

# درمان دهی یا درماندگی؟

## نقدی بر «یادآوری چند نکته درباره حداقل دستمزد» نوشته محمد رضا شالگونی

سهراب شباهنگ، اردیبهشت ۱۳۹۵

### مفهوم و کارکرد حداقل دستمزد

شالگونی در آغاز مقاله اش می نویسد: «ما (راه کارگری ها) مخالف مبارزه برای حداقل دستمزد نیستیم ... آنچه ما گفته ایم و باید بگوئیم و از گفتن اش خسته نشویم، این است که برای کارساز بودن چنین مبارزه ای، لازم است تصور روشنی از مفهوم، کارکرد و کاربرد حداقل دستمزد داشته باشیم تا بتوانیم اولاً جایگاه این خواست را در مجموعه خواست های طبقه کارگر بشناسیم؛ و بنابراین، ثانیاً بتوانیم میان مبارزه برای این خواست و مبارزه برای خواست های میرم دیگر، ارتباط برقرار کنیم.» (تکیه بر کلمات از من است. س. ش.)

شالگونی از ضرورت داشتن درکی روشن از مفهوم حداقل مزد سخن می گوید اما به بیان معنی لغوی آن بسنده می کند: از نظر او حداقل دستمزد «کف کمترین دستمزد است که دستمزد هیچ کسی پائین تر از آن نباید سقوط کند». این تعریف لغوی حداقل دستمزد، چیزی درباره مفهوم اقتصادی - اجتماعی آن دربر ندارد (در ضمن می بایست به جای «هیچ کس»، واژه «هیچ کارگری» به کار برده می شد، چون تنها کارگر است که مزد دریافت می کند و درآمد طبقات و لایه های دیگر اجتماعی، مزد به حساب نمی آید). من در ادامه این بحث مفهوم اقتصادی - اجتماعی مزد حداقل را بررسی خواهم کرد و در اینجا به کارکرد حداقل دستمزد از نظر شالگونی می پردازم. او می نویسد: «کارکرد حداقل دستمزد، دفاع از آسیب پذیرترین و به اصطلاح "غیر ماهر" ترین کارگران است.»

تعریف شالگونی از مزد حداقل و کارکرد آن اقتباس از تعاریف مزد حداقل سازمان بین المللی کار در این موارد است. تعریف این سازمان از مزد حداقل چنین است:

«مزد حداقل عبارت است از حداقل مبلغی که به کارگری برای انجام کاری یا ارائه خدمتی در دوره زمانی معینی پرداخت می شود خواه این کار بر مبنای زمان محاسبه شود یا محصول؛ مبلغی که در هیچ قرارداد فردی یا جمعی قابل کاهش نیست و توسط قانون تضمین می شود و می تواند طوری تنظیم گردد که حداقل نیازهای کارگر و خانواده او را با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی ملی بیوشاند.» (منبع: مزد حداقل: مکانیسم تعیین مزد، کاربرد و نظارت، گزارش III بخش 4B، کنفرانس بین المللی کار، اجلاس ۷۹، ژنو، ۱۹۹۲). دیده می شود که تعریف سازمان بین المللی کار دقیق تر و جامع تر از تعریف شالگونی است، اما این تعریف هم مفهوم اقتصادی - اجتماعی مزد حداقل را دربر ندارد و صرفاً تعریفی حقوقی است که مزد را براساس آنچه در جامعه جاری است امری مفروض و بدیهی می داند. اما هم پژوهشگر اجتماعی و هم کنشگر انقلابی باید این «امر مفروض و بدیهی» را روشن و نقد کنند و نه اینکه آن را درست بپذیرند.

همچنین «دفاع از آسیب پذیرترین» کارگران و ارتباط دادن آن با تعیین مزد حداقل در نوشته شالگونی ملهم از گفتمان سازمان بین المللی کار در این زمینه است. در کتاب «سیستم مزد حداقل» از انتشارات سازمان بین المللی کار، ۲۰۱۴، ص ۶۷ چنین

می خوانیم: «... [مقاله نامه ۱۳۱ سازمان بین المللی کار]، تعیین مزد حداقل از طریق توافق های دسته جمعی را مجاز می داند به شرط اینکه چنین توافق هائی به لحاظ قانونی الزام آور باشند. روند گفتگو و تمایل برای پوشش دادن تمام کارگران آسیب پذیر در قلب [در مرکز] مکانیسم تعیین مزد قرار دارد.» (تأکید از من است. س. ش)

باید توجه داشت که «حداقل دستمزد»، قبل از هر چیز، مزد است و برای داشتن «تصوری روشن از مفهوم حداقل دستمزد» نخست لازم است تصویری روشن از خود مفهوم مزد داشته باشیم. مزد بهای نیروی کار یا توانائی کار است که به گرد ارزش نیروی کار نوسان دارد. نیروی کار در جامعه سرمایه داری کالا است و بنابراین ارزش آن توسط زمان کار اجتماعاً لازم برای تولید (و باز تولید) آن تعیین می شود. نیروی کار عبارت است از توانائی های بدنی و فکری ای که در روند تولید محصولات و خدمات مختلف به کار می روند. بنابراین نه تنها هزینه خوراک و مسکن و پوشاک و درمان برای بازتولید نیروی کار باید به حساب آیند بلکه هزینه آموزش یک رشته مهارت ها (از مهارت های پایه گرفته تا مهارت های بالا و پیچیده) جزء هزینه های انواع یا درجات گوناگون نیروی کارند و مزد باید این هزینه ها را نیز بپوشاند. البته علاوه بر این هزینه ها، کارگران یک رشته نیازهای غیر فیزیکی (معنوی - اخلاقی، فرهنگی، عاطفی، ارتباطی و اجتماعی و غیره) دارند که آنها نیز باید ارضا شوند. پایین تر این موضوع را بیشتر باز خواهم کرد. توجه شود که آنچه درباره هزینه بازتولید نیروی کار می گوئیم توصیف برخی عناصر تشکیل دهنده ارزش نیروی کار است و بیان خواست سطح مزد یا مزد حداقلی که در یک مقطع خاص می توان و باید مطرح کرد نیست. به این موضوع که جنبه عملی دارد در ادامه نوشته خواهم پرداخت.

مزد حداقل، مزد کارگر با ابتدائی ترین مهارت ها (مهارت پایه) یا مزد کارگر ساده است (که البته هزینه تولید و بازتولید خود این مهارت پایه بر حسب زمان ها و مکان های مختلف متفاوت است). عباراتی از نوع «دفاع از آسیب پذیرترین کارگران»، «پوشش دادن تمام کارگران آسیب پذیر» و غیره که شالگونی هم آنها را به کار می برد ما به ازای مادی ندارند، صرفاً لفاظی هایی هستند که از جانب سازمان بین المللی کار و دیگر سازمان های بورژوائی در سطح جهانی یا ملی به کار می روند و از غلظت بالائی از برخورد از بالا و «ترحم و تفقد» ریا کارانه نسبت به کارگران و عوام فریبی بورژوائی آکنده اند. واقعیت این است که بنگاه های سرمایه داری هیچ کارگری را که قابلیت استثمار شدن نداشته باشد (یعنی «دخل» استخدام او از «خرجش» بیشتر نباشد) نگاه نمی دارند. آسیب پذیری کارگران مختص کارگران ساده نیست هر چند اینان بیشتر و زودتر از دیگر کارگران در معرض بیکاری و فقر شدید و لطمات بحران ها و غیره قرار دارند. این آسیب پذیری تا هنگامی که تداوم استثمار را به خطر نیاندازد برای بورژوازی و حکومت های آن اهمیتی ندارد، همان گونه که آسیب پذیری صدها میلیون کارگر بیکار در سراسر جهان برای آنها مهم نیست.

تعیین و پذیرش یک حداقل برای مزد، یعنی حدی که مزد از آن نباید کمتر باشد علت دارد. یکی عبارت است از این واقعیت که پایین تر رفتن مزد از حد مزد فیزیکی یا مزد بخور و نمیر برای تداوم نیروی کار و در نتیجه تداوم استثمار خطرناک است و دولت های بورژوا و سازمان های بورژوائی بین المللی که وظیفه حفاظت از منافع عام بورژوازی را دارند چنین تدابیری را برای تداوم کل نظام سرمایه داری به عمل در می آورند و حتی گاه عناصر بورژوازی منفرد را که ممکن است منافع عام طبقه را نفهمد یا بدان تمکین نکند به رعایت مقررات معینی و ادار می سازند (الزام آور بودن مقررات مربوط به مزد حائل). حتی گاه برخی دولت ها، به منظور مصالح و منافع درازمدت عام نظام سرمایه داری از سوی سازمان های جهانی، مثلاً سازمان بین المللی کار، به رعایت مقررات فراخوانده می شوند. علت دوم و مهم تر، مبارزات خود کارگران است که برای ادامه زندگی و رفع نیازهای مبرم خود به شکل های مختلف با کارفرمایان و دولت ها مبارزه می کنند. علت دیگر تأثیر عوامل بین المللی است: همان گونه که سرمایه داران به دنبال نیروی کار ارزان در سراسر جهان به تکاپو می

پردازند، بخش روزافزونی از کارگران هم برای عرضه نیروی کارشان به جاهائی که قیمت بالاتری برای این کالا پرداخته می شود مهاجرت می کنند که البته این امر نتایج متضاد دارد اما می تواند روی مزد حداقل در کشورهای مهاجر فرست اثر بگذارد (به خاطر کاهش عرضه نیروی کار). عامل مهم دیگر در این مرادوات عبارت است از انتقال تجارب و دستاوردها و طرز زندگی و فرهنگ کارگران کشورهای گوناگون به یکدیگر. خلاصه اینکه هیچ عامل انسان دوستانه، حمایتی بی غرضانه و دفاع از آسیب پذیران در تعیین مزد حداقل وجود ندارد.

بدین سان حداقل چیزی که در مورد پذیرش و تکرار تعاریف سازمان بین المللی کار از سوی شالگونی می توان گفت این است که این تعاریف را به صورتی غیر منقدانه پذیرفته است.

### نقش عنصر فیزیکی و عنصر غیر فیزیکی در تعیین ارزش نیروی کار

شالگونی در ادامه بحث خود به نکته مهم و درستی در تعیین مزد اشاره می کند که باید در تعیین مزد حداقل هم مورد توجه قرار گیرد اما به برخی نتایج نادرست و نامربوط با مقدماتی که بیان می کند می رسد. او می نویسد:

«[...] مفهوم حداقل دستمزد با مفهوم تشکل مستقل طبقه کارگر پیوند ضروری و ارگانیک دارد؛ زیرا متعهد کردن سرمایه داران و دولت سرمایه داری به اجرای مقررات تصویب شده، فقط در بطن پیکارهای طبقاتی کارگران و فشار دانمی آنان امکان پذیر است. در اینجاست که باید به اهمیت مفهومی که مارکس در بررسی ارزش نیروی کار، مورد تأکید قرار می دهد، توجه داشته باشیم. او (در فصل ششم جلد اول کاپیتال) یاد آوری می کند که نیروی کار هر چند در سرمایه داری به کالا تبدیل می شود، ولی با همه کالاهای دیگر فرق دارد و یکی از دلایل مهم این تفاوت را وارد شدن "عنصر تاریخی - اخلاقی" در روند اجتماعی تعیین ارزش نیروی کار می داند. چیزی که این عنصر "تاریخی - اخلاقی" را به وجود می آورد، پیکار طبقاتی کارگران، توازن نیرو میان کارگران و سرمایه داران و نهادی شدن نتایج این پیکار هاست. به عبارت دیگر، در جامعه ای که کارگران سنت های مبارزاتی جا افتاده و محکمی داشته باشند و سازمان یافته تر عمل کنند و توانسته باشند در نظام ارزشی جامعه به نفع خود تغییراتی ایجاد کنند، مسلماً "عنصر تاریخی - اخلاقی" به نفع آنها عمل خواهد کرد.» (تکیه بر جملات از من است. س. ش)

در تعیین ارزش نیروی کار یعنی مزد، چنانکه گفته شد، نه تنها عناصر فیزیکی (جسمانی) مانند خوراک، پوشاک، مسکن، سوخت، دارو و درمان، هزینه رفت و آمد کارگر به محل کار و غیره که برای تولید و بازتولید (ادامه نسل) نیروی کار لازمند به حساب می آیند بلکه یک عنصر «تاریخی و اخلاقی» هم در تعیین ارزش نیروی کار وارد می شود. شالگونی علت به وجود آورنده این «عنصر تاریخی و اخلاقی» را مبارزه طبقاتی کارگران می داند. از آنجا که او این احکام را به مارکس نسبت داده من در اینجا عین جمله مارکس که شالگونی بدان ارجاع داده و جملات دیگری در این باره را از او می آورم تا مفهوم عنصر تاریخی و اخلاقی ای که مارکس از آن در تعیین ارزش نیروی کار یا مزد سخن می گوید روشن شود و معلوم گردد که از نظر مارکس چه چیزی آن عنصر را به وجود می آورد و در ارتباط با این عنصر چه برخوردی باید داشت.

مارکس در فصل ششم جلد اول سرمایه (که شالگونی بدان ارجاع داده) می نویسد:

«ارزش نیروی کار، مانند هر کالای دیگر، با زمان کار لازم برای تولید و در نتیجه باز تولید این کالای ویژه تعیین می شود. نیروی کار تا آنجا که ارزش دارد بیانگر چیزی جز مقدار معینی از کار متوسط اجتماعی که در آن تجسم یافته نیست. نیروی کار تنها به صورت ظرفیت یا توان یک فرد زنده وجود دارد. در نتیجه، تولید آن مفروض بر وجود [زنده بودن] اوست.»

از این رو مارکس ضرورت تداوم این نیروی کار در طول زمان را خاطر نشان می کند طوری که پس از مرگ یا از کار افتادگی کارگر جانشینی برای او وجود داشته باشد. بدین سان مزد باید به اندازه ای باشد که نه تنها نیروی کار کارگر را برای انجام کار تأمین کند بلکه هزینه بازتولید این نیرو در طول زمان (تولید مثل و ادامه نسل کارگر) را نیز بپوشاند. اینها که برشمرديم نیازهای فیزیکی (جسمانی) یا عنصر فیزیکی نیروی کارند. مارکس می نویسد:

«وسایل معیشت کارگر باید برای نگهداری او در وضعیت عادی اش به عنوان فرد کارکن کافی باشند. نیازهای طبیعی او مانند خوراک، پوشاک، سوخت و مسکن بر حسب شرایط اقلیمی و دیگر شرایط کشور او تغییر می کنند. از سوی دیگر، تعداد و دامنه نیازهای به اصطلاح ضروری کارگر و نیز شیوه ارضای آنها، خود محصول تکامل تاریخی اند و از این رو تا حد زیادی به درجه تمدن یک کشور و به طور اخص به شرایط، عادات و درجه آسایشی بستگی دارند که تحت آن طبقه کارگران آزاد پرورش یافته اند. بنابراین در تمایز با دیگر کالاها، در تعیین ارزش نیروی کار یک عنصر تاریخی و اخلاقی (moral moral) وارد می شود. با این همه در کشوری معین و در دوره ای معین مقدار متوسط وسایل معیشت لازم برای کارگر، عملاً شناخته شده است.» (تکیه کلمات از من است. س. ش)

از آنجا که عبارات بالا و درک درست آنها در ادامه بحث ما اهمیت دارند ترجمه آنها را از متن فرانسوی جلد اول سرمایه - که مورد بازبینی خود مارکس هم قرار گرفته بود - در اینجا می آورم:

«[...] پس باید مجموع وسایل معیشت برای نگهداری او در حالت زندگی نرمال کافی باشند.»

نیازهای طبیعی مانند خوراک، پوشاک، سوخت [گرما]، مسکن و غیره بر حسب ویژگی های اقلیمی و فیزیکی یک کشور تغییر می کنند. از سوی دیگر حتی تعداد به اصطلاح نیازهای طبیعی و نیز شیوه ارضای آنها محصولی تاریخی است و از این رو تا حد زیادی به درجه تمدنی که جوامع بدان رسیده اند بستگی دارد. خاستگاه های [منشأ] طبقه کارگر در هر کشور، محیط [شرایط] تاریخی ای که در آن پرورش یافته، بالاترین تأثیر را به مدتی طولانی بر عادات، مطالبات و در نتیجه بر نیازهای زندگی اش می گذارند. بنابراین نیروی کار از نقطه نظر ارزش حاوی [حامل] عنصری اخلاقی (مورال) و تاریخی است؛ امری که آن را از دیگر کالاها متمایز می کند. اما برای یک کشور و در دوره ای معین اندازه لازم وسایل معیشت نیز چیزی داده شده [مفروض] است.» (مارکس، سرمایه، جلد اول، ترجمه فرانسوی، انتشارات پروگرس، مسکو، ۱۹۸۲، ص ۱۷۲-۱۷۳)

می بینیم که مارکس از یک رشته نیازهای فیزیکی (جسمانی) که برای تولید و بازتولید نیروی کار لازم هستند حرف می زند (عنصر فیزیکی در تعیین ارزش نیروی کار) که تعداد و چگونگی ارضای آنها «محصول تکامل تاریخی اند و از این رو تا حد زیادی به درجه تمدن یک کشور و به طور اخص به شرایط، عادات و درجه آسایشی بستگی دارند که تحت آن طبقه کارگران آزاد پرورش یافته اند.» بدین سان مارکس «عنصر تاریخی و اخلاقی» در تعیین ارزش نیروی کار را به درجه تمدن یک کشور مربوط می کند و آن را محصول تکامل تاریخی، خاستگاه های طبقه کارگر و شرایطی که تحت آن پرورش یافته مربوط می کند. همچنین از عادات و مطالباتی که شرایط تاریخی و اجتماعی در طول زمان آنها را به نیازهای زندگی کارگران

تبدیل کرده اند سخن می گوید. مارکس در اینجا از مبارزه طبقاتی چیزی نمی گوید. پایین تر خواهیم دید که مارکس در تبیین این عنصر تاریخی و اجتماعی از عوامل غیر فیزیکی یا مورال در تعیین ارزش نیروی کار نام می برد. ضمناً در عبارات فوق ترجمه واژه «مورال» به «اخلاقی» ترجمه دقیقی نیست و تمام بار معنی این اصطلاح را منتقل نمی کند (۱)

برای اینکه منظور مارکس از عنصر «مورال» روشن تر شود به جملات دیگری از مارکس توجه می کنیم. در عبارات زیر به روشنی می بینیم که او صریحاً از «نیازهای فکری و اجتماعی» کارگران (یعنی از نیازهای غیر فیزیکی) حرف می زند که در واقع بخشی از همان عنصر مورال در تعیین مزد و یا در تعیین حد روزانه کار (ساعات کار روزانه) را تشکیل می دهند که رابطه کاملاً مستقیمی با مزد دارد. مارکس در فصل دهم جلد اول سرمایه «محدودیت های طولانی کردن ساعات کار روزانه» درباره عوامل مانع طولانی کردن هرچه بیشتر ساعات کار روزانه (که خواست سرمایه داران است) می نویسد:

«طولانی کردن روزانه کار [زمان کار روزانه] علاوه بر محدودیت های صرفاً فیزیکی، با محدودیت های اخلاقی (مورال) مواجه می شود. کارگر برای ارضای نیازهای فکری و اجتماعی خود به زمان نیاز دارد که دامنه و تعداد این نیازها را وضعیت عمومی پیشرفت اجتماعی تعیین می کند. بنابراین تغییرات روزانه کار بین کرانه های [مرزهای] فیزیکی و اجتماعی نوسان می کند. هر دوی این شرایط محدود کننده طولانی کردن روز کار، سرشت بسیار کشداری دارند و امکان بالاترین دامنه مانور را می دهند.» (تکیه کلمات از من است. س. ش)

مارکس در همان فصل دهم در قسمت «مبارزه برای روزانه کار نرمال» می نویسد:

«روزانه کار چیست؟ طول زمانی که طی آن سرمایه می تواند نیروی کاری را، که به طور روزانه می خرد، مصرف کند چقدر است؟ تا چه اندازه می توان زمان کار روزانه را فراتر از زمان کار لازم برای بازتولید نیروی کار طولانی تر کرد؟ دیدیم که پاسخ سرمایه چنین است: زمان کار روزانه ۲۴ ساعت است منهای چند ساعت استراحت که بدون آن نیروی کار مطلقاً از اینکه به خدمت گرفته شود سرباز می زند. بنابراین بدیهی است که کارگر در کل زندگی اش چیزی نیست جز نیروی کار و از این رو تمام وقتی که در اختیار دارد به طور طبیعی و قانونی زمان کار است که باید وقف خودکستری سرمایه شود. زمان برای آموزش، تکامل فکری، انجام وظایف اجتماعی و مراودات اجتماعی، جولان آزاد فعالیت های بدنی و فکری و حتی استراحت در روز یکشنبه (آن هم در کشوری که [به دلایل مذهبی] مخالف کار در روز یکشنبه است)، همه اینها برای سرمایه حرف مفت به حساب می آیند! سرمایه در شهوت کور و لگام ناپذیرش، در گرسنگی گرگ وارش برای ارزش اضافی، نه تنها محدودیت های اخلاقی (مورال) بلکه حتی مرز فیزیکی حداکثر [طولانی کردن زمان کار] را در می نوردد [پایمال می کند].» (تکیه کلمات از من است. س. ش)

در بخش آخر «مزد، بها و سود» (۱۸۶۵) نیز مارکس به دو عنصری که در تعیین ارزش نیروی کار وارد می شوند اشاره می کند: «ارزش نیروی کار با دو عنصر تعیین می شود یکی صرفاً فیزیکی و دیگری تاریخی یا اجتماعی».

در جمله بالا می بینیم که مارکس تنها اصطلاح «تاریخی یا اجتماعی» را به کار می برد. در واقع هر معنایی برای «عنصر اخلاقی یا مورال» قایل باشیم در واژه «اجتماعی» وجود دارد.

مارکس همچنین در جلد اول «تئوری های ارزش اضافی» فصل ۲، درباره فیزیوکرات ها می گوید که آنها با مطالعه مزد حداقل توانستند به ارزش نیروی کار و تفاوت آن با ارزشی که این نیرو به وجود می آورد پی ببرند و به منشأ کار مولد و

ارزش اضافی نزدیک شوند (هرچند از نظر آنان تنها کار کشاورزی کار مولد به حساب می‌آید و درک روشنی از مفهوم ارزش نداشتند). مارکس در همان حال خاطر نشان می‌کند که مزد حداقل از نظر فیزیوکرات‌ها، مزد مطلقاً لازم *strict nécessaire* برای زنده ماندن بود و توسط نیازهای طبیعی تعیین می‌شد و آنها عنصر اجتماعی و تاریخی را در تعیین مزد حداقل نادیده می‌گرفتند. عین گفته‌های مارکس چنین است:

«چنانکه دیدیم، بنیاد تکامل تولید سرمایه‌داری به طور کلی عبارت است از اینکه نیروی کار همچون کالائی که متعلق به کارگران است با شرایط کاری روبرو می‌گردد که در کالاهائی به شکل سرمایه‌نگهداری می‌شوند و مستقل از کارگران وجود دارند. تعیین ارزش نیروی کار، به عنوان یک کالا، دارای اهمیت حیاتی است. این ارزش برابر است با زمان کار لازم برای تولید وسایل معیشتی که برای بازتولید نیروی کار لازم اند، یا قیمت وسایل معیشت لازم برای زندگی کارگر به عنوان کارگر. تنها بر این پایه است که تفاوت بین ارزش نیروی کار و ارزشی که نیروی کار به وجود می‌آورد ظاهر می‌شود - تفاوتی که در مورد هیچ کالای دیگری وجود ندارد، زیرا هیچ کالای دیگری وجود ندارد که ارزش مصرف آن و در نتیجه مصرف آن بتواند ارزش مبادله آن یا ارزش مبادله‌ای را که از آن ناشی می‌شود افزایش دهد.

بنابراین، بنیاد اقتصاد سیاسی مدرن، که کار آن تحلیل تولید سرمایه‌داری است، درک ارزش نیروی کار به عنوان چیزی است تثبیت شده یا کمیته مفروض (داده شده)، چنانکه در عمل در هر حالت خاصی چنین است. از این رو به درستی، مزد حداقل نقطه مرکزی تئوری فیزیوکرات‌ها را تشکیل می‌دهد. آنها هرچند هنوز سرشت خود ارزش را تشخیص نداده بودند اما توانستند ارزش نیروی کار را تعیین کنند زیرا این ارزش در قیمت وسایل معیشت ضروری یعنی در مجموعه‌ای از ارزش‌های مصرفی معین تظاهر می‌یابد. در نتیجه بی‌آنکه در باره سرشت ارزش درک روشنی داشته باشند توانستند ارزش نیروی کار را به عنوان کمیته معین تا آنجا که برای تحقیق‌شان لازم بود بفهمند. افزون بر این اگر به غلط این مزد حداقل را کمیته تغییرناپذیر تصور کردند که از نظر آنان کاملاً توسط طبیعت تعیین شده است و نه با واسطه مرحله تکامل تاریخی، که خود کمیته است دستخوش نوسانات، اما این اشتباه به هیچ رو درستی انتزاعی استنتاجات آنها را تغییر نمی‌دهد زیرا اختلاف بین ارزش نیروی کار و ارزشی که نیروی کار به وجود می‌آورد اصلاً به اینکه ارزش نیروی کار بزرگ یا کوچک فرض شده باشد بستگی ندارد.»

منظور از این نقل قول‌های طولانی از مارکس این بود که روشن شود درک او از اصطلاح عنصر «مورال» که در فارسی به «اخلاقی» ترجمه شده و شالگونی هم واژه اخلاقی را به عنوان معادل مورال به کار برده چیست.

نقل قول‌هایی که از مارکس کردیم همگی نشان می‌دهند که منظور مارکس از عنصر مورال در تعیین ارزش نیروی کار عنصر غیر فیزیکی و یا نیازهای غیر فیزیکی کارگران است. مارکس خاطر نشان می‌کند که این عنصر غیر فیزیکی به عوامل تاریخی و اجتماعی، به درجه پیشرفت اجتماعی و به شرایطی که کارگر در آن پرورش یافته بستگی دارد. اما شالگونی می‌گوید: «چیزی که این عنصر تاریخی - اخلاقی را به وجود می‌آورد، بیکار طبقاتی کارگران، توازن نیرو میان کارگران و سرمایه‌داران و نهادی شدن نتایج این بیکارهاست.» ادعای شالگونی در مورد عامل ایجاد عنصر «تاریخی - اخلاقی» یا به عبارت روشن‌تر عامل ایجاد عنصر غیر فیزیکی در تعیین ارزش نیروی کار، نادرست است. بیکار طبقاتی کارگران البته می‌تواند به دست‌یابی کارگران به بخشی از این «عنصر تاریخی و مورال» و یا به عبارت ساده‌تر به بخشی از خواست‌های غیر فیزیکی کارگران منجر شود، اما مبارزه طبقاتی موجد عنصر مورال یا غیر فیزیکی در تعیین ارزش نیروی کار نیست. عامل موجد عنصر غیر فیزیکی در تعیین نیروی کار عبارت است از نیاز کارگر به این عنصر یعنی مثلاً نیاز او به

مطالعه، تئاتر، موسیقی و هنر به طور کلی، رادیو، تلویزیون، اینترنت، به برگزاری جشن، به مسافرت و تفریح، به ورزش به زیارت و دیگر مراسم دینی (فارغ از اینکه چه قضاوتی نسبت به آنها داریم)، به دیدار از دوستان و خویشاوندان و مهمانی رفتن و مهمانی دادن (مراودات اجتماعی)، به ارتباطات (تلفن و...)، به شرکت در فعالیت های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، به همبستگی و همکاری با هم طبقه ای های خود در سطح جهانی و غیره و غیره. رفع همه این نیازها هزینه دارد.

اما چرا این نیازها مطرح می شوند؟ چون کارگر آدم است! همچنین به این خاطر که در محیط اجتماعی او یا در محیطی که پرورش یافته امکاناتی برای رفع آنها وجود دارند و کسان دیگری از آنها بهره برداری می کنند و نیز به این خاطر که در جامعه ای که زندگی می کند ممکن است برخی از اینها به طور تاریخی نهادینه شده باشند (خواه در اثر مبارزات تاریخی طبقه کارگر و یا علل اجتماعی، سیاسی و تاریخی دیگر). روشن است که با رشد مبارزات طبقه کارگر و با ارضای نسبی نیازهای فیزیکی نیازهای غیر فیزیکی برجستگی بیشتری پیدا می کنند و جزء چیزهای اجتناب ناپذیر زندگی می شوند و مزد کارگر باید هزینه این چیزهای ضروری غیر فیزیکی را هم ببوشاند. اگر شالگونی می پذیرد که عنصر مورال مورد نظر او، تاریخی هم هست پس الزاماً و همیشه ناشی از پیکار طبقاتی کارگران نیست چون طبقه کارگر همواره در طول تاریخ وجود نداشته است! بی تردید بخش مهمی از این نیازها محصول مدرن اند و طبقه کارگر با مبارزات خود به برخی از آنها دست یافته است یا می تواند دست یابد. همچنین بخشی از آنها در اثر مبارزات طبقه کارگر در جامعه تثبیت یا نهادینه شده اند یا می توانند نهادینه شوند. اما در هر حال باید توجه داشت که نیاز است که موجب مبارزه می شود و نه مبارزه موجب نیاز، ولی در تحلیل شالگونی جای اسب و گاری عوض شده است! حتی اگر بپذیریم که آگاهی کارگران در اثر مبارزه بالا می رود و به ضرورت برخی چیزها که قبلاً فکرش را نمی کردند برایشان مطرح می شود (مثلاً مطالعه یا داشتن وقت فراغت بیشتر برای شرکت در فعالیت اجتماعی یا آگاهی از دستاوردهای هم طبقه ای های خود در جوامع دیگر و غیره)، اما به طور کلی و عام نمی توان گفت که پیکارهای طبقاتی پرولتاریا موجد «عنصر تاریخی - اخلاقی»، که چیزی جز نیازهای غیر فیزیکی نیروی کار نیست، شده اند. زیرا آگاهی و مبارزه تنها کارگران را با اهمیت آنها آشنا می کند و کارگران تا واقعا احساس نیاز نکنند برای خواستی به مبارزه روی نمی آورند. شالگونی معنی اصطلاح «عنصر تاریخی - اخلاقی» را روشن نمی کند و آن را در هاله ای از ابهام همچون «فرشته نگهبان اجتماعی» پرودونی به تصویر می کشد. از این رو جای شگفتی نیست که نتیجه ای ایده آلیستی از گفته کاملاً ماتریالیستی مارکس می گیرد: در دیدگاه شالگونی مبارزه طبقاتی نیاز را به وجود می آورد و نه نیاز مبارزه طبقاتی را.

روشن است که مبارزه طبقاتی در تعیین مزد به طور کلی و از جمله مزد حداقل نقش دارد و این نقش می تواند بسیار مهم باشد که به مبارزه جوئی کارگران و درجه آگاهی و تشکل آنها بستگی دارد. اما مسایل را نباید با هم قاطی کرد. هنگامی که درباره روند تعیین مزد حرف می زنیم و این روند را براساس قانون ارزش و کالا بودن نیروی کار بررسی می کنیم نخست باید ارزش نیروی کار را که از دو عنصر فیزیکی (جسمانی) و غیر فیزیکی تشکیل شده بررسی کنیم. تعداد و دامنه عناصر فیزیکی و عناصر مورال یا غیر فیزیکی از دید مارکس به درجه پیشرفت و تکامل اجتماعی (که البته مبارزه طبقه کارگر و مادیت یافتن نتایج این مبارزه خود از مهم ترین شاخص های پیشرفت و تکامل اجتماعی به ویژه در دنیای معاصر است) و شرایطی که کارگران در آن پرورش یافته اند بستگی دارند. هم عناصر فیزیکی و هم عناصر غیر فیزیکی در تعیین ارزش نیروی کار نقش دارند. همان گونه که عوامل دیگر مانند عرضه و تقاضای نیروی کار در این زمینه مؤثرند. مثلاً مزد کارگران در کویت یا عربستان سعودی یا قطر بیشتر از مزد کارگران در هند یا ایران است. این بدان معنی نیست که کارگران کویت یا عربستان سعودی یا قطر آگاه تر، متشکل تر یا مبارزتر از کارگران هند یا ایران هستند! در این مورد عرضه و تقاضا نقش

بسیار مهم تری ایفا می کند، البته عوامل اقتصادی و سیاسی دیگری نیز نقش دارند اما چیزی که با اطمینان می توان گفت این است که علت اختلاف مزد مذکور، اختلاف در مبارزه جوئی یا متشکل بودن کارگران عربستان، کویت و قطر از یک سو، و کارگران هند یا ایران از سوی دیگر نیست.

پس از بررسی اقتصادی مزد به بحث مبارزه کارگران برای افزایش مزد می رسیم.

کارگران هنگامی که به شناخت علمی از مزد - و از جمله مزد حداقل - در جامعه سرمایه داری، مسلح شوند، یعنی هنگامی که نقش مزد در روابط تولید سرمایه داری و در روند استثمار کار توسط سرمایه برای آنها روشن گردد، هنگامی که پیوند این روابط را با طبقات اجتماعی درک کنند، هنگامی که به نقش تعیین کننده مبارزه طبقاتی در تغییر و تکامل جامعه آگاه شوند و با این آگاهی قوانین تکامل جامعه سرمایه داری را ارزیابی کنند، هنگامی که به اجتناب ناپذیری عینی فروپاشی نظام سرمایه داری که امکان نفی انقلابی آن را فراهم می کند پی ببرند، هنگامی که به روش این نفی انقلابی و ضرورت آن که تسخیر قدرت سیاسی به دست خود، برای خود و برای تمام زحمتکشان جامعه است واقف گردند، هنگامی که به امکان و ضرورت نفی استثمار و الغای کار مزدی و پی ریزی جامعه ای فارغ از استثمار و طبقات بر ویرانه های سرمایه داری آگاه شوند در آن صورت در هر مبارزه ای، از جمله در مبارزه برای افزایش مزد با نیرو، عزم، پیگیری و قدرت اخلاقی ای چند برابر حالت عادی وارد میدان خواهند شد.

شناخت و کاربست نظریه مارکسی مزد در جامعه سرمایه داری همچنان به کارگران می آموزد تا نه تنها گفتمان های ضد کارگری حکومت و سرمایه داران و کارگزاران آنها را بشناسند و طرد کنند بلکه به ماهیت بورژوائی و استثمارگرانه تئوری های زیرکانه تر اما به همان اندازه ضد کارگری مانند دیدگاه های ریکاردو، لاسال، سرافا و غیره که در اشکال قدیمی و یا جدید خود اذهان کارگران را بمباران می کنند پی ببرند. (۲)

مبارزه کارگران برای افزایش مزد دامنه ای بسیار وسیع دارد: از مبارزه با شرایطی که حتی مزد حداقل فیزیکی پرداخت نمی شود یا به زحمت پرداخت می شود تا مبارزه برای ارضای نیازهای روز افزون فیزیکی و غیر فیزیکی کارگران و نیز فراتر رفتن مزد از ارزش نیروی کار (با احتساب این نیازها) را در بر می گیرد و سرانجام به نفی نظام کار مزدی می رسد. البته نفی نظام کار مزدی تنها از طریق مبارزه اقتصادی صورت نمی گیرد بلکه طبقه کارگر در مبارزه طبقاتی همه جانبه، پیگیر، سخت و طولانی در عرصه های اقتصادی، سیاسی و نظری با درکی روشن از اجتناب ناپذیری نابودی شیوه تولید سرمایه داری و نظام طبقاتی به طور کلی و امکان و ضرورت پی ریزی جامعه ای فارغ از استثمار و طبقات و نیز با شناخت و ارزیابی دقیق صفت بندی های طبقاتی و توازن نیروها در سطح داخلی و بین المللی است که می تواند به این هدف نزدیک شود.

از بحث های نظری ای که در بالا در مورد مزد حداقل، عناصر فیزیکی و غیر فیزیکی مزد و نیز مبارزه طبقاتی مطرح شد باید نتیجه عملی گرفت. یک نتیجه عملی مهم که مسأله روز کارگران ایران هم هست، مبارزه برای افزایش مزد حداقل است. این مزد حداقل باید هم نیازهای فیزیکی و هم نیازهای غیر فیزیکی کارگران را برآورده کند. برای رفع نیازهای فیزیکی (یعنی زنده ماندن و توانائی ادامه کار) یک خانوار کارگری (که اندازه متوسط آن ۳/۵ نفر فرض می کنیم) به حداقل ۲ تا ۲/۲ میلیون تومان در ماه نیاز است (خط فقر مطلق). حال اگر حداقل نیازهای غیر فیزیکی (نیازهای فرهنگی، ارتباط و اجتماعی، تفریح و غیره) را نیز در نظر بگیریم دست کم به ۵/۳ میلیون تومان در ماه نیاز است: یعنی رقمی که از سوی ۱۳



تشکل فعالان کارگری مطرح شده است. روشنفکرانی مانند فریبرز رئیس دانا که از مزد حداقل ۱/۵ میلیون تومان در ماه دفاع می کنند از حد خط فقر مطلق و یا نیازهای فیزیکی حداقل خانوار کارگری فراتر نمی روند.

شالگونی هم که «عنصر تاریخی - اخلاقی» در تعیین ارزش نیروی کار را - که دیدیم همان نیازهای غیر فیزیکی است - مطرح می کند و قاعدتاً باید در خواست افزایش مزد حداقل این «عنصر» را دخالت دهد در باره میزان این مزد حداقل یا دست کم روش تعیین آن سکوت را ترجیح می دهد!

### «مسلمات» شالگونی

شالگونی می نویسد:

«قبل از اتخاذ هر موضعی در مورد حداقل دستمزد، مسلمات زیر را باید به یاد داشته باشیم:

یک - در ایران زیر سلطه جمهوری اسلامی، اکثریت عظیم کارگران (یعنی کسانی که در کارگاه ها و شرکت های زیر ده نفر کار می کنند) رسماً و قانوناً از شمول قانون کار تدوین شده و پذیرفته شده توسط خود رژیم حاکم خارج اند. معنای این واقعیت این است که هر تصمیمی که درباره حداقل دستمزد گرفته شود، در بهترین حالت فقط شامل اقلیتی از کارگران خواهد بود. و اگر قبول کنیم که کارکرد اصلی تعیین حداقل دستمزد، دفاع از آسیب پذیرترین و غیر ماهر ترین کارگران است، و همچنین اگر قبول کنیم که اکثریت عظیم کارگران کارگاه های کوچک جزو آسیب پذیرترین های طبقه کارگر محسوب می شوند، باید بپذیریم که در ایران اسلامی چنین مقرراتی (نه عملاً، بلکه) رسماً و قانوناً نمی تواند شامل حال اکثریت قاطع کارگران آسیب پذیر بشود.» (تأکیدها از من است. س. ش)

این گفته شالگونی که «اکثریت عظیم کارگران (یعنی کسانی که در کارگاه ها و شرکت های زیر ده نفر کار می کنند) رسماً و قانوناً از شمول قانون کار تدوین شده و پذیرفته شده توسط خود رژیم حاکم خارج اند» غلط است! برخلاف گفته شالگونی کارگران کارگاه ها و شرکت های زیر ده نفر مشمول قانون مزد حداقل یعنی ماده ۴۱ قانون کار هستند به رغم اینکه کارگاه های زیر ده نفر از شمول برخی مواد و تبصره های دیگر این قانون معاف شده باشند. ادعای شالگونی در مورد اینکه کارگران کارگاه های دارای کمتر از ده کارکن «رسماً و قانوناً از شمول قانون کار تدوین شده و پذیرفته شده توسط خود رژیم حاکم خارج اند» ناشی از بی اطلاعی او یا از بی توجهی اش به روند و محتوای معاف کردن کارگاه های کوچک از برخی مواد و تبصره های قانون کار است. من در اینجا برای روشن شدن موضوع، این روند و محتوای تصمیمات و عملکرد رژیم در این باره را به طور مختصر توضیح می دهم.

بحث معاف کردن کارگاه های کوچک از شمول برخی از مواد قانون کار از سال ۱۳۶۹ یعنی از هنگام تصویب قانون کار مطرح بود و ماده ۱۹۱ قانون کار این امکان را پیش بینی کرده است. دولت ضد کارگری خاتمی نخست کارگاه های دارای کمتر از پنج کارگر و سپس کل کارگاه های دارای کمتر از ده کارگر را از شمول برخی از مقررات قانون کار و نه تمام مواد و تبصره های این قانون بیرون آورد (۲۹ دی ۱۳۸۱). البته این معافیت کارگاه های زیر ده نفر از برخی مقررات قانون کار ظاهراً موقتی و برای سه سال بود. پس از خاتمی دولت ضد کارگری احمدی نژاد هم این معافیت را در سال های ۱۳۸۴ و ۱۳۸۷ تمدید کرد. دولت ضد کارگری روحانی نیز حتی بی آنکه زحمت تشکیل هیأت وزیران را در این باره به خود بدهد این معافیت را تمدید کرده است.

من متن کامل «آیین نامه معافیت کارگاه های کوچک دارای کمتر از ده نفر کارگر از شمول برخی از مقررات قانون کار، موضوع ماده (۱۹۱) قانون کار» را در پیوست این نوشته می آورم و دو ماده اصلی آن را که به بحث بالا مربوط می شود در زیر نقل می کنم:

«هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار، موضوع نامه شماره ۷۶۱۷۴ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۱۴ وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، امور اقتصادی و دارایی، بازرگانی، صنایع و معادن و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و به استناد ماده (۱۹۱) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ - تصویب نمود :

**ماده ۱-** موارد استثناء و معافیت کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار به شرح زیر تعیین می گردد :

تبصره ماده (۱۰)، ماده (۱۲)، ماده (۱۶)، ماده (۱۷)، ماده (۱۸)، ماده (۱۹)، ماده (۲۶)، ماده (۲۷)، ماده (۲۸)، ماده (۲۹)، ماده (۳۱)، ماده (۳۲)، ماده (۴۸)، ماده (۴۹)، ماده (۵۰)، ماده (۵۱)، ماده (۵۶)، ماده (۵۸)، ماده (۶۲)، ماده (۶۴)، ماده (۶۵)، ماده (۶۶)، ماده (۷۳)، ماده (۷۷)، ماده (۸۱)، ماده (۸۲)، ماده (۱۱۰)، ماده (۱۴۹)، ماده (۱۵۰)، ماده (۱۵۱)، ماده (۱۵۲)، ماده (۱۵۳)، ماده (۱۵۴)، ماده (۱۵۵)، ماده (۱۵۶)، ماده (۱۷۳) در ارتباط با مواد (۱۵۲) الی (۱۵۵) و ماده (۱۷۵) در ارتباط با ماده (۸۱) قانون کار .

**ماده ۲-** مدت معافیت از شمول مواد یاد شده سه سال تعیین می گردد.»

چنانکه دیده می شود کارگاه های کوچک زیر ده نفر از برخی مواد و تبصره های قانون کار که لیست آنها در بالا آمده معاف شده اند و نه از تمام مواد و تبصره های قانون کار. به طور مشخص کارگاه های کوچک زیر ده نفر از ماده ۴۱ قانون کار که مربوط به مزد حداقل و نحوه تعیین آن است نیستند. بنابراین برخلاف «مسلمات» شالگونی، مزد حداقل تنها مربوط به اقلیتی از کارگران با مزد حداقل (که در کارگاه های دارای ده کارگر و بیشتر کار می کنند) نیست بلکه مربوط به تمامی کارگران با مزد حداقل است، چه در کارخانه ها و دیگر واحدهای بزرگ و چه در واحدهای کوچک، چون این آخری ها هم برخلاف تصور و ادعای شالگونی مشمول ماده ۴۱ قانون کارند.

هیأت اجرایی سازمان کارگران انقلابی ایران (راه کارگر) در «تزهائی درباره حداقل دستمزد در شرایط امروز ایران» (۲۱ اسفند ۱۳۹۳) که شالگونی در پیوست مقاله خود آورده می گوید:

«در کشوری که اکثریت قریب به اتفاق نیروی کار رسماً از پوشش همه قوانین کار کنار گذاشته شده اند و حکومت خود مشوق اصلی "بازار سیاه نیروی کار" است، چگونه ممکن است "حداقل دستمزد" به عنوان یک مفهوم قانونی ارزش اجرایی پیدا کند؟» (تکیه بر کلمات از من است. س. ش) بدین سان هیأت اجرایی سازمان کارگران انقلابی ایران (راه کارگر) هم مرتکب همان اشتباه شالگونی گردیده است. یعنی بدون توجه به اینکه کارگاه های زیر ده نفر از شمول برخی مقررات قانون کار معاف شده اند، که البته ماده ۴۱ (مربوط به مزد حداقل) جزء آنها نیست، و نه از شمول قانون کار به طور کلی، می گوید: «اکثریت قریب به اتفاق نیروی کار رسماً از پوشش همه قوانین کار کنار گذاشته شده اند». بدین سان هیأت اجرایی سازمان کارگران انقلابی ایران (راه کارگر) یک خطا را، که ناشی از نشناختن موضوعی است که به نقدش می پردازد، به مرتبه «تز» ارتقا می دهد!

### **جمعیت کارگرانی که مزد حداقل می گیرند چقدر است؟**

طبق داده های گزیده آماری سازمان تأمین اجتماعی در پایان خرداد ۱۳۹۵ (از انتشارات دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی، شهریور ۱۳۹۴) جمعیت کل بیمه شدگان اصلی این سازمان سیزده میلیون و سیصد و بیست و هفت هزار و شش صد و نود و دو (۱۳۳۲۷۶۹۲) نفر بوده اند که نه میلیون و دویست و پنجاه و سه هزار و شش صد و بیست و سه (۹۲۵۳۶۲۳) نفر آنها را بیمه شدگان اجباری (یعنی کارکنان مزدی بیمه شده)، شش صد و شصت و چهار هزار و شش صد و شصت و هشت (۶۶۴۶۶۸) نفر آنها را کارگران ساختمانی و صد و شصت و چهار هزار و نهصد و شصت و شش (۱۶۴۹۶۶) نفر

آنها را کارگران بیکار تشکیل می داده اند. بدین سان در آخر خرداد ۱۳۹۴ جمع کل کارکنان مزدی بیمه شده سازمان تأمین اجتماعی به ده میلیون و هشتاد و سه هزار و دویست (۱۰۰۸۳۲۷۷) نفر می رسید. در همین تاریخ کل جمعیت مستمری بگیران اصلی این سازمان (بازنشستگان، از کار افتادگان و غیره) به دو میلیون و هشتصد و پنجاه هزار و نهصد و ده (۲۸۵۰۹۱۰) نفر می رسید که اکثریت عظیم آنها را کارکنان مزدی بازنشسته یا ازکارافتاده تشکیل می دهند. بدین سان جمعیت کارگران و مستمری بگیران بیمه شده نزد سازمان تأمین اجتماعی در خرداد ۱۳۹۴ به حدود ۱۳ میلیون نفر می رسید.

طبق گفته فرامرز توفیقی، عضو «مجمع عالی نمایندگان کارگران ایران و عضو کار گروه مزد ۹۵ در شورای عالی کار، جمعیت کل کارگرانی که مزد حداقل دریافت می کنند حدود ۷۰ درصد کل مشمولان قانون کار را تشکیل می دهد (مهر نیوز، ۱۹ بهمن ۱۳۹۴). از این رو با توجه به اینکه طبق داده های سازمان تأمین اجتماعی جمعیت کل مشمولان قانون کار حدود ۱۳ میلیون نفر است، جمعیت کارگرانی که مزد حداقل یا کمتر دریافت می کنند رقمی در حدود ۹ میلیون کارگر را دربر می گیرد که با اعضای خانواده هایشان جمعیتی بیش از ۳۰ میلیون نفر را تشکیل می دهند. بدین سان حداقل بگیران مشمول قانون کار، برخلاف تصور شالگونی، جمعیت کوچکی نیستند!

پائین تر خواهیم دید که رابطه میان مزد حداقل و دیگر مزدها رابطه ای ارگانیک و قوی است و حتی اگر جمعیت کارگرانی که مزد حداقل می گیرند درصد کوچکی از کل طبقه کارگر باشد (مانند کشورهای پیشرفته سرمایه داری)، باز هم کل طبقه کارگر (از جمله کارگرانی که مزدی بالاتر از مزد حداقل دارند) در افزایش مزد حداقل نفع دارند و در عمل هم از چنین خواستی حمایت می کنند (نه به خاطر ترحم و یا به قول شالگونی به خاطر حمایت از «آسیب پذیر ترین و "غیر ماهر ترین" کارگران بلکه به خاطر منافع بنیادی طبقاتی پرولتاریا که پائین تر بدان خواهیم پرداخت).

نکته مهم دیگری که شالگونی از آن غفلت کرده این است که در روند تعیین مزد حداقل در ایران که هر ساله در اواخر اسفند ماه صورت می گیرد، نه تنها در مورد افزایش مزد حداقل، بلکه در مورد حداقل افزایش سایر مزدها نیز تصمیم گیری می شود. شالگونی که روند و محتوای معافیت کارگاه های زیر ده نفر از برخی مقررات قانون کار را نادیده گرفته، طبیعتاً به روند تعیین حداقل مزد که هر ساله در اواخر اسفند ماه انجام می شود نیز بی توجه و بی اعتنا مانده است. شالگونی این روند را که درباره مزد - چه مزد حداقل و چه سطوح دیگر مزد- تصمیم گیری می کند، «مراسم و مناسک رژیم» تلقی می کند و میزان «تبرای» او از آن مراسم و مناسک به حدی است که حتی برایش مهم نیست که در آنجا چه می گذرد از این رو نه تنها نمی داند بلکه نمی خواهد بداند که دولت، سرمایه داران و کارگزاران آنها در «شورای عالی کار» چه تصمیم هائی می گیرند و چه آشی برای بیش از ده میلیون کارگر می پزند. شالگونی توجهی به این واقعیت ندارد که «شورای عالی کار» - هرچند ساخته رژیم جمهوری اسلامی نیست و در رژیم شاه هم با ترکیب کمابیش مشابهی وجود داشت - اکنون یکی از نهادهای رژیم است درست مانند مجلس خبرگان، مجمع تشخیص مصلحت، بیت خامنه ای، دستگاه قضائی، مجلس شورای اسلامی، شورای امنیت ملی، صدا و سیما، دستگاه نماز جمعه و غیره و غیره. همه اینها برای سرکوب و تحمیق مردم ساخته شده اند در ضمن همه اینها ابزارهای حکومت اند درست مانند سپاه پاسداران و ارتش و پلیس و دستگاه امنیتی و نظام اداری و دستگاه سانسور و گشت های «محسوس» و «نامحسوس» رژیم. تصمیماتی که در آنها گرفته می شود، اعمالی که مرتکب می شوند و گفتمانی که در آنها به پیش می رود برای ادامه حاکمیت رژیم اسلامی سرمایه لازمند و «زینتی» نیستند. مردم و به ویژه فعالان سیاسی و انقلابی باید این تصمیمات، اعمال و گفتمان ها را بشناسند و اثرات آنها را بررسی، تجزیه و تحلیل و افشا کنند. بی اعتنائی به تصمیمات و به آنچه در شورای عالی کار می گذرد درست مانند بی اعتنائی به تصمیماتی است که در مجلس شورای اسلامی یا مجمع تشخیص مصلحت یا بیت خامنه ای یا صدا و سیما گرفته می شود و یا بی اعتنائی به تصمیمات نهادهائی که

به سوریه، لبنان، عراق، یمن و غیره نیرو و سلاح می فرستند. اینها همه از بی اعتنائی به سیاست ناشی می شوند. البته سیاست تنها این سیاست های ارتجاعی نیست و سیاست انقلابی، یعنی سیاست نیروهای انقلابی، هم که ضد اینهاست وجود دارد و می تواند وجود داشته باشد. اما برای پیشبرد سیاست انقلابی باید سیاست های ارتجاع را دقیقاً بشناسیم. اینکه ما حتی از شنیدن نام سیاست های ارتجاع و نام نهادهای مربوط به آنها چندشمان می شود و حالت تهوع به ما دست می دهد نباید مانع از این گردد که به طور عینی و فارغ از نفرت به حقی که نسبت به رژیم و تمام نهادهای آن داریم با خونسردی و روشن بینی بکوشیم دقیقاً بدانیم در این نهادها چه می گذرد و آن را برای توده ها توضیح دهیم و تحلیل کنیم و در ضمن توجه داشته باشیم که با آنکه پیروزی تاریخی نهائی در نبردهای طبقاتی از آن پرولتاریاست اما در هیچ نبردی «دشمن نتوان حقیر و بیچاره شمرد!»

درست به این خاطر است که می گوئیم اگر مثلاً شالگونی زحمت انداختن نگاهی به بخشنامه «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی» در مورد مزد حداقل سال ۱۳۹۵ را به خود می داد در بند ۱ آن بخشنامه - که به سادگی در رسانه ها و نیز در فضای مجازی قابل دسترسی است - چنین می خواند:

«از اول سال ۱۳۹۵، حداقل مزد روزانه با نرخ یکسان برای کلیه کارگران مشمول قانون کار (اعم از قرارداد دائم یا موقت) مبلغ ۲۷۰۷۲۲ ریال (دویست و هفتاد هزار و هفتصد و بیست و دو ریال) تعیین می گردد. همچنین از اول سال ۱۳۹۵ سایر سطوح مزدی نیز روزانه ۱۴ درصد مزد ثابت یا مزد مینا (موضوع ماده ۳۶ قانون کار) به نسبت آخرین مزد سال ۱۳۹۴ افزایش می یابد. (تأکید بر کلمات از من است. س. ش)

تبصره ۱- با اعمال افزایش این بند مزد شغل کارگران مشمول طرح های طبقه بندی مشاغل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز مزد ثابت سایر کارگران نباید از مبلغ ۲۷۰۷۲۲ ریال (دویست و هفتاد هزار و هفتصد و بیست و دو ریال) بند (۱) کمتر شود.»

آری اگر شالگونی به این بخشنامه یا به هر یک از بخشنامه های مربوط به مزد حداقل از سال ۱۳۵۸ تا کنون نظری می انداخت متوجه می شد که در روند «مذاکرات» تعیین مزد حداقل در ایران نه تنها درباره مبلغ مزد کارگران حداقلی، که حدود ۷۰ درصد مشمولان قانون کار را تشکیل می دهند، تصمیم گرفته می شود بلکه به طور رسمی و «قانونی» در مورد حداقل افزایش مزدهای دیگر (مزدهای بالاتر از حداقل) نیز اتخاذ تصمیم به عمل می آید: در یک کلام در باره افزایش مزد اسمی همه کارگران مشمول قانون کار که جمعیتی در حدود ۱۱ میلیون نفر را تشکیل می دهند (۳)، تصمیم گرفته می شود. در آن صورت ممکن بود شالگونی از ادعای بی پایه اش مبنی بر اینکه روند تعیین مزد حداقل (و روند حداقل افزایش دیگر مزدها که همزمان با تعیین مزد حداقل صورت می گیرد) «در بهترین صورت به اقلیتی از کارگران مربوط می شود»، دست بردارد و در ضمن فکری هم برای «تزه‌ها»ی راه کارگر که بر اساس اطلاعات غلط تدوین شده اند بکند!

تعیین مزد حداقل نه تنها برای کارگرانی که مزد حداقل می گیرند اهمیت حیاتی دارد بلکه برای تمام کارگران مزدی مهم است. چون اولاً مزد حداقل - به عنوان مزد «کار ساده» (اصطلاح مارکس) - مبنای دیگر مزدهاست. می دانیم که براساس نظریه ارزش مارکس، کار پیچیده (کار مرکب) یعنی کار کارگر ماهر مضربی از کار ساده یا توانی از کار ساده (کار کارگر «فاقد مهارت» یا با مهارت پایه) است. مزد کارگر ماهر هم مضربی (نه الزاماً همان مضرب قبلی) از مزد کارگر ساده یا مضربی از مزد حداقل است. زیرا تولید و باز تولید نیروی کار ماهر به وقت، کار یا هزینه بیشتری نیاز دارد (۴). بدین سان اگر مزد حداقل بالا برود همه مزدها بالا خواهند رفت و به عکس (الزاماً نه به همان نسبت). یعنی رابطه ای بسیار نزدیک، قوی و

ارگانیک بین مزد حداقل و سطح عمومی مزدها وجود دارد. پس سطح مزد حداقل نه تنها برای کارگرانی که مزد حداقل می گیرند بلکه برای تمام کارگران اهمیت بالایی دارد. در نتیجه می توان گفت حتی به همین دلیل هم که شده دیدگاه شالگونی مبنی بر اینکه «هر تصمیمی که درباره حداقل دستمزد گرفته شود، در بهترین حالت فقط شامل اقلیتی از کارگران خواهد بود» نادرست است. این گفته شالگونی «در بهترین حالت» بیانگر بینشی مکانیکی در مورد مزدهاست و ارتباط ارگانیک بین مزد حداقل و دیگر سطوح مزد در این بینش غایب است! هر چند شالگونی می پذیرد که میزان مزد حداقل روی مزد میانگین تأثیر دارد اما این پذیرش صرفاً تصدیق یک خاصیت ریاضی ساده در عمل میانگین گیری از شماری عدد در یک سری یا دنباله از اعداد است: واضح است که مقدار میانگین یک سری به مقادیر اعداد سری و از جمله به کوچکترین آنها بستگی دارد حتی اگر هیچ رابطه ارگانیکی بین اعداد سری وجود نداشته باشد. بدین سان تصدیق تأثیر مزد حداقل روی میانگین مزدها از جانب شالگونی به معنی تصدیق وجود رابطه ارگانیک بین مزد حداقل و دیگر سطوح مزد نیست.

### مزد حداقل، امر همه کارگران مزدی است و نه تنها کارگران حداقل بگیر

جدا از آنچه در بالا گفته شد یعنی ۱) شمار بسیار بزرگ کارگرانی که مزد حداقل دریافت می کنند که همگی مشمول ماده ۴۱ قانون کار هستند و با اعضای خانواده شان جمعیتی بیش از ۳۰ میلیون نفر تشکیل می دهند که جمعیت کوچکی نیست و برخلاف ادعای شالگونی «اقلیتی از کارگران» را تشکیل نمی دهد! و ۲) وجود رابطه ای نزدیک و ارگانیک بین مزد حداقل و سایر مزدها (اینکه مزدهای بالاتر از مزد حداقل مضرری از مزد حداقل اند) و در نتیجه اهمیت مزد حداقل برای همه کارگران و نه صرفاً حداقل بگیران، عنصر سومی هم وجود دارد که نشان می دهد روند تعیین مزد حداقل به طور مستقیم به همه کارگران مربوط می شود. عنصر سوم عبارت است از این واقعیت که در روند مذاکرات مربوط به تعیین مزد حداقل - چنانکه بند ۱ بخشنامه وزارت کار که در بالا آوریم نشان می دهد - نه تنها در مورد میزان مزد حداقل بلکه علاوه بر آن درباره میزان افزایش سایر مزدها هم تصمیم گیری به عمل می آید. بنابراین یک بار دیگر ملاحظه می شود که ادعای شالگونی مبنی بر اینکه «هر تصمیمی که درباره حداقل دستمزد گرفته شود، در بهترین حالت فقط شامل اقلیتی از کارگران خواهد بود» صاف و ساده چشم بستن بر روی واقعیت هاست.

### سنجش عرصه های مختلف مبارزه طبقه کارگر براساس میزان «پرت» بودن آنها!

شالگونی می نویسد «[....] برای کارساز بودن چنین مبارزه ای [مبارزه برای حداقل دستمزد]، لازم است تصور روشنی از مفهوم، کارکرد و کاربرد حداقل دستمزد داشته باشیم تا بتوانیم اولاً جایگاه این خواست را در مجموعه خواست های طبقه کارگر بشناسیم؛ و بنابراین، ثانیاً بتوانیم میان مبارزه برای این خواست و مبارزه برای خواست های میرم دیگر، ارتباط برقرار کنیم.»

من کوشیدم در نوشته شالگونی ارتباطی میان مبارزه برای افزایش حداقل دستمزد و مبارزه برای خواست های میرم دیگر طبقه کارگر پیدا کنم. در این جستجو با جمله زیر مواجه شدم: «مسلم است که اولاً چنین مبارزه ای [مبارزه برای تأمین اجتماعی] از مبارزه برای حداقل دستمزد پرت تر نیست. ثانیاً می تواند نیروی توده ای قابل توجهی را در میان بخش های تهیدست بیدار کند و به صحنه مبارزه سازمان یافته مستقل بکشد». آن را چندبار خواندم و فهمیدم که مبارزه برای تأمین اجتماعی از مبارزه برای حداقل دستمزد «پرت» تر نیست. به عبارت دیگر یا هر دو به یک اندازه پرت اند یا مبارزه برای

حداقل دستمزد پرت تر است!! همچنین معیاری برای سنجش عرصه های مختلف مبارزه طبقه کارگر بر اساس پرت بودن آنها به دست آوردم!

ممکن است این «اظهار لطف» شالگونی به این دو عرصه از مبارزات اقتصادی و اجتماعی طبقه کارگر را به حساب اشتباه لپی و یا عصبانیت او (البته در این صورت معلوم نیست که علت عصبانیت او چیست) بگذاریم و یا با لبخندی از روی آن بگذریم. اما ایجاد تقابل مصنوعی میان مبارزه برای افزایش مزد و مبارزه برای تأمین اجتماعی را نمی توان «زیر سیلی» در کرد!

قرار دادن مبارزه برای تأمین اجتماعی در مقابل مبارزه برای افزایش مزد از سوی شالگونی، شگرد ناشیانه ای است که هدف آن حمله کردن به مبارزه برای افزایش مزد و تقلیل این مبارزه است.

واقعیت این است که هیچ مبارزی که برای آزادی طبقه کارگر از یوغ سرمایه و نظام طبقاتی می رزمند نه مبارزه برای تأمین اجتماعی را نفی می کند و نه مبارزه برای افزایش مزد را و نه این دو مبارزه را در مقابل هم قرار می دهد. طرح چنین تقابلی همان قدر حکیمانه است که طرح تقابل، ترجیح و یا رقابت بین چشم راست و چشم چپ یا ترجیح پای چپ بر پای راست در راه رفتن! هیچ مبارز انقلابی پرولتری نه مبارزه برای آزادی های سیاسی و اجتماعی و حق تشکل و حزب، نه مبارزه برای برابری زن و مرد در تمام عرصه های حقوقی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، نه مبارزه برای آموزش رایگان در تمام سطوح، نه مبارزه برای منع کار کودکان، نه مبارزه برای حق اعتصاب و کوتاه کردن ساعات کار روزانه، نه اعتراض و تظاهرات و گردهمایی به ضد ستمکاری های رژیم، نه مبارزه برای آزادی زندانیان سیاسی و عقیدتی، نه مبارزه برای لغو اعدام و شکنجه، نه مبارزه برای جدائی دین از دولت، نه مبارزه با شوینیسم و نظامی گری، نه مبارزه با امپریالیسم و جنگ های تجاوزگرانه و توسعه طلبانه، نه مبارزه برای تأمین برابری حقوقی تمام ملل و حق ملت ها در تعیین سرنوشت خود، نه مبارزه سیاسی، نظری و فرهنگی با بورژوازی و ارتجاع دینی و سنتی، نه ترویج و تبلیغ سوسیالیسم و کمونیسم و غیره و غیره را با یکدیگر ناسازگار نمی داند. برای یک مبارز انقلابی طبقه کارگر اینها هیچ کدام با یکدیگر منافاتی ندارند، و نه تنها رقیب هم نیستند بلکه همه مکمل و مقوم یکدیگرند. یک مبارز انقلابی طبقه کارگر هیچ کدام از اینها را «پرت» نمی داند! هیچ مبارزی که برای آزادی طبقه کارگر از یوغ سرمایه و نظام طبقاتی می رزمند هیچ یک از موارد بالا را به خاطر دیگری فدا نمی کند. مبارزه طبقه کارگر برای آزاد سازی خود و تمام بشریت از سرمایه داری و نظام طبقاتی، کل واحد و همه جانبه ای است، که همه آنچه را در بالا برشمردیم و بسی چیزهای دیگر را دربر می گیرد، امر کنکرتی است با تعیین های بسیار و ویژگی های متنوع و در عین کثرت از وحدت ارگانیک برخوردار است. هرگونه تقلیل گرایی در مورد این یا آن خواست به کل مبارزه طبقه کارگر لطمه می زند.

انگلس از سه عرصه بزرگ مبارزه طبقاتی پرولتاریا: مبارزه اقتصادی، مبارزه سیاسی و مبارزه نظری و از ضرورت هماهنگی و همگامی آنها با یکدیگر سخن می گوید. این سه عرصه یا سه حوزه بزرگ مبارزه طبقه کارگر شکل های سازمانی خاص خود را دارند که در اینجا مجال بحث آن اشکال نیست. اینجا تنها به یک نکته اشاره می کنم. سازمان هایی که طبقه کارگر در طول تاریخ به وجود آورده (سندیکا، حزب، شورا، کمیته کارخانه و محل کار و سازمان سراسری برنامه ریزی اقتصادی و اجتماعی و غیره) همگی برای پیشبرد مبارزه طبقاتی بوده اند. مبارزات اقتصادی و اجتماعی پرولتاریا و از جمله مبارزه برای افزایش مزد یا مقاومت در برابر کاهش آن به ایجاد اتحادیه های کارگری منجر شدند. اتحادیه ها وسیله ای برای حذف رقابت در بین خود کارگران و متحد کردن نیروهایشان به ضد سرمایه داران بودند. البته مبارزه اتحادیه های کارگری

به مبارزه برای افزایش مزد و یا به طور کلی به مبارزه اقتصادی خلاصه نمی شود و اتحادیه ها می توانند و باید در مبارزات اجتماعی و سیاسی پرولتاریا هم شرکت کنند. اما هدف من در اینجا این است که اهمیت مبارزه برای مزد را به عنوان یکی از نخستین و یکی از کارآترین مبارزاتی که زمینه را برای ایجاد تشکل فراهم می کنند یادآوری کنم. تشکلی که پس از ایجاد، نه تنها مبارزه برای افزایش مزد را به شکل سازمان یافته تر و متحدانه تر به پیش می برد، بلکه می تواند به عرصه های دیگر مبارزه پرولتاریا نیز یاری برساند. مارکس در «فقر فلسفه»، فصل آخر، اعتصابات و تشکل های کارگری، می نویسد:

«صنعت بزرگ، توده ای از مردم را که یکدیگر را نمی شناسند در یک جا گرد هم می آورد. رقابت باعث تفرقه منافع آنها می گردد. اما حفظ مزدها، این منفعت مشترکی که در مقابل کارفرما دارند، آنان را به گرد فکر مشترک مقاومت، یعنی تشکل، متحد می کند. بدین سان تشکل همواره هدفی دوگانه دارد، متوقف کردن رقابت در میان کارگران تا بتوانند رقابت عمومی خود با سرمایه داران را به پیش برند. اگر هدف نخستین مقاومت، صرفاً حفظ مزدها بود، به مرور که سرمایه داران به نوبه خود برای سرکوب [کارگران] وحدت می کنند تشکل های کارگری که نخست جدا از هم بودند به صورت گروهی سازمان می یابند و در مقابل سرمایه ای که همواره متحد می گردد، حفظ تشکل اهمیت بیشتری از حفظ مزد می یابد. این امر آن قدر حقیقت دارد که اقتصاددانان انگلیس از اینکه کارگران بخش قابل توجهی از مزد خود را به نفع اتحادیه ها صرف می کنند شگفت زده می شوند زیرا از دید این اقتصاددانان اتحادیه ها صرفاً برای مزد تأسیس می گردند. در این مبارزه – که یک جنگ داخلی واقعی است- تمام عناصر لازم برای نبردی در آینده گرد هم می آیند و تکامل پیدا می کنند. هنگامی که اتحادیه به این نقطه برسد خصلت سیاسی می یابد.»

آری مبارزه برای افزایش مزد نه صرفاً برای بهبود وضع اقتصادی کارگران بلکه برای تشکل یابی کارگران اهمیت حیاتی دارد؛ و این یکی از ویژگی های مهم این مبارزه است که عرصه های دیگر مبارزه اقتصادی یا ندارند یا در حد مبارزه برای مزد ندارند. این یک جنبه مهم مبارزه برای مزد است که شالگونی به آن توجهی ندارد و اگر داشت احتمالاً به این آسانی جنبش برای مزد حداقل و به طور کلی مبارزه برای مزد را به لقب «پرت» ملقب نمی کرد.

یکی از زمینه های همیشگی مبارزه اقتصادی پرولتاریا در جامعه سرمایه داری و تا زمانی که کارمزدی وجود دارد مبارزه برای افزایش مزد است (همان گونه که مبارزه برای بهبود شرایط کار، کاهش ساعات کار، مبارزه با بیکارسازی، مبارزه برای بیمه بیکاری، بیمه درمان و انواع دیگر بیمه های اجتماعی، حق تشکل، حق دخالت در سازماندهی کار و زندگی خود و غیره و غیره). برخلاف گفته شالگونی بیشتر سازمان های سیاسی کمونیست و چپ ایران و نیز تشکل های کارگری مستقل و مبارز، مسأله مزد را هیچ گاه از دیگر خواست ها و مسائلی که در بالا آمد جدا نکرده اند همچنان که کوشیده اند این مبارزه را برای تشکل یابی کارگران نیز به کار گیرند.

افزون برآن برخلاف ادعای شالگونی، غالب سازمان های سیاسی کمونیست و چپ ایران صرفاً برخورد واکنشی نداشته اند و یا به افشاگری رژیم بسنده نکرده اند. البته افشاگری یکی از وظایف اصلی مبارزان انقلابی است. منظور افشاگری براساس واقعیت های انکار ناپذیر و مستند است و نه از نوع برخی «مسلمات» از نوع آنچه شالگونی برشمرده. مثلاً طبق تصمیم شورای عالی کار در اسفند سال گذشته برای سال ۱۳۹۵ نه تنها مزد حداقل بلکه تمام مزدها باید دست کم ۱۴ درصد افزایش یابند. باید این تصمیم را نقد و افشا کرد و نشان داد که حتی اگر این تصمیم به طور کامل و بدون تقلب و کلک هم اجرا شود باز مزد حداقل حدود یک چهارم خط فقر در کشور خواهد بود و مزد میانگین هم از نصف خط فقر تجاوز نخواهد کرد. باید نشان داد که اگر از سال ۱۳۵۸ تاکنون همه ساله حداقل رسمی مزد به تناسب تورم افزایش می یافت باز هم مزد حداقل بسیار

کمتر از خط فقر مطلق می بود. پس از نشان دادن این وضع از یک سو و نشان دادن ابعاد نجومی درآمد و ثروت سرمایه داران و زمینداران در اثر استثمار «حلال» و «قانونی» از سوی دیگر است که باید به دزدی ها، فساد دولتی و غیر دولتی، انواع کلک های دولت و سرمایه داران، محروم کردن ها، تبعیض ها و غیره نیز پرداخت. همچنین باید ارتباط فساد دولتی و فساد در سطح جامعه و دزدی و فریبکاری و تبعیض و غیره را با نظام طبقاتی و روابط تولیدی حاکم و نیز با روبنای سیاسی و حقوقی مسلط بر جامعه، برای پرولتاریا و دیگر زحمتکشان آشکار ساخت. این است معنی افشاگری در این حوزه خاص و نباید با دیده تحقیر به آن نگرست یا بدان کم بها داد.

وضع به حد کافی و بالاتر از کافی فاجعه آمیز است و با «اجرای بدون تنازل قانون کار»، یا با تکیه بر بند ۲ ماده ۴۱ به جای بند ۱ آن، همچنان که با «اجرای بدون تنازل قانون اساسی» رژیم، که شالگونی نیم نگاه ملاطفت آمیزی به ماده ۲۹ آن انداخته، همچنان فاجعه آمیز خواهد ماند و اگر مقاومت وسیع و مستمر و همه جانبه از سوی کارگران و دیگر توده های زحمتکش صورت نگیرد بدتر هم خواهد شد. ما نیازی نداریم با ادعاهائی از قبیل اینکه قانون مزد حداقل تنها شامل بخش کوچکی از کارگران حداقل بگیر می شود (که چنانکه دیدیم ادعائی نادرست است) به آشی که شوری اش را خان هم فهمیده نمک بیافزائیم. ماهیچ نفعی در اغراق و یا انعکاس ناقص و یا نادرست اوضاع نداریم. سلاح واقعا کارآمد ما، و باید گفت تنها سلاح ما، حقیقت است و تنها باید به این سلاح بچسبیم.

### ضرورت ضمانت اجرائی حداقل دستمزد و تنبیه قانونی در صورت نقض آن

شالگونی می نویسد: «مفهوم حداقل دستمزد در صورتی ارزش کاربردی دارد که تعیین آن با ضمانت اجرایی همراه باشد؛ یعنی نقض آن از طرف کارفرما، تنبیه قانونی به دنبال داشته باشد و گرنه به پدیده ای تزئینی تبدیل می شود که کارکرد اصلی آن پوشاندن واقعیت تلخ بهره کشی های خشن از نیروی کار خواهد بود؛ چیزی که دولت های سرمایه داری برای حفظ ظاهر از آن استفاده می کنند.»

شالگونی در عبارات بالا و دنباله آن و در چند جای دیگر مقاله اش از ضرورت وجود ضمانت اجرائی و قوانین و مقرراتی برای تنبیه قانونی کارفرمایانی که قانون (یا موافقت نامه) مزد حداقل را نقض کنند به صورت کلی و عام سخن می گوید. خواننده انتظار دارد که او پس از این حکم کلی به وضع ایران در این زمینه بپردازد: یعنی بگوید آیا چنین مقررات الزام آوری در سیستم حقوق کار ایران وجود دارد یا نه؟ اگر هست آیا اجرا می شود یا نه؟ یا اینکه چه معایبی دارد و غیره و اگر نیست با صراحت و به طور مستند بگوید که چنین تدبیرهای قانونی الزام آوری در سیستم حقوق کار ایران وجود ندارد. اما شالگونی نزدیک ۴۰ سطر پس از جملاتی که نقل کردم قلم فرسایی می کند و در آن تقریباً از همه چیز و همه جا حرف می زند غیر از ایران و اینکه آیا در سیستم قوانین مربوط به کار ایران تنبیه متخلفان از قانون حداقل مزد پیش بینی شده است یا نه!

از آنجا که شالگونی نخواستنه یا نتوانسته درباره وجود یا عدم قوانین تنبیهی برای متخلفان در اجرای قانون مربوط به حداقل مزد (که همان ماده ۴۱ قانون کار است) اظهار نظر کند ما این کار را به جای او انجام می دهیم:

فصل یازدهم قانون کار رژیم جمهوری اسلامی شامل مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ این قانون مربوط به جرائم و مجازات های مربوط به مقررات قانون کار است. ما در زیر ابتدا ماده ۴۱ قانون کار و تبصره ۱ آن و سپس ماده ۱۷۴ این قانون را نقل می کنیم. این آخری اقدامات تنبیهی در مورد کارفرمایانی که از ماده ۴۱ تخلف ورزند را دربر دارد.



«ماده ۴۱ - 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: ۱ - حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام میشود. ۲ - حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول 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 تأمین نماید.»

تبصره ۱- کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کاری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف، ضامن تأدیه ما به التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید میباشند.»

حال به ماده ۱۷۴ که از جمله بیانگر تخلف مربوط به اجرای ماده ۴۱ است نگاهی بیاندازیم:

«ماده ۱۷۴- متخلفان از هر يك از مواد مذکور در مواد ۳۸ - ۴۵ - ۹۵ و تبصره ماده ۴۱، برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهد شد.

- 1 - برای تا ۱۰ نفر ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه يك کارگر .
- 2 - برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه يك کارگر.
- 3 - برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۲ تا ۵ برابر حداقل مزد روزانه يك کارگر.»

باید پرسید اکنون که معلوم شد در قوانین رژیم اسلامی ایران تنبیه قانونی در صورت نقض یا تخلف از قانون مربوط به دستمزد حداقل وجود دارد آیا شالگونی راضی می شود؟! واقعیت این است که قانون کار جمهوری اسلامی اساساً قانونی ارتجاعی و ضد کارگری است به رغم اینکه شامل مواد زیادی (مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶) درباره تنبیه متخلفان از مواد و تبصره های مختلف این قانون است!

### مزد حداقل و «معیار سنجش روشن»

شالگونی می نویسد: «همچنین اجرایی شدن مؤثر حداقل دستمزد، نیازمند یک معیار سنجش روشن است. به همین دلیل در کشورهایی که حداقل دستمزد جدی گرفته می شود و تا حد زیادی اجرا می شود، میزان محاسبه آن، یک ساعت کار است.»

اصرار شالگونی بر اینکه میزان محاسبه حداقل دستمزد باید یک ساعت کار باشد و این نکته را چند بار در مقاله خود تکرار کرده است، اصراری بیهوده و تحصیل حاصل است، زیرا هم اکنون مزد حداقل در ایران در واقع براساس مزد ساعتی پرداخت می شود. طبق بخشنامه وزارت کار مزد حداقل براساس یک روز کار تعیین می گردد: مثلاً برای سال ۱۳۹۵ این مزد برابر مبلغ ۲۷۰۷۲۲ ریال (دویست و هفتاد هزار و هفتصد و بیست و دو ریال) در روز تعیین گردیده است در سال های گذشته هم مزد حداقل براساس مزد روزانه تعیین می شد: مثلاً برای سال ۱۳۹۴، مزد حداقل روزانه ۲۷۳۴۷۵ ریال - دویست و سی و هفت هزار و چهارصد و هفتاد و پنج ریال - بود. از آنجا که طبق ماده ۵۱ قانون کار «ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید» در تبصره ۱ این ماده گفته می شود: «کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان

قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.»

همچنین طبق ماده ۳۹ قانون کار «مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت یا کمتر از ساعات کار قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.»

بدین سان طبق تصمیم شورای عالی کار، مزد حداقل روزانه برای سال ۱۳۹۵ برابر ۲۷۰۷۲۲ ریال و در نتیجه حداقل مزد ساعتی در ایران برابر  $\frac{۲۷۰۷۲۲}{۸}$  ریال و یا ۳۳۸۴ تومان در ساعت (یعنی کمی کمتر از یک دلار در ساعت) می شود و هیچ ابهامی در این زمینه وجود ندارد.

مزد کارگران حداقلی در ایران، ماهیانه نیست بلکه روزانه است: آنها برای ماه های ۳۱ روزه معادل ۳۱ برابر مزد روزانه، برای ماه های ۳۰ روزه معادل ۳۰ برابر مزد روزانه و برای ماه ۲۹ روزه معادل ۲۹ برابر مزد روزانه دریافت می کنند.

هیئت اجرایی سازمان کارگران انقلابی ایران (راه کارگر) در «تزیه های درباره حداقل دستمزد در شرایط امروز ایران» (۲۱ اسفند ۱۳۹۳) می نویسد:

«اکنون در همه جاهایی که "حداقل دستمزد" معنای عملی جدی دارد، بر پایه ساعت کار تعیین می شود. در حالی که جمهوری اسلامی "حداقل دستمزد" را با مفهوم "حقوق ماهانه" کارگر گره زده است؛ معیاری که به حد کافی مبهم است؛ زیرا بنا به تعریف، اولاً مفهومی است که نمی تواند کارگران پاره وقت، یعنی یکی از محرومترین بخش های طبقه کارگر را دربر بگیرد؛ ثانیاً حتی در مورد کارگران تمام وقت، ساعات کار هفتگی را در ابهام فرو می برد.»

دیده می شود که هیئت اجرایی سازمان کارگران انقلابی ایران (راه کارگر) نیز مانند شالگونی اطلاعات غلطی در مورد مزد حداقل در ایران برای خواننده به ارمغان می آورد. برخلاف ادعای این هیأت، «جمهوری اسلامی "حداقل دستمزد" را با مفهوم "حقوق ماهانه" کارگر گره نزده است. همچنین برخلاف تصور این هیأت، طبق قانون کار ساعات کار هفتگی برای تمام کارگران حداکثر ۴۴ ساعت در هفته است و ساعات کار هفتگی قانونی در «ابهام فرو نرفته است». اگر شالگونی و هیأت اجرایی سازمان کارگران انقلابی ایران (راه کارگر) زحمت خواندن قانون کار و بخشنامه وزارت کار در مورد حداقل مزد در ایران را به خود می دادند، احتمالاً این ادعاهای نادرست را نمی کردند و به جای آگاهگری به بدآموزی نمی افتادند. در این حالت ممکن بود به نقدی درست و استوار از قوانین و مقررات کار در ایران (که عمیقاً ضد کارگری و ارتجاعی اند) بپردازند و نه نقدی که پاهایش می لنگد و نمی تواند خود را سر پا نگاه دارد!

شالگونی می نویسد: «صحبت کردن از حداقل دستمزد بی توجه به ساعت کار چیزی مانند آب به غربال کشیدن است». حال که معلوم شد مزد حداقل در ایران روزانه است و نه ماهانه و روز کار هم ۸ ساعت است بنابراین در مورد حداقل مزد ساعتی هیچ ابهامی وجود ندارد، علاوه بر آن کار نیمه وقت و ساعات کار کمتر از ۸ ساعت هم بر حسب مزد ساعتی کار پرداخت می شوند، قاعدتاً باید سوراخ های غربال شالگونی مسدود شده باشند و چیزی از آنها نریزد! همان گونه که قاعدتاً باید نگرانی شالگونی در مورد قوانین تنبیهی به ضد متخلفان مزد حداقل نیز از میان رفته باشد چون هم حداقل مزد ساعتی و هم تدابیر قانونی مربوط به تنبیه متخلفان قانون حداقل مزد در قانون کار و مقررات کار ایران پیش بینی شده اند!

خواننده ملاحظه می کند که مزد ساعتی «اسرار و کرامات و معجزات» خاصی ندارد و اگر مزد حداقل برحسب ساعت، روز، هفته یا ماه حساب شود تغییری در وضعیت کارگران ایجاد نمی کند به شرطی که ساعات کار قانونی روزانه، هفتگی و ماهانه، پرداخت مزد روزهای تعطیل، مرخصی با حقوق، اضافه کاری، مزایا و غیره و نیز برای بازنشستگی در هر حالت درست محاسبه شوند و قواعد محاسبه در قوانین و مقررات کار یا در قراردادهای دسته جمعی به صورت الزام آور مندرج باشد. در اکثریت قریب به اتفاق کشورها، مزد حداقل هم براساس ساعت و هم به صورت ماهیانه یا هفتگی اعلام می شود.

شالگونی نگران این است که چیزی از غربال نریزد اما نگرانی اصلی این است که آیا چیز قابل توجهی در غربال وجود دارد؟!؟

یکی از اشکالات مهم مقاله «یادداشت هائی درباره حداقل دستمزد» شالگونی تکیه بیش از حد او به جنبه های حقوقی، صوری و حواشی حداقل مزد و بی توجهی یا کم توجهی به محتوا و خود این مزد است. در بالا دیدیم که مزد ساعتی حداقل کارگران ایران (به شرطی که کاری پیدا کنند و مزدشان پرداخت شود) کمی کمتر از یک دلار (به نرخ آزاد) است. در سال ۱۳۹۴ مزد حداقل ساعتی در ایران حدود ۰/۸۷ دلار بود در حالی که در سال ۲۰۱۵ حداقل مزد ساعتی در لوکزامبورگ ۱۲/۳۲ دلار، در انگلستان ۸/۱۰ دلار برای کارگران ۲۵ ساله و بالاتر (و کمتر از این مقدار برای کارگرانی که سن آنها از ۲۵ سال کمتر است)، در فرانسه ۱۰/۵۱ دلار، در بلژیک ۹/۹۲ دلار، در آلمان ۴۴/۹ دلار، در آمریکا برحسب ایالات مختلف ۵/۵ تا ۵/۱۰ دلار (متوسط ۹۷/۷ دلار)، در ژاپن ۱۳/۷ دلار، در اسپانیا ۶۳/۵ دلار، در کره جنوبی ۷۴/۴ دلار، در ترکیه ۸۶/۳ دلار، در یونان ۷۸/۳ دلار، در پرتغال ۷۴/۳ دلار، در لهستان ۶۶/۲ دلار، در مجارستان ۲۲/۲ دلار، در چین بین ۷۰/۱ دلار و ۹۰/۲ دلار، در رومانی ۶۶/۱ دلار و در بلغارستان ۲۵/۱ دلار بود. در سال ۲۰۱۵ میانگین حداقل مزد ساعتی در کل اتحادیه اروپا به ۲۹/۵ دلار بالغ می شد.

اما حتی اگر مقایسه بین المللی را کنار بگذاریم و اوضاع طبقه کارگر ایران و تحول مردها و هزینه زندگی را در چند دهه گذشته و در حال حاضر بررسی کنیم به وضعیت فاجعه بار کارگران ایران (چه اکثریت آنها که مزد حداقل یا کمتر می گیرند و چه اقلیت آنها که مزدی بیش از مزد حداقل دریافت می کنند) بیشتر پی خواهیم برد. البته اینها هیچ کدام برای شالگونی پوشیده و ناشناخته نیست. اما شناخت کافی نیست و باید از این شناخت نتایج عملی در خوری در مبارزه برای افزایش مزد (که شالگونی می گوید مخالف آن نیست) گرفت. یکی از این نتایج، تعیین و تعریف معیار و مبنائی است که کارگران بتوانند آن را همچون تخته جهشی در مبارزات کنونی و آینده خود به کار برند. معیار و مبنائی که پایه علمی و اقتصادی داشته و قابل دفاع باشد و در همان حال منعکس کننده وضعیت اقتصادی - اجتماعی طبقه کارگر، جایگاه این طبقه در اجتماع و تلاش او برای تثبیت گوشه کوچکی از حداقل حقوقش به عنوان یک انسان در جامعه باشد.

### معیار مزد حداقل چیست و چگونه می توان آن را تعیین کرد؟

شالگونی هم از «معیار» یا معیار سنجش حرف می زند اما منظور او از «معیار سنجش» همان حداقل مزد ساعتی است که در بالا بررسی کردیم. اما او نمی گوید این حداقل مزد ساعتی چقدر باید باشد و یا بر چه پایه و معیاری تعیین می شود. شالگونی معیار حداقل مزد را با واحد حداقل مزد اشتباه کرده است. معیار حداقل مزد یا معیاری که برای تعیین حداقل مزد به کار می رود چیزی غیر از خود حداقل مزد و یا واحد آن (مزد ساعتی، روزانه، هفتگی، ماهیانه و غیره) است. معیار تعیین حداقل مزد کمیتی است مانند «سبد هزینه خانوار کارگری»، «مزد جاری ای که به تناسب تورم افزایش یابد»، «مزد جاری

ای که به تناسب تورم و میانگین بارآوری کار یا کسری از آن افزایش یابد» و غیره. شالگونی به هیچ یک از این معیارهائی که برشمرديم اشاره ای نکرده است و تنها روی واحد حداقل دستمزد که از نظر او باید حداقل مزد یک ساعت کار باشد تأکید کرده است که دیدیم تحصیل حاصل است چون هم اکنون مزد حداقل براساس روزانه تعیین می شود و روز کار در قانون کار جمهوری اسلامی حداکثر ۸ ساعت است یعنی در واقع مزد حداقل هم اکنون در ایران براساس مزد یک ساعت کار تعیین می شود. آری شالگونی در مورد واحد مزد حداقل حرف می زند ولی معیار و مبنای تعیین مزد حداقل را یا آگاهانه مسکوت گذاشته یا معیار تعیین مزد حداقل را با واحد مزد حداقل اشتباه کرده است.

برای اینکه معنی «معیار» دقیقاً روشن شود و تفاوت آن با «واحد سنجش» معلوم گردد معنی واژه «معیار» را از «لغت نامه» دهخدا در اینجا می آورم:

«معیار - اندازه و پیمان، وسیله ای که بدان چیز دیگر را بسنجند و برابر کنند بنابراین ترازو و پیمان معیار است زیرا به وسیله آن دو اشیاء سنجیده و پیموده می شوند. ترازوی زر، زرسنج ترازوی زرسنج. قیاس، سنگی که صرافان بدان امتحان زر کنند (سنگ محک) و غیره.»

بدین سان هم از نظر لغوی و هم منطقی معیار سنجش هر چیز، چیز دیگری است و نمی تواند خود آن چیز باشد چون در این صورت دچار همان گوئی منطقی tautology می شویم.

بحث در باره مزد حداقل بدون بررسی و تحلیل معیار و مبنائی که کارگران بتوانند خواست افزایش مزد را براساس آن معیار و مبنا به پیش برند، بحث چندان مفیدی نخواهد بود. چنین معیار و مبنائی همواره در خواست های کارگران وجود داشته است (مانند سبد هزینه زندگی خانوار کارگری، افزایش مزد جاری به تناسب تورم - که برخی اصطلاح «نرخ واقعی تورم» را به کار می برند و برخی «نرخ تورم دهک های پائین» را که بیشتر از نرخ عمومی یا متوسط تورم است مطرح می کنند و غیره).

شالگونی در مورد معیار تعیین مزد حداقل، سکوت می کند: نه خودش معیاری کمی در مورد مقدار این مزد و یا روش تعیین آن مطرح می کند و نه نسبت به خواست مزد حداقل به میزان سه و نیم میلیون تومان در ماه که از سوی ۱۳ تشکل فعالان کارگری مطرح شده نظر می دهد.

در برنامه راه کارگر که سال ها پیش تنظیم و ارائه شده خواست «طبقه بندی مشاغل و تعیین حداقل دستمزد براساس هزینه معیشت یک خانواده پنج نفره» مطرح گردیده است. قاعدتاً نظر شالگونی در مورد حداقل دستمزد اکنون هم باید همین فرمول باشد. فرمول «دستمزد براساس هزینه معیشت یک خانواده پنج نفره» از چند ضعف رنج می برد:

**ضعف نخست** این است که معیار یا استاندارد زندگی خانواده پنج نفره و در نتیجه هزینه آن خانواده مبهم است، بنابراین میزان مزد درخواستی روشن نیست. بدین سان طبق این فرمول از کارگران دعوت می شود برای خواست ناروشنی مبارزه کنند! یک خانواده پنج نفره ممکن است در حلبی آباد یا در محلی که نه آب آشامیدنی، نه مدرسه و بیمارستان و درمانگاه، نه برق و آب لوله کشی و کوچه آسفالتی دارد زندگی کند یا در زعفرانیه، ولنجک و نیاوران در یک ویلا یا آپارتمان لوکس و مجهز با خوراک و پوشاک و امکانات درمانی و آموزشی و تفریحی و فرهنگی و دیگر تسهیلات متناسب مناطق مذکور. منظور کدام است؟ ممکن است گفته شود منظور هیچ کدام نیست. در این صورت باید استاندارد دی داده شود، یعنی معیاری کمی ارائه گردد،

معیاری که براساس آن بتوان درک مشخص و روشنی از این خواست برنامه ای که قاعدتاً باید به شعار مبارزاتی تبدیل شود داشت.

**ضعف دوم** این است که فرمول فوق در بهترین حالت بیانگر حفظ وضع موجود است! فرض کنیم که در سال معینی حداقل دستمزد بر اساس استاندارد معینی تعیین شد. فرمول راه کارگر می گوید که در سال بعد هم همان باشد. یعنی سال بعد هم هزینه خوراک و مسکن و دارو درمان و غیره به همان میزان تعیین شود. زیرا در این فرمول از ضرورت بهبود دائمی زندگی کارگران اثری نیست.

**ضعف سوم** این است که در این فرمول توجه نشده که بارآوری کار از یک سو و نیازهای مادی و معنوی انسان ها از سوی دیگر دائماً در حال افزایش است. بارآوری کار کارگر دائماً افزایش می یابد (حتی در کشور سرمایه داری عقب مانده ای مانند ایران و حتی در رژیم ولایت فقیه)، نیازهای مادی و معنوی انسان ها و در نتیجه نیازهای مادی و معنوی کارگران دائماً افزایش می یابد (حتی در کشور سرمایه داری عقب مانده ای مانند ایران و حتی در رژیم ولایت فقیه). بنابراین کارگران در طول زمان بیشتر تولید می کنند (یعنی ارزش و ارزش اضافی بیشتری به وجود می آورند) و نیازهای خود و خانواده شان دائماً بیشتر می شود اما طبق فرمول راه کارگر باید به تأمین «هزینه معیشت یک خانواده پنج نفره» قانع باشند که البته معیار و استاندارد دی هم برای آن تعریف نشده است!

با افزایش بارآوری کار، میزان ارزش اضافی تولید شده از سوی کارگر و در نتیجه نرخ ارزش اضافی بالا می رود (چون طبق فرمول راه کارگر مدهای حقیقی در بهترین حالت ثابت می مانند). بدین سان فرمول راه کارگر برای افزایش مزد حداقل (و چنانکه بالاتر توضیح داده شد برای افزایش مزد به طور کلی) هیچ تدبیری برای مقابله با این شدت یابی نرخ استثمار ارائه نمی دهد.

ضعف هائی که شمرده شد مختص به راه کارگر نیست و همه برنامه ها، منشورها، بیانیه ها، تحلیل ها و اعلامیه هائی که شعار افزایش مزد به تناسب تورم یا هزینه زندگی را مطرح می کنند کمابیش از این ضعف ها رنج می برند. من این موضوع را در نوشته «جنبش کارگری و مبارزه متشکل برای افزایش مزد»، فروردین ۱۳۹۵، با ذکر بندهای مربوط به مزد حداقل در برنامه ها و اسناد احزاب و سازمان های سیاسی ایران که خود را حزب طبقه کارگر، چپ یا کمونیست می نامند ردیابی کرده و بسط و توضیح داده ام.

مباحث مربوط به مزد حداقل و معیار و مبنای تعیین آن هم شامل نکات انتقادی یا سلبی اند و هم نکات ایجابی. فشرده این بحث ها را که در مقالات مختلف تشریح شده در زیر می آورم (۵)

الف) خواست افزایش مزد به تناسب نرخ تورم در بهترین حالت بیانگر حفظ وضع موجود یعنی خواستی محافظه کارانه است. اما در واقع خواستی قهقرائی است زیرا نه افزایش نیازها، به ویژه نیازهای فرهنگی طبقه کارگر، را در نظر دارد و نه رشد میانگین بارآوری کار را که باعث افزایش نرخ استثمار می شود. در واقع خواست افزایش مزد به تناسب تورم تلویحاً می پذیرد که علاوه بر استثمار موجود، تمام ثمرات رشد بارآوری کار نیز به جیب سرمایه دار ریخته شود!

ب) در ایران چنان انباشتی از تورم، کاهش مدهای حقیقی و سقوط قدرت خرید کارگران وجود دارد که نه تنها افزایش مزد به نسبت تورم، بلکه به نسبتی چند برابر تورم نیز برای یک زندگی عادی (متوسط هزینه زندگی خانوار شهری براساس آمار

خانوار بانک مرکزی) کافی نیست. در ضمن حتی اگر در تمام سال های سلطه رژیم جمهوری اسلامی مزدها به تناسب تورم افزایش می یافتند باز مزد حداقلی که به این ترتیب برای سال ۱۳۹۵ تعیین می شد از خط فقر مطلق در این سال بسیار پایین تر می بود.

پ) تعیین مزد بر حسب «سبب هزینه خانوار» با استناد به بند ۲ ماده ۴۱ به خاطر مبهم بودن این بند گرهی از کار باز نمی کند. بند ۲ ماده ۴۱ می گوید: «حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول 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 تأمین نماید». در واقع واژه «تأمین» در این بند مبهم است و تعریف روشنی ندارد. معیار کمی و استانداردی برای این «تأمین» تعریف نشده است و بنابراین نمی تواند مبنائی برای تعیین حداقل مزد باشد. زندگی کارتن خواب یا خانواری که برق و گاز ندارد یا از آب آشامیدنی سالم بی بهره است نیز به نحوی «تأمین» می شود! برخی از تشکل های مستقل کارگری هنوز به بند ۲ ماده ۴۱ قانون کار توهم دارند و بدان امید بسته اند. برخی از کسانی که به عنوان نماینده کارگران در شورای عالی کارگران شرکت می کنند بارها کوشیده اند با توسل به بند ۲ ماده ۴۱، اندکی مزد حداقل و دیگر مزدها را از حدی که دولت و کارفرمایان مجاز می دانند بالاتر ببرند تا بدین وسیله جایگاهی در میان کارگران به دست آورند و بتوانند برای خود امتیازاتی در زمینه های حرفه ای، اقتصادی و سیاسی از دولت و کارفرمایان بگیرند. اما با مقاومت کارفرمایان و دولت روبرو شدند» (۶)

ت) کارگران ایران بزرگترین طبقه اجتماعی کشورند و با اعضای خانواده هایشان اکثریت مطلق جمعیت کشور را تشکیل می دهند (۶۰ درصد یا بالاتر). کارگران مزدی همچنین تولید کننده بخش اعظم ثروت اجتماعی اند (حدود ۸۰ درصد یا بیشتر). از این رو طبیعی است که دست کم مزدی معادل هزینه متوسط یک خانوار شهری داشته باشند. هزینه متوسط خانوار شهری براساس آمار هزینه خانوار می تواند مبنا و معیاری برای مزد حداقل باشد. اگر مزد حداقل برای سال ۱۳۹۵ بر این مبنا محاسبه شود به مبلغی معادل سه و نیم میلیون تومان در ماه یا کمی بیشتر خواهیم رسید. برای اینکه قدرت خرید چنین مزدی حفظ شود و تا حدی افزایش نرخ استثمار مهار گردد، چنین مزد حداقلی باید هر سال به تناسب تورم و رشد بارآوری متوسط کار افزایش یابد. (۷)

ث) اقتصاد ایران در وضعیت و ظرفیت کنونی آن (و نه فقط براساس «سطح و توان نیروهای مولد» و توانی که می تواند داشته باشد) و به رغم تمام ضعف ها و مشکلاتش، توانائی تحمل مزد حداقل معادل سه و نیم میلیون تومان در ماه و مزدهای بالاتر از حداقل (برای مهارت های بالا و یا سابقه کار، ابعاد خانواده و غیره) را دارد. پرداخت چنین مزدی به هیچ رو باعث ته کشیدن منابع برای سرمایه گذاری و هزینه های عمومی نخواهد شد. خواست مزد حداقل به میزان سه و نیم میلیون تومان در ماه (که تقریباً معادل مزد ساعتی در حدود ۴ دلار است) که از جانب ۱۳ تشکل فعال کارگری اعلام شده خواستی بحق و از نظر اقتصادی قابل تحقق است. کافی است توجه شود که مزد حداقل ساعتی در یونان تقریباً در همین حدود ۴ دلار است (که البته نسبت به سال ۲۰۱۲ به میزان ۲۲ درصد کاهش یافته) و این در حالی است که یونان در بحران اقتصادی شدیدی به سر می برد و توان و تنوع منابع اقتصادی (طبیعی و انسانی) آن بسیار کمتر از اقتصاد ایران است ضمن آنکه کل انباشته وام خارجی یونان در حدود ۴۲۲ میلیارد یورو و یا تقریباً ۴۷۷ میلیارد دلار است و بدهی خارجی ایران تنها به ۴۹۵/۵ میلیارد دلار می رسد (که ۵/۱ درصد وام خارجی یونان است). فریاد اعتراض از جانب برخی از فعالان اجتماعی و اقتصاددانان به ضد خواست مزد حداقل به میزان سه و نیم میلیون تومان در ماه مبنای علمی ندارد.

برخلاف تبلیغات اقتصاددانان بورژوا و دنباله روان آنها در درون جنبش کارگری، افزایش مزد موجب تورم نمی شود هرچند ممکن است باعث کاهش نرخ سود گردد.

ج) تا شیوه تولید سرمایه داری و نظام کار مزدی ادامه داشته باشد موقعیت کارگران از طبقه ای استثمار شونده و زیر ستم به انسان هائی آزاد از ستم و استثمار تحول نخواهد یافت و هیچ میزانی از افزایش مزد باعث چنین تحولی نمی گردد. پرجم طبقه کارگر، همان گونه که مارکس بیش از ۱۵۰ سال پیش در «مزد، بها، سود» گفته، نه «مزد عادلانه» بلکه «الغای نظام کار مزدی» است که با برانداختن نظام سرمایه داری و استقرار سوسیالیسم می تواند تحقق یابد.

چ) افزایش مزد می تواند تا اندازه ای وضعیت اقتصادی کارگران را بهبود بخشد و اگر مبارزه برای افزایش مزد با آگاهی طبقه کارگر از وضعیت خود و جامعه و تحول آن و چشم اندازی روشن برای دگرگونی جامعه در جهت محو استثمار و طبقات همراه باشد، می تواند زمینه را نه تنها برای بهبود نسبی وضع کارگران، بلکه برای گسترش مبارزه آنان نیز فراهم سازد و در نهایت تلاش تاریخی کارگران برای برانداختن سرمایه داری و نظام کار مزدی را تقویت کند. از این رو مبارزه برای افزایش مزد، همچنان که مبارزه برای دیگر خواست های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و فرهنگی طبقه کارگر تا محو کامل شیوه تولید سرمایه داری و نظام کار مزدی، تعطیل بردار نیست.

### جمع بندی کلی

من در این نوشته کوشیدم دیدگاه های محمد رضا شالگونی را در زمینه مزد حداقل به تفصیل بررسی کنم. مهم ترین نکاتی که در نقد این دیدگاه ها توضیح دادم چنین اند:

۱ - تعریف شالگونی از مفهوم مزد حداقل و کارکرد آن پذیرش دربست و غیر منقدانه تعریف سازمان بین المللی کار است و مفهوم اقتصادی - اجتماعی مزد و بنابراین مزد حداقل در نوشته او نادیده گرفته شده اند. او همچنین توجه ندارد که مزد حداقل نه تنها در ایران، که مزد اکثریت مطلق کارگران در همین حد یا کمتر است، بلکه در تمام جوامع سرمایه داری مبنای دیگر مزدهاست. بدین سان مبارزه برای افزایش مزد حداقل و پشتیبانی از این مبارزه امر همه کارگران است. شالگونی به طور مکانیکی مزد حداقل را از دیگر مزدها و کارگران حداقل بگیر را، که در ایران اکثریت کارگران را تشکیل می دهند، از بقیه کارگران جدا می کند. او پیوند ارگانیک بین منافع کارگران حداقل بگیر و بقیه کارگران را از نظر دور نگاه می دارد.

۲ - درک شالگونی از «عنصر تاریخی و اخلاقی» ای که مارکس در تعیین ارزش نیروی کار مطرح می کند ربطی به درک مارکس از این مقوله ندارد. منظور مارکس از این مقوله نیازهای غیر فیزیکی طبقه کارگر است که به شرایط تاریخی و اجتماعی جامعه ای که طبقه کارگر در آن پرورش می یابد بستگی دارند. در حالی که شالگونی تعریفی از عنصر تاریخی و اخلاقی به دست نمی دهد و آن را زاده و محصول مبارزه طبقاتی قلمداد می کند. من با نقل قول های فراوان از آثار مختلف مارکس نشان دادم که درک مارکس از «عنصر تاریخی و اخلاقی» به طور روشن نیازهای غیر فیزیکی طبقه کارگر است. بدین سان شالگونی «عنصر تاریخی و اخلاقی» یعنی نیازهای غیر فیزیکی کارگران را محصول و زاده مبارزه طبقاتی دانسته است. تاکنون همه تصور می کردند که نیازهای کارگران موجب مبارزه شان می شود اما شالگونی کشف کرده که مبارزه طبقاتی موجد نیاز است!

۳ - شالگونی از یک رشته «مسلمات» که از نظر او بدیهی هستند حرف می زند و از خواننده می خواهد که مانند او این «مسلمات» را بپذیرند. یکی از این «مسلمات» این است که کارگاه های زیر ده کارگر به طور کلی از شمول قانون کار جمهوری اسلامی کنار زده شده اند بنابراین بحث های مربوط به مزد حداقل به آنها که اکثریت کارگران را تشکیل می دهند ربطی ندارد و در «بهترین حالت» تنها به اقلیتی از کارگران مربوط می گردد. من با ارائه اسناد مربوط به معافیت کارگاه های زیر ده نفر از برخی مقررات قانون کار (که در پیوست آمده) نشان داده ام که کارگاه های زیر ده نفر به هیچ وجه از ماده ۴۱ قانون کار که مربوط به مزد حداقل است معاف نیستند و اظهارات شالگونی در این باره که مزد حداقل به بخش کوچکی از کارگران مربوط می شود و نظر «هیأت اجرائی سازمان کارگران انقلابی ایران (راه کارگر)» در «تزهائی در باره دستمزد حداقل در شرایط امروز ایران» (۲۱ اسفند ۱۳۹۳) مبنی بر اینکه «اکثریت قریب به اتفاق نیروی کار رسماً از پوشش همه قوانین کار کنار گذاشته شده اند» غلط است.

۴ - از آنجا که برای شالگونی «مسلم» است که روند تعیین مزد حداقل «در بهترین حالت» شامل اقلیتی از کارگران می شود، به عبارت دیگر به عدم اطلاع دقیق و مستند از چیزی که در باره اش مقاله می نویسد و اصرار بر این عدم اطلاع، نمی داند که در روند تعیین مزد حداقل نه تنها در باره مزد حداقل - که برخلاف تصور او کارگران کارگاه های زیر ده نفر را هم دربر می گیرد - بلکه درباره تمام مزدها (یعنی درباره افزایش اسمی مزد حداقل و حداقل نرخ افزایش اسمی مزدهای بالاتر از حداقل) تصمیم گیری می شود.

۵ - یکی دیگر از مسلمات شالگونی - که این بار غلط نیست - این است که مزد حداقل باید ضمانت اجرائی داشته باشد و قوانینی وجود داشته باشند که کارفرمایانی را که قانون مزد حداقل یا قرارداد دسته جمعی در باره مزد حداقل را که حکم قانون دارد نقض می کنند به مجازات برسانند. شالگونی با ذکر این موضوع که از مقررات مقوله نامه سازمان بین المللی کار درباره مزد حداقل است و توضیحات مفصل درباره آن سرانجام نمی گوید که آیا در قانون کار ایران چنین تدابیری هست یا نه؟ هرکس به قانون کار ایران نگاهی بیاندازد خواهد دید که فصل یازدهم آن یعنی مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ قانون کار درباره متخلفان از قانون کار است و به طور مشخص ماده ۱۷۴ مجازات هائی در مورد متخلفان ماده مربوط به مزد حداقل پیش بینی کرده است. معلوم نیست تذکر شالگونی چه ضرورتی داشته و آیا وجود این مواد در قانون کار رژیم او را راضی می کند؟!

۶ - شالگونی به عنوان یک چاره درد و شفای بیمار پیشنهاد می کند که مزد حداقل باید ساعتی باشد. او و «هیأت اجرائی» تصور می کنند که «جمهوری اسلامی "حداقل دستمزد" را با مفهوم "حقوق ماهانه" کارگر گره زده است» و درباره مبهم بودن حقوق ماهیانه و کار پاره وقت و غیره داد سخن می دهند. آنها اگر نگاهی به بخشنامه های وزارت کار در مورد مزد حداقل انداخته بودند می دیدند که مزد حداقل در ایران روزانه است و نه ماهانه و چون ساعات روزانه کار در قانون کار جمهوری اسلامی حداکثر ۸ ساعت در روز است مزد کارگران حداقلی در ایران عملاً ساعتی است. مثلاً طبق تصمیم شورای عالی کار، مزد حداقل روزانه برای سال ۱۳۹۵ برابر ۲۷۰۷۲۲ ریال و در نتیجه حداقل مزد ساعتی در ایران برابر  $\frac{۲۷۰۷۲۲}{۸}$

ریال و یا ۳۳۸۴ تومان در ساعت (یعنی کمی کمتر از یک دلار در ساعت) می شود، که یکی از پائین ترین مزدهای حداقل در جهان است. بدین سان در مورد مزد حداقل ساعتی در ایران هیچ ابهامی وجود ندارد. تلاش شالگونی و همچنین «هیأت اجرائی...» مبنی بر اینکه «باید خواهان تعیین حداقل دستمزد بر مبنای یک ساعت کار باشیم» تحصیل حاصل و مشت بر در باز کوبیدن است.



۷ - یکی دیگر از مسلمات شالگونی چنین است: «مسلم است که اولاً چنین مبارزه ای [مبارزه برای تأمین اجتماعی] از مبارزه برای حداقل دستمزد پرت تر نیست. ثانیاً می تواند نیروی توده ای قابل توجهی را در میان بخش های تهیدست بیدار کند و به صحنه مبارزه سازمان یافته مستقل بکشانند». چند نتیجه از گفته شالگونی می توان گرفت: اول اینکه درجه «پرت بودن» مبارزه برای حداقل دستمزد یا برابر با درجه پرت بودن مبارزه برای تأمین اجتماعی است و یا از آن پرت تر است! دوم تعیین «درجه پرت بودن» این یا آن خواست کارگری به عنوان معیاری برای انتخاب عرصه مبارزه! و سوم قرارداد مبارزه برای حداقل دستمزد در مقابل مبارزه برای تأمین اجتماعی! شالگونی وحدت ارگانیک عرصه های مختلف مبارزه طبقه کارگر چه در یک حوزه (مثلاً مبارزه اقتصادی - اجتماعی) یا مبارزه سیاسی و غیره را از نظر دور نگاه می دارد و رقابت و تقابل تصنعی بین عرصه های مختلف مبارزه به وجود می آورد.

۸ - شالگونی از ضرورت تشکل برای پیشبرد مبارزه برای افزایش مزد حداقل و عرصه های دیگر سخن می گوید. اما توجه ندارد که مبارزه برای افزایش مزد یکی از نخستین و کارآترین عرصه ها برای ایجاد تشکل کارگری در کشورهای مختلف جهان بوده است. این البته به هیچ رو نافی استفاده از عرصه های دیگر برای پیشبرد امر تشکل نیست. شالگونی به اشکال و بهانه های مختلف مانند نرخ بالای بیکاری در ایران (به رغم اینکه تشکیل ارزش ذخیره صنعتی یا جمعیت بیکاران را یکی از قوانین مطلق سرمایه داری می داند)، وجود بازار سیاه کار، تبلیغات رژیم در حمایت از کوخ نشینان (بی توجه به اینکه حتی عوامل مزدور و دست نشانده رژیم هم از مزدهای حداقل مصوب همچون «لطف و کرم رژیم» دفاع نمی کنند و حتی برخی از شناخته شده ترین آنها یعنی عناصر معلوم الحالی مانند محبوب، صادقی و غیره مزدهای حداقل مصوب را بسیار ناکافی می دانند و محبوب در برخی سال ها مزد حداقلی در حدود پنجاه درصد یا بیشتر از مزد حداقل مصوب پیشنهاد کرده بود) و ضعف تشکل های کارگری مستقل می کوشد اهمیت مبارزه برای افزایش مزد را تقلیل دهد.

۹ - شالگونی مرتبط کردن "حداقل دستمزد" با مفهوم "حداقل هزینه خانواده" از جانب رژیم را از جمله به این دلیل رد می کنند که هیچ معیار کمی روشنی برای مزد حداقل به دست نمی دهد. اما خود نیز هیچ معیار کمی ارائه نمی کند، در مورد معیار و نیز مبلغی که تشکل های فعالان کارگری برای مزد سال ۱۳۹۵ اعلام کرده اند سکوت را ترجیح می دهد و در همان حال برای برخی از مخالفان خواست ۱۳ تشکل کارگری در مورد مزد حداقل سال ۱۳۹۵ کف می زند!

من در این نوشته یک رشته از اشکالات شالگونی و «هیأت اجرائی سازمان انقلابی کارگران ایران (راه کارگر)» را در زمینه های نظری، شیوه و روش برخورد به مسایل کارگری و راه حل هایی که ارائه دادند بررسی کردم. در اینجا تنها چیزی که می توانم اضافه کنم این است:

**که با این درد اگر در بندِ درمانند درمانند!**

## پانوشت ها

(۱) واژه moral در انگلیسی و فرانسوی و moralisches در آلمانی که مارکس به کار برده صرفاً به معنی اخلاقی در مفهوم اتیک (ethical, éthique, ethisch) نیست بلکه معنی وسیع تری دارد. صفت مورال علاوه بر اخلاقی (در مفهوم عملی یا چیزی که خیر یا شر توصیف می شود و یا کاری که انجام آن توصیه یا نهی می گردد)، به معنی مربوط به آداب و رسوم و هنجارها، به مفهوم معنوی و روحی (و روحیه ای)، و به طور کلی به معنی غیر فیزیکی است. مورال در معنی غیر

فیزیکی مثلاً در اصطلاح moral sciences نیز در سده های هیجدهم و نوزدهم به کار می رفته و اکنون نیز گاهی به کار می رود که تنها شامل علم اخلاق نیست بلکه به همه علوم انسانی، اجتماعی و سیاسی اطلاق می شود. یک کاربرد دیگر واژه «مورال» در اقتصاد سیاسی است که هیچ ربطی به «اخلاق» ندارد و به «ارزش زدائی غیر فیزیکی» مربوط می گردد. مثلاً ماشین یا ابزار کاملاً نوی به خاطر اختراع ماشین یا وسیله مشابه دیگر که بازده بالاتری نسبت به آن دارد، و یا به خاطر کار بست روند تولیدی خاصی که باعث می گردد دیگر از آن ماشین استفاده نشود، تمام یا بخشی از ارزش خود را از دست می دهد که ناشی از فرسایش فیزیکی ماشین نیست. در اقتصاد سیاسی - از جمله در آثار مارکس - این نوع ارزش زدائی را ارزش زدائی مورال moral depreciation می نامند که به معنی ارزش زدائی غیر فیزیکی است. بدین سان ترجمه واژه «مورال» به اخلاقی در جملاتی از مارکس که در بالا نقل شده اند دقیق نیست و تمام بار این واژه را انتقال نمی دهد. شاید ترجمه «سلبی» مورال به غیر فیزیکی در این مورد گویا تر باشد.

(۲) ریکاردو بر آن بود که مزد کارگران (که او آن را «بهای کار» و نه «بهای نیروی کار» می نامید)، مانند بهای هر کالای دیگر دارای یک «قیمت جاری» و یک «قیمت طبیعی» است. قیمت طبیعی از نظر ریکاردو مزدی است که وسایل معیشت کارگران و ادامه نسل آنها را بدون افزایش یا کاهش تأمین کند. مزد طبیعی به قیمت وسایل معیشت و چیزهای لازم برای حفظ کارگر و خانواده اش بستگی دارد.

«قیمت جاری کار» یا مزد جاری قیمتی یا مزدی است که کارگر واقعاً در بازار برحسب رابطه بین عرضه و تقاضا دریافت می کند که می تواند از قیمت طبیعی کمتر یا بیشتر باشد. از نظر ریکاردو مزد جاری در درازمدت به سمت مزد طبیعی گرایش می یابد. ریکاردو معتقد بود که مزد باید در حدود مزد طبیعی (وسایل معیشت لازم برای کارگر و برای حفظ نسل و نه افزایش آن) حفظ شود. چون مزد بالاتر باعث رفاه کارگران و افزایش جمعیت کارگری می گردد که به نوبه خود به کاهش مزد و یا بیکاری می انجامد. (ریکاردو، اصول اقتصاد سیاسی و مالیات، فصل ۵)

لاسال بر آن بود که مزد در جامعه سرمایه داری به حداقل برای بقا یا مزد بخور و نمیر می رسد و این را «قانون آهنین مزدها می نامید». مارکس در نوشته های مختلف (از جمله در نقد برنامه گوتا) نشان داد که مزد کارگران در جامعه سرمایه داری می تواند از مزد بخور و نمیر بیشتر باشد و آنچه لاسال می گوید نه تنها تازه نیست بلکه نادرست هم هست.

پی پرو سرافا، اقتصاددان نئوریکاردوئی ایتالیایی - انگلیسی ۱۹۸۳-۱۸۹۸، مزد را شامل دو بخش می داند: نخست بخشی که تنها باعث حفظ و بازتولید نیروی کار می شود که آن را «مزد بقا» یا مزد بخور و نمیر Subsistence Wages می نامد و دوم بخشی که از این حد تجاوز کند که به آن نام «مزد اضافی» Surplus Wages می نهد. از نظر سرافا کارگران و سرمایه داران بر سر تقسیم «مازاد تولید»، یعنی آن مقدار از تولید خالص که از مزد بخور و نمیر بیشتر است، با هم وارد «رقابت» و مبارزه می شوند.

هرچند در این نظریه تضاد بین کار و سرمایه به شکل محدودی در نظر گرفته شده اما توصیف مبارزه برای «مازاد» توصیفی یک جانبه و ناقص از مبارزه بین کار و سرمایه است. سرمایه داران حتی می توانند در شرایط معینی مزدی کمتر از مزد بخور و نمیر بپردازند. به عکس کارگران در اثر مبارزه می توانند به مزدی بالاتر از ارزش نیروی کار دست پیدا کنند. اما حتی چنین حالتی نمی تواند هدف دراز مدت کارگران باشد زیرا با هیچ مقدار افزایش مزد، موقعیت کارگران به عنوان طبقه ای فرودست در جامعه تغییر پیدا نمی کند. دعوی بین کارگر و سرمایه دار تنها بر سر تصرف «مازاد» نیست بلکه بر سر

چگونگی به کار انداختن آن نه تنها در مصرف، بلکه در تولید هم هست. کارگران نه تنها در زمینه شیوه توزیع ثروت بلکه در چگونگی تولید (شیوه تولید) و اهداف آن نیز با سرمایه داران تضاد بسیار عمیقی دارند.

(۳) براساس داده های سازمان تأمین اجتماعی، در خرداد ۱۳۹۴ جمع کل بیمه شدگان اصلی مشمول قانون کار - اعم از مزد و حقوق بگیر و مستمری بگیر - ۱۳۳۲۷۶۹۲ نفر بوده اند که ۲۸۵۰۹۱۰ نفر آنها را مستمری بگیران اصلی تشکیل می دادند. بالاتر دیدیم که جمعیت کل مزد و حقوق بگیران بیمه شده نزد سازمان تأمین اجتماعی در خرداد سال ۱۳۹۴ در حدود ۱۰ میلیون نفر بود.

البته جمعیت طبقه کارگر ایران بیش از ۱۰ میلیون نفر است زیرا اولاً در ارقام بالا کارگرانی که از نظر بیمه اجتماعی به سازمان دیگری غیر از سازمان تأمین اجتماعی وابسته اند ملحوظ نشده اند (مانند کارگران وزارتخانه ها و دیگر سازمان های اداری دولتی. مثلاً معلمان و دیگر کارگران خدماتی در رشته های مختلف خدماتی و تولیدی عمومی). ثانیاً کارگرانی که مشمول قانون کار نیستند مانند بخش مهمی از کارگران مزدی کشاورزی، یا کارگران فصلی و غیره. افزون بر این برای محاسبه جمعیت کل طبقه کارگر باید نه تنها کارگران شاغل بلکه کارگران بیکار و جویندگان کار را نیز در نظر گرفت. همچنین باید جمعیت مدیران و کادرهای دولتی و خصوصی و نیروهای نظامی، انتظامی و امنیتی را از ارقام فوق کم کرد. اطلاعات به روز شده در موارد بالا در دست نیست اما براساس داده های سال های پیش و تخمین تا حد ممکن دقیق داده هائی که اکنون در دسترس نیستند، می توان جمعیت کارگران شاغل و بیکار ایران را رقمی بین ۴/۵ تا ۶/۵ میلیون نفر برآورد کرد که با خانواده هایشان اکثریت مطلق جمعیت کشور را تشکیل می دهند.

برای ملاحظه برخی روش های محاسبه جمعیت طبقه کارگر ایران و داده های سال های پیش، خواننده علاقه مند می تواند مثلاً به مقاله طبقات جامعه سرمایه داری و ویژگی های ساختار اقتصادی - اجتماعی ایران، شهریور و مهر ۱۳۹۳ نوشته سهراب شباهنگ رجوع کند. این مقاله در سایت آدرخش قابل دسترسی است.

(۴) برای توضیح بیشتر در این باره رجوع کنید به سرمایه ج ۱، بخش سوم: تولید ارزش اضافی مطلق، آخر فصل ۷ روند کار و روند تولید ارزش اضافی. مارکس در آنجا مثالی از کار ساده، کار کارگر ریسنده، و کار پیچیده، کار کارگر جواهرساز، مطرح و آنها را با هم مقایسه می کند.

(۵) خوانندگان می توانند برای توضیحات بیشتر به مقاله های «خط فقر و رابطه آن با مزد حداقل در ایران»، بهمن ۱۳۹۴، «نقد اظهارات یک اقتصاددان درباره مزد حداقل و خط فقر در ایران»، فروردین ۱۳۹۵، «جنبش کارگری و مبارزه متشکل برای افزایش مزد»، فروردین ۱۳۹۵ و به نوشته های دیگری در این باره که سال های پیش نگاشته شده و در سایت آدرخش قابل دسترسی اند رجوع کنند.

(۶) از جمله در جریان تعیین مزد حداقل برای سال ۱۳۹۵ فرامرز توفیقی، عضو کارگروه ۹۵ برای تعیین مزد حداقل در شورای عالی کار، به گفته خود به دلیل «اعتراض به عدم رعایت بند دو ماده ۴۱ و تمایل دولت و کارفرمایان برای تضعیف وضعیت معیشتی کارگران از حضور در آخرین جلسه تعیین مزد سال جاری سر باز زد» - اقتصاد آنلاین ۲۰ مارس ۲۰۱۶

(۷) می توان نشان داد که اگر مزدی که به تناسب تورم به روز شده به تناسب نرخ افزایش بارآوری متوسط کار نیز افزایش یابد، این امر باعث می شود که نرخ ارزش اضافی (نرخ استثمار) ثابت بماند یعنی شدت استثمار همان نرخ سابق را حفظ

کند، البته به شرط آنکه کارگران در مقابل افزایش مزد با افزایش ساعات کار روزانه، حذف یا کاهش مرخصی ها، حذف یا کاهش مزایا و تأمینات اجتماعی، طولانی کردن سال های کار برای بهره برداری از حقوق کامل بازنشستگی و غیره مواجه نگردند.

## پیوست

### آیین نامه معافیت کارگاه های کوچک دارای کمتر از ده نفر کارگر از شمول برخی از مقررات قانون کار

#### موضوع ماده (۱۹۱) قانون کار

هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار، موضوع نامه شماره ۷۶۱۷۴ مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۱۴ وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، امور اقتصادی و دارایی، بازرگانی، صنایع و معادن و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و به استناد ماده (۱۹۱) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹ - تصویب نمود :

**ماده ۱-** موارد استثنا و معافیت کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار به شرح زیر تعیین می گردد :

تبصره ماده (۱۰) ، ماده (۱۲) ، ماده (۱۶) ، ماده (۱۷) ، ماده (۱۸) ، ماده (۱۹) ، ماده (۲۶) ، ماده (۲۷) ، ماده (۲۸) ، ماده (۲۹) ، ماده (۳۱) ، ماده (۳۲) ، ماده (۴۸) ، ماده (۴۹) ، ماده (۵۰) ، ماده (۵۱) ، ماده (۵۶) ، ماده (۵۸) ، ماده (۶۲) ، ماده (۶۴) ، ماده (۶۵) ، ماده (۶۶) ، ماده (۷۳) ، ماده (۷۷) ، ماده (۸۱) ، ماده (۸۲) ، ماده (۱۱۰) ، ماده (۱۴۹) ، ماده (۱۵۰) ، ماده (۱۵۱) ، ماده (۱۵۲) ، ماده (۱۵۳) ، ماده (۱۵۴) ، ماده (۱۵۵) ، ماده (۱۵۶) ، ماده (۱۷۳) در ارتباط با مواد (۱۵۲) الی (۱۵۵) و ماده (۱۷۵) در ارتباط با ماده (۸۱) قانون کار .

**ماده ۲-** مدت معافیت از شمول مواد یاد شده سه سال تعیین می گردد .

**تبصره-** تشکیلات کارگری و کارفرمایی می توانند دو ماه قبل از انقضای مدت معافیت نسبت به تمدید یا عدم تمدید آیین نامه و یا اصلاحات احتمالی آن برای طول مدت معافیت نظرات مشترک خود را به شورای عالی کار اعلام نمایند .

**ماده ۳-** روابط بین کارگر و کارفرما در زمینه بعضی از مواد مستثنی شده به شرح زیر خواهد بود :

۱- در صورتی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در سه نسخه تنظیم که یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر به واحد کار و امور اجتماعی محل ارسال می گردد .

۲- هر گونه تغییر در وضعیت مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، ادغام در کارگاه دیگر، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قرارداد کارگر و کارفرما موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای قبلی خواهد بود .

۳- قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خو باز می گردد. چنانچه کارفرما به دلیل توقیف کارگر بیشتر از (۱۵) روز از ارجاع کار به کارگر خودداری نماید ، موظف است سنوات خدمت وی را به میزان هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق پرداخت نماید .

۴- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع قانونی منتهی به حکم محکومیت نگردد مدت آن جزو سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است مزد و مزایای وی را در مدت مذکور پرداخت و وی را مشغول به کار نماید و چنانچه کارفرما پس از پرداخت مزد و مزایای مدت توقیف به هر دلیل حاضر به ادامه کار کارگر نباشد و در مورد میزان مزایای پایان کار بین کارگر و کارفرما توافقی حاصل نشود مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در

قانون کار می‌توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی معادل (۴۵) تا (۷۵) روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر اقدام به صدور رای نمایند .

۵- در دوران خدمت نظام و وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد کارگر مستحق دریافت سنوات خدمت به میزان سالی یک ماه آخرین حقوق خواهد بود .

۶- هر گاه کارگر آیین نامه انضباطی کارگاه را که به تایید وزارت کار و امور اجتماعی رسیده است به تشخیص مراجع حل اختلاف نقض نماید ، کارفرما حق دارد با وی قطع همکاری نموده و سالی یک ماه حقوق به عنوان سنوات خدمت به وی پرداخت نماید و چنانچه کارفرما بدون علت با کارگر قطع همکاری نماید و کارگر و کارفرما در مورد مزایای پایان کار به توافق نرسند کارگر حق دارد به مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در قانون کار اقامه دعوی نموده و مراجع مذکور می‌توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی بین (۴۵) تا (۷۵) روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر اقدام به صدور رای نمایند .

۷- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت ، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید .

۸- مدت کار روزانه کارگران بر اساس توافق طرفین تعیین می‌گردد مشروط به این که مدت کار در هفته از ۴۴ ساعت و در چهار هفته متوالی از (۱۷۶) ساعت تجاوز ننماید .

۹- هر گاه به موجب قرارداد کار ، کار به صورت شب کاری صورت گیرد به این قبیل کارگران (۱۰) درصد علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده شب کاری و نوبت کاری پرداخت خواهد شد .

۱۰- روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می‌باشد . چنانچه در کارگاهی حسب نوع کار یا ضرورت کار ، تعطیل روز جمعه میسر نباشد یک روز دیگر در هفته به عنوان تعطیلی هفتگی تعیین خواهد شد .

۱۱- مرخصی استحقاقی سالانه با استفاده از حق السعی (۲۱) روز کاری است و روزهای تعطیل رسمی و تعطیل هفتگی جزو مرخصی منظور نخواهد شد .

۱۲- مرخصی استحقاقی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند (۲۴) روز کاری خواهد بود .

۱۳- کارگر تنها می‌تواند پنج روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره نماید .

۱۴- کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از یک روز مرخصی با استفاده از حق السعی را دارند .

الف- ازدواج دائم .

ب- فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان .

معاون اول رییس جمهور- محمد رضا عارف

---

تمدید آیین نامه معافیت کارگاه های کوچک دارای کمتر از ده نفر کارگر از شمول برخی از مقررات قانون کار، موضوع ماده (۱۹۱) قانون کار

هیات وزیران در جلسه مورخ ۱۳۸۴/۱۰/۱۸ بنا به پیشنهاد شماره ۹۷۹۵۹ مورخ ۱۳۸۴/۱۰/۱۷ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد ماده (۱۹۱) قانون کار جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۶۹-تصویب نمود:

تصویب نامه شماره ۵۶۳۹۲/ت ۲۷۹۲۹ هـ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۷، موضوع موارد استثناء و معافیت کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار به مدت سه سال تمدید می‌شود.

معاون اول رییس جمهور- پرویز داودی