاری منظم مجمع عمومی در همه مراکز کارگری در ساعات کار باید برسیم شناخته شوند تا بدینوسیله کارگران قادر شوند نماینده های خود را در این تشکلهای و مجامع با خواست و اراده آزادانه انتخاب کنند

6- قانون کار باید از طریق دخالت مستقیم و زیر نظر نماینده های سراسری منتخب مجامع عمومی کارگری و تشکلهای بر خاسته از آن تغییر یافته و به تصویب برسد

7- اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار به نوبه خود تلاش خواهد کرد تا شرایط لازم در جامعه برای تصویب قانون کار توسط نماینده های منتخب مجامع عمومی کارگری و تشکلهای سازمانیافته بر خاسته از آن فراهم شود

زنده باد همبستگی کارگری

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 1386/8/28

## تعرض، گاه ملایم گاهی خشن

جوانمیر مرادی



پالایشگاه گاز فازهای 9 و 10 عسلویه طبق برنامه زمان بندی شده بیش از دو سال از نظر اجراء عقب است. عملیات طراحی، خرید اجناس و ساخت این پروژه به عهده شرکت "اویک" از شرکتهای پیمانکاری در زمینه فعالیتهای نفتی است که تأسیس آن در دهه 60 به منظور بازسازی صنایع نفتی آسیب دیده از جنگ شکل گرفت. این شرکت در ابتدا نیمه دولتی و نیمه خصوصی با وابستگی به وزارت نفت تأسیس گردید و به همان نوع همچنان اداره می شود. آنطور که در تاریخچه اش ادعا شده است شرکت "اویک" به خاطر حساسیت شرایط و اهمیت زمان هنگام تأسیسش اضطرابا تأسیس شد. طبق اوصاف تعریف شده و توجیهاتی که صدور مجوز تأسیس را الزامی کرده چنین شرکتی باید از تواناییهای بالایی از هر نظر و به ویژه از نظر تکنیکی و مدیریتی برخوردار باشد تا بتواند در کوتاه ترین زمان و کمترین هزینه عملیات بازسازی را به اتمام برساند. اما آنچه که در کارنامه شرکت اویک هست چندان غرابت و همسوئی با تعریفی که از شرکتهای اجرای طرحهای ضربتی می شود، ندارد. باید یادآور شد که از جنبه وارد آوردن فشارهای مضاعف بر کارگران به بهانه هایی از قبیل تلاش برای سریعتر انجام دادن کار پروژه ملی نه تنها هیچ قصور و چشم پوشی نشده بلکه فراتر از حد معمول کارفرمایان دیگر بوده، و این شیوه استعمار بی قاعده و افسار گسیخته که زیر لوای شعارهای تقویت سرمایه ملی و غیره اعمال می شود به هیچ وجه به منظور به قول کارفرمایان رونق صنعت و تولید آن گونه که در کشورهای دارای اقتصاد سرمایه داری متعارف جریان دارد و کارگزارانشان مورد بهره کشی واقع می شوند نبوده است. واقعیت امر آن است که با کش دادن زمان مورد نیاز بهانه ای برای گرفتن وامهای به اصطلاح اضطراری، کم بهره و غیره داشته باشند و علاوه بر کسب سودهای کلان بوسیله بهره کشی از کارگر از طریق جلب پشتوانه های مالی و اعتباری به سرمایه هایشان بیافزایند. سهوی یا عمدی بودن عدم انجام به موقع طرحهای محوله از سوی وزارتخانه ها به شرکت هائی مانند "اویک" از نظر تأثیرش بر اقتصاد ملی به گفته مقامات و مسئولین مرتبط موضوع مورد بررسی ما به عنوان طبقه کارگر که سهمی جزء کار بیشتر و تحمل مشقات بیشتر ناشی از بریز و پباش ها عایدمان می شود نیست اما تأثیر این شیوه مدیریتها بر شرایط کارما کارگران و آماج تعرض قرار گرفتن حقوق و منافع ما از سوی مدیران را نمی شود نادیده گرفت و بی ربط به خود پنداشت. سوء مدیریت یکی از عوارضی است که در اقتصادهای بحران زده به وفور و به شدت نمود پیدا می کند و طبیعتاً مطابق اصول و منطق سرمایه داری تاوان هر کم و کسری و ضرری را باید کارگران بپردازند. شرکت اویک نمونه ای از دهها شرکت رده اول است که همیشه اصول کسب سودهای خارج از مقررات مرسوم خود را بر ایجاد بحران قرار داده اند و با به کارگیری این گونه بهانه ها علاوه بر جلب حمایت دولت به اختصاص وامهای اضطراری راه تعرض به حقوق کارگران را هم هموارتر کنند.

بعد از اجرای طرحهای چند پالایشگاه در منطقه پارس جنوبی عسلویه توسط شرکتهای خارجی مانند "شرکت توتال فرانسه" مجری فازهای 2 و 3 و "شرکت انی" ایتالیا مجری فازهای 4 و 5 با بالا گرفتن اختلاف نظرات در میان مقامات وزارت نفت و دولت در رابطه با قراردادهای بیع متقابل (قراردادهائی که بر اساس آن شرکتهای خارجی با سرمایه خود طرحها را به بهره برداری می رسانند و بعد از شروع بهره برداری تا مدت معمولاً 5 سال حق فروش محصول تولید شده را تا جبران سرمایه هزینه شده خود در اختیار دارند) که بعضی اعتقاد داشتند این گونه قراردادهای استعماری و تحقیر کننده است تصمیم گرفته شد طرحهایی به این بزرگی را به شرکتهای ایرانی مانند "شرکت

پتروپارس " و "شرکت اویک" واگذار کنند. اصرار بر واگذاری طرحها به شرکتهای ایرانی در حالی شدت گرفته بود که اجرای فاز 1 با آنکه یک سال قبل از حضور شرکت توتال در فازهای 2 و 3 توسط شرکت پتروپارس شروع شده بود هنوز به اتمام نرسیده بود، حال آنکه فازهای 2 و 3 در حال بهره برداری بود. لازم به ذکر است که فاز 1 از نظر حجم و گستردگی نصف فازهای 2 و 3 است! با وجود این تجربه از میزان توانایی شرکتهای ایرانی در اجرای چنین طرحهایی ایده عرق ملی و جانب داری از شرکتهای خودی در شرکت گاز غالب گردید و باز هم اجرای 5 فاز دیگر را به شرکتهای پتروپارس و اویک سپرد. فاز 7، 6 و 8 به شرکت پتروپارس محول شده و از سال 81 اجرای آن شروع شد. ه که هنوز به بهره برداری نرسیده در حالیکه شروع اجرای فازهای 4 و 5 توسط "شرکت انی" بعد از آنها شروع شد و بیش از 2 سال است که در حال بهره برداری است فازهای 9 و 10 هم به "شرکت اویک" سپرده شده است و آن هم نسبت به زمان تعیین شده برای ساخت، بیش از 2 سال تأخیر دارد.

شرح این مختصر به این خاطر ضروری بود که تا حدی تفاوت دو نوع مدیریت را در هدایت به سوی یک هدف یعنی استثمار طبقه کارگر نشان می دهد. یک نوع طبق ضوابط مشخص و ویژه اقتصاد متعارف و دارای ثبات نسبی سرمایه داری بهره کشی می کند، دیگری حتی به آن ضوابط هم اکتفاء نمی کند و شتابان به هر چیز چنگ می اندازد. اساس موجودیت همه شرکتهای استثمار طبقه کارگر و کسب سود و انباشت سرمایه است که از این نظریه هیچ یک از آن ها اندک چشم پوشی ای ندارند ولی لازم است فهمید که بحران چگونه عامل اصلی بوجود آورنده خودش را هم یعنی سرمایه داری و کارفرمایانش به فکریافتن راههای نامتعارف و هر روز جدیدتر به حقوق کارگر می اندازند! چنگ اندازی کارفرمایان به این گستردگی و شتاب زدگی به حقوق ابتدائی و از پیش به عرف درآمده کارگران دلیلی جزء بیماری و آشفتگی اقتصادی در سطحی کلی تر ندارد. شرکتی مانند "توتال" از نظر توان فنی و مهارت مدیریتی مناسب با رشد تکنولوژی مدرن است که به شدیدترین درجه کارگر را استثمار می کند بی آنکه نیاز به حقه و کلکهای خارج از عرف و عمومیت یافته کل نظام سرمایه داری داشته باشد. کارگران این گونه شرکتهای بدو استخدام تقریباً می دانند چه روندی باید بگذرانند، چقدر حقوق می گیرند و نحوه و زمان دریافت آن را هم می دانند. اما نوع مدیریت شرکتهای ایرانی کاملاً متفاوت و بر اساس بی ثباتی سرمایه داری در این حوزه همیشه در حال تغییر و تحول است. کارگران در استخدام شرکتهای ایرانی علاوه بر تحمل سنگینی بار استثمار متعارف باید تاوان هر کم و کسر و پشت پا زدنهای کارفرمایان و مدیران به تعهدات خود در برابر دولت و وزارتخانه ها را بدهند. هر مدیری که بخواهد پیش دستی کند تا هنگام حساب و کتابها کم نیاورد یا با تناقضات مالی مواجه نشود حقوق ناچیز کارگران را بهترین منبع جبران می بیند و با اجازه یا بی اجازه، محترمانه یا با تهدید و بی احترامی از آن بر می دارد. این نگاه طماع به حق کارگر به اندازه ای عملاً در میان کارفرمایان عمومیت یافته که بی هیچ شرمی در مواقع ضروری مانند قلک پول خود می پندارند و بی نیاز به کسب اجازه اقدام به شکستنش می کنند. اگر کارگر هم اعتراض کند به انحاء مختلف تهدید و تحقیر می شود. با این پشتوانه فوق العاده کسی نگران کم و کسر یا ضرر و زیان به هر دلیلی (بطور یقین در راستای منافع کارگران نیست) نمی باشد.

شرکت اویک بعد از گذشت سه سال سه مدیر کارگاه را عوض کرده و دو سال هم عقب است، مدیر جدید متوجه شده که وقت کم است و باید چاره ای اندیشید تا جبران بخشی از زیانهای گذشته را بکند. ایشان هم کسی باگذشت تر و زبان فهم تر از کارگران را نیافته که با احساس پاک پایبندی به عرق ملی با سکوتشان به ندای او پاسخ دهند، اگرچه سکوت کارگران نه به معنای رضایت بلکه نارضایتی بی حاصل و از روی بی تجربگی در امر مبارزات کارگری و نا آگاهی از حق و حقوق قانونی خود است.

مدیریت شرکت با رجعت کارگران به عرق ملی و توسل به قوانین کار آن هم به شیوه ای که خود سرو دمزش را به دلخواه قیچی کرده اند از کارگران می خواهند موقعیت پروژه را دریابند و از بخشی از مزایای خود که تاکنون خارج از قانون و به یمن بذل و بخشش شرکت از آن بهره مند بوده اند چشم پوشی کنند. دلیل اینگونه متوسل شدن کارفرمایان به بیشتر از آنروست که قانون کار به خاطر ویژگی ضد کارگریش مورد توجه اکثریت کارگران قرار نمی گیرد و بکلی برای آنها نا شناخته و غریب است و هر گونه تهاجمی تحت لوای آن بوسیله کارفرما برای کارگر براهتی قانونمند تلقی می شود. در نتیجه در مقابل خواست غیر قانونی کارفرما که با زیرکی پوشش قانونی به آن می دهد تسلیم می شود. اطلاعیه مدیریت "شرکت اویک" با استفاده از همین بی اطلاعی برای وادار کردن کارگران به پذیرش 24 روز به جای 22 روز کار صادر گردید زیرا می دانستند که با پوشش قانونی دادن به آن کارگران اگر معترض می شدند اعتراض خود را در مقابل دولت به حساب می آوردند بنابراین از ترس دخالت نیروی امنیتی و انتظامی و سر در آوردن از بازداشتگاه و زندان ترجیح دادند دو روز دیگر از حق خود را قربانی کنند تا بتوانند آزاد باشند و کار بکنند، کارفرما هم خود را بی تقصیر و مطیع قانون بنمایاند و در ورای اداره کار مشغول کار خود شود!

نوع کار در پروژه ها، بخصوص در مناطق جنوب اقماری است. بنا به وضعیت شرکتها و همچنین موقیت کارگران شاغل در آنها ساعت کار روزانه و دوران کار و مرخصی ماهانه متفاوت است. شرکت های پیمانکار اصلی (دست اول) معمولا قرارداد 22 روز کار و 8 روز استراحت در ماه با کارگران دارند و شرکت های رده های پایین تر (دست دوم و دست چندم) نسبت به سطح سرمایه و سهمی که از سود نسبی شان می شود مدت روزهای کاری بیشتر و از تعداد روزهای مرخصی کاسته می شود. "شرکت اویک" از نوع دست اول می باشد و قراردادش با کارگران براساس 22 روز با ساعت کار روزانه 8 روز مرخصی است که از اول آبان سال جاری مدیریت شرکت طی اطلاعیه ای اعلام کرد از اول آبان تعداد روزکارهای ماهانه از 22 به 24 روز تغییر می کند و 2 روز از روزهای مرخصی کم می شود!

در اطلاعیه مدیریت اینگونه آمده است: "به درخواست کارفرمای محترم (شرکت گاز) مبنی بر انجام کار پروژه در زمان معین و با هزینه از پیش تعیین شده کارکرد ماهانه طبق روال سالهای قبل (از دو سال پیش به آنسو) 24 روز کار 10 ساعته و 6 روز استراحت محاسبه می شود، امید است همکاران گرامی در راه رسیدن به راه اندازی به موقع پروژه ملی نهایت همکاری را داشته باشند". همین شرکت قبل از این هم از سر و دم حقوق کارگران بریده بود و در جواب آن ها دیگر نیازی به تحریک احساسات ملی و ایرانی گریشان نداشته، رک و راست دولت را مسئول آن معرفی کرده نمونه آن نپرداختن مابه تفاوت افزایش قیمت بلیط هواپیماست که از ابتدای سال 86 حدود 30 درصد افزایش یافت و حرف آخرش هم در این رابطه با کارگران این بود "همین که هست می خواهید قبول کنید نمی خواهید تسویه کن". اما چند ماه بعد از کارگران می خواهند که به غیرت و غرور ملیشان رجوع کنند و ماهانه دو روز از زندگیشان را فدای منافع ملی کنند و از نظر کارفرما حالا وقت آن رسیده که کارگران با گذشت از دو روز حقوق خود نشان دهند احساسات ایرانی بودنشان خالصانه است. این جور مواقع دیگر من و شما ندارد همه یکی هستند، وقتی که کارفرما از میزان سودش کم شود منافع همه به خطر می افتد ولی کارگر اگر گرسنه بماند به خودش مربوط می شود.

کارفرمای شرکت در اطلاعیه اش به زبانی کارگران را مخاطب قرار می دهد که نسبت به شرکت احساس دین کنند. طوری سخن می گوید که مدت دو سال اخیر شرکت به خاطر سرریز کردن سودهایش با رضایت خود دو روز را به حق مرخصی کارگران افزوده اما حالا که زمان از دست رفته و برای جبران آن شرکت خود به آن دو روز بخشوده نیاز دارد حق قانونی اوست و می توان باز پس گرفت. پروژه بیش از دو سال از زمان به بهره برداری رسیدن عقب است و کسانی باید شریک جبران ضرر و زیانها شوند (اگر واقعا ضرر حقیقت داشته باشد) که هیچ نقشی در آن نداشته اند در حالیکه بیش از 90 درصد کارگران کمتر از 2 سال است که با این شرکت کار می کنند حالا باید تاوان دورانی را بدهند که اصلا شاغل در این پروژه نبوده اند!

## مصاحبه با یکی از کارگران اخراجی نساجی بابکان

تهیه و تنظیم: خسرو احمدی



کارخانه نساجی بابکان واقع در کیلومتر 7 جاده قدیم آمل به بابل در زمینی به مساحت صد هکتار با سرمایه گذاری بانک صنعت و معدن در سال 1354 تاسیس شده و تولید خود را از سال 1360 آغاز کرده است. تا پیش از راه اندازی این کارخانه کارگران این شهر عمدتاً در بخش کشاورزی و ساختمان و... کار میکردند هر چند کارخانه هایی مانند قند مازند، بیسکویت سازی هادیزاده، دوخت خزر و جین مد سالها پیش از نساجی بابکان تاسیس شده بودند اما به علت کوچک بودن و بکارگیری کارگران بسیار کم نتوانستند در تغییر بافت اجتماعی شهر آمل نقش بسزایی ایفا کنند اما با تاسیس نساجی بابکان و بکارگیری حدود 1200 کارگر، این شهر به یکی از مراکز کارگری استان مازندران تبدیل شد.

نساجی بابکان به بهانه های مختلفی همچون دیگر نساجی های کشور در سال 1383 به بخش خصوصی واگذار شد. بخش خصوصی نیز در عرض چند ماه نه تنها کاری از پیش نبرد بلکه بدهی کارخانه به کارگران افزایش یافت. کارگران که چندین ماه دستمزد خود را دریافت نکرده بودند در آذر ماه 1383 در مقابل فرمانداری شهرستان آمل تجمع اعتراضی برگزار کردند که با قول مساعد و وعده و وعید مسئولان به سر کار برگشتند ولی در دی ماه 1383 وقتی خلف وعده مسئولان را دیدند مجدداً دست از کار کشیده و جاده آمل به بابل رابستند. این اقدام کارگران باعث شد تا نساجی بابکان از بخش خصوصی پس گرفته و دوباره در اختیار بانک صنعت و معدن قرار داده شود.

با اینحال از 1200 کارگر شاغل در این کارخانه در حال حاضر 500 الی 530 نفر در سه شیفت کار می کنند و مابقی آنها در طول سالهای گذشته یا از کار خود اخراج و یا پیش از موعد بازنشست شده اند. یکی از اعضای تحریریه نشریه شورا با یک تن از کارگران اخراجی شرکت نساجی بابکان آمل درباره چگونگی اخراجش از شرکت مصاحبه ای ترتیب داده است که متن آن را با هم می خوانیم.

**شورا:** در حال حاضر چند نفر کارگر در شرکت نساجی بابکان مشغول به کار هستند؟  
**علی:** حدود 500 تا 530 نفر در سه شیفت کار می کنند.

**شورا:** در ارتباط با معیشت کارگران آیا دست مزد دریا فتنی هزینه ی زندگی شان را تا مین می کند؟  
**علی:** با مزد دریافتی 220 الی 270 هزار تومان به سختی زندگی کارگر پیش می رود ولی چاره ای ندارد مجبور است کار کند. مسئولان تفاوت چندانی بین کارگر با سابقه و کارگر جدید الاستخدام قائل نیستند. کارگری که 15 الی 20 سال سابقه کار دارد دستمزدش با کارگر جدید تقریباً 30 هزار تومان فرق دارد که این در ست نیست.

**شورا:** جدا از پایه حقوق سال 86 تعیین شده از طرف مسئولان که 183 هزار تومان در ماه است کارگران چه مزایای دیگری دریافت می کنند؟

**علی:** حق مسکن - حق شیفت - حق اولاد - سختی کار داخل سالن تولید که جمعا 40 - 50 هزار تومان می شود.



**شورا:** به نظر شما چند نفر از کارگران رسمی و چند نفر قراردادی اند؟  
**علی:** تقریباً نصف رسمی و نصف قراردادی هستند.

**شورا:** قرار داد برای چه مدت تعیین می شود؟  
**علی:** حداقل یک ماه و حداکثر سه ماه، اگر کارگر در طول مدت قرار داد سرش پایین بود و نسبت به مسائل و مشکلات موجود اعتراضی نداشت و به کارش مشغول بود قرارداد تمدید می شود. در غیر این صورت بدون کمترین مزایا اخراج و متقاضی کار جدید استخدام می شود.

**شورا:** آیا کارگران از بیمه ی تامین اجتماعی برخوردارند؟  
**علی:** بله تنها مزیتی که در این رابطه وجود دارد کارگر بلافاصله پس از شروع به کار تحت پوشش بیمه قرار می گیرد.

**شورا:** شرایط بازنشستگی چگونه است؟  
**علی:** کارگرانی که سختی کار شامل حالشان می شود پس از 20 سال بازنشسته می شوند. آن هایی که سختی کار ندارند با 25 سال سابقه ی کار به بازنشستگی می رسند که این قانون از سال گذشته اجرا شده است.

**شورا:** چند درصد از کارگران زن هستند؟  
**علی:** شرکت کارگر زن به آن صورت ندارد 0 در قسمت اداری 3-4 نفر از خانم ها کار می کنند.

**شورا:** کارگران چه تشکلی دارند؟  
**علی:** تنها تشکل کارگری که در شرکت وجود دارد شورای اسلامی کار است که کارگران در یک جلسه ای با حضور بازرسان اداره کار تعداد 5 نفر از نمایندگان خود را برای مدت یک سال انتخاب می کنند. البته در سال های گذشته که شرکت رونق داشت و تعداد کارگران به بیش از 1000 نفر میرسید، 7 نفر نماینده داشتند.

**شورا:** در مجموع آیا اقدامات و فعالیت های نمایندگان رضایت بخش است؟  
**علی:** زمانی که شرکت ورشکسته اعلام شد و تولید خوابید نمایندگان در راه اندازی مجدد تولید تلاشهای وسیعی در سطح شهرستان، مرکز استان و حتی تهران انجام دادند. چون کار نبود در نتیجه دست مردها به موقع پرداخت نمی شد یا ماه ها به تعویق می افتاد. با پیگیری های نماینده ها دست مردها به صورت نصفه نیمه پرداخت می شد. این اقدامات تا حدودی توجه کارگران را جلب می کرد اما پس از راه اندازی تولید، شورای اسلامی کار تا حدود زیادی مدیریت کنار آمد از ترس این که دوباره تولید متوقف نشود مدیریت هم از وحشت کارگران مبنی بر توقف تولید سو استفاده می کرد و به شورا و کارگران می گفت: اگر دست به اعتصاب بزنید و یا اعتراض بکنید ما شرکت را به حال خود می گذاریم و از اینجا می رویم. بدین ترتیب توانستند تندی و تیزی نمایندگان کارگران را کاهش دهند و شورا را به صورت شیر بی یال و دم کوبالی بیاورند.

**شورا:** شما در طول صحبت خود به اعتصاب اشاره کردید. آیا موضوع اعتصاب در بین کارگران جا افتاده است؟ به عبارت دیگر از آن به عنوان یک حق طبیعی استفاده می کنند؟

**علی:** بله کارگران ما با مسئله اعتصاب کاملاً آشنا هستند. می دانند که سلاح برنده ای است. موقعی که شرکت دچار بحران تولید شد. دستمزدها به موقع پرداخت نمی شد یا کم می دادند. تاریخ پرداخت ها مشخص نبود به همین خاطر کارگران بارها دست به اعتصاب زدند و توانستند تا حدودی به حق و حقوقشان برسند. حتی هر روز و یا هفته ای 3-4 روز برای گرفتن مطالباتشان اعتصاب می کردند. به دنبال این قضایا تعدادی از کارگرانی که حرف بزن بودند و نسبت به بقیه بیشتر اعتراض می کردند از جمله خود من اخراج شدیم و بقیه هم تحت فشارهای مختلف قرار گرفتند. تولید کاهش پیدا کرد و به دلیل ضعف مدیریت کاملاً متوقف شد و به مرور اعتصاب و اعتراض کارگران هم کم رنگ تر شد. بانک صنعت و معدن که متولی کارخانه بود با تزریق وام های کلان نه تنها به سود نرسید بلکه با کاهش شدید تولید اصل سرمایه اش نیز برنگشت و کارخانه را طبق برنامه خصوصی سازی با نظارت بانک صنعت و معدن به شرکت خصوصی (آتیه دماوند) واگذار کردند. با آمدن مدیران جدید که آنها هم تجربه مدیریتی درستی نداشتند سختی کار بیشتر شد. حقوق ها را به موقع پرداخت نمی کردند عیدی و پاداش را قطع کردند. این ها باعث شد که مجدداً اعتراضات و اعتصابات شروع شود که این بار شدت بیشتری پیدا کرد به طوریکه بارها توانستند مدیریت را وادار به عقب نشینی کنند.

**شورا:** آیا ارتباط بین کارگران نساجی بابکان با کارگران واحدهای دیگر منطقه وجود داشت؟

**علی:** متأسفانه هیچگونه رابطه و هماهنگی ای بین ما و کارگران واحدهای دیگر نبود. تمامی فعالیت ها و اعتراضات در محدوده ی شرکت نساجی بابکان انجام می گرفت.

**شورا:** در سالهای اخیر اخراج کارگران در نساجی بابکان به چه صورت بود؟

**علی:** از مجموع حدود 10 نفر کارگر اخراجی اخیر، دو نفرشان شاید به خاطر درگیری و زد و خورد با یکدیگر اخراج شده اند اما هشت نفرشان فقط به دلیل اعتراض به سختی کار و دیگر اجحافات مدیریت به کارگران اخراج شدند. کسانی بودند که مشکلات را با اعضای شورای اسلامی کار در میان می گذاشتند. می دیدند فایده ای ندارد جلو مدیران را می گرفتند و درباره حل مسائل با آنها صحبت می کردند. اینها بیشتر در معرض اخراج بودند. خود من هم به همین شکل عمل می کردم که منجر به اخراج شد. موضوع اخراج من در خرداد ماه سال جاری 86 قطعی شد. دوندگی های زیادی داشتم. گفتن ندارد ولی چون برادرم در جنگ با عراق شهید شده است و خانواده شهید محسوب می شدم تلاش زیادی از طرف خیلی ها صورت گرفت که به سر کار برگردم اما مدیریت زیر بار نمی رفت و توجیهش این بود که اگر این کارگر بر سر کار بگردد. من نمی توانم کارگران معترض دیگر را کنترل کنم. یا او باید در این شرکت کار بکند یا من. مسلماً مسئولان نمی خواستند مدیریت شرکت را فدای یک نفر کارگر بکنند. در نتیجه مرا وادار کردند که به بازخریدی تن بدهم و قرار شد حق سنوات 18 سال سابقه کارم را به صورت سالی 80 روز به من پرداخت کنند.

**شورا:** آیا کارگران نسبت به این گونه اخراجها به ویژه اخراج شما عکس العملی نشان دادند؟

**علی:** آن روزی که به دستور مدیریت از نگرانی جلو ورود مرا به شرکت گرفتند. کارگرانی که متوجه قضیه شدند حرکت خاصی انجام ندادند و تنها به شکل پیچ پیچ بین خودشان می گفتند او را که برادر شهید است بدون ملاحظه اخراج کردند چه برسد به ماها. در طول این چند ماه از اخراج طی صحبت هایی که با کارگران شاغل در نساجی داشتم می گفتند: با اخراج تو مدیریت آخرین گره را دم حجله کشت. فعلا امن و امان است و مدیران در آرمش به سر می برند. فکر می کنم حالا حالاها اعتراض و اعتصابی در زمینه حل مشکلات کارگران بوجود نخواهد آمد. مگر اینکه مدیران نخواهند حق و حقوق کارگران را بدهند در آن صورت مسلما کارگران اعتراض می کنند. به نظر من یکی از دلایل مهم ناپیگیری کارگران نساجی بابکان بومی بودن اکثریت آنها است. قریب به اتفاقشان هر کدام مقداری زمین شالیزاری دارند که با کار روی آن بخشی از هزینه زندگی خود را تامین می کنند. عده ای دیگر از کارگران با خریدن اتومبیلی در اوقات تعطیلی به مسافر کشی مشغولند یا در آژانس ها کار می کنند. اگر اینها یک شغل داشتند و فقط از طریق دستمزد شرکت امرار معاش می کردند حتما اعتراض بیشتری بین کارگران بود. به عبارت دیگر دو شغل و یا حتی سه شغل داشتن مانع ادامه اعتراضات می شود.

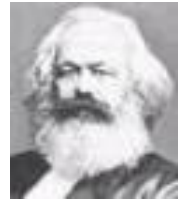
**شورا:** لطفا درباره اخراج خود و نحوه دریافت حق سنوات توضیح بیشتری بدهید؟

**علی:** بارها به خاطر سختی کار به مدیران اعتراض می کردم ترتیب اثری نمی دادند ولی ساکت نمی شدم. آنها دنبال یک نقطه ضعفی از من بودند. تا اینکه روزی مدیریت جدید شرکت برای سرکشی بین کارگران آمده بود تا او را دیدم دست از کار کشیدم و راه عبورش را سد کردم و از او خواستم به حرف هایم گوش بدهد؛ اهمیتی نداد. اطرافیانش تلاش زیادی کردند تا توانستند او را از من دور کنند مدیران طی نشستی مرا متهم به ایجاد اختلال در نظم شرکت کردند مثل اینکه منتظر چنین حرکتی از من بودند. از فرادای آن روز مانع ورود من به شرکت شدند. کمیته انضباطی برگشت به کار زد ولی مدیریت قبول نکرد. اداره کار برگشت به کار زد ولی باز مدیریت قبول نکرد. حتی از دفتر رئیس جمهور به خاطر سفارش و نفوذ بعضی از دوستان برگشت به کار توصیه شد. اما مدیریت در جواب گفته بود اگر او برگردد ما از اینجا می رویم. کشمکش زیادی بین مسئولین و مدیریت به وجود آمد. از یک طرف نمی خواستند من سرکار باشم چون در آن صورت به قول خودشان نمی توانستند دیگر کارگران معترض شرکت را کنترل کنند از طرف دیگر موضوع اخراج من هم که یک کارگر رسمی قدیمی بودم و جرمی مرتکب نشدم خیلی راحت نبود. در نتیجه از راه های مختلف مرا متقاعد کردند که قبول کنم حق سنواتم را بگیرم من هم که می دیدم به خاطر هیچ و پوچ باید بعد از 18 سال دست از کار بکشم توافق کردم با سالی 80 روز باز خرید شوم. درباره شکل اخراج کارگران در شرکت نساجی بابکان باید بگویم تا آن جایی که اطلاع دارم تحت عنوان اخراج مانع کار کارگری نشدند. دلیلش این است که با اخراج 10-20 نفر کارگر از نظر مسئولان مدیریت زیر سوال می رود. به شکل های مختلف کارگر مورد نظر را به ستوه می آورند تا وانمود شود که خودش به صورت توافقی از شرکت بیرون رفت. البته این در واقع ضعف کارگران ما محسوب می شود علتش این است که کارگر پشتوانه ندارد بنیه مالی اش هم ضعیف است. تشکل منسجمی نیست که از او در چنین مواردی حمایت کند کارگر برای اینکه در این بحران اجتماعی از پا در نیاید پس از مدتی وادار میشود از حق و حقوق واقعی خود چشم ببوشد. مدیریت هم بوق و کرنا دست می گیرد و می گوید همه آنها توافق کرده اند که از شرکت بیرون بروند. بدین ترتیب کارگران رسمی را که نمی تواند مهار کنند طرد می کنند به جایش کارگران قراردادی را به کار می گیرند تا هزینه تولید را به قیمت کم کردن حق و حقوق کارگر کاهش دهند.

**شورا:** با تشکر از شما که در این مصاحبه شرکت کردید. امید است در فرصت دیگری بتوانیم از نظرات شما و دیگر دوستان بیشتر بهره مند شویم.

## اثر رشد سرمایه تولیدی بر دستمزد

کارل مارکس



اگر از درون، به رابطه ی سرمایه و کارمزدی نگاه کنیم، در می یابیم که منافع سرمایه و کارمزدی کاملا برعکس یکدیگرند. رشد سریع سرمایه با رشد سریع سود مترادف است. سود، هنگامی می تواند سریعا رشد کند که قیمت کار، یعنی دستمزد نسبی به همان سرعت کاهش یابد. دستمزد واقعی به طور هم زمان با دستمزد اسمی - یعنی با ارزش پولی کار افزایش می یابد؛ گرچه نه به سرعت افزایش سود در حالی که مزد نسبی کاهش می یابد. برای مثال فرض کنیم اگر در سال هایی که تجارت خوب است دستمزد پنج درصد افزایش یابد اما سود سی درصد افزایش پیدا کند، به روشنی در می یابیم که دستمزد مقایسه ای یا نسبی، افزایش پیدا نکرده، بلکه کم شده است. بنابراین اگر با رشد سریع سرمایه، درآمد کارگر افزایش یابد، در این شرایط افزایش شکاف اجتماعی، کارگرو سرمایه دار از هم جدا می کند و سلطه ی سرمایه بر کارگر و وابستگی کار به سرمایه نیز افزایش می یابد. می توان گفت که گزاره ی "نفع کارگر در رشد سریع سرمایه است" تنها به این معنا است که هرچه کارگر، ثروت سرمایه دار را سریع تر افزایش دهد، خرده نان هایی که به او می رسد، بیش تر خواهد بود و تعداد کارگرانی که می توانند به زندگی فرا خوانده شوند بیش تر خواهند بود و توده ی بردگان وابسته به سرمایه نیز گسترده تر خواهند شد. بنابراین دیدیم: که حتما مطلوب ترین موقعیت برای طبقه ی کارگر، یعنی در سریع ترین شکل ممکن رشد سرمایه، هرچند که زندگی مادی کارگر را بهبود می بخشد، اما تضاد بین منافع او و منافع سرمایه دار را از بین نمی برد. نسبت سود و دستمزد هم چنان به نسبت عکس یک دیگر باقی خواهند ماند.

اگر سرمایه با شتاب رشد کند، دستمزد افزایش می یابد، اما سود با سرعتی غیر قابل مقایسه با آن افزایش می یابد. در این صورت موقعیت مادی کارگر، به بهای نزول موقعیت اجتماعی اش بهتر می شود و شکاف اجتماعی که او را از سرمایه جدا می کند، گسترده تر می شود.

در نهایت می توان گفت که "مطلوب ترین شرایط برای کارمزدی، زمانی است که سرمایه ی تولیدی با سرعت هرچه بیش تر رشد کند طوری که می توان گفت: هرچه طبقه ی کارگر سریع تر رشد کند و نیرویی را که دشمن اوست، یعنی ثروتی که متعلق به او نیست اما بر او مسلط است را افزایش دهد، شرایطی به وجود می آید که در آن کارگر اجازه خواهد داشت تا برای افزایش ثروت بورژوازی و رشد قدرت سرمایه زحمت بکشد، بنابراین راضی می شود که برای خودش زنجیرهایی طلایی بسازد تا بورژوازی او را به دنبال خود بکشد.

آیا میان رشد سرمایه ی تولیدی و افزایش دستمزد، آن طور که اقتصاددانان بورژوا می گویند، پیوندی ناگسستنی وجود دارد؟ ما نباید حرف های خشک و خالی آنان را جدی بگیریم. حتما این را هم نباید بپذیریم هنگامی که می گویند هرچه سرمایه حجیم تر باشد بردگان سرمایه بهتر تغذیه خواهند شد. بورژوازی آگاه تر و حسابگرتر از این است که با پیش دآوری های ارباب فئودال، که زرق و برق خیل ملتزمین رکابش را به نمایش می گذارد، سهیم باشد. از جمله شرایط بورژوا بودن حسابگر بودن او است. بنابراین ما باید این پرسش را که رشد سرمایه ی تولیدی چگونه بر دستمزد اثر می گذارد؟ با دقت بیشتری بررسی کنیم. اگر سرمایه ی تولیدی جامعه بورژوایی در مجموع رشد کنند، انباشت کار متنوع تر به وقوع می پیوندد. سرمایه ها چه از نظر تعداد و چه وسعت افزایش می یابد. افزایش سرمایه ها، رقابت را میان سرمایه داران بالا می برد. تعداد فزاینده ی سرمایه داران، امکان هدایت ارتش های قدرت مندتری از کارگران با جنگ افزارهای گول پیکر را در میدان نبرد صنعتی فراهم می سازد.

هر سرمایه دار می تواند دیگری را از میدان به در کند و سرمایه اش را با فروش ارزان تر بدست آورد. او به منظور این که کالا را ارزان تر بفروشد بدون اینکه ورشکسته شود، باید ارزان تر تولید کند یعنی قدرت تولیدی نیروی کار را تا آن جا که ممکن است افزایش دهد، اما قدرت تولیدی نیروی کار در درجه ی اول با تقسیم بیش تر کار و کاربرد عمومی و بهبود مداوم ماشین آلات افزایش می یابد. هرچه ارتش کارگرانی که کار در میان آنان به میزان بیشتری تقسیم شده است گسترده تر باشد و مقیاس کاربرد ماشین های صنعتی عظیم تر باشد، هزینه ی تولید، به مقدار بیشتری کاهش پیدا می کند و سودمندی نیروی کار نیز بیش تر می شود. به این ترتیب و میان سرمایه داران یک رقابت جهانی برای افزایش تقسیم کار و کاربرد ماشین های صنعتی و شدیدترین استثمار ممکن از آن ها پدید می آید.

اکنون اگر سرمایه داری با تقسیم گسترده تر کار، به کارگیری و به بود ماشین های جدید، بهره گیری سود آورتر از نیروهای طبیعی در مقیاس بزرگ تر، راه هایی پیدا کند که ابزارهای تولید را با همان مقدار کار، اعم از اینکه کار مستقیم باشد یا کار انباشته شده، مقدار بیشتری کالا نسبت به رقیبانش تولید کند، برای مثال، اگر او بتواند در همان زمان کاری معین که رقیبانش نیم متر کتان تولید می کنند، بتواند یک متر کتان تولید کند، در این صورت، این سرمایه دار چگونه عمل خواهد کرد؟

او می تواند نیم متر کتان را به قیمت قدیمی بازار بفروشد، اما این کار سبب بیرون راندن حریفانش از میدان و گسترش بازار او نخواهد شد. باید بدانیم که در همان اندازه که توان تولیدی اش گسترش یافته است، نیاز او به فروش نیز بیشتر می شود. ابزارهای قدرتمندتر و گران تر تولید، که او به خدمت گرفته او را به فروش ارزان تر کالاهایش قادر خواهد ساخت. اما او در همان زمان برای فروش بیشتر کالای اش مجبور به کنترل بازار بزرگتری خواهد شد، در نتیجه این سرمایه دار نیم متر بیشتر از کتان اش را ارزان تر از رقیبان اش خواهد فروخت ولی باید بدانیم که این سرمایه دار یک متر کتان را به قیمت نیم متر کتان رقیبانش نخواهد فروخت، هر چند هزینه ی تولید یک متر کتان برای او بیشتر از نیم متر کتان دیگران نیست، اگر او غیر از این کار را انجام دهد دیگر سود فوق العاده به دست نمی آورد و تنها در هنگام مبادله هزینه ی تولید را کسب می کند.

او شاید از راه به جریان انداختن سرمایه ی بیش تر، درآمد بیش تری به دست آورد، اما چون سرمایه وانديشه اش کسب سود بیش تر از دیگران است، فقط هنگامی به هدفش می رسد که قیمت به فروش رسیده ی کالایش فقط درصد کوچکی پایین تر از کالای رقیب هایش باشد. بدیهی است که او با فروش ارزان تر قیمت کالاهایش از رقیبان، آن ها را از میدان به در می کند و بخشی از بازار فروش را به زور به دست می گیرد.

باید به یاد آورد که قیمت های معمول اجناس برحسب این که کالا در دوره ی رونق یا کساد صنعت به فروش رود همیشه بالاتر یا پایین تر از هزینه ی تولید است. مقدار درصد قیمت فروش، بالاتر از هزینه ی تولید، برای سرمایه داری که از ابزار تولید جدیدتر و مفیدتر استفاده می کند، به این بستگی خواهد داشت که بهای معمول یک متر کتان، بالاتر یا پایین تر از هزینه ی تولید تاکنون قرار داشته باشد.

اما موقعیت ممتاز این سرمایه دار طولانی مدت نیست، زیرا بقیه ی سرمایه داران، همان ماشین ها و همان تقسیم کار را در همان مقیاس یا حتی در یک مقیاس بزرگ تر وارد جریان تولید می کنند و در نهایت، این عوامل چنان عمومیت می یابند که قیمت کتان نه تنها از قیمت قدیم آن، بلکه حتی زیر هزینه ی تولید جدید آن نیز خواهد رفت.

به این نتیجه می رسیم که سرمایه داران، خود رانسبت به یک دیگر در همان موقعیتی می یابند که ابزارهای جدید تولید را وارد کرده بودند و اگر با این ابزارها قادر به عرضه ی دو برابر محصول با قیمت سابق شده باشند، اکنون برای عرضه دو برابر محصول با قیمت کم تری از قیمت سابق، تحت فشار قرار می گیرند و این مسابقه، بر پایه ی هزینه ی تولید جدید، دوباره از سر گرفته می شود، و وجود این مسابقه موجب تقسیم کار و ماشین آلات بیش تری در جریان تولید می شود و رقابت، دوباره همان واکنش را علیه این پیامد به وجود خواهد آورد.

## آشنایی با برخی اصطلاحات اقتصادی (2)

### سرمایه دار یا کارآفرین! کدام یک؟

یکی دیگر از واژه‌ها و اصطلاحاتی که این سال‌ها بر سر زبان‌ها افتاده و در این جا و آن جا از زبان این و آن گفته می‌شود، واژه کارآفرین است. این واژه حتی توسط برخی از فعالین و روشنفکران آشنا به ادبیات کارگری و نمایندگان سرمایه داری و لیبرال‌ها به صورت گفتاری و نوشتاری، در بعد وسیعی مورد استفاده قرار می‌گیرد. سرمایه داری برای جا انداختن و تبرئه کردن خود از بهره‌کشی کارگران و گسترش نظام بهره‌کشانه و رواج دادن فقر سعی می‌کند برای پیدا کردن شریک خود در تغییر واژه‌های شناخته شده اقتصادی و عادی جلوه دادن کار، "بانک کارآفرین" و بیمه "کارآفرین" هم درست می‌کند؛ به ثبت می‌رساند و در قالب بخش خصوصی می‌کوشد به شکل‌های دیگری از طبقات متوسط و پایین بهره‌کشی کند. لابد در آینده نزدیک نهادها و موسسه‌های دیگری نیز به همین نام (کارآفرین) ایجاد خواهد کرد تا آلبومش را تکمیل کند. سرمایه داری برای این که پروژه تحریف فرهنگ لغت را کامل سازد، جشنواره‌هایی تحت عنوان قدردانی از "کارآفرینان" برگزار می‌کند و در آن از سرمایه داران داخلی و خارجی تقدیر به عمل می‌آورد و به خاطر آنها جایزه می‌دهد. سرمایه گزاران خارجی در ایران نه تنها کارآفرین نیستند بلکه به خاطر وجود مواد اولیه و کارگر ارزان و شرایط تولید آسان تر از آن سوی آب‌ها به این جا می‌آیند. جالب است که در یکی از این جشنواره‌ها که عده‌ای از سرمایه گزاران خارجی نیز حضور داشتند یکی از سرمایه داران داخلی با افتخار می‌گفت که رمز موفقیت من از یک طرف داشتن کارگرانی مطیع و سربه‌راه است و از طرف دیگر وجود قوانین امنیت سرمایه نظیر ممنوعیت اعتصاب است.

جو فرهنگ لیبرالی و سرمایه داری در تولید و صنعت نیم بند ایران، طوری است که نه تنها بر سرمایه داران و صاحبان کارخانه‌ها بلکه بر بخشی از کارگران و بعضی از درس‌خواندگان و به طور کلی مردم، امر چنان مشتبه شده که گویا، صاحبان صنایع و مالکان ابزار تولید و در یک کلام، سرمایه داران (کارآفرین) هستند. یعنی زمینه را برای تولید و کار آماده می‌سازند! چرا عبارت کارآفرین به جای سرمایه دار به کار برده می‌شود؟ آیا این دو واژه هم معنی و مترادف هم هستند؟

سرمایه داری و تئوری پردازان آن چرا برای جا انداختن کلمه‌ی کارآفرین با فشاری می‌کنند؟ همان طور که در سطرهای گذشته این نوشته‌ی کوتاه خواندید، این سیاست، اتفاقی و تصادفی نیست بلکه بسیار حساب شده و با نیت‌هایی اجرا می‌شود. علاوه بر این، علت‌های دیگری را هم می‌توان برای این کار سرمایه داری، نام برد که در اینجا به طور خلاصه به بعضی از آن‌ها اشاره می‌شود:

#### 1- کارآفرین! یعنی کسی که کار می‌آفریند!

در آفریدن و آفرینش که بخش ترکیبی این عبارت کارآفرین است جنبه‌ای حیاتی از نوع پدرانه و مادرانه وجود دارد. همان طور که پدر و مادر، بچه‌ها را به دنیا می‌آورند و عامل آفرینش انسان‌ها هستند، سرمایه داران، کار و تولید را به وجود می‌آورند. انگار اگر سرمایه دار نبود، هیچ چیز تولید و ساخته نمی‌شد. برای همین است که سرمایه دار خود را خالق خلاق کار و تولید می‌داند و از همین جاست که همه‌ی سود حاصل از فروش کالاها و خدمات تولید شده را مال خودش به حساب می‌آورد آن را به جیب خودش می‌ریزد و اجازه نمی‌دهد کسی نگاه چپ به آن بکند. ولی وقتی گفته می‌شود "سرمایه دار"، در ذهن بسیاری از کارگران این سوال پیش می‌آید که این سرمایه را از کجا آورده؟ چرا همه‌ی سود باید مال او باشد؟ چرا خودش کار نمی‌کند؟ و ده‌ها سوال دیگر از این دست.

- اصلا بخش "دار" که از "دارا بودن" و "داشتن" می آید، کمی بودار است زیرا ممکن است کارگران از خود بپرسند: چرا او دارد و ما نداریم؟ برای داشتن چه چیزی باید داشت؟ ما چه چیز کم داریم که سرمایه نداریم؟ یعنی موضوع "دارا" و "ندار" پیش می آید که به مذاق سرمایه دار و نظام سرمایه داری خوش نمی آید.
- 2- واژه ی "سرمایه دار" از زمان به وجود آمدنش تا حالا به خاطر ستم هایی که سرمایه دار به کارگران روا داشته، به خاطر بهره هایی که از کارگران کشیده، به خاطر، فقری که به کارگران تحمیل کرده و خلاصه به خاطر صدها و هزاران بلایی که سر کارگران آورده، دیگر آبرویش را از دست داده و در جاهایی هم خشم کارگران را برانگیخته است. به کار بردن کلمه ی "کارآفرین!" به جای "سرمایه دار" سرمایه داری و سرمایه دار را از این بدبینی و نفرت و بیزاری نزد کارگران نجات می دهد و تا حدودی آن ها را از زیر ضرب خارج می کند.
- 3- وقتی گفته می شود "کارآفرین"، نوعی لطف از آن احساس می شود. آن هم لطف و محبتی از نوع پدرانه و مادرانه! بنابراین وقتی سرمایه دار و کارفرما "کارآفرین" می شوند، انگار باید به او آفرین گفت.
- 4- نمایندگان سرمایه داری سعی می کنند به سرمایه، دارایی و ثروت بگویند و به سرمایه دار، کارآفرین بگویند و به کار بگویند سعی و تلاش و به کارگر بگویند کارکن و یا ساعی و تلاشگر، تا جای ظالم و مظلوم را با هم عوض کنند و لباس تبرئه را برتن سرمایه دار بپوشانند.
- 5- از آن جا که هیچ گربه ای محض رضای خدا، موش نمی گیرد، هیچ کس هم نمی آید برای دیگران "کار" ایجاد کند. سرمایه دار با ثروتی که از راه کار کردن کارگران و بهره کشی از آن ها به دست آمده، ابزار تولید، مواد اولیه و بقیه شرایط تولید را فراهم می کند تا بتواند در مناسبات ناعادلانه ای که به وجود می آورد، نیروی کارگران را اگر نگوئیم مفت و مجانی، باید بگوئیم به بهای ناچیزی از آن ها بخرد و در حقیقت سود حاصله از کار کارگران را غارت کند و به یغما ببرد.
- 6- وقتی گفته می شود، "کارآفرین"، آدم به یاد "خیرین" می افتد. خیرینی مثل خیرین! مدرسه ساز و امثال آن.
- 7- لفظ "کارآفرین" برای سرمایه دار، یک نوع دیوار حفاظتی و امنیتی ایجاد می کند تا هیچ کس جرات نکند به او بگوید بالای چشم تو ابروست. زیرا کیست که به "آفریننده / در اینجا آفریننده ی کار خود" دهن کجی کند و کارش و رفتارش را زیر سوال ببرد؟! کافی است یا بازهم بنویسیم؟
- می دانیم که چندین مورد هم همین آلان که این مطلب را می خوانید، در ذهن شما شکل گرفته است. آن ها را هم به این بند ها اضافه کنید تا همکاران تان گول این ظاهر سازی ها را نخورند و سرمایه داران هم حساب کار دست شان بیاید که "انگور" و "عنب" هیچ فرقی با هم ندارند و حالا حکایت "بنشین" و "بفرما" و "بتمرگ" است. اگر ریگی در کفش شان نیست بگذارند همان کلمه ها و واژه های شناخته شده و معتبری که سال ها و قرن ها ست در سطح جهان استفاده می شوند، به کار برده شوند.

### مزد یا حق السعی! کدامیک؟

بدون هیچ حاشیه پردازی و بدون مقدمه سوال می کنیم که مزد چیست؟ مزد بخش کمی از ارزش نیروی کار است که کارفرما یا سرمایه دار به کارگر پرداخت می کند. یعنی کارگر، فقط بهای قسمتی از انرژی جسمی و روحی خود را که برای تولید کالا مصرف می کند، به عنوان مزد از کارفرما یا سرمایه دار دریافت می کند. اگر کارگر بهای واقعی و تمام و کمال نیروی کار خود را دریافت می کرد، دیگر استثمار نمی شود. دیگر ارزش اضافه به عنوان سود به جیب سرمایه دار نمی رفت.

مزد، یکی دیگر از مفاهیم کلیدی و بحث انگیز در علم اقتصاد سیاسی است که دعوایها و مناقشه های فراوانی بر سرش به وجود آمده و خواهد آمد.

شاید در یک نگاه ساده و بیرونی، مزد پولی باشد که کارفرما به کارگر می دهد تا بابت کاری که کارگر برای او می کند، با او تسویه حساب کند و بی حساب شود. اما اگر کمی دقیق تر به مفهوم مزد نگاه کنیم، می بینیم که مفاهیمی مثل ارزش اضافه، سود، استثمار، از خود بیگانگی، کالا شدن انسان های کارگر، از دل آن بیرون می آید. برای همین است که می گویند مزد و کارمزدی، اساس نظام اقتصاد سرمایه داری و عامل بدبختی و فقر کارگر به شمار می آید. اما عده ای دوست دارند که در گفته ها و نوشته ها به جای آن که کلمه ی مزد استفاده شود، کلمه ی ترکیبی "حق السعی" به کار برده شود. شاید خیلی از کارگران، فعالین کارگری و حتی همه ی سرمایه داران و نمایندگان فکری و اداری آن ها بگویند این دو کلمه، در اصل یکی هستند و هیچ فرقی با هم ندارند. مثل دو کلمه ی "خوردن" و "میل کردن". اما دنیای اقتصاد عرصه ی هنر و ادبیات نیست که نویسنده بخواهد قدرت زبان دانی و توان لغت سازی و واژه پردازی خود را به خوانندگان نشان بدهد. اگر در ادبیات فارسی، آوردن کلمات هم معنی و مترادف باعث می شود تا خواننده بهتر به مطلب نزدیک شود، در اقتصاد و جامعه شناسی و دانش های دقیق تر اتفاقا بر عکس است. بسیاری از واژه هایی که در این دانش ها به کار می روند، دارای معنی های ثابت و مشخصی هستند. آوردن و به کار بردن واژه های به اصطلاح مترادف در این عرصه ها، اتفاقا ذهن خواننده را از نزدیک شدن به معانی دقیق و اصلی آن کلمات، دور و دورتر می کند. به جای آن که کمکی کرده باشد، فهم مسئله را سخت تر می نماید.

نمایندگان فکری و اداری سرمایه داری با دانستن این موضوع، سعی می کنند به هر طریقی که شده جلوی بیداری کارگران را بگیرند و یکی از آن راه ها، همان طور که بارها گفتیم - همین بازی های کلامی است. حالا بعد از این مقدمه ی کوتاه (در آغازین نوشتار گفته بودم که می خواهم بدون مقدمه به اصل مطلب پردازم ولی مثل اینکه نمی شود) به تفاوت های این دو واژه نگاهی بیندازیم:

#### 1- "حق السعی" یعنی "قیمت کار و تلاش"

در این عبارت، هر دو جزء این دو واژه، فریبنده و گمراه کننده است. هم واژه ی "حق" و هم واژه ی "سعی". یعنی هیچ کدام از این دو واژه در معنای واقعی شان به کار نرفته اند بلکه معانی مجازی و کنایه آمیزی دارند. جالب تر آن که عبارت "حق السعی" - حداقل در زبان فارسی - از نظر استفاده عبارتی غیر کار بردی است. فرض کنید کارگر از کارفرما بپرسد: "چقدر حق السعی می خواهی؟" و یا کسی بگوید: "خوب حق السعی ام را گذاشتی کف دستم!" و یا سعدی در آن شعرش می گفت: "نابرده رنج گنج میسر نمی شود حق السعی آن گرفت جان برادر که کار کرد"

(البته این شعر سعدی دارای اشکالات اساسی است و امروز در جهان سرمایه داری مانند خیلی از شعرها و ضرب المثلهای شاعران و از جمله همین آقای سعدی، کاربرد علمی و حتی کاربرد نقل قولی ندارد) بنابراین می بینید که وقتی یک واژه، آن هم در یک بحث بسیار جدی، بی جا و بدون ریشه و بدون پشتوانه به کار برده شود، چقدر ناچسب و خنده دار می شود.

2- واژه ی "حق السعی"، آدم را به یاد واژه ی "حق السکوت" می اندازد. یعنی این پول را بگیر و دیگر حرف نزن!

3- کارگر، "سعی" نمی کند. اگر سعی کند، یعنی به کارش، به زحمت کشیدنش علاقه دارد. چون در درون این واژه ی "سعی"، نوعی رضایت قلبی وجود دارد. اما واقعیت آن است که کارگر، "کار" می کند و کار تعریف خودش را دارد. اگر این رضایت وجود داشته باشد پس این همه بیگانگی کارگران از کار، از کجا می آید؟

4- در واژه ی "سعی" نوعی عجله و شتاب هم وجود دارد. انگار که چیزی در درون کارگر به او شلاق و نهب می زند که "زود باش!" و "بیشتر کار کن!" و نظیر این ها ...



بنابراین وقتی می‌گوییم "حق السعی" معنی اش این می‌شود که کارگر مثلا این قدر تلاش کرده و قیمت تلاشش این قدر می‌شود که آن را تمام و کمال گرفته و به "حق" اش رسیده و چیزی طلب کار نیست. پس اگر کسی، بیشتر می‌خواهد یعنی "حق" بیشتری می‌خواهد، باید بیشتر تلاش کند. به بیانی دیگر به این ترتیب نوعی مسابقه اعلام نشده ی سرعت را در بین کارگران دامن می‌زند. در این صورت روی سختی کار - کار اضافه - بهره‌کشی و خیللی از مسایل و مشکلات کار که بین کارگر و کارفرما وجود دارد و باعث دعوا و عامل مبارزات کارگری می‌شود، به راحتی سرپوش گذاشته می‌شود.

5- "حق السعی" از یک نظر مثل قطعه‌ای از بدن مار است که پوستش کنده شده باشد. در این صورت همه فکر می‌کنند که آن قسمت پوست کنده، گردن پوست کنده ی یک "مرغ" است. اما "مزد" مانند بدن مار است که زهر دارد و کارفرما از زهر آن می‌ترسد. برای آن که زهر آن کم شود، پوست آن را در می‌آورد.

6- در زیر واژه ی "حق السعی"، نوعی اخلاقیات سرمایه داری خوابیده است که بر اساس آن، زندگی کردن، "حق" کسی است که سعی می‌کند و تلاش می‌نماید.

در این فرهنگ لغت، کارفرما و سرمایه دار به اندازه ی کارگر تلاش می‌کند. زیرا اوست که زمینه ی "سعی" و تلاش کارگر را فراهم می‌کند.

7- وقتی گفته می‌شود "حق السعی"، انگار، "حق" کارگر آن است که "سعی" کند.

اما واژه ی "مزد" این تعبیرها و تفسیرها را ندارد.

اثری که به کار بردن واژه ی "مزد" دارد، مثل اثری است که مثلا واژه ی "اعتصاب" دارد. حالا فرض کنید ادبیات سرمایه داری و بورژوازی تصمیم بگیرد به جای اعتصاب از عبارت "از کار دست کشیدن" و یا "کار را تعطیل کردن" استفاده کند. آیا اثری را که اعتصاب دارد و ضریب نفوذی که در میان مردم و جامعه ایجاد می‌کند، مانند اثری است که این آن عبارات دارند؟

### سه جانبه گرایی در مسایل کار و کارگری یا صندلی خالی کارگران

سه جانبه گرایی یک موضوع سخت و پیچیده ی سیاسی و فلسفی نیست. مذاکره ای است میان سه طرف گفتگو. این اصل خبر و صورت مسئله است. اما موضوع از چه قرار است؟

از چند سال پیش به این طرف، در حوزه ی مسایل کار و کارگری، در ادبیات گفتاری و نوشتاری نهادهای رسمی و غیر رسمی، مساله ی سه جانبه گرایی بر سر زبان‌ها افتاده است. شنونده و خواننده در آغاز با شنیدن و یا خواندن این مطلب گمان می‌کند که گویا فضای قابل تحملی در عرصه ی گفتمان اجتماعی و به ویژه در حوزه ی کار و کارگری به وجود آمده به طوری که طرف کارگر می‌تواند در مقابل کارفرما و وزارت کار بنشیند و مطالبات خود و هم طبقه ای‌های خود را مطرح کند. از حقوق تضییع شده خود و هم طبقه ای‌های خود دفاع نماید. در مورد تعیین دستمزد دخالتگری موثری داشته باشد. در نوشتن، اصلاح و یا تغییر قوانین کار، نقش داشته باشد. به فرض که همه ی ادعاها درست باشد وضعیت به شکل زیر خواهد بود:

#### وزارت کار

##### کارفرما

##### خانه کارگر

اما واقعیت، چیز دیگری است. فرض را بر این بگذاریم که کارفرمایی برای فرار از پرداخت حق و حقوق کارگران ثابت و دائمی، دست به جذب و استخدام کارگران با قرارداد موقت می‌زند تا مزد کمتری به آن‌ها بدهد. استثمار بیشتری بکند و به خاطر نداشتن امنیت شغلی، هر وقت که دلش خواست بتواند آن‌ها را به صورت دسته جمعی

اخراج کند. کارگران به این رفتار ضد کارگری کارفرما اعتراض می کنند. در این جا نمایش سه جانبه گرایي اجرا می شود تا پز دموکراسی وزارت کار، تکمیل شود و کار به اعتراضات دسته جمعی و خیابانی نکشد. برای این کار جلسه ی سه جانبه ای تشکیل می دهد که سه نفر رو به روی هم به صورت یک مثلث متساوی الاضلاع می نشینند تا به اصطلاح به موضوع رسیدگی کنند که مبادا حقی از کسی ضایع شود!

همان طور که می بینید این شکل، سه ضلع دارد که هر ضلعش ظاهرا با هم مساوی اند. اما آیا کسانی که به عنوان نمایندگان سه جریان قدرت رو درروی هم هر کدام یک ضلع این مثلث را تشکیل داده اند و نشسته اند از نظر قدرت و نفوذ با هم مساوی اند؟

اصلا نیاز نیست به این سوال، پاسخ بدهیم. می دانید چرا؟ برای اینکه اصلا سه نفر و سه جریانی در کار نیست برای آن که دقیق تر به این سوال جواب بدهیم، بهتر است از نزدیک، این سه نماینده یا سه جریان قدرت را بشناسیم.

### 1- کارفرما

کارفرما آن قدر معرف حضور کارگران هست که نیازی به شناسایی و معرفی بیشتر نیست. صاحب سرمایه است. کارگران را 8، 10، 12 ساعت و گاهی بیشتر به کار می کشد در حالی که مزد ناچیز و بخور و نمیری کف دست کارگر می گذارد. هر وقت هم دلش بخواهد و منافعش ایجاب کند، کارگر را اخراج می کند. کارفرما با سرمایه، قدرت و نفوذی که دارد حتی می تواند نظر طرف های دیگر را هم به نفع و سود خودش تغییر دهد. او با نمایندگانی که در این جا و آن جا دارد به صورت قانونی می تواند حق و حقوق کارگران را پایمال نماید.

### 2- وزارت کار

وزارت کار، نماینده ی دولت است. به خاطر دخالت و سیطره ای که دولت در اقتصاد دارد، بسیاری از مقررات و قوانین از قبیل، مجوز تاسیس کارخانه، مقررات جذب و استخدام کارگر، میزان تولید، چگونگی فروش محصولات، میزان دستمزد، میزان مالیاتی که کارفرما و کارگر باید بپردازند، مقررات مربوط به کار، ممنوعیت حق اعتصاب و ... در ید قدرت اوست. دولتی بودن بسیاری از کارخانه ها و صنایع تولیدی باعث شده که دولت خود به عنوان بزرگترین کارفرما مطرح باشد. به فرض که دولت بنا بر وظایف اداری اش باید مقررات بین کارفرما و کارگر را تنظیم کند و به اجرا بگذارد و ضمانت اجرا داشته باشد ولی در عین حال همین دولت خودش لباس کار فرما صد البته بزرگ ترین کارفرما را پوشیده است. بنابراین نمی تواند به منافع کارفرمایی اش پشت پا بزند.

### 3- خانه ی کارگر

خانه ی کارگر یک تشکل دولتی است. از اساسنامه، مسئولان، نحوه دخالت، این تشکل در امور مربوط به کار و کارگری، نزدیکی اش با مراکز قدرت سیاسی و رفتارهایش در مقاطع و مناسبت های سیاسی نظیر انتخابات مجلس و ریاست جمهوری و حتا شورای شهر، می توان فهمید که این نهاد، از بیخ و بن، دولتی است. تشکل هایی که در این نهاد عضویت دارند، اکثر تشکل های ختنی و فرمایشی اند. تشکل های واقعی کارگران و صنوف و صنایع گوناگون نه تنها در این نهاد هیچ نقشی ندارند بلکه عضویت هم ندارند. خانه ی کارگر با توجه به ماهیتی که بر شمرده شده، لزوما نمی تواند نماینده ی واقعی کارگران باشد بنابراین حضور این نهاد در جلسات به اصطلاح سه جانبه گرایي، فقط برای خالی نبودن عریضه بوده و نه تنها هیچ باری از دوش کارگران بر نمی دارد و مشکلی از آن ها حل نمی کند بلکه بخشی از اقبال کارگران و مردم جامعه را فریب می دهد و شرایط را طوری جلوه می دهد که انگار تشکل های واقعی و آزاد و مستقل کارگران دور هم جمع شده اند و خانه ی کارگر را تشکیل داده اند!

این جاست که می بینیم اصلا "سه جانبه ای" در کار نیست. همه این طرف ها! در یک چیز با هم هم زبان و هم دستند و هدف شان کشیدن صندلی از زیر پای نماینده ی واقعی کارگران است. آیا این همان یکجانبه گرایي نیست؟

## کوتاه از زبان آمار رسمی

### تهیه و تنظیم: اسرین واصلی

◀ خلاصه نتایج بدست آمده از بررسی بودجه خانوار در مناطق شهری ایران در سال 85 نشان می دهد که متوسط هزینه ناخالص ماهانه یک خانوار شهری حدود 664 هزار تومان بوده است که نسبت به سال گذشته (84) حدود 15/9 درصد رشد داشته است. در سال 85 متوسط درآمد ناخالص پولی و غیر پولی یک خانوار، ماهانه 646 هزار تومان بوده است که نسبت به سال قبل از آن افزایشی معادل 16/6 درصد را نشان می دهد. با مقایسه این دو رقم مشاهده می شود که متوسط درآمد خانوارهای شهری از متوسط هزینه آنان 20 هزار تومان عقب تر است. روزنامه جهان صنعت 86/8/1

◀ وزیر تعاون در خرداد ماه امسال اذعان کرده بود که زندگی 60 درصد افراد جامعه در حد معیشت است. هم چنین پرویز داودی معاون اول رئیس جمهور اعلام کرده بود که 4/5 میلیون نفر از مردم ایران روزانه با یک دلار (ماهانه 30 هزار تومان) زندگی می کنند و فاصله طبقاتی دهک اول و دهک آخر درآمدی 200 برابر است. براساس گفته جناب معاون رئیس جمهور سرانه مصرف دهک های بالای جامعه 17 برابر دهک های پایین؛ و درآمد دهک های بالای جامعه با دهک های پایین تا 70 برابر بیشتر است. روزنامه سرمایه 86/5/7

◀ رئیس مرکز آمار ایران از وجود 466 هزار واحد مسکونی خالی در کشور خبر داد. این در حالی است که کمبود یک میلیون و هفتصد هزار واحد مسکونی در کشور باعث عدم تعادل در عرضه و تقاضا در بازار مسکن و نهایتاً افزایش قیمت ها در سال های گذشته شده است. و این مسئله باعث آن شده است که دارندگان واحدهای مسکونی خالی حتی از اجاره دادن منازل مسکونی خالی از سکنه خود خودداری کنند چون با وجود شرایط فعلی حاکم بر عرضه و تقاضای مسکن، می توانند بیشترین سود را از سرمایه گذاری بر روی واحدهای مسکونی خالی خود ببرند. روزنامه دنیای اقتصاد 86/7/1

◀ موسسه گلوبال ایچ در گزارش اردیبهشت ماه خود با اشاره به سرانه تولید ناخالص داخلی 8300 دلاری در ایران اعلام کرد که ایرانی ها از نظر قدرت خرید در جایگاه 74 جهان قرار دارند. در حالی که 10 کشور اول جهان در سطح درآمد 35 هزار تا 70 هزار دلار قرار دارند. روزنامه سرمایه 86/8/1

◀ بانک جهانی در گزارش توسعه جهانی سال 2007، رقم درآمد سرانه ایران را 3000 دلار در سال اعلام کرد. درآمد سرانه مهم ترین شاخص سنجش رفاه مردم جوامع مختلف تلقی می شود. بیشترین درآمد سرانه مربوط به کشورهای لوکزامبورگ، نروژ و سوئیس با ارقام 76، 66 و 57 هزار دلار می باشد و کمترین درآمد سرانه مربوط به کشور آفریقای برونیدی با رقم 100 دلاری باشد که به معنی آن است که مردم این کشور بطور متوسط در ماه هشت دلار درآمد دارند. ایران در میان 178 کشور جهان در پله 82 ایستاده است. در منطقه خاورمیانه کویت و امارات با 26 و 25 هزار دلار بیشترین و عراق و یمن با 1200 و 760 دلار درآمد سرانه کمترین درآمد سرانه را دارند. در رتبه بندی بانک جهانی ایران از 4 گروه درآمد سرانه بالا، بالای متوسط، پائین متوسط و پائین؛ در گروه سوم یعنی پائین متوسط جا می گیرد. روزنامه دنیای اقتصاد 86/7/15

- ◀ موسسه اینترنشنال لیوینگ (International living) در گزارش 2007 خود جدول شاخص کیفیت زندگی را منتشر نمود. این موسسه که اطلاعات خود را توسط بیش از 200 خبرنگار، مشاور و کارشناس در کشورهای مختلف دنیا جمع آوری می کند، براساس 9 شاخص که شامل هزینه های زندگی، اوقات فراغت و فرهنگ، اقتصاد، محیط زیست، آزادی، سلامت، زیرساخت های عمرانی، خطر پذیری و امنیت (سرمایه گذاری) و آب و هوا می شود؛ ایران را از میان 195 کشور در رتبه 190 قرار داد. ایران در انتهای جدول تنها قبل از کشورهای افغانستان، عراق، سودان، سومالی و یمن قرار گرفته که از میان این 5 کشور، 4 کشور درگیر جنگ می باشند. جوامع فرانسه، استرالیا، هلند، زلاندنو و آمریکا 5 کشوری هستند که دارای بالاترین کیفیت زندگی می باشند. روزنامه کارگزاران 85/12/20
- ◀ نزدیک به یک میلیارد نفر از مردم جهان گرسنه هستند. سازمان خواربار و کشاورزی سازمان بین المللی (FAO) به مناسبت سالگرد تاسیس خود (16 اکتبر) اعلام نمود که با وجود پیشرفت های تکنولوژیکی عظیم، هنوز 854 میلیون نفر از مردم دنیا در گرسنگی بسر می برند. روزنامه پول 86/7/23
- ◀ فدراسیون جهانی انجمن های سازمان ملل متحد (WFUNA) در گزارش جدید خود عنوان نموده است که با وجود ثروتمند شدن بیشتر جهان، افزایش جرایم سازمان یافته، گرمایش زمین و کمبود آب آشامیدنی بشریت را با خطری جدی روبه رو کرده است. این نهاد بین المللی گزارش کرده که هم اکنون 27 میلیون نفر از مردم جهان در چنگال برده داران اسیرند. تجارت برده در آفریقا هیچ گاه به این تعداد نرسید. اکثر قربانیان برده داری امروز، زنان آسیایی می باشند. فدراسیون جهانی انجمن های سازمان ملل متحد، هم چنین در گزارش سال 2007 خود به این نکته اشاره دارد که مجموع درآمد دو میلیارد و هفتصد میلیون نفر از فقیرترین مردمان دنیا، (یعنی حدود 40 درصد جمعیت جهان)، با درآمد 225 تن از ثروتمندترین مردمان جهان برابر است.
- (WFUNA) در ادامه گزارش 2007 خود می افزاید خشونت های خانوادگی علیه زنان هم چنان رایج بوده و تلفات ناشی از آن بیشتر از تلفات جنگ های نظامی در سراسر جهان است. و 20 درصد زنان جهان در طول عمر خود یا قربانی تجاوز جنسی می شوند یا در معرض خطر تجاوز جنسی قرار دارند.
- ◀ براساس گزارش بانک جهانی، ایران از نظر شاخص کیفیت خدمات دولتی در سال 2006 عدد 17 را کسب کرده که تنها بالاتر از کشورهای سوریه و لیبی است. این در حالی است که این شاخص برای بحرین 78، مراکش 72، عمان 66، مصر 34 و اردن 71 می باشد. در عین حال نرخ تورم در ایران در سال 2006 تنها از کشورهای عراق و یمن پایین تر بوده است. هم چنین ایران در بین کشورهای منطقه از بالاترین نرخ تعرفه گمرکی برخوردار است که میانگین آن در سال 2006 معادل 41/1 درصد بوده است. روزنامه کارگزاران 86/4/17
- ◀ بانک جهانی اعلام نمود که منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا برای جذب نیروی کار جدید از سال 2000 تا سال 2020 نیازمند ایجاد 100 میلیون فرصت شغلی جدید می باشد. تعداد نیروی کار در این منطقه از جهان تا سال 2020 به 174 میلیون افزایش پیدا خواهد کرد. در صورتی که کشورهای خاورمیانه بخواهند نرخ بیکاری را کاهش دهند، بایستی سالانه 5 میلیون شغل جدید ایجاد کنند. کشور ایران نیز برای ثابت نگه داشتن نرخ بیکاری فعلی سالانه نیاز به ایجاد یک میلیون و دویست هزار شغل جدید دارد. روزنامه کارگزاران 86/4/17
- ◀ براساس آمار یونسکو هر هفته 200 هزار کودک در کشورهای فقیر می میرند. به عبارتی روزانه 28572 کودک و سالانه ده میلیون و چهارصد و بیست و هشت هزار و هفتصد و هشتاد کودک بر اثر فقر و سوء تغذیه و نبود بهداشت جان خود را از دست می دهند. در حال حاضر یک پنجم از کل جمعیت دنیا در فقر مطلق زندگی می کنند و درآمد سرانه آن ها روزانه کمتر از یک دلار است. روزنامه کارگزاران 86/4/31

## گزیده اخبار کارگری از سایت اتحادیه سراسری

### کارگران اخراجی و بیکار

[www.ettehade.net](http://www.ettehade.net)



تهیه و تنظیم: جمیل محمدی

#### ◀ کارگران سما پس از یک کشمکش قاطعانه با کارفرما موفق به دریافت تمامی دستمزدهای معوقه خود شدند

شنبه 15 دی ماه

در پی اعتراض کارگران سما در طول آذر ماه برای دریافت دستمزدهای معوقه خود، کارفرمای این کارخانه به کارگران وعده داده بود روز 15 دی ماه دستمزدهای آنان را پرداخت خواهد کرد.

به همین دلیل، این کارگران از صبح روز 15 دی ماه در مقابل کارخانه حاضر شدند تا دستمزدهای خود را دریافت نمایند اما از مسئولین کارخانه خبری نبود و نگهبان کارخانه به کارگران اعلام کرد که فعلا از پول خبری نیست و شماها هم اخراجی محسوب می شوید.

اما با اصرار کارگران، نگهبان با رئیس کارخانه تماس گرفت ولی از مذاکره تلفنی نمایندگان کارگران با رئیس کارخانه نتیجه ای حاصل نشد. بدنبال این وضعیت کارگران ساعت ده صبح در مقابل اداره کار قروه دست به تجمع زده و خواهان رسیدگی به وضعیت خود شدند.

در ادامه کار به کارگران اعلام کردند که شما باید قانونی کارتان را انجام بدهید و حق با کارفرماست و فعلا نیز اینجا را ترک کنید و به کارفرما فرصت بیشتری بدهید. با پیش آمدن این وضعیت کارگران بشدت عصبانی شده و عکس العمل اداره کار را تبانی با کارفرما اعلام کرده و بر دریافت هر چه سریعتر دستمزدهای معوقه خود اصرار کردند. همین امر باعث شد تا اداره کار با کارفرما تماس بگیرد و باز هم طبق معمول وعده وعید بدهد اما کارگران یکپارچه اعلام کردند که تا دریافت دستمزدهای معوقه خود به تجمع ادامه خواهند داد و به این ترتیب کارگران تا پایان وقت

اداری در مقابل اداره کار قروه به تجمع خود ادامه دادند. در این بین برخی از مسئولین اداره کار با تعدادی از کارگران بصورت انفرادی وارد صحبت شده و از آنان خواستند تا طی روزهای آینده یکی یکی برای پیگیری خواسته های خود به اداره کار مراجعه نمایند که با هوشیاری کارگران و نمایندگان آنان این شگرد اداره کار برای سر دواندن کارگران خنثی شد و آنان در پایان تجمع، طی تنظیم صورتجلسه ای که به امضای همه کارگران رسید توافق کردند که متحدانه به پیگیریهای خود ادامه داده و از نمایندگان خود نیز حمایت کنند.

### یکشنبه 16 دی ماه

در این روز کارگران اقدام به برگزاری مجمع عمومی در رابطه با چگونگی پیگیری اعتراضات خود کردند. در این مجمع کارگران نامه ای را تنظیم و سپس آنرا به استانداری کردستان تحویل دادند. در این نامه کارگران تاکید کرده بودند که اگر روز سه شنبه مورخه 86/10/18 دستمزدهای آنان پرداخت نشود روز یکشنبه مورخه 86/10/23 به همراه خانواده های خود در مقابل استانداری کردستان دست به تجمع خواهند زد. همچنین در این مجمع کارگران در راستای پیگیری بهتر خواسته های خود، کارهای اولیه ایجاد صندوق مالی خود را نیز مصوب کرده و بر عزم خود در روز سه شنبه برای دریافت دستمزدهای معوقه شان تاکید نمودند و تصمیم گرفتند که روز سه شنبه تا دریافت دستمزدهای خود از تحصن در مقابل کارخانه دست بر ندارند.

### سه شنبه 18 دی ماه

در این روز کارگران بنا بر تصمیم قبلی خود و وعده ای که کارفرما برای پرداخت دستمزدهای معوقه آنان داده بود از ساعت 8 صبح در مقابل کارخانه تجمع کردند. در پی این تجمع و عدم حضور مسئولین کارخانه برای پاسخگویی به کارگران، آنان با اداره کار و فرمانداری تماس گرفته و بر تصمیم خود برای ادامه تجمع تاکید کردند. در پی این اقدام کارگران در ساعت 10 صبح نماینده ای از اداره کار در میان کارگران حاضر شد و از آنان خواست تا محل را ترک کنند و فقط پانزده نفر از آنان در محل برای مذاکره باقی بمانند. اما کارگران این درخواست نماینده اداره کار را قبول نکرده و اعلام نمودند تا دریافت دستمزدهای معوقه خود همچنان به تجمع خود ادامه خواهند داد، به همین دلیل کارگران مجدداً با کارفرما و فرمانداری و اداره کار تماس گرفته و بر عزم خود برای ادامه تجمع تاکید نمودند. همین امر باعث شد تا کارفرما به کارگران وعده دهد که بعد از ظهر به میان آنان خواهد آمد و دستمزدهایشان را پرداخت نمود اما بعد از ظهر نیز از کارفرما خبری نشد. بدنبال این وعده دروغ کارفرما کارگران بار دیگر با فرمانداری و اداره کار تماس گرفته و اعلام کردند با وجود سرمای شدید شب را در مقابل کارخانه به صبح خواهند رساند و دست از تجمع بر نخواهد داشت همزمان با این تصمیم، کارگران اس ام اس هایی را با مضمون زیر به نقاط مختلف ارسال کردند: آیا میدانید در این سرمای سرد کارگران مجتمع سما به خاطر ندادن پنج ماه حقوق در این شب سرد در جلو کارخانه تحصن نموده اند، جهت حمایت از آنان بشتابیم (در این اس ام اس از دریافت کنندگان خواسته شده بود تا آن را به هر جا که میتوانند اس ام اس کنند).

به این ترتیب کارگران با وجود سرمای شدید مصممانه به تجمع خود در مقابل کارخانه ادامه دادند. این حرکت کارگران باعث شد تا کارفرما نمایندگانی را در ساعت یازده شب به میان کارگران فرستاده و اعلام نماید که دستمزدهای آنان را پرداخت میکند، اما کارگران اعلام کردند که ما همین الان دستمزدهای خود را می خواهیم، در غیر این صورت به تجمع خود ادامه خواهیم داد. به دنبال این وضعیت و مشاهده قاطعیت کارگران برای ادامه تجمع از سوی نماینده کارفرما، عباس سمائی و مدیر کارخانه آقای مهندس قدمی به همراه همه عوامل دفتری در ساعت دوازده شب در کارخانه حاضر شده و ناچار شدند همانجا دستمزدهای معوقه کارگران را پرداخت کنند. لازم به یادآوری است که کارفرما سعی داشت بخشی از دستمزدهای کارگران را در طول تعطیلی کارخانه نپردازد و آن را به

حساب مرخصی کارگران بگذارد که کارگران آنرا قبول نکرده و کلیه دستمزدهای عقب افتاده خود را دریافت کردند و از روز چهارشنبه نیز پرداخت بقیه کارگرانی که در تحصن حضور نداشتند آغاز شد. به این ترتیب کارگران سما پس از مدتها کشمکش با کارفرما و با قاطعیت توانستند دستمزدهای معوقه خود را از کارفرما دریافت نمایند. در رابطه با بازگشت بکار کارگران نیز اداره کار و کارفرما قول داده اند که پس از تامین مواد اولیه برای تولید، کارگران بر سر کارهایشان باز خواهند گشت. کارگران سما تنها پس از برگزاری مجمع عمومی و تصمیم گیری در آن بود که قادر شدند متحدانه و با برنامه خواسته های خود را پیگیری کرده و در نهایت علیرغم مقاومت و شگردهای کارفرما و اداره کار برای سر دواندن شان، دستمزدهای معوقه خود را دریافت دارند.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار با ابراز شادمانی از موفقیت کارگران سما، به همه این دوستان درود می فرستد و از عموم کارگران می خواهد تا با برگزاری مجمع عمومی در محیطهای کارشان و تصمیم گیری در آن، با اراده جمعی و بصورت متحدانه ای در شرایط مختلف از حقوق انسانی خود به دفاع برخیزند.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 1386/10/21

◀ **سایت اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار پس از وقفه ای یکماهه مجدداً راه اندازی شد**  
بدینوسیله به اطلاع عموم بازدید کنندگان سایت اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار میرساند که سایت این اتحادیه پس از وقفه ای یکماهه به دلیل برخی مشکلات، با آدرس [www.ettehade.net](http://www.ettehade.net) راه اندازی شد. اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار ضمن پوزش از وقفه ایجاد شده در فعالیت خود، از همه دوستداران و بازدید کنندگان گرامی سایت این اتحادیه می خواهد تا آدرس جدید سایت اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار را به اطلاع عموم برسانند.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 1386/10/21

◀ **۸۰۰ نفر از کارگران پلی اتیلن سنگین هرسین با تجمع در سالن غذا خوری کار را تعطیل کردند**  
امروز جمعه مورخه 21/10/86 800 نفر از کارگران پتروشیمی پلی اتیلن سنگین هرسین علیرغم مخالفت کارفرما دست از کار کشیده و در سالن غذا خوری جمع شدند. کارفرمای این شرکت با وجود برف و کولاک شدید از کارگران اکیدا خواسته بود تا کار را تعطیل نکنند. اما کارگران در مقابل این خواست کارفرما مقاومت کرده و یکپارچه دست از کار کشیدند و در سالن غذاخوری جمع شدند. به دنبال این وضعیت کارفرما به ناچار به تعطیلی امروز تن داد و از کارگران خواست تا فردا بر سر کار خود حاضر شوند. اما کارگران طی مذاکرات خود با کارفرما به این خواست نیز تن نداده و نهایتاً کارفرما تعطیلی فردا را نیز پذیرفت.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 21/10/1386

◀ **با عکس العمل کارگران نیرو رخش ۹ نفر از کارگرانی که تمدید قرارداد نشده بودند، تمدید قرار داد شدند**

کارفرمای کارخانه نیرو رخش در پی پایان قرارداد کارگران کارخانه نیرو رخش در پنجم دی ماه از تمدید قرارداد 9 نفر از این کارگران خودداری کرد. در پی این وضعیت طی مذاکراتی که بین کارگران نیرو رخش و مدیر کارخانه صورت گرفت مدیر کارخانه اعلام کرد که به دلیل کمبود سفارش ناچار به این کار شده است و کارگران نیرو رخش

اعلام نمودند که اگر اینکار بدلیل اعتصاب ماه گذشته صورت گرفته باشد ما تن به این اخراجها نخواهیم داد. در ادامه این مذاکره و با قانع شدن کارگران مبنی بر نبود سفارش تولید، توافقات کتبی زیر بین کارگران و مدیر کارخانه انجام گرفت و به اجرا گذاشته شد:

1- این کارگران تمدید قرار داد شدند اما بدلیل کمبود سفارش و نبود کار در کارخانه، تا گرفتن سفارش تولید بر سر کار نخواهند آمد

2- بیمه این کارگران در این مدت رد خواهد شد و به سایر حقوق قانونی آنان از جمله تعلق گرفتن حق سنوات و غیره عمل خواهد شد

همچنین مدیر کارخانه قول داد برای پرداخت دستمزد این کارگران نیز اقدامات لازم را انجام دهد. لازم به یاد آوری است که پس از اعتصاب کارگران نیرو رخس در آذر ماه سیستم گرمایشی این کارخانه در حال حاضر با سوخت گازی برقرار است و از سوی دیگر اجرای لوله کشی گاز این کارخانه نیز در حال پایان می باشد تا این کارخانه به سوخت گاز مجهز شود.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 13/10/1386

### ◀ کارگران مجتمع صنعتی سما برای پیگیری مطالباتشان اولین مجمع عمومی خود را برگزار کردند

کارگران سما در این مجمع نامه ای را در باره مسائل و مشکلات خود خطاب به وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب رساندند که رو نوشت آن نیز قرار شد به اداره کار و امور اجتماعی شهرستان قروه - اداره کل کار و امور اجتماعی استان کردستان - فرماندهی نیروی انتظامی استان کردستان - فرمانداری شهرستان قروه - استانداری استان کردستان - نماینده ولایت فقیه در استان کردستان - سازمان کل اطلاعات استان کردستان - سازمان صنایع و معادن استان کردستان - اداره اطلاعات شهرستان قروه - نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی استان کردستان ارسال شود. (این نامه در حال حاضر در اختیار نهادهای فوق قرار گرفته است) در بخشی از این نامه آمده است: در روز 1/10/1386 هنگام ورود به شرکت جهت اخذ قرارداد جدید کاری به گفته نگهبان وقت و یکی از عوامل دفتری به نقل از مدیریت مجتمع کسانی که به اداره کار و فرمانداری قروه مراجعه کرده اند اخراج و حق ورود به شرکت را ندارند. آیا به نظر شما در مملکتی که دم از حق می زنند و جهت دریافت حق خود در برابر دنیا ایستاده است جرم است؟

ما کارگران مسرانه خواهان پیگیری وضع بلا تکلیفی خود هستیم و در درجه اول خواهان بازگشت به کار و ادامه فرایند تولید می باشیم در درجه دوم طبق ماده 51 تبصره 1 قانون کار جمهوری اسلامی ایران که ساعت کار نباید در هفته از 44 ساعت تجاوز کند اما ما در هفته 48 ساعت کار کرده که از قرار معلوم هر ماهه 16 ساعت اضافه کاری داریم و نیز خواهان دریافت حقوق معوقه ی خود از مرداد ماه سال جاری تا کنون هستیم. اما کارفرمای محترم از دادن ان امتناع می ورزد. درجه سوم در شش ماهه دوم سال 1385 کارفرمای محترم بدون میل قلبی کارگران به صورت یکطرفه بر خلاف قانون و بخشنامه های صادره از وزارت کار مبلغ 300 هزار ریال معادل 30 هزار تومان از حقوق مبنای کل کارگران کسر نموده که خواهان بازپس گیری ان هستیم.

باید به استحضار برسانیم حدود 95 درصد از کل کارگران مجموعه ساکن سنندج می باشند و هر روزه بیشتر از 2 ساعت از وقتشان در سرویس ایاب و ذهاب تلف می شود و کارفرمای محترم از دادن غذای گرم به پرسنل خودداری می کند. باشد که با دستا شما عزیز گرانقدر گره بلا تکلیفی قشر محروم باز شود و چراغ کم فروغ خانه کارگران روشن شود و بار دیگر عاجزانه خواهان رسیدگی به این مشکلات و اقدام شما هستیم.



همچنین در این مجمع کارگران مجتمع سما با تاکید بر پیگیری خواسته های خود آقایان: یدالله زند سلیمی - نادر آزم - وریا خدایاری علی و رؤف رحیمی را به عنوان نمایندگان خود انتخاب کردند.

کارگران سما بر اساس توافقی که با کارفرما کرده اند قرار است 15 دی ماه دستمزدهای معوقه خود را دریافت نمایند اما بنا بر گفته کارگران، کارفرمای مجتمع صنعتی سما تا کنون (13/10/86) هیچ اقدامی را انجام نداده است که حاکی از عمل وی به توافق انجام گرفته باشد. به همین دلیل این کارگران در مجمع خود تصمیم گرفتند روز شنبه 15 دی ماه جهت پیگیری توافقات خود با کارفرما به کارخانه بروند و چنانچه کارفرما به وعده های خود عمل نکرد به فرمانداریقروه جهت پیگیری مطالبات خود مراجعه نمایند. (اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 13/10/1386)

### ◀ کارگران نیرو رخش پس از شش روز با موفقیت به اعتصاب خود پایان دادند

مورخه 86/9/10 کارگران نیرو رخش با رسیدن به خواسته هایشان به اعتصاب شش روزه خود پایان دادند. در تداوم اعتصاب و پافشاری کارگران نیرو رخش در رسیدن به خواست هایشان و در پنجمین روز اعتصاب، کارفرمای این کارخانه از روز پنج شنبه اقدامات لازم را برای نصب وسایل گرمایشی و رفع مشکلات بهداشت محیط کار شروع کرد، با اینحال به خواست پرداخت دستمزدهای عقب افتاده کارگران تمکین نکرده و حکم اخراج 6 نفر از کارگران رسمی را نیز صادر کرده بود. به همین دلیل کارگران به اعتصاب خود ادامه دادند و روز پنج شنبه علیرغم تن دادن کارفرما به دو بند از خواسته هایشان، حاضر به پایان دادن به اعتصاب خود نشدند.

اخراج 6 نفر از کارگران رسمی این کارخانه در عین نصب وسایل گرمایشی در روز پنج شنبه و رفع مشکلات بهداشت محیط کار، ترفندی از سوی کارفرما برای ترساندن کارگران قرار دادی بود. اما کارگران قراردادی متحدانه از این 6 کارگر رسمی حمایت کرده و به اعتصاب خود پایان ندادند.

کارگران نیرو رخش در ادامه اعتصاب خود همچنان بر معلوم شدن تکلیف دستمزدهایشان اصرار کردند و علاوه بر آن خواهان بازگشت بکار 6 نفر از همکارانشان شده و حاضر به شکستن اعتصاب خود نشدند تا اینکه نماینده کارفرما با کارگران و نماینده های آنان وارد مذاکره شد و در پایان مذاکره مقرر گردید نماینده کارفرما با حسن زاده مالک کارخانه در تهران تماس گرفته و خواسته های کارگران را به ایشان منتقل نماید. پس از این تماس و مذاکراتی که انجام شد مقرر گردید تا دستمزدهای کارگران در دو نوبت طی روزهای یکشنبه و سه شنبه هفته آینده پرداخت شود اما کارفرما از قبول بازگشت بکار کارگران اخراجی خودداری کرد. با پیش آمدن این وضعیت، کارگران نیز متقابلاً اعلام کردند تا بازگشت بکار همکاران خود به اعتصابشان پایان نخواهند داد. بدنبال این تصمیم کارگران و تداوم کشمکش، در نهایت کارفرما از موضع خود عقب نشینی کرده و متعهد گردید تا 6 نفر از کارگران اخراج شده را بر سر کارشان بازگردانده و 3 ماه دستمزد معوقه کارگران را نیز بصورت یکجا در روز یکشنبه پرداخت نماید.

پس از حصول این توافق، کارگران به کارفرما اعلام کردند چنانچه حتی یک نفر از کارگران اخراجی پس از بازگشت بکار و یا بقیه کارگران پس از پایان اعتصاب به هر بهانه ای اخراج شوند و یا دستمزد آنان در موعد توافق شده پرداخت نشود مجدداً دست به اعتصاب خواهند زد.

به این ترتیب کارگران نیرو رخش پس از شش روز اعتصاب و مقاومت متحدانه در مقابل تحمیل شرایط برده وار از سوی کارفرما، موفق شدند به تمامی خواست های خود دست یافته و پیروزمندانه به اعتصاب خود پایان دهند.

لازم به یادآوری است که کارگران کارخانه نیرو رخش از روز یکشنبه مورخه 86/9/4 در اعتراض به عدم پرداخت سه ماه از دستمزدهایشان و عدم وجود وسایل گرمایشی در کارخانه و نبود بهداشت محیط کار دست به اعتصاب زده بودند و تا روز پنج شنبه مورخه 86/9/8 کارفرما در عین بی توجهی به خواسته های این کارگران، حکم اخراج شش

نفر از کارگران رسمی را نیز صادر کرده و اعلام نموده بود که وضعیت همین است، هر کس میخواهد کار کند و هر کس نمیخواهد برود. اما مقاومت متحدانه کارگران نیرو رخس در رسیدن به خواسته هایشان، نهایتاً کارفرما را وادار به عقب نشینی کرده و این کارگران با موفقیت به اعتصاب خود پایان دادند.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار پیروزی اعتصاب کارگران نیرو رخس را صمیمانه به یکایک این دوستان تبریک می گوید، به مقاومت متحدانه آنان در مقابل تحمیل شرایط برده وار از سوی کارفرما درود می فرستد و از همه کارگران در سراسر ایران می خواهد تا همچون کارگران نیرو رخس به تحمیل شرایط برده وار از سوی کافرمانیان تن نداده و اجازه ندهند کارفرمایان، همکاران معترض آنان را به راحتی اخراج نموده و با دسیسه هایی همچون کارگر موقت و رسمی، صفوف متحدانه آنان را در هم بشکنند. کاری که کارگران موقت نیرو رخس موفق به انجام آن شدند و متحدانه اجازه ندادند همکاران رسمی و همراهانشان در طول اعتصاب توسط کارفرما اخراج بشوند.

زنده باد همبستگی کارگری

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 1386/9/10

### ◀ در پنجمین روز اعتصاب کارگران نیرو رخس، کارفرما حکم اخراج شش نفر از این کارگران را صادر کرد

بنا بر خبرهای دریافتی توسط اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار روز پنجشنبه مورخه 86/9/9 کارفرمای کارخانه نیرو رخس در پنجمین روز اعتصاب کارگران این کارخانه، حکم اخراج 6 نفر از کارگران رسمی را کتبا به آنان ابلاغ کرد. این کارخانه جمعا 8 نفر کارگر رسمی دارد و بقیه کارگران با قراردادهای شش ماهه در آن مشغول بکارند که در پایان آذر ماه مدت قرارداد آنان به پایان خواهد رسید.

کارفرمای این کارخانه بصورت شفاهی به کارگران اعلام کرده است که هر کدام از کارگران اعتصابی دست از اعتصاب بردارند ماه آینده قرار داد آنان را تمدید خواهد کرد و در غیر اینصورت به کارگران تا پایان آذر ماه مرخصی داده و قرار داد آنان را تمدید نخواهد نمود. بنا بر خبرها تا کنون 4 نفر از کارگران برای پایان دادن به اعتصاب اعلام آمادگی کرده اند اما بقیه کارگران که تعدادشان به 35 نفر می رسد اعلام کرده اند که اگر کارفرما کتبا مسئله فوق را اعلام کند نه تنها مرخصی را قبول نخواهند کرد بلکه به اعتصاب خود نیز ادامه خواهند داد. کارگران نیرو رخس پس از طرح خواسته های خود و عدم توجه کارفرما به آنها، از روز یکشنبه ششم آذر ماه در اعتراض به عدم پرداخت دستمزدهایشان به مدت سه ماه و عدم وجود وسایل گرمایشی در کارخانه و همچنین نبود بهداشت محیط کار، دست به اعتصاب زده اند.

از زمان شروع اعتصاب این کارگران تا به امروز، کارفرما نه تنها به خواسته های آنان توجهی ننموده است، بلکه اعلام کرده، وضعیت همین است، هر کس دوست دارد کار کند و هر کس دوست ندارد کار نکند و نهایتاً روز پنجشنبه مورخه 86/9/8 دست به اخراج شش نفر از کارگران رسمی این کارخانه زده است تا بدین ترتیب قادر شود با زور و بدون پرداخت دستمزد به کارگران و تامین شرایط مناسب برای کار، از گرده این کارگران کار کشیده و برای خود سود تولید کند.

کارگران!

برای کارفرمای کارخانه نیرو رخس و کل سرمایه داری ایران مهم نیست که کارگر دستمزد زیر خط فقر خود را بمدت سه ماه دریافت نکند، دست نیاز به سوی این و آن دراز کند، صاحبخانه اش در سرمای زمستان سر پناهش را به دلیل عدم پرداخت اجاره خانه اش از او بگیرد، پول درمان همسر و فرزندانش را نداشته باشد و در سفره اش نان

خالی پیدا نشود و در مقابل سرمای طاقت فرسا شیره بی رمق جانش نیز کشیده شود. این ماهیت سرمایه داری ایران است و ما کارگران باید در مقابل آن متحدانه بایستیم.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار ضمن دعوت از کارگران کارخانه نیرو رخش برای حفظ اتحادشان در مقابل دسیسه های کارفرما، برخورد غیر انسانی و برده وار کارفرمای کارخانه نیرو رخش را با کارگران این کارخانه بشدت محکوم می کند و بدینوسیله اعلام می دارد با تمام توان از کارگران این کارخانه برای رسیدن به مطالباتشان حمایت خواهد کرد.

زننده باد همبستگی کارگری

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 1386/9/9

#### ◀ کارخانه سما تعطیل شده و ۴ ماه از دستمزدهای کارگران خود را پرداخت نکرده است

کارخانه صنعتی سما که یک کارخانه گونی بافی است و در جاده سنندج دهگلان قرار دارد تا چندی پیش با 200 کارگر در سه شیفت کار میکرد و بتدریج با کاهش شیفت های کار به دو شیفت، نهایتاً تعطیل اعلام شد و هم اکنون 200 کارگر این کارخانه ضمن عدم دریافت چهار ماه از دستمزدهایشان بصورت بلا تکلیف رها شده اند. کارفرمای این کارخانه دلیل تعطیلی آنرا عدم تامین مواد اولیه اعلام کرده است. کارگران کارخانه سما که حدود 8 سال است در آن مشغول بکارند با قراردادهای موقت سه ماهه در این کارخانه کار می کنند.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 1386/9/7

#### ◀ کارگران شاهو کارفرما را وادار به عقب نشینی کردند

در مورخه 1386/9/7 کارگران شاهو در ادامه پیگیریهای خود برای جلوگیری از اخراجشان به استانداری کردستان مراجعه کردند و طی مذاکراتی که بین آنان و استاندار کردستان صورت گرفت، این استانداری دستور رسیدگی فوری به خواسته های کارگران شاهو را صادر و آنرا بلافاصله به مدیر کل اداره کار سنندج ابلاغ کرد و سپس نماینده های کارگران شاهو عازم کارخانه شدند.

بر خلاف روزهای گذشته کارفرما و سایر مسئولین در کارخانه حضور داشتند و پس از بازگشت نماینده های کارگران از استانداری، کارفرمای شاهو به میان کارگران آمده و اظهار کرد که شماها بروید خانه هایتان و کار نکنید من حقوق شما را خواهم داد اما کارگران یکصدا اعلام کردند ما کارمان را می خواهیم. کارفرما همچنین تلاش کرد تا برخی نماینده های کارگران را عامل وضعیت پیش آمده معرفی کند اما کارگران یکصدا اعلام کردند آنان نماینده های ما هستند و حرفهای دل ما را زده اند.

بدنبال این وضعیت نماینده های کارگران طی نشستی با کارفرما و مدیر کارخانه وارد مذاکره شده و کارفرما به خواسته های کارگران به شرح زیر تن داد:

1- قرار شد از فردای همان روز سرویسهای ایاب و ذهاب کارگران دایر و آنان طبق معمول بر سر کارهای خود حاضر شوند

2- توافق شد ساعت کار کارگران بر اساس قانون کار و هفته ای 44 ساعت باشد و اگر کارگران بیش از این ساعت کار کردند اضافه کاری دریافت نمایند

3- کارفرما متعهد شد سر هر ماه و بموقع دستمزد کارگران را پرداخت نماید

4- کارفرما متعهد شد مسئله بازنشستگی 30 نفر از کارگران را فوراً حل کند. بر اساس این توافق و پس از پایان مذاکره بلافاصله کارفرما دو تن از نماینده های کارگران را برای پیگیری و حل مسئله بازنشستگی 30 نفر از کارگران به اداره تامین اجتماعی سندج فرستاد

5- کارفرما از چند ماه پیش غذای گرم در کارخانه را قطع و به جای آن به کارگران پول یک وعده غذا را پرداخت میکرد که توافق شد یک وعده غذای گرم در کارخانه به کارگران داده شود

6- کارفرما قول داد در اسرع وقت مشکل بهداشت کارخانه را حل کند  
لازم به یادآوری است که در اوایل آبان ماه کارفرمای کارخانه شاهو طی بخشنامه ای ساعت کار را از 8 ساعت به 9 ساعت در این کارخانه افزایش داد اما کارگران به این بخشنامه تن نداده و در کشمکش میان آنان و کارفرما، اداره کار سندج نهایتاً به نفع کارگران رای صادر کرد. به دنبال این پیروزی کارگران بود که کارفرمای کارخانه شاهو از اول آذر ماه طی نامه ای به اداره کار، کارخانه را تعطیل و کارگران را جهت وصل آنها به بیمه بیکاری و دریافت سنوات و بازنشستگی پیش از موعد به اداره کار سندج معرفی کرد. اما کارگران شاهو تن به این وضعیت نداده و ضمن مراجعات مکرر به استانداری کردستان و اداره کار، در پنجم آذر نیز نامه ای به اداره کار سندج نوشته و رونوشت آنرا به استانداری، نیروی انتظامی، اداره اطلاعات و سایر نهادهای دولتی فرستاده و خواهان رسیدگی به وضعیت خود شدند. کارگران در این نامه اعلام کرده بودند برای احقاق حق خود از پای نخواهند نشست. همچنین کارگران شاهو اعلام کرده بودند که اگر تا روز شنبه مورخه 86/9/10 به خواستهای آنان رسیدگی نشود دست به راهپیمایی خواهند زد.

اتحادیه سراسری کارگران اراچی و بیکار موفقیت کارگران شاهو را در رسیدن به خواسته هایشان صمیمانه به یکایک آنان تبریک می گوید و به آگاهی و اتحاد آنان درود می فرستد. کارگران شاهو در لحظه لحظه کشمکش خود با کارفرما همیشه متکی به مجمع عمومی خود بوده اند و هیچگاه خللی در دفاع آنان از نماینده هایشان پیش نیامده است، این رمز موفقیت کارگران شاهو است که باید بمتابه یک تجربه ارزشمند مورد توجه همه کارگران در سایر مراکز تولیدی قرار بگیرد.

### زنده باد همبستگی کارگری

اتحادیه سراسری کارگران اراچی و بیکار 1386/9/7

### ◀ کارگران نیرو رخش چهارمین روز اعتصاب خود را پشت سر گذاشتند

کارگران نیرو رخش که از روز یکشنبه مورخه 86/9/3 دست به اعتصاب زده اند امروز چهارمین روز اعتصاب خود را پشت سر گذاشتند. این کارگران در اعتراض به عدم پرداخت سه ماه از دستمزدهای خود و عدم وجود وسایل گرمایشی در کارخانه و نبود بهداشت محیط کار دست به اعتصاب زده اند.

کارفرمای این کارخانه تا کنون به خواسته های این کارگران نه تنها توجهی نکرده، بلکه به آنان اعلام نموده است من فعلاً نه پول دارم به شما بدهم و نه پول دارم سوخت کارخانه را تامین کرده و مشکل بهداشت محیط آنرا حل کنم، میخواهید کار کنید، میخواهید کار نکنید.

بنا به اظهار برخی از کارگران، کارفرمای این کارخانه با پیش آوردن این وضعیت مشقت بار بدنبال آنست تا با خسته کردن کارگران از وضعیت کارخانه، آنان را براحتی از کار خود اخراج کرده و بیکار بنماید.

از طرف دیگر بدنبال اعتصاب کارگران این کارخانه طی روزهای گذشته نماینده هایی از اداره کار، استانداری کردستان و اداره اطلاعات به میان کارگران آمده و از آنان در مورد دلایل اعتصاب سوال کرده اند. کارگران نیز به این نماینده ها وضعیت خود را تشریح کرده و خواهان رسیدگی به وضعیت خود شده اند. لازم به یادآوری است که اداره کار سنندج نیز محیط کار این کارخانه را غیر بهداشتی اعلام کرده است. کارگران این کارخانه در چهارمین روز اعتصاب خود اعلام کرده اند تا رسیدن به خواسته هایشان به اعتصاب خود ادامه خواهند داد.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار ضمن حمایت قاطعانه از اعتصاب کارگران نیرو رخس از عموم کارگران در سنندج و سراسر ایران می خواهد تا بصورت متحدانه ای از اعتصاب کارگران نیرو رخس حمایت کرده و خواهان رسیدگی فوری به وضعیت آنان شوند.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 1386/9/7

### ◀ کارگران کارخانه سما همچنان بلاتکلیف هستند و کارفرما دستمزدهای آنان را نمی پردازد

کارفرمای کارخانه سما دیروز به کارگران این کارخانه اعلام نمود، کارخانه را باز گشایی نخواهد کرد و از آنان خواست تا علی الحساب هر کدام مبلغ یکصد هزار تومان از 4 ماه دستمزدهای عقب افتاده خود را دریافت کرده و برای روشن شدن تکلیف شان به اداره کار مراجعه نمایند.

کارخانه صنعتی سما که یک کارخانه گونی بافی است و در جاده سنندج دهگلان قرار دارد تا چندی پیش با 200 کارگر در سه شیفت کار می کرد. اما اخیرا کارفرمای این کارخانه، آنرا تعطیل و دستمزد 4 ماه از کارگران را پرداخت نکرده است.

هم اکنون همه کارگران این کارخانه بلاتکلیف هستند و کارفرما نه دستمزدهای عقب افتاده آنان را پرداخت میکند و نه کارخانه را بازگشایی میکند. کارگران این کارخانه اعلام کرده اند چنانچه وضعیت به همین منوال پیش برود و کارفرما کارخانه را تعطیل و دستمزدهای عقب افتاده آنان را پرداخت نکند، دست به اعتراض خواهند زد.

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار ضمن دعوت از کارگران کارخانه سما برای برگزاری مجمع عمومی و تصمیم گیری در این مجمع، خود را متحد و همدوش این کارگران در مبارزه برای رسیدن به خواست هایشان می داند و با تمام توان از مبارزه این کارگران حمایت خواهد کرد.

زنده باد همبستگی کارگری

اتحادیه سراسری کارگران اخراجی و بیکار 1386/9/7

## کارگران، اتحاد اتحاد