



ضمیمه
کارگر، به پیش!

(نشریه کارگری سازمان بیکارد راه آزادی طبقه کارگر)

قانون کار انقلابی



آرشو اسناد - تیرماه ۱۳۵۸ طبقه کارگر

www.peykar.org

قانون کار انقلابی



تیرماه ۱۳۵۸

فهرست

صفحه	مقدمه
۵	
۲۱	فصل اول - قرارداد کار
۲۴	فصل دوم - مدت کار
۲۴	۱- تعریف مدت کار
۲۴	۲- مدت کار
۲۶	۳- اضافه کاری
۲۶	۴- شب کاری
۲۸	فصل سوم - دستمزد
۲۸	۱- تعریف دستمزد
۲۸	۲- میزان دستمزد
۲۸	۳- موارد اضافه دستمزد
۳۰	فصل چهارم - حقوق صنفی و سیاسی کارگران
۳۱	سندیکا
۳۴	فصل پنجم - مسائل رفاهی کارگران
۳۴	۱- مسکن
۳۵	۲- بیمه های اجتماعی
۳۹	۳- هزینه ازدواج
۴۰	۴- غذا و سرویس

۴۱	فصل ششم - شرایط کار زنان و نوجوانان
۴۱	۱- شرایط کار زنان
۴۳	۲- شرایط کار نوجوانان
۴۵	فصل هفتم - تعطیلات و مرخصی
۴۷	فصل هشتم - بهداشت و ایمنی محیط کار
۴۸	۱- کمیته ایمنی و حفاظت محیط کار
۵۰	۲- کمیته بهداشت محیط کار
۵۲	فصل نهم - بازرسان کار
۵۴	فصل دهم - شرکتهای تعاونی
۵۴	۱- شرکت تعاونی مصرف
۵۵	۲- شرکت تعاونی اعتبار
۵۶	فصل یازدهم - کمیته حل اختلاف
۵۷	فصل دوازدهم - شورای عالی کار
۵۸	فصل سیزدهم - لغو قوانین ضد کارگری
۵۸	الف - لغو قانون ضد کارگری "آئین نامه" انضباطی کار"
۶۰	ب - لغو قانون "گسترش مالکیت واحدهای صنعتی"
۶۲	ج - لغو قانون "سود ویژه"
۶۵	د - لغو قانون "طبقه بندی مشاغل"
۶۶	ه - لغو اضافه کاری
۶۷	و - لغو کارمزدی
۶۹	ضمیمه - جدول تعیین حداقل دستمزد

مقدمه

کارگران و زحمتکشان!

آنچه را که امروز زحمتهای سرمایه داری با اسم "قانون کار" برای رفاه حال کارگران! تصویب کرده و در مجالس روی آن بحث میکنند، آنچه را که امروز سرمایه داران و دولتهای سرمایه داری با آجوتاب بعنوان "مزایا" به کارگران می دهند، و آن را بحساب "انسانیت" و "مردم دوستی" خودشان می گذارند، فریب و حيله ای همیشه نیست هیچیک از این باصطلاح "قوانین کار"، "مزایا" و... هدیه یا پیشکشی از طرف سرمایه داران نبوده، و نیست. اینها حاصل و نتیجه دوران طولانی مبارزات خونین کارگران سراسر جهان است تاریخ مبارزات کارگران تمامی کشورهای سرمایه داری، خود بهترین گواه بردرستی مطلب فوق الذکر می باشد. مثلاً کارگران آمریکا پس از حماسه پرشکوه اول ماه مه، همچنان بمبارزات خود ادامه دادند، و در این راه نه تنها توانستند سرمایه داران را مجبور کنند تا قانون ۸ ساعت کار را تضمین کنند، بلکه با ادامه مبارزات واج - گیری اعتصابات کارگری، بالاخره در سال ۱۸۸۸ کنگره آمریکا را مجبور کردند، تا تشکیل اناره کار را تصویب نماید در کشورمان نیز وضع چنین بوده و هست. قانون مبارزه طبقاتی در همه جای کسل عمل می کند. هر جا که سرمایه داری حاکم است، هر جا که مستی سرمایه دار، عده کثیری کارگرو زحمتکش را استثمار میکنند، همیشه

مبارزه بین آنها وجود دارد. نازلترین و ابتدائی ترین شکل این مبارزه، مبارزه اقتصادی است. زحمتکشان با مبارزه اقتصادی خود، سرمایه داران و دلتهای آنان را مجبور به تصویب قوانینی میکنند تا در وضع زندگی و کار آنها بهبودی حاصل شود و متقابلاً سرمایه داران با اشکال مختلف، بوسیله زور و سرکوب، بوسیله حيله و فریب، یا از زیر بار تصویب قوانینی که تازه در صورت اجرا و برداشتن منافع کارگران، جزء ناچیزی از حقوق کارگران را تأمین میکند، شانه خالی می کنند و یا آنکه آنها را بطور ناقص و مطابق با میل خودشان تصویب کرده و در عمل از اجرای آن خسوداری می نمایند.

نگاهی به تاریخ مبارزات کارگری در ایران، بخوبی نشان میدهد، همین قانون کاری را هم که دلتها مجبور شدند آنرا تصویب کرده و بر روی کاغذ بیاورند، نتیجه یکدوره طولانی مبارزات خونین کارگران میهن ماست.

تاریخ مبارزات کارگران ایران که به دوران مشروطیت بر میگردد، نشان میدهد که از همان ابتدا کارگران برای تأمین ابتدائی ترین حقوق صنفی خود یعنی برای اضافه دستمزد، ساعت کار، مرخصی سالیانه با حقوق، بیمه و غیره دست باعتصاب یکپارچه ای می زدند که بوسیله پلیس و ارتش سلسله ننگین پهلوی سرکوب میشد. فشار و اختناق که رضا خان بخصوص با طرح قانون سیاه ضد کارگری سال ۱۳۱۰ بوجود آورده بود، و با استفاده از این قانون، اجازه هیچگونه فعالیتی به اتحادیه ها و سندیکا های کارگری نمی داد، از سال ۱۳۲۰ بعد پایان گرفت در این دوره جدید که فضای نسبتاً بازی در کشور ایجاد شده بود، ششسورای متحد مرکزی که از تجربه مبارزاتی زیادی برخوردار بود، با مشکل کردن هزاران کارگر زحمتکش، مبارزه پر دامنه ای را شروع کرد

ودرسال ۱۳۲۳ دولت را مجبور نمود تا لایحه قانون کار را تنظیم کرده به مجلس چهاردهم ارائه دهد.

لایحه قانون کار شامل این خواسته ها بود: ۸ ساعت کار در روز، دو هفته مرخصی سالیانه با استفاده از دستمزد، ۶ هفته مرخصی برای زنان کارگزاران، منع استفاده از کارکنان تا سن ۱۲ سالگی و تأمین بیمه های اجتماعی برای کارگران و کارمندان. ولی این مجلس از آنجا که اکثریت نمایندگان رارتجاعیون، زمینداران، تجار و سرمایه داران تشکیل می داد، از مذاکره پیرامون لایحه قانون کار خودداری کرد و این لایحه مسکوت ماند.

مبارزات کارگران همچنان برای بهبود شرایط کار و تحصیل قانون کار به دولت ادامه یافت. در سال ۱۳۲۵ اعتصاب بزرگ ۱۰ هزار نفری کارگران نفت آغاز شد. خواسته های کارگران در این اعتصاب عبارت بودند از:

برسویت شناختن اتحادیه های کارگری، آزادی قلم و بیان و اجتماعات، تصویب قانون کار و اجرای آن، و چند خواسته دیگر. این اعتصاب با شدت عمل و وحشیگری شرکت انگلیسی نفت و نیروهای دولتی روبرو شد. آب آشامیدنی کارگران را قطع کردند و رهبران کارگران را توقیف کرده به زندان انداختند. این اقدام ضد کارگری دولت باعث خشم و نفرت تمامی کارگران ایران شد. شورای متحد مرکزی در مقابل این عمل ضد کارگری از کارگران تبریز، تهران، زنجان، قزوین، شاهس، چالوس و دیگر شهرستانها دعوت کرد که میتینگ بزرگی به پشتیبانی از کارگران آغازی برپا نمایند. کارگران سایر مناطق نفت خیز نیز اعلام کردند که در صورت نپذیرفتن خواسته های کارگران آغازی دست با اعتصاب خواهند زد. مقاومت و اتحاد کارگران ایران بعد از یازده روز مبارزه دولت را مجبور کرد که در خرداد ماه ۱۳۲۵ قانون کار را تصویب کرده و دستور اجرای آنرا بدهد.

قانون کار شامل مواد زیر بود: ۸ ساعت کار روزانه، ۳۵ درصد اضافه دستمزد، حداقل دستمزد بمیزان ۴۰ ریال برای مناطق نفت خیز خوزستان و ۳۵-۳۰ ریال برای سایر مناطق، تشکیل صندوق تعاون با پرداخت ۳ درصد از دستمزد (یک درصد بحساب کارگران و دو درصد بحساب کارفرما)، یک روز مرخصی هفتگی، دو هفته مرخصی سالانه با دستمزد و قبول تعطیل رسمی کارگران در روز اول ماه مه - روز کارگر - با پرداخت دستمزد آن روز.

شرکت نفت از اجرای قانون کار خودداری کرد و حتی عده ای از کارگران خود را اخراج نمود. بهمین دلیل، ۱۵۰۰ نفر کارگران نفت تهران دستباعتصاب زدند و خواستار اجرای قانون کار و استخدام مجدد کارگران اخراجی شدند. بدنبال این اعتصاب شرکت نفت مجبور شد به قسمتی از خواسته های کارگران تن دهد ولی هیچوقت قانون کار را اجرا نکرد.

اینها گوشه ای از مبارزات طبقه کارگرایان بود که با فداکاری و از جان گذشتگی خواهان آن بودند که دولت را مجبور کنند با تصویب قانون کار و اجرای آن که در صورت اجرا فقط جزئی از خواسته های کارگران را تامین میکرد، بهبودی در شرایط زندگیشان بوجود آید. اما آنها هر بار با مقاومت دولت روبرو میشدند و آنجا که دیگر دولت از روی ناچاری قبول میکرد تالیحه قانون کار را حتی برای حفظ ظاهر تصویب کند، سرمایه داران این غارتگران شره زحمت و کار کارگران از اجرای آن خودداری می کردند.

بعد از کودتای ۲۸ مرداد سال ۳۲ و روی کار آمدن رژیم دست نشانده آمریکا یعنی رژیم ارتجاعی ضد خلقی محمد رضا شاه خائن، اوضاع کارگران ایران وخیمتر شد. بطوریکه مادر یک دوره ۱۰ ساله (۴۲-۳۲) شاهد اعتصابات و مبارزات بیشمار کارگران بودیم که مهمترین آنها عبارت بودند از: اعتصاب رفتگران رشت در سال ۱۳۳۳، اعتصاب کارگران کهریت سازی همدان و کارگران بنسدر

خرمشهر در سال ۱۳۳۴ برای اضافه دستمزد، اعتصاب کارگران آبادان برای بالا رفتن دستمزدها در سال ۱۳۳۴، اعتصاب کارگران نفت آغا جاری و مسجد سلیمان در سال ۱۳۳۶، اعتصاب کارگران کارخانجات مختلف اصفهان در سال ۱۳۳۷ برای اعتراض به تأخیر پرداخت دستمزدها و بموقع نرسیدن مواد خام که باعث بیکاری کارگران میشد.

اعتصاب کارگران بندر شاهیپور در سال ۱۳۳۷ که موفق شدند ۲۰ درصد اضافه دستمزد بگیرند، اعتصابات یکپارچه ۳۰ هزار کارگر کوره پزخانه های تهران در ۲۳ خرداد ۱۳۳۸ که به درگیری با پلیس مزد ورزیم شاه انجامید و در جریان آن ۵۰ نفر از کارگران به شهادت رسیدند، اعتصاب کارگران کارخانه شهرضای اصفهان در همین سال برای اجرای قانون کار، اعتصاب کارگران زن کارخانجات - نه "شهناز" اصفهان در آبان ۱۳۳۸ که خواهان رساندن دست مزد خود به میزان ۳۵ ریال یعنی حداقل دستمزد مطابق قانون کار سال ۱۳۲۵ و اجرای مواد قانون کار بودند، اعتصاب کارگران کارخانه های "نختاب" و "شهناز" اصفهان در سال ۱۳۴۰ برای اعتراض با خراج کارگران و اضافه دستمزد، اعتراض ۲۵ هزار کارگر کوره پزخانه های تهران برای چندمین بار، که در آن خواستار اجرای قانون کار، پرداخت دستمزدهای عقب افتاده و بیمه کارگران شدند و

گسترش مبارزات توده ای به قیام خونین ۱۵ خرداد کشیده شد. رژیم شاه در این روز ۱۵۰۰۰ نفر از مردم زحمتکش ما را قتل عام کرد و آنان به بعد نیز با شدت تمام در صد دکنترل جنبش کارگری برآمد، در همین رابطه نیروی بسیار زیادی از پلیس ارتش و ساواک را با شکال مختلف در رابطه با کارگران گذاشت، ولی با اینهمه جنبش کارگری رو با وج نهاد و جنبش اعتصابی هر روز گسترده گی بیشتری پیدا میکرد.

در سالهای ۱۳۴۳ و ۱۳۴۴ کارگران صنایع پشم بافی اصفهان و کارگران معدن راونج قم و تاکسیرانان تهران دست به اعتصاب زدند. در سال ۱۳۴۷، رژیم مجبور گردید اصلاحاتی در قانون کار بوجود آورد. این قانون کار همان قانونی است که تا سرنگونی سلطنت شاه مورد استفاده رژیم قرار میگرفت.

در فروردین ۱۳۴۹، ۱۳۰۰۰ کارگر نفت آبادان بخاطر اعتراض به "توطئه" طرح طبقه بندی مشاغل که منجر به اخراج تعدادی از کارگران میشد اعتصاب کردند. در همین سال هزار نفر از کارگران کارخانه نورد اهواز بخاطر حق بیمه اعتراض کردند در سال ۵۰، چهار هزار نفر کارگران چیت جهان دست به اعتصاب زدند و در جریان راه پیمایی از کرج به تهران بایورش پلیس و تیر اندازی ژاندارمهای رژیم شاه روپروشدند که باعث شهادت و مجروح شدن دهها کارگر شد.

جنبش اعتصابی کارگران از سال ۵۰ به بعد همچنان رو به گسترش بود، بطوریکه اعتصابات کارگری که در سال ۵۲ از ۲۰ مورد تجاوز زنی کرد در سال ۵۳ هر روز اوج بیشتری یافت، و دهها هزار کارگر مبارز در بسیاری از واحدهای صنعتی کشور ازمجمله در کارخانه های پرسی گاز، چاپخانه تابان، ایرانا، بنزخاوی، لندرور بایر، لیلاند موتور، جهان چیت، ماشین سازی اراک، آزمایش فخرایران، شاهي، بهشهر، سیمان صوفیان، کفش ملی، کفش جیم کبریت توکلی، ارج، مینو، چاپخانه ۲۵ شهریور، پالایشگاه آبادان، پالایشگاه تبریز، شیشه سازی تهران و ۰۰۰ را در بر گرفت.

در سال ۵۵ ما شاهد اعتصابات وسیع کارگران بودیم — اعتصاب سرتاسری و یکپارچه کارگران نساجی در چند واحد بزرگ منجمله، بافکار، چیت ری و چیت ممتاز، هفته ها بطول انجامید. و همزمان با این اعتصابات، کارگران واحدهای دیگر نیز نظیر

بی اف گودریچ ، لوله و ماشین سازی ، بوتان ، بنز خاورو . . . دست از کار کشیدند .

در نیمه دوم سال ۵۵ ، کارگران اغلب واحدهای ناساجی اصفهان و منجمله ، سیمین ، شهناز ، شهرضای جدید ، وطن ، پروین ، صنایع پشم ، تاج و . . . بخاطر کمی دستمزد دست به اعتصاب زدند در سال ۵۶ مبارزات اعتصابی کارگران به اوج خود رسید ، و همچنان که دیدیم ادامه آن تا سرنگونی سلطنت شاه کشیده شد . در سال ۵۶ کارگران اکثر واحدهای صنعتی و تولیدی در ایران دست با اعتصابات چند هفته ای زدند و از آنجمله کارگران شیر پاستوریزه ، شوفاژکار ، شاه پسند ، الیاف ، بنز خاور ، جیپ لندرور ، ایران یاسا ، جنرال موتورز ، بوتان ، سیتروئن ، معدن زرنند کرمان و . . . که همگی به کمی دستمزد ، سود ویژه و بر علیه آئین نامه انضباطی ، طبقه بندی مشاغل ، کمی مرخصی سالیانه و . . . اعتراض داشتند .

در سال ۵۷ اعتصابات صنفی تبدیل به اعتصابات سیاسی شد بطوریکه اعتصابات کارگران صنعت نفت ، گمرک ، آب و برق ، راه آهن ، پست و ذوب آهن و . . . مرگبارترین ضربه ها را به پیکر رژیم وابسته شاه زدند . زمینه را از هر جهت برای سقوط رژیم مغفور پهلوی فراهم ساختند .

این مبارزات کارگران نشان دهنده این است که چگونه زندگی طاقت فرسا و محرومیت های اقتصادی ، اجتماعی ، سیاسی فرهنگی باعث می شدند تا کارگران با از خود گذشتگی و فدا کردن جان خود بمبارزه بر علیه ظلم و ستم کارفرمایان و رژیم خود گامه سرمایه داری وابسته پهلوی بپا خیزند . این مبارزات تنها مادر شرایطی انجام می گرفت که رژیم شاه خائن ، به وسیله سرکوب و حشیانه مبارزات کارگران ، وابسته کردن سازمانها و سندیکا های کارگری به دولت ، جلوی هر گونه مبارزه و تشکل

واقعی کارگران را می‌گرفت و مانع از گسترش و کشیده شدن این مبارزات در سطح تمامی کارخانجات و مناطق کارگری و یکپارچگی و اتحاد کارگران در مبارزه شان می‌گردید و این تفرقه و پراکندگی خود موجب آن می‌شد تا رژیم و سرمایه داران همان قانون ضد کارگری را که با صدها تبصره و بند و ماده تبدیل به بلای جان کارگران شده بود، نه تنها اجرا نکنند، بلکه آنرا بعنوان سندی "قانونی" بر ضد کارگران و بنفـع کارفرمایان بکارگیرند. زیرا قانون کار در یک جامعه سرمایه‌داری نشان دهنده نیرو و قدرت اتحاد انقلابی کارگران است، و اگرچه کارگران تا جامعه سرمایه داری را نابود نسازند، به آزادی و حقوق اساسی خود دست نمی‌یابند. ولی در یک جامعه سرمایه داری نیز هر چه پیوند و اتحاد کارگران قویتر و نیرومند تر باشد، آنها خواهند توانست امتیازات بیشتری از دولت سرمایه داری و کارفرمایان بگیرند و برعکس، در صورت سستی و نبودن چنین پیوند و اتحادی این سرمایه داران و دولت هستند که می‌توانند هر طور که خواستند، از کارگران کار بکشند و هر "قانون" ضد کارگری را آشکارا بر آنها تحمیل نمایند.



همانطور که گفته شد، "قانون کار" حاصل مبارزات پیگیر و مستمر کارگران با سرمایه داران است. کارگران در طی مبارزات صنفی - سیاسی خود، همواره کوشیدند تا میزان و شدت استثمار را هر چه بیشتر محدود و ترگردانند و در این راه، ضوابطی را بعنوان "قانون کار" به سرمایه داران بقبولانند. در ایران نیز کارگران، طی مبارزات طولانی و پرشور خود با سرمایه داران بالاخره موفق میشوند در سال ۳۷ قانون کار را به رژیم منفور

محمد رضاشاهی تحمیل کرده و حتی وی را مجبور نمایند تا برخی از موافقتنامه‌های "کنفرانس عالی کار" را به رسمیت بشناسد. *

لیکن در عمل، رژیم سرنگون شده پهلوی به همان قوانین هم‌گردن نمیگذاشت و با اضافه کردن تبصره‌هایی نظیر "قانون انضباطی" و "سعی مینمود بر شدت و تمیزان استثمار کارگران اضافه نماید. استثمار بیحد کارگران و سایر توده‌های زحمتکش توسط سرمایه‌داران داخلی و خارجی، غارت و چپاول منابع عظیم نفت و سایر منابع طبیعی کشور ما، وجود خفقان و یکتاتوری در جامعه فقر و محرومیت گسترده توده‌های میلیونی و... همه و همه باعث آن شد که طی مبارزات پرشور و ساله اخیر، با فداکاریها از جان گذشته‌گوها، پایمردیها و نبرد های خونین توده‌های زحمتکش ما، رژیم منقرض محمد رضاشاهی، به زباله‌دان تاریخ سپرده شود. خلقهای قهرمان ما قهرمانانه مبارزه کردند و در این راه دهها هزار شهید دادند تا انقلاب را به پایان برسانند آنها از انقلاب چه انتظاری داشتند؟ آنها میخواستند که:

— کلیه داریها، اراضی و کارخانجات متعلق به دربار پهلوی و وابستگان آنها که طی بیش از ۵۰ سال حکومت ننگین پهلوی با چپاول و غارت مردم بدست آورد هاند، ملی شود. **

* — از جمله این موافقتنامه‌ها، قانونی در مورد عدم اعمال هرگونه جریمه و فشار مادی و جسمی به کارگران بود.

** — واضح است که "ملی کردن" هم، نه به مفهوم "دولتی کردن" داریها و مؤسسات و ۵۰۰۰، بلکه بمعنی مصادره داریها، اموال و مؤسسات و ۱۰۰۰ امپریالیستی و سرمایه‌داران وابسته داخلی توسط دولت انقلابی (که نماینده واقعی توده‌های مردم است) میباشد.

— کلیه دارایی‌های مؤسسات مالی، صنعتی، کشاورزی، معدن حمل و نقل و خدمات امپریالیستی و سرمایه‌داران وابسته به امپریالیسم ملی شود.

— کلیه بانک‌های ملی شده و بانک واحد ایجاد و نظارت بر آن از سوی شوراهای انقلابی کارمندان برقرار شود.

— صنعت نفت و صنایع وابسته بآن، معادن، ذوب فلزات و حمل و نقل ملی شود.

— برقراری نظارت از طرف "شوراهای انقلابی کارگری" بر تولید و توزیع محصولات کارخانه و نظارت بر تدوین "قانون کار انقلابی"، تأمین شود.

— قانون کار دوران رژیم پهلوی و سایر تبصره‌های آن (قانون انضباطی و جرایم کار و...) لغو گردد.

— کلیه عناصر خاندان سلطنت منقرض پهلوی، وزراء کابینه، نمایندگان مجلسین، امراء و فرماندهان عالی ارتش، عناصر مؤثر ساواک و کلیه کسانی که در طول بیش از ۵۰ سال حکومت ننگین پهلوی به انواع مختلف در چپاول و غارت سرمایه‌های ملی و دسترنج مردم و ایجاد فشار و اختناق شرکت داشته‌اند، دستگیر، محاکمه و مجازات گردند.

— کلیه دیون کشاورزان به بانک‌های تعاونی و کشاورزی و اقساط اصلاحات ارضی لغو شود و کمک مالی به کشاورزان جهت بهبود وضع تولید کشاورزی پرداخت گردد و از محصولات داخلی در قبال واردات کشاورزی حمایت گردد.

— کلیه اراضی مالکین و سرمایه‌داران بزرگ و از جمله خاندان منقرض پهلوی و اطرافیان آنها ضبط و ملی شود. این زمینها و اراضی آنها به شورای انقلابی دهقانان، جهت استفاده کلیه دهقانان کم زمین و بی زمین واگذار گردد.

— هرگونه ستم ملی برانداخته شده وحق خلقها در تعیین سرنوشت خویش برسمیت شناخته شود .

— کلیه سازمانها و تشکیلات اداری ارتش ، پلیس ، ژاندارمری و دستگاههای جاسوسی برانداخته شود و ارتش مسلح خلق مرکب از رزمندگان مسلح توده‌ای و پرسنل واحدهای مبارز ارتش که در انقلاب مسلحانه خلقهای ایران بر علیه رژیم سرمایه داری وابسته به امپریالیسم و ارتش سرکوبگر آن سهم داشته اند ، ایجاد شود .

— کلیه مستشاران نظامی و امنیتی آمریکایی ، انگلیسی و اسرائیلی از ایران اخراج گردند .

— کلیه قراردادهای اسارت آور امپریالیستی ، اعزام از اقتصادی ، سیاسی ، نظامی و فرهنگی که در دوران حکومت ننگین پهلوی به مردم ایران تحمیل شده است ، لغو گردد .

— آزادی بیان ، قلم ، مطبوعات و اجتماعات و حق اعتصاب و تشکیل اتحادیه و جمعیت و احزاب سیاسی تأمین گردد .

.....

.....

خواستهای فوق ، اساسی ترین خواستههای خلق مادر این انقلاب بود که بدلیل متوقف ماندن انقلاب در نیمه راه خود ، بهیچوجه برآورده نشد . این خواستها حزباستقرار نظام جمهوری دموکراتیک خلق که در آن پرولتاریار رهبری انقلاب را در اختیار دارد ، امکان پذیر نخواهد بود . در چنین نظامی ، قانون کار انقلابی " جزئی از درخواستهای کارگران را در این مرحله از انقلاب (که مجموعه آنرا در بالا برشمردیم) در خود دارد .

" قانون کار انقلابی " جزئی از قانون اساسی " جمهوری دموکراتیک خلق " است که درخواستهای کارگران را در زمینه " کار " و " زندگی " روزمرشان تنظیم مینماید . این قانون کار نشان

میدهد که درخواستهای فوری و عاجل کارگران در این مرحله از انقلاب چیست و کارگران در زمینه درخواستهای صنفی - اقتصادی چه توقعاتی دارند .

از آنجایی که " جمهوری دموکراتیک خلق " دموکراتیک ترین نوع حکومت در مرحله انقلاب دموکراتیک و ضد امپریالیستی است و تکیه بر کارگران ، دهقانان و سایر طبقات و اقشار خلق داشته و زمینه نابودی استثمار سرمایه را از کار فراهم میآورد ، از این رو " قانون کار انقلابی " که بر اساس منافع و نیازهای کارگران در این مرحله از انقلاب تدوین یافته است ، در نوع خود دموکراتیک ترین " قانون کار " نیز میباشد .

" قانون کار انقلابی " منعکس کننده واقعی نیازها و منافع کارگران در این مرحله از انقلاب میباشد . از آنجایی که سنگ محک " انقلابی " بودن هر رژیم و حکومتی ، نحوه برخورد وی با درخواستها و نیازهای زحمتکش ترین و محرومترین طبقات یعنی پرولتاریا است ، ببینیم برخورد دولت کنونی با این امر چگونه است ؟

هنوز چند روزی از قیام مسلحانه بهمن ماه نگذشته بود که دولت موقت اعلام کرد با کارگران فعلا و تا وقتیکه قانون کسار جدید تصویب نشده ، بر اساس همان قوانین قبلی رفتار خواهد شد . یعنی بر اساس همان قوانینی که توده های زحمتکش ما برای نابودی آن قیام کرده بودند !

رژیم جدید نه فقط بهمان قوانین قبلی تکیه زد ، بلکه در برخورد با کارگران معترض ، اقدام به تهدید و ارباب آنها نمود و بالاخره در مقابله با آنان دست به اسلحه برد . " ناصر توفیقیان " در اصفهان شهید شد ، چندین باره تجمعات مختلف کارگران

حمله مسلحانه شد و نمایندگان آنان دستگیر شدند. کوچکترین درخواست کارگران بانگ " خرابکار "، " کمونیست " و شوطئه - چین " جواب داده شد . . .



— برای " حل " مشکل بیکاری ، دولت موقت بجای تأمین کار برای کارگران ، بجای ملی کردن سرمایه های امپریالیستها و وابستگان خونخوار داخلی آنها ، بجای صادره زمین های زمین داران بزرگ وابسته به امپریالیستها ، بجای ملی کردن واقعی بانکها و سایر مؤسسات غارتگر مالی (شرکت های بیمه و . . .) و بجای پذیرفتن " حق بیکاری " و تأمین معاش میلیونها تن از مردم زحمتکش ما ، دست بدامن سرمایه داران وابسته و امپریالیستها شده و هر روز میلیونها تومان در انبان گشاد آنها می ریزد تا " ضرر " آنان را جبران نماید و آنها را به بازگشتن از خارج و از سرگرفتن استثمای وحشیانه کارگران تشویق مینماید .

— " دولت موقت " بجای پذیرفتن " حق ملل در تعیین سرنوشت خویش " بجای پذیرش خود مختاری ملل کرد ، بلوچ ترکمن و . . . با همان ارتش ضد خلقی شاه خائن ، به سرکوب وحشیانه توده های ستمدیده خلق کرد ، ترکمن و در این اواخر عرب پرداخته است و صدها تن از مردم رنج دیده ما را کسالها در زیر شدیدترین و خفکان آورترین دیکتاتوریهای جهان جان داده اند ، به خاک و خون می کشاند .

— " دولت موقت " بجای پشتیبانی و تکیه بر شوراهای دهقانی که راسا و بطور انقلابی زمینهای خودشان را از چنگال خون آلود زمینداران بزرگ وابسته به امپریالیسم و مالکین و فئودالهای مرتجع محلی در آورده اند ، به سرکوب آنان می بردارد . دولت موقت در صدد است طی یک حمله گسترده به

وسيله ارتش ،شوراهاى انقلابى دهقانان را نابود کرده ،زمين هاى دهقانان را به مالکان مرتجع و خون آشام بازگرداند .

— " دولت موقت " بجای تامین حق آزادى بيان ،عقيده قلم و آزادى اجتماعات و . . . با يورش سيعانه خود ،اين آزاديهاى اوليه انساني را مورد تهاجم قرار داده و محيط كاملا ناامن و خفقان آورى بوجود آورده است .

—

—

نيروى اصلى انقلاب ما کارگران ،دهقانان و ساير طبقات و اقشار خلقى بودند ،ليکن از آنجائى که رهبرى انقلاب به دست طبقه کارگر نيفتاد و بر اساس تزلزل ،محافظه کارى و جمود فکرى خرده بورژوازى ،ليبرالها توانستند با امپرياليستها به سازش برسند و به راس قدرت بخزند ، به ايس ترتيب انقلاب به نتيجه نهائى نرسيد و در نيمه راه بوسيله دولت جديد متوقف شد . توده هاى زحمتکش ما خون دادند مبارزه کردند ، از هست و نيست خود گذشتند ،ليکن اين بورژوازى ليبرال خيانت کار بود که در راس قدرت جاى گرفت با امپرياليستها به سازش رسيد و به امر انقلاب خيانت ورزيد . همانطور که گفتيم ،"قانون کار انقلابى " بعنوان جزئى از قانون اساسى " جمهورى دمکراتيک خلق " درخواستهاى را مطرح مى کند که در صورت پيروزى انقلاب ،کارگران به آن دست مى يافتند . اين درخواستها ،جزئى از حداقل برنامه طبقه کارگر در مرحله انقلاب دمکراتيک است ،ليکن از آنجائى که انقلاب به پيروزى نرسيد و قدرت از دست جناحهاى از بورژوازى بدست جناحهاى ديگر آن افتاد ، و کارگران و دهقانان و ساير اقشار و طبقات دمکرات جامعه نتوانستند قدرت

دولتی را بدست آورند ، انجام و بعمل در آوردن " قانون کار انقلابی " بهیچوجه از عهده دولت فعلی بر نخواهد آمد . تنها رژیمی می تواند به درخواستهای بحق کارگران و توده های زحمتکش ما جواب مساعد دهد که خود از میان کارگران و توده های زحمتکش خلق برخاسته باشد . رژیمی که ارگان قیام پیروزمند توده ها باشد ، نه ارگان سازش بخشی از بورژوازی با امپریالیستها .

مسئله کارگران این شبهه را بخود راه نخواهند داد که دولت کنونی که طی همین مدت کوتاه ، ماهیت ضدانقلابی خود را روشن ساخته است ، میتواند به درخواستهای انقلابی آنان جواب مساعد دهد . آنها با توجه به ماهیت طبقاتی دولت کنونی ، با توجه به اینکه چطور قدرت دولتی در دست بورژوازی لیبرال خیانت پیشه و قشر مرتجع و انحصار طلب خرده بورژوازی و جناحهایی از بورژوازی وابسته ، متمرکز شده است ، هرگونه اوهام نسبت به دولت کنونی را بدور خواهند افکند . لیکن برای کارگران و هواداران آزادی طبقه کارگر ، این وظیفه کماتان باقی می ماند که ذهن توده های کارگر را نسبت به درخواستهای بحق و انقلابی طبقه کارگر در این مرحله از انقلاب ، روشن سازند . آنها می بایست این درخواستها - برنامه حداقل طبقه کارگر را بعنوان درخواستهای مرحله ای پرولتاریا برای رسیدن به سوسیالیسم توضیح دهند و مستدل سازند که انجام این درخواستها ، منوط به پیروزی واقعی انقلاب ، منوط به استقرار " جمهوری دموکراتیک خلق " می باشد . آنها می بایست با افشای ماهیت این دولت ، خصمت ضد انقلابی و ضد مردمی آنرا روشن ساخته ، هرگونه پرده مردم پسندان را از چهره این دولت پائین کشند ، نقش ارتجاع مذهبی را در لاپوشانی جنایات دولت افشا نمایند و به توده های کارگر کمک نمایند تا

هر چه زود تر پی به وضع جدیدی که در جامعه استقرار یافته ،
ببرند .

" قانون کار انقلابی " ای که ملاحظه میکنید بهمین منظور تدوین
یافته است .



سلما کارگران با چشمداشت به درخواستهای مطروحه در
قانون کار انقلابی و با سر لوحه قرار دادن آن ، خواهند
کوشید که جزء جزء آنها از حلقوم سرمایه داران بیرون کشند .
کارگران با تشکل خود ، با بالا بردن آگاهی طبقاتی خود ، با
ایجاد سا زمانهای مبارزاتی واقعی خود ، سعی خواهند نمود
که سرمایه داران را ولو يك گام ، به عقب نشینی وادار سازند .
سرمایه داران نیز مقاومت می کنند ، توطئه می کنند ، به اسلحه و
زندان و شکنجه متوسل می شوند ، متقابلاً کارگران ، صفوف
متحد و بهم پیوسته خود را هر چه فشرده تر خواهند ساخت ،
سندیکاها ، شوراها و حزب واحد طبقاتی خود را بوجود
خواهند آورد ، لیکن نابودی قطعی سرمایه داری وابسته ورسیدن
به برنامه حداقل طبقه کارگر ، ممکن نمی شود مگر اینکه پرولتاریا
رهبری انقلاب دمکراتیک را بدست گرفته ، بی بازگشت آنها به
پیش برد .

عقب نشاندن سرمایه داران و متشکل کردن گام به گام
صفوف طبقه کارگر در این جهت ، البته امری بسیار ضروری است ،
لیکن این هنوز جزء کوچکی از پهنه مبارزات کارگران را در بر-
می گیرد . ایجاد حزب طراز نوین طبقه کارگر ، رهبری و به
سرانجام رسانیدن انقلاب دمکراتیک و سوق آن بسمت انقلاب
سوسیالیستی ، اینهاست وظایف اساسی پرولتاریای ما .



فصل اول

قرار داد کار

یکی از مهمترین پایه های قانون کار، "قرار داد کار" است که بر اساس آن روابط بین کارگر و کارفرما تنظیم میگردد. در موقع استخدام کارگر، کارفرما همواره سعی کرده و میکند تا به بهانه های مختلف دستمزد کارگر را کم کند، کارگر را وادار به قبول اضافه کاری نماید و شرایط سختی را بر کارگر تحمیل کند. بعنوان مثال در شرایط فعلی ما میبینیم که با بیکار شدن عده زیادی از کارگران و ازدیاد عرضه نیروی کار، اغلب کارخانه ها در استخدامهای جدید خود سطح دستمزد را بمقدار خیلی زیادی پائین آورده و یا ساعات کار را افزایش داد مانند وازاین طریق به استثمار هر چه بیشتر کارگران می پردازند.

وقتی کارگر به تنهایی در مقابل کارفرما با آن سیستم اداری و . . . اش قرار میگیرد، کارفرما با تمام قدرتش سعی در تحمیل قرار دادی استثماری به او میکند. از آنجاکه کارفرما بنا به ماهیتش در صدد کسب سود هر چه بیشتر است و ابدا دلش به حال کارگر نمیسوزد همواره سعی دارد با استفاده از نیاز کارگر به دستمزد، ناآگاهی، کم روئی، کم سوادی و . . . او تا می تواند شرایطی را به کارگر تحمیل کند که هر چه بیشتر بتواند او را استثمار کرده و جیب خود را پر کند. بهمین جهت

قرار دادی را به کارگر تحمیل می‌کند که حتی فاقد شرایط و مقرراتی است که در قانون کار برای کارگر تعیین شده و کارگر نیز اجباراً به آن تن در می‌دهد .

علاوه بر این از آنجا که در قرار داد های فردی بین کارگر و کارفرما ، هم ریش و هم قیچی دست کارفرما است ، سعی میکند با بستن قرار داد های مختلف (با شرایط متفاوت) به ایادی و عمال خود و کسانی که در مقابل وی خوش خدمتی می‌کنند امتیازهای فراوانی داده و کارگران دیگر را از این امتیازها محروم نماید و همچنین شرایط سخت تری را به کارگرانی که از حق کارگر دفاع می‌کنند تحمیل نماید و از این طریق بین کارگران تفرقه و شکاف ایجاد کند .

برای جلوگیری از این اجحافات کارفرمایان به کارگران با - بیستی قرار داد های فردی لغو شده و بجای آن قرار داد های دستجمعی بین سندیکاها و اتحادیه ها و . . . کارگری با کارفرما و یا کارفرمایان بسته شود . مسلم است وقتی یک تشکیلات واقعی کارگری در مقابل کارفرما و یا کارفرمایان قرار میگیرد با قدرت و آگاهی خیلی بیشتری می‌تواند از حقوق کارگران دفاع کرده و قرار دادی بر مبنای استثمار کمتر کارگران ، (مطابق قانون کار) با کارفرما منعقد نماید . به این لحاظ بایستی همواره قرار داد های دستجمعی کار منعقد گردد و کارگران بدون هیچ گونه تبعیضی طبق این قرار داد استخدام گردند .

کارفرما نمی‌تواند هیچ چیزی بیشتر از آنچه در قانون کار و قرار داد کار قید شده از کارگر بخواهد . کارگر تنها مکلف به انجام آن کار و یا کارهایی است که در قرارداد فیض شده و کارفرما نمی‌تواند خارج از قرارداد ، هیچگونه درخواستی برای انجام کار نماید . همچنین انتقال کارگر به

شغل دیگر فقط در صورتیکه با رضایت کارگر همراه باشد مجاز است و در غیر این صورت کارفرما نباید بدخواه خود شغل کارگر را عوض کند. هرگاه کارخانه ای از منطقه‌ای به منطقه دیگر که خارج از منطقه زندگی کارگر قرار دارد منتقل گردد، انتقال کارگر باید با رضایت خود او صورت گیرد. در سال گذشته مسئله انتقال کارخانه آزمایش از تهران به شیراز، مشکلات زیادی برای کارگران بوجود آورد، چرا که کارفرما بدون توجه به ناراحتیها شیکه این انتقال برای کارگر و خانواده‌اش ایجاد می‌کرد، کارگران را وادار می‌نمود به دلیل انتقال محل کارخانه به شیراز، آنها نیز در شیراز بکار ادامه دهند. قرارداد کار ممکن است برای مدت طولانی بسته شود و یا برای مدت معینی که طی آن باید کار خاصی انجام شود منعقد گردد.

برای فسخ قرارداد (طولانی مدت) باید این حق برای کارگر شناخته شود که با اطلاع دادن به کارفرما دو هفته قبل از ترک کار، بتواند قرارداد را فسخ کند و کار را ترک نماید. روشن است که در صورت توافق طرفین در هر زمان قرارداد قابل فسخ است.

در مواردیکه کارگر متعهد میشود برای مدت معینی، کاری را انجام دهد و بعد به دلایلی نتواند به انجام کار و تعهد خود ادامه دهد، در صورتیکه موافقت کارفرما را برای فسخ قرارداد نتواند جلب کند. باید رسیدگی به آن و حل مسئله مورد اختلاف به " کمیته های حل اختلاف " محول گردد.



فصل دوم

مدت کار

۱- تعریف مدت کار: مدت کار، عبارتست از مدت زمانی که کارگر در طی آن، وقت و نیروی کار خود را، در اختیار سرمایه دار (کارفرما) قرار می دهد.

۴۰ ساعت کار در هفته

۲- مدت کار:

از آغاز نظام سرمایه داری، سرمایه داران همیشه می کوشیدند تا بطرق مختلف و از جمله هرچه بیشتر کردن زمان کار، کار بیشتری از کارگران کشیده و آنها را بیشتر استثمار کنند. در مقابل کارگران نیز همواره برای کم کردن استثماری که بر آنها وارد می آمد مبارزه برخاسته و در نتیجه این مبارزات بود که توانستند ساعات کار را از ۱۸ ساعت در روز کم کرده و به ۱۲ و سپس به ۸ ساعت کار در روز برسانند و در این راه چه بسیار کشته ها دادند. از جمله در مبارزات خونین اول ماه مه ۱۸۸۶ کارگران قهرمان شیکاگو (در آمریکا) با دادن چندین شهید توانستند قانون ۸ ساعت کار در روز را به سرمایه داران جنایتکار بقبولانند. در ایران نیز کارگران مبارز ما بعد از سالها مبارزه بالاخره در سال ۱۳۲۵ توانستند ۸ ساعت کار در روز را بدست آورند اما با وجود این سرمایه داران

در طی این مدت سعی کرده‌اند باز برپا گذاردن این قانون از راه‌های مختلف از قبیل ایجاد اضافه کاری و ... خیلی بیشتر از ۸ ساعت از کارگران کار بکشند .
 اکنون بعد از سالها مبارزه که منجر به سرنگونی رژیم شاه خائن گشته است کارگران خواستار ۴۰ ساعت کار در هفته هستند .

چرا می‌گوئیم ساعت کار کارگران ۴۰ ساعت بیشتر نباشد ؟
 کار طاقتفرسا هر روز کارگران را فرسوده‌تر کرده و آنها را به پیری و کهولت زودرس می‌کشاند و همچنین از شرکت در اجتماعات و جلسات سیاسی و اجتماعی ، مطالعه و تفریح و ... باز می‌دارد . در حالیکه کارگران باید بتوانند همانند دیگر اقشار و طبقات خلقی زندگی کرده و در سرنوشت اجتماعی خود نقش فعال داشته باشند .

تبصره ۱ : مدت کار برای کارهای سخت و زیان‌آور به تناسب شدت سختی و زیان‌آوردن آن باید کاهش یابد (از قبیل کار در معادن ، بلورسازها و ...) میزان ساعات کار برای این نوع کارها را شورای عالی کار تعیین می‌کند .

تبصره ۲ : زمان رفت و برگشت یعنی مدت زمانی که وقت کارگر در سرویس و یا مسیر آمد و رفت به کارخانه صرف می‌شود همچنین اوقات صرف غذا و استراحت در محل کار جزء مدت کار محسوب می‌گردد .

هرگونه اضافه کاری باید لغو گردد!

۳ • اضافه کاری:

در ماده ۱۲ قانون ضد کارگری رژیم گذشته آمده است که: "کار اضافی با موافقت طرفین و رعایت شرایط اخیر (که در قانون کار است) مجاز است " بدین ترتیب دست سرمایه داران را برای بالا بردن ساعات کار (طبق قانون حامی سرمایه داران) و هرگونه تعبیر و توجیه مواد قانون بازمی گذارد و از آنجا که حقوق کارگران در سطح پائین قرار داشت ، آنها برای تامین مخارجشان ناچار بودند تن به اضافه کاری داده و با به خطر انداختن سلامتی خود ، هر چه بیشتر فرسوده شوند .

خستگی و کوفتگی ناشی از کار زیاد باعث می گردید تا کارگر وقت استراحت و یا فرصتی جهت فعالیتهای صنفی و اجتماعی نداشته باشد . در حالیکه در یک قانون کار انقلابی بایستی دستمزد کارگران تا حد متوسط هزینه یک خانواده ۵ نفری افزایش یابد و کارگران نیازی به اضافه کاری نداشته باشند و بتوانند همانند دیگر مردم به استراحت ، مطالعه و شرکت در فعالیتهای صنفی و سیاسی (کارخانه و اجتماع) بپردازند .

شب کاری باید لغو گردد!

۴ • شب کاری:

در رژیم گذشته کار بین روز و شب فرقی نمی کرد. فقط چند درصدی بابت کار در شب به حقوق کارگر می افزودند و علیرغم حدود کار قانونی شب (یعنی بین ساعات ۲۲ تا ۶ صبح) و همچنین ممنوعیت شب کاری برای زنان و

کودکان کمتر از ۱۸ سال، می‌دیدیم که نوجوانان ۱۲-۱۳ ساله و همچنین زنان بکار در شب می‌پرداختند و حتی ساعات کار شبانه تا ۱۲ ساعت هم افزایش می‌یافت. از آنجا که شب‌کاری آفت جان کارگران بوده و باعث فرسودگی و خرد شدن آنها می‌شود، باید لغو گردد.

تبصره ۱: شب‌کاری در صنایع و موسساتی که در آنها کار شبانه جنبه حیاتی و خدماتی دارد مانند آب و برق، بیمارستانها، پست و تلگراف و... با در نظر گرفتن مقررات خاص خود مجاز است.

تبصره ۲: ساعات شب‌کاری در اینگونه واحدها از ۴ ساعت در شب نباید تجاوز کنند.



دستمزد

۱ - تعریف دستمزد : دستمزد عبارتست از ارزش نیروی کاری که کارگر برای تامین احتیاجات و هزینه زندگی خود و خانواده اش دریافت می کند .

۲ - میزان دستمزد : حداقل دستمزد باید به اندازهای باشد که احتیاجات و هزینه زندگی متوسط يك خانواده پنج نفری را تامین نماید ★ تبصره ۱ : میزان حداقل دستمزد بر اساس تامین اساسی ترین نیاز - های يك خانواده پنج نفری بوسیله مشاور عالی کار تعیین میگردد .
۳ - موارد اضافه دستمزد : علاوه بر حداقل دستمزد مواردی وجود دارد که به سبب آن به دستمزد کارگران افزوده میشود .

الف : مهارت و سابقه کار : با توجه به سطح مهارت و تخصص کارگر و همچنین سابقه کار او به دستمزد کارگر باید افزوده گردد این افزایش طبق جدولی است که بوسیله نمایندگان کارگران و وزارت کار در هر رشته تعیین می گردد .
ب - افزایش دستمزد بر اساس رشد تورم :

در نظام سرمایه داری از مسائل مهمی که کارگران و زحمت کشان را تحت فشار قرار می دهد تورم است چنانکه در کشور خودمان نیز می بینیم ، قیمت اجناس دائما روبه افزایش است و این مسئله (افزایش قیمتها) کارگران و زحمتکشانی را که منبع درآمدی بجز دستمزدشان ندارند ، کاملا در مضیقه قرار می - دهد . به این جهت دستمزد کارگران باید متناسب با رشد تورم افزایش یابد . بایستی هر ۶ ماه یکبار درصد تورم محاسبه شده و به همان اندازه نیز بر میزان دستمزد کارگران افزوده گردد .

★ - جدول تعیین حداقل دستمزد ، در ضمیمه می آید .

ج: افزایش دستمزد متناسب با بالا رفتن سطح رفاه اجتماعی عموم مردم:

سال‌های پیش که مدت چند آن زیادی از اختراع ماشین نگدشته بود مردم کشور ما با گاری و درشکه نقل و انتقال می‌کردند. بجای پسرک از چراغهای دستی استفاده میشد. نه رادیو، نه تلویزیون، هیچکدام در کار نبود و ۱۰۰۰ اما بمرور سطح زندگی مردم بالا رفت و علاوه بر ماشین قطار و هواپیما هم آمد. بعد از رسیدن برق بمنزل، وسائل برقی یکی بعد از دیگری وارد بازار شد و همینطور متناسب با پیشرفت تکنولوژی، مردم هم در سطح عمومی تری از تکنولوژی پیشرفت استفاده کردند، مثلاً چند سال قبل در معدود خانه‌ای یخچال پیدا میشد اما اکنون یخچال بعنوان یکی از ضروریترین وسائل خانواده‌ها محسوب میشود و سایر وسائل و ابزار نیز همین وضع را دارند. با توجه به این توضیحات، مشخص است که سطح رفاه اجتماعی در میزان دستمزد کارگران تاثیر مشخصی دارد. مثلاً در ۱۵-۲۰ سال قبل هیچگاه یخچال، تلویزیون، چراغ گاز و... جزو نیازهای معمولی زندگی بحساب نمی‌آمد ولی اکنون این وسائل جزء ضروریات هر زندگی شهری می‌باشد که باید مورد توجه قرار گیرد و متناسب با بالا رفتن سطح رفاه مسلماً بایستی میزان دستمزد نیز افزایش یابد.

ه: فوق العاده خارج از مرکز، برای کارگرانی که از محل سکونتشان دور می‌شوند.

و: بدی آب و هوا، برای کارگرانی که در نقاط بد آب و هوا کار می‌کنند.

ز: حق ارتفاع، برای کارگرانی که در ارتفاع ۳ متر بالاتر از سطح زمین کار می‌کنند.

ح: شدت کار، مثل حق گرما برای کارگران ذوب فلزات، یا حق زیرزمین برای کارگران معدن و...



فصل چهارم

حقوق صنفی و سیاسی کارگران

آزادی برای انسان، همچون هوا برای تنفس او، ضروری و حیاتی است. همانطور که نبودن هوا برای تنفس، انسان را خفه میکند، نبودن آزادی هم استعداد های انسان را میکشد و جلوی رشد او را میگیرد. به همین جهت آزادی زندگی کردن، آزادی انتخاب شغل، آزادی بیان و عقیده و... بسودن هیچ قید و شرطی از جمله حقوق اولیه انسان است. در یک جامعه آزاد و دموکراتیک باید تمام حقوق سیاسی و صنفی مردم از جمله آزادی بیان و عقیده، آزادی متشکل شدن، آزادی اجتماعات و... به بهترین نحوی تأمین و تضمین شود. کارگران که خود بخش مهم جامعه را تشکیل میدهند. از آنجا که پیش از همه طبقات، مورد ظلم و ستم و تعدی سرمایه داران حامیان آنها قرار میگیرند، از آنجا که برای گذران زندگی، نیروی کار خود را بفروش میروانند، پیش از همه نیاز به آزادی دارند. کارگران باید آزادی بیان و عقیده داشته باشند. باید آزادی متشکل شدن در احزاب و گروههای سیاسی، آزادی شرکت در اجتماعات و تظاهرات، آزادی دفاع از حقوق سیاسی و صنفی خود و... را داشته باشند تا بتوانند هر چه بیشتر آگاه شوند. هر چه بیشتر رشد کنند، هر چه بیشتر استعداد هایشان شکوفا شود، هر چه بیشتر متشکل شوند و هر چه بیشتر نیرومند گردند تا در کاهش هر چه بیشتر استشارشان بکوشند تا رهبری مبارزات آزاد یخواهانه و حق طلبانه توده های

زحمتکش را بدست گیرند تا بتوانند استشار را نابود کس کرده و خود سرنوشت جامعه را بدست گیرند . و منافع تمام استثمار شدگان را به بهترین نحوی تأمین کنند . در قانون کار انقلابی باید تمامی حقوق سیاسی و صنفی کارگران مطابق آنچه در قانون اساسی انقلابی مطرح شده به رسمیت شناخته شود .

مهمترین این حقوق عبارتند از :

الف: حق شرکت کارگران در کلیه گروهها ، سازمانها ، و احزاب و جمعیت‌های سیاسی با هر ایدئولوژی .

ب: حق آزادی بیان و عقیده و طبع و نشر هر گونه نشریات .

ج: حق شرکت در کلیه اجتماعات ، میتینگ ها ، اعتصابات . . .

د: کارگران برای دفاع از منافع خودشان در مقابل کارفرما و

دولت حق استفاده از هر شیوه مبارزاتی از جمله اعتصاب ، تحصن

تظاهرات و . . . را دارا بوده و کارفرما حق ایجاد هیچگونه

محدودیت و مزیقه شغلی را از قبیل پرداختن دستمزد ، اخراج

جریمه و . . . ندارد .



در این میان سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری که سنگر

سندیکا

مبارزه کارگران علیه ظلم و ستم سیاسی و اقتصادی —

سرمایه‌داران و حامیان آنهاست ، نقش ویژه‌ای دارد .

بطور کلی سندیکاهایی که توسط کارگران یک رشته صنعتی و یا

یک کارگاه تشکیل میشوند ، نمایندۀ منافع کارگران در مقابل

سرمایه‌داران و دولت میباشند و می توانند در تمام مسائلی که

مربوط به شرایط کار و زندگی کارگران است اظهار نظر و

در خالت نمایند .

چگونگی تشکیل و ساختمان سندیکاها و واقعی نیاز به

جزوای جداگانه دارد فقط در اینجا لازم است به پاره‌ای از

وظائف سندیکاها در کارخانه‌ها و مؤسسات ، اشاره‌ای بکنیم

- تدوین اساسنامه سندیکا و متحد شدن با سندیکا هابسرای
تشکیل اتحادیه کارگری .

- کنترل و نظارت بر اجرای صحیح قانون کار در محیط کار از
طریق کنترل و نظارت و شرکت در بازرسی کار .

- کنترل و نظارت و شرکت در کمیته حل اختلاف .

- کنترل و نظارت و شرکت در کمیته ایمنی و بهداشت کار .

- کنترل و نظارت بر تولید و مدیریت .

- ترتیب دادن اعتصاب و تظاهرات و اقدامات مناسب دیگر

برای جلوگیری از اجحاف اقتصادی - سیاسی کارفرمایان
و دولت .

- پشتیبانی از سایر سندیکاها و اتحادیه‌ها ، پشتیبانی از مبارزات

توده‌ها علیه هر ظلم و ستمی که به آنها وارد می‌شود و ترتیب

دادن اقدامات لازم ، بدین منظور .

- دفاع از کارگران عضو ، در محاکم قضائی دولت .

- تشکیل صندوق اعتصاب .

- اعتصاب یکی از شیوه‌های مهمی است که میتواند کارگران را به

حقوق پایمال شده خود برساند . سرمایه داران و عمال آنها

بنابر ماهیت ضد کارگری و استثمارگرانه شان همواره سعی در

پایمال کردن و زیر پا گذاشتن حقوق کارگران دارند تا بتوانند

هر چه بیشتر از آنها بهره‌کشی کرده و سود ببرند . بهمین

دلیل در خیلی از موارد حتی قوانین و قراردادهای بین خود

و کارگران را زیر پا میگذارند . در چنین مواقعی ، سندیکاهای

واقعی به دفاع از حقوق کارگران می‌پردازند تا حق کارگران

را بگیرند . ولی موارد زیادی پیش می‌آید که سرمایه داران و

حامیانشان زیر بار سندیکاهای واقعی نرفته و همچنان بر ظلم

و ستم خود به کارگران اصرار می‌ورزند . در اینگونه موارد

سندیکاهای اعلام اعتصاب (یا اقدامات مناسب دیگر) کرده و از

این حربه موثر بر علیه سرمایه داران و حامیانشان استفاده می کنند .

سرمایه داران برای خنثی کردن اعتصابات و درهم شکستن نیروی متحد کارگران به انواع حيله‌ها متصل شده و توسط عمال خود سعی در تفرقه اندازی میان صفوف کارگران می کنند از پلیس و گارد طرفدار خود برای سرکوب اعتصاب استفاده می کنند و . . .

یکی دیگر از حيله‌های مهم کارفرما قطع دستمزد کارگران است تا بدینوسیله اعتصاب کارگران را که برای امرار معاش خود و خانواده شان تنها به دسترنج خود متکی اند شکسته و آنها را مجبور به کار نماید . سندیکاها موظفند رهنمودهای لازم را به کارگران داد و بطرق مختلف تا احقاق حق کارگران ، اعتصاب را ادامه داده و هدایت نمایند . آنها باید "صندوق اعتصاب" ، تأسیس کنند . سرمایه این صندوق (که از دستمزد کارگران ، کسه بطور ماهیانه دریافت میگردد و کمک دولت که سندیکا آنرا میگیرد ، تأمین میشود) در هنگام قطع دستمزد توسط کارفرما برای کمک به کارگران بکار گرفته میشود .

در قانون کار انقلابی ، حق هرگونه تعرض ، فشار و . . . بر سندیکاها و اتحادیه‌های کارگران و رهبران آنها از طرف کارفرمایان و دولت ، مردود و ممنوع بوده و به جرائم سندیکاها و اتحادیه‌ها ، تنها مراجع قضائی صالح ، باید رسیدگی کنند .



مسائل رفاهی کارگران

۱- مسکن:

کارفرمایان برای به حرکت در آوردن چرخه‌های کارخانه‌هایشان احتیاج به کارگردارند و آنها را که جز نیروی کارشان سرمایه و مالکیتی ندارند استخدام می‌کنند و سعی می‌کنند تا حد امکان حقوق و مزایای کمتری بکارگران بپردازند بطوریکه این حقوق و مزایا از تامین خرج بخور و نمیر آنها تجاوز نکند. برای کارفرمایان مهم نیست که کارگر و خانواده او چگونه و کجا زندگی میکند و هیچگاه به این مسئله فکر هم نخواهد کرد و این خود کارگران هستند که باید به فکر تامین زندگی خود و خانواده‌شان بوده و حقوق خود را از حلقوم سرمایه‌داران بیرون کشند. مسکن از مهمترین نیازمندیهای زندگی بشر است و به همین جهت مسکن از حقوق اولیه‌ایست که کارگران بایستی داشته باشند و این وظیفه سرمایه‌داران است که مسکن مناسب برای زندگی کارگران و خانواده آنها فراهم سازند و تا زمانی که مسکن مناسب از طرف کارفرما ایجاد نشده است بایستی مبلغی معادل اجاره ماهانه ۲ اطاق و یک آشپزخانه مناسب به کارگران پرداخت گردد.

— در مورد خانه‌هایی که کارفرمایان به کارگران میدهند هیچگونه عاملی از قبیل ملیت، نژاد، سمت کاری و... نباید منظور گردد. بلکه بطور یکسان مسکن در اختیار همگان قرارگیرد.

۲- بیمه‌های اجتماعی :

رژیم سابق ابتدا تحت عنوان به اصطلاح "تامین اجتماعی" با امکانات درمانی اندک و عقب مانده، به سرگرم کردن خلیل عظیم کارگران بیمار می‌پرداخت که با اعتراض و نارضایتی شدید کارگران روبرو گردید. در سالهای اخیر اقدام به تاسیس "بیمه خدمات درمانی" کردند. این مؤسسه نیز در درجه اول به قصد گرفتن مقداری از دستمزد کارگران به عنوان "حق بیمه" تشکیل شده بود و از مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت به حساب می‌رفت. و عملاً کاری جهت کارگران انجام نمی‌داد. و کارگران بیمار اغلب درگیر داروخانه‌ها و بیمارستانها بودند و همواره به دکترها تاکید میشد به بیماران بیمه‌ای، داروهای ارزان قیمت تجویز کنند. و در اغلب موارد نیز بیمه "رسم" اعلام کرده بود که تعهدی در این موارد نسبت به بیمار ندارد. از جمله تهیه عینک، جوراب و آرسی، پر کردن دندانهای فاسد و... در واقع طبق این بیمه کارگران بایستی به آنچنان بیمه‌ریهائی مبتلا شوند که بیمه سود هر چه بیشتری ببرد!

وظیفه يك دولت انقلابی است که سازمانهایی ایجاد کند که بتواند در مواقعی که کارگران به دلایل مرضی، حادثه دیدگی، فرسودگی پیری و... نمیتوانند کار کنند، کلیه امکانات درمانی را برای آنها بنحوا حسن فراهم نموده، و جبران خسارت نمایند و کلیه حقوق و مزایای آنها را مانند دوران سلامتی و اشتغال به آنها بپردازند.

حقوق و مزایای بیمه بطور یکسان شامل کلیه کارگران میگردد. بدون اینکه شغل، مقام، جنس، مذهب، ملیت و... در نظر گرفته شود. همچنین اجرای بیمه باید از اولین روز شروع کار مورد توجه قرار گیرد.

الف - بیمه درمانی :

- بیمه درمانی شامل کلیه بیماریها و جراحات حاصله از هر -
ساخته‌های چه در محیط کارخانه و چه در هر کجای دیگر
می باشد .

بیمه درمانی شامل تمام اعضا خانواده و افراد تحت تکفل بیمه
شده می باشد و در این مورد هیچگونه تفاوتی بین زن و مرد
کارگر نیست .

- مخارج هرگونه معالجه‌های اعم از جراحی ، تجویز وسائل و ابزار
طبی (عینک ، صندلی چرخدار ، جوراب واریسی و دندان
مصنوعی . . .) ، معالجه در کشورهای دیگر و . . . چسبه
از نظر جسمی و چه از نظر روانی که پزشک تجویز کرده باشد
بمهده بیمه درمانی می باشد .

ب - بیمه بازنشستگی :

کارگران که برای کار از شیر جوانشان مایه‌گذاشته و تمام
نیرو و جوانی خود را در کارگاهها در پای کوره‌ها ، ماشینهای
جوش و برش و . . . صرف تولید کرده‌اند بایستی در دوران ،
پیری و ناتوانی - که زودتر از هر قشر و طبقه‌ای بسراغ آنها می
آید - که دیگر قادر بکار نبوده و احتیاج به استراحت دارند
زندگی خود و خانواده‌شان تأمین باشد . تا بحال کارگران
همچون بردگانی بوده‌اند (وهستند) که تا زمانی که
کار می‌کرده‌اند نان بخور و نمیری داشته‌اند ، اما بحض پیر
و ناتوان شدن کنار گذاشته شده و چون هیچگونه اندوخته ای در
بساط نداشته‌اند به فقر و فلاکت می افتاده‌اند .

برای تأمین کارگران و خانواده‌شان در دوران پیری باید
آنها از حق بیمه بازنشستگی استفاده کنند . کارگران در سن
۵۵ سالگی برای مردان و ۵۰ سالگی برای زنان بازنشسته
میشوند . این شرط برای کارگرانی که بطور مداوم بکار اشتغال

داشته‌اند، ۲۵ سال کار برای مردان و ۲۰ سال کار برای زنان می‌باشد.

- دستمزد دوره باز نشستگی عبارت است از آخرین دستمزدی که کارگر برای تأمین زندگی خود و خانواده‌اش دریافت می‌کرده است.

- حق باز نشستگی همراه با افزایش دستمزد کارگران شاغل (بعمل مختلف و از جمله و مهمتر از همه بعمل رشد تورم)، افزایش می‌یابد.

- سن باز نشستگی به نسبت سختی و زیان آوردن کارتقلیل می‌یابد. مثلاً در معادن زغال سنگ، رنگسازی و ۰۰۰۰ میزان تقلیل را سندی‌کاها و اتحادیه هر رشته، متناسب با میزان سختی و زیان آوری کار تعیین میکنند.

ج- بیمه از کار افتادگی:

کارگرانی که به علل مختلف (بیماری، سانحه و ۰۰۰) به تشخیص پزشک بکلی و یا تا حدی از کار افتاده‌اند، در صورت از کار افتادگی کامل باز نشسته شده و از حقوق کامل باز نشستگی استفاده می‌کنند. و در صورت از کار افتادگی قسمتهائی از بدن (نقص عضو) و یا کم توان شدن بایستی به کارهای سبک در حد توانائی شان گمارده شوند که هیچگونه لطمه‌ای به سلامتی آنها وارد نسازد و از کلیه حقوق و مزایای دیگر کارگران برخوردار باشند.

د- بیمه بیکاری (تضمین تأمین کار):

در نظام سرمایه‌داری یکی از مهمترین خطراتی که همواره کارگران را تهدید میکند مسئله بیکاری است. در شرایط کنونی در کشور مانیز یکی از حادثترین مسائل طبقه کارگر بیکاری

است. اعتصابات طولانی بخشهای مختلف در دوران انقلاب، فرار بسیاری از سرمایه‌داران و خارج کردن مقدار زیادی از سرمایه‌ها به خارج توسط آنها و بطور کلی مسائل ناشی از انقلاب از طرفی و عدم برخورد قاطع و انقلابی دولت در زمینه ملی کردن صنایع وابسته، مسأله ارضی، و... هم اکنون موجب بیکاری حدود ۲ میلیون کارگر شده است. که با خانواده‌شان حدود ۱۰ میلیون نفر را تشکیل می‌دهند. (۱ میلیون نفر در بدترین وضع ممکنه زندگی می‌کنند. کارگری که تنها سرمایه‌اش نیروی کارش است در زمان بیکاری دیگر آه در بساط ندارد و با فقر و فلاکت پنجه نرم میکند و این... وضع توده عظیمی از طبقه کارگر ماست. همان‌طور که در بالا اشاره کردیم بیکاری خطری است که همواره در کمین کارگران است. سرمایه‌دار به کارگر مثل یک کالا نگاه میکند تا زمانی که به او احتیاج داشت از او کار می‌کشد ولی بمحض اینکه دید از وجود کارگر سود لازم را نمی‌برد او را به امان خدا رها میکند. مثلاً کافیسست سرمایه‌دار ببیند داشتن یک قمارخانه و رستوران در فلان شهر تفریحی سود بیشتری از کارخانه او دارد، فوراً درصد تعطیل کارخانه و یا... برآمده و سرمایه‌اش را برای کار جدید بکار می‌گیرد و در این بین تنها کارگران هستند که تحت فشار قرار می‌گیرند و بیکار میشوند. مسأله بیکاری احتیاج به بحث و بررسی‌های زیادی دارد که سعی میکنیم در نوشته دیگری آنرا بشکافیم و در اینجا فقط در مورد بیمه کارگران در مقابل این خطر صحبت می‌کنیم.

می‌دانیم که حق طبیعی هر فرد آماده بکار است که کار داشته باشد و این مسئله برای کارگرانی که بیکار شده‌اند بطریق اولی مطرح است. وظیفه دولت است که برای کلیه نیروهای آماده به کار و مخصوصاً کارگران بیکار شده، کار

ایجاد کند. و تا زمانیکه کارگر، سرکار نرفته، دولت موظف است زندگی کارگر و خانواده او را تامین کند. بعبارت دیگر بایستی به کارگران بیکار "حق بیکاری" تعلق گیرد. برای اینکار صندوق بنام "صندوق بیمه بیکاری" تاسیس می‌شود که اندوخته آن درصدی از درآمد سرمایه داران است که دولت از آنها دریافت می‌کند.

لغو اضافه کاری و کم کردن ساعات کار در کارخانجات و کارگاهها از عوامل موثر مبارزه با بیکاری است. در حالیکه هم اکنون سرمایه داران جنایتکار از مسئله بیکاری به نفع خود استفاده کرده و سعی در استثمار هر چه بیشتر کارگران شاغل از طریق اضافه کردن ساعات کار و کم کردن سطح دستمزد آنها دارند.

۳- هزینه ازدواج، عائله مندی و...

از آنجا که دستمزد کارگران در رابطه با نیازهای حداقل و اولیه زندگی، خوراک، پوشاک و مسکن تعیین میشود. این میزان دستمزد، بهیچوجه نمیتواند سایر خرجهای کارگران از قبیل هزینه ازدواج، هزینه فرزندان تا رسیدن به سن قانونی و هزینه کفن و دفن و تشییع جنازه کارگران و... را تامین نماید. بهمین جهت این قبیل خرجها، یعنی هزینه ازدواج، عائله مندی، کفن و دفن و تشییع جنازه و... باید بعهده دولت و کارفرما قرارگیرد.

مبلغ این هزینهها را نمایندههای واقعی کارگران، متناسب با سطح رفاه زندگی تعیین میکنند.



تبصره ۱:

تبصره ۱: در صورت فوت کارگر چه در زمان بازنشستگی و چه قبل از آن، بایستی حقوق کامل بازنشستگی به افراد تحت تکفل او تعلق گیرد.

تبصره ۲: توجه داشته باشیم که در مورد تأمین اجتماعی کارگران، هیچگونه محدودیتی در قانون کار نبایستی وجود داشته باشد و این وظیفه سندیکاها و اتحادیه های کارگری است که هر کدام در رشته و مناطق و... خود از طریق شورای عالی کار و... ضوابط دقیق تری مطابق شرایط و نیازهای کارگران خود تعیین کنند.



۴- غذا و سرویس

- در هر واحد تولیدی و یا خدماتی کارگران حقوق استفاده از يك وعده غذای گرم کامل و مجانی را در هر روز دارند هستند. (این وعده غذای گرم برای هر شیفت است) .

- کارگران شیفت صبح از آنجا که معمولاً فرصت ندارند در خانه صبحانه بخورند، باید از صبحانه مجانی برخوردار باشند.

- سالن غذا خوری باید از همه امکانات و شرایط لازم برای تأیید کمیته ایمنی و بهداشت " برخوردار باشد.

- در هر شیفت بین دو وعده غذا بایستی برای تجدید قوا کارگران چاشت بخورند (چای و بیسکویت، شیر و بیسکویت و یا ۰۰۰) که برای صرف چاشت يك ربع وقت دارند.

- کارگران باید از سرویس ایاب و ذهاب مجانی برخوردار باشند.



شرایط کار زنان و نوجوانان

۱- شرایط کار زنان

در جامعه ما و در اغلب جوامع دنیا هنوز هم به زن به چشم موجودی ناقص العقل و کمتر از مرد نگاه کرده و بدون توجه به ظلم هائی که در طول تاریخ نسبت به زن ششده و موجب این عقب ماندگی کنونی گشته است و بدون اینکه بخواهند ذره ای به این مسئله برخورد کرده و جبران آنرا بنمایند، باز هم سعی در عقب نگه داشتن زنان می کنند و سعی دارند که زنان را در طبقه ای دیگر قرار داده و حتی الامکان حقوق طبیعی او را به او ندهند. از طرفی طبیعی ترین حقوقش را از او دریغ میدارند و از طرف دیگر سعی می کنند بیشتر از مردان او را استثمار نمایند. در واقع زنان در چنین جوامعی تحت ستم مضاعف (دو برابر) قرار میگیرند. بهمین جهت بایستی در قانون کار در مورد شرایط و حقوق کار زنان کارگر بطور مشخص و دقیق تأکید گردد.

● - کار زنان در صنایع سنگین و کارهائی که برای سلامت زنان مضر است ممنوع می باشد.

شب کاری برای زنان کارگر ممنوع است

● - زنان باردار باید از چهار ماه مرخصی (۲ ماه قبل و ۲ ماه بعد از زایمان) با استفاده از حقوق برخوردار باشند . کلیه خرج زایمان (دارو ، پزشک ، لباس نوزاد ، شیر و ...) بعهده دولت و کارفرما است .

● - بعثت و وظیفه خاص و خطیری که زنان در نگهداری و تربیت بچه های خود دارند ، برای زنان کارگری که اطفال کمتر از ۷ سال دارند ، با نظر سندیکا کارخانه باید تسهیلاتی در مورد ساعات و نوع کار آنها فراهم گردد .

● - کارفرما موظف است جهت نگهداری اطفال کارگران زن ، شیرخوارگاه و مهد کودک در محل کارخانه ایجاد نماید و پرستاران مناسبی برای نگهداری اطفال استخدام نماید .

● - کارفرما موظف است بکارگران زن فرصت شیردادن به اطفال خود را در خلال ساعات کار بدهد . باین ترتیب که زنان کارگر در سه ساعت نیم ساعت وقت رسیدگی به طفل خود را داشته باشند .

● - مادرانی که طفل شیرخوار خود را همراه نمی آورند بایستی دو ساعت زودتر از کار مرخص شوند تا به فرزند خود برسند . این ساعات جزو ساعات کار بحساب میاید .



در قانون کار ماده ۱۹ آمده است : " در صورتیکه تعداد این قبیل اطفال شیرخوار در یک کارگاه از ۱۰ نفر تجاوز کند ، کارفرما مکلف است ، محلی را برای نگهداری اطفال تخصیص دهد . "

اولا ، می بینیم که این قانون شامل حال نوزادان است و معلوم نیست اطفال کمتر از ۷ سال را چه کسی سرپرستی می کند . ثانیا اگر در کارگاهی تعداد نوزادان ۹ نفر بود کجا باید نگهداری شوند ؟ آیا این ۹ نفر احتیاج به پرستاری و مراقبت ندارند ؟

حقوق کارگران زن و مرد در مقابل کار مساوی باید یکسان باشد!

تا کنون با اینکه کارگران زن به اندازه کارگران مرد برای سرمایه داران و کارخانه داران کار می‌کردند، ولی حقوق آنها به مراتب کمتر از مردها بود و کارفرمایان سعی می‌کردند به بهانه های مختلف از حقوق و مزایای کارگران زن کسب نمایند و یا با تهدید و تحقیر زنان کارگر از شرکت آنها در مبارزات صنفی و سیاسی جلوگیری می‌کردند و می‌کوشیدند از عقب ماندگی های سیاسی - اجتماعی آنها در پائین آوردن جو مبارزاتی کارخانه استفاده کنند تا بتوانند هرچه بیشتر کارگران را استثمار نمایند. (البته باید توجه داشت که اگر چه کارگران زن در مبارزات صنفی و سیاسی اغلب پیشرو نبوده اند ولی همراه کارگران مرد در کلیه مبارزات شرکت فعال کرده اند.) برای جلوگیری از سوءاستفاده کارفرمایان باید در قانون کارتا کید گردد که زنان کارگر همچون برادران کارگر خود از کلیه حقوق صنفی و سیاسی برخوردار بوده و برای جبران عقب ماندگیهای خود باید کمیته های مستقل تشکیل داده و بسا کمک برادران کارگر سعی کنند حقوق از دست رفته خود را باز ستانند.

۲- شرایط کار نو جوانان:

سرمایه داران با استخدام نوجوانان با مزد کسب، از طرفی میخواهند کارگر استخدام نکنند و مزایای مربوط به حق اولاد، حق بیمه و... را نپردازند و از طرف دیگر سبب بهم خوردن یکپارچگی و اتحاد کارگران در مبارزات صنفی و سیاسی شان گردند، چه نوجوانان تازه وارد، معمولا هیچگونه اطلاعی در مورد مسائل صنفی و سیاسی نداشته و نسبت به آنها بی اعتنا هستند.

در حالیکه نوجوانان بایستی در این سنین به تحصیل
 بپردازند و سعی در بالابردن آگاهی علمی، سیاسی و اجتماعی
 خود نمایند. همچنین در این سنین که نوجوانان در حال
 رشد هستند آمادگی کار جسمی زیاد ندارند و کار سنگین به
 سلامتی آنها لطمه می‌زند، باین جهت بایستی در استخدام
 نوجوانان ضوابط زیر رعایت گردد.

کار کارگران کمتر از ۱۶ سال ممنوع است

- ساعت کار کارگران بین ۱۸-۱۶ سال نباید بیش از ۳۵ ساعت
 در هفته باشد.
- دادن کارهای سخت و زیان آور به کارگران کمتر از ۲۰ سال
 ممنوع است.
- در ماده ۱۶ قانون کار آمده است: «به کارگاردن اطفال
 کمتر از ۱۲ سال حتی به‌عنوان کارآموز ممنوع است.»
- صرف نظر از اینکه در عمل کارگران خردسال زیادی هستند
 که در کارخانجات مختلف مخصوصاً در کارگاهها مشغول کار
 هستند، این مسئله قابل توجه است که چراباید نوجوانان ۱۴-۱۳
 ساله بخاطر سودجویی مثنی سرمایه‌دارانگل در کارخانجات
 جان بکنند در حالیکه فرزندان خود این سرمایه‌داران تا سنین
 بیست و چند سالگی در پانسیونهای خارج، تحت مراقبت و آموزش
 چندین پرستار هستند.
- کلیه نوجوانانی که از لحاظ مالی در مضیقه هستند، بایستی
 از طرف دولت زندگی آنها تأمین شده و بجای کار، امکانات
 تحصیل در اختیارشان گذاشته شود، تا به پرورش استعداد های
 فکری و جسمی خود بپردازند.



تعطیلات و مرخصی

کارگران همچون سایر اقشار و طبقات مردم باید از تعطیلات رسمی (ملی ، مذهبی و ...) با استفاده از حقوق بهره‌مند گردند .

همانطور که در قسمت "مدت کار" - تعطیل هفتگی بر اساس ۴ ساعت کار در هفته - گفته شد ، کارگران در هفته دو روز تعطیل هستند با استفاده از حقوق و کلیه مزایا .

در قانون کار موجود در زمان رژیم منفور پهلوی (که هنوز هم اجراء میشود) برای بهره‌کشی شبانه روزی کارگران حتی کار در جمعه را نیز مجاز و گاهی اجباری کرده است و یادرمورد مرخصی کارگران ، که سالیانه ۱۲ روز تعیین گردیده ، کارفرمایان سعی میکردند به اشکالی از قبیل ، اضافه کاری ، فوق العاده و یا دادن مرخصی در تعطیلات عمومی و ... آنها نیز کاهش دهند . و یا طبق این قانون ، کارگران از تعطیلات رسمی کشور برخوردار نبوده و فقط تعدادی از آنها شامل حالشان میگردد ، مثلا کارگران حق ندارند بیش از یکروز عید نوروز را برگزار کنند و یا اینکه گویا عید فطر متعلق به کارگران نیست و ... در حالیکه کارگران بیشتر از هر قشر و طبقه‌ای احتیاج به استراحت و تجدید قوا دارند و بهمین جهت در قانون کار انقلابی باید تاگید گردد که :

- کارگران باید مانند بقیه کارمندان از یکماه مرخصی سالانه برخوردار باشند .

- کارگران باید خود تاریخ استفاده از مرخصی شان را تعیین کنند و در صورت مخالفت کارفرما در شورا و یا سندیکای کارخانه مسئله حل میگردد .

- در صورتیکه کارگر از مرخصی سالیانه اش استفاده کرده باشد و بدلیل کار اضطراری به مرخصی احتیاج داشته باشد ، میتواند از مرخصی بدون استفاده از حقوق استفاده کند .

- کارگران نیز در کلیه روزهای تعطیل رسمی کشور (طبق تقویم رسمی) تعطیل خواهند بود .



بهداشت و ایمنی محیط کار

کارگران در رابطه با ضرورت‌های زندگی‌شان چون چاره‌ای بجز فروش نیروی کارشان برای تأمین زندگی خود ندارند در شرایط گوناگونی از لحاظ بهداشت و ایمنی با استخدام کارخانجات در می‌یابند و این عدم تأمین بهداشت و ایمنی کارخانه، تا کنون بارها سبب فوت و یا ناقص‌العضو شدن کارگران زیادی شده است، از جمله انفجار دریکی از معادن زغال سنگ شاهرود را میتوان نام برد که در سال ۱۳۵۱ در یکی از تونل‌های معدن شاهرود انفجاری رخ داد که موجب مرگ ۴۰ کارگر شد. علت این حادثه مجهز نبودن تونل به دستگاه تهویه هوای مناسب بود. و یا انفجار انبار دینامیت معدن زغال سنگ کرمان که به شهادت ۱۷ کارگر انجامید و باز هم بدلیل مجهز نبودن معدن به وسائل ایمنی بود. همچنین مسمومیت و مبتلا شدن بسیاری از کارگران به امراض جلدی، ریوی و سایر بیماری‌ها در اثر آلوده بودن محیط کار به گرد و غبار و مواد شیمیایی (مانند نساجی‌ها)، گردسرب و سایر مواد سمی (کبریت - سازی‌ها، داروسازی‌ها و...)، رطوبت زیاد و... نمونه‌های فراوانی که کارگران ایران بخوبی خاطره‌های تلخ و ناگوار آنرا بیاد دارند حاکی از اینست که کارگران زیادی بر اثر نبودن شرایط مناسب در محیط کار شهید یا مجروح شده

ویا به امراض گوناگونی مبتلا شده‌اند. اینجا و آنجا می‌بینیم کارگرانی را که ناقص‌العضوند، مبتلا به رماتیسم شده، مسلولند و... و مسی دیدیم که سرمایه‌داران پست فطرت و رژیم حامی آنها همواره این حوادث را ناشی از بی‌احتیاطی و... کارگران می‌دانستند و آنها را مقصر می‌شمردند.

در قانون کار انقلابی باید مسائل ایمنی و بهداشتی در محیط کار آنچنان مراعات شود که از بروز هر حادثه ناگواری تا سرحد امکان برای کارگر جلوگیری کند. برای تأمین این شرایط بایستی کمیته‌های ایمنی و بهداشت کار زیر نظارت و کنترل مستقیم سندیکاها در کارخانه‌ها بوجود آید:

۱- کمیته ایمنی و حفاظت محیط کار:

کمیته ایمنی باید از کارگران با تجربه و دوره دیده تشکیل شود که با اختیارات کافی بتوانند در صورت نبودن شرایط لازم ایمنی در کارخانه و محل کار، کارخانه را تا تأمین این شرایط تعطیل کنند. کمیته ایمنی باید بتواند برای تأمین شرایط مناسب ایمنی در محیط کار از متخصصین امور ایمنی و حفاظتی مؤسسات صنعتی و دانشگاهی و... در جهت حل مسائل ایمنی محیط کار استفاده نماید. بدیهی است که مخارج لازم باید توسط سرمایه‌داران مربوطه تأمین گردد.

• کارفرما موظف است تعداد کارگرانی را که سندیکای واقعی کارگری می‌کند جهت تأمین ایمنی و حفاظت کارگران در کارخانه‌ها و آموزشگاه‌ها، مخارج لازم را تأمین

کارفرما بایستی تجهیزات لازم ایمنی را (با تشخیص کمیته ایمنی ...) برای کارگران خود تامین نماید .
 - " کمیته ایمنی " از طریق سندیکا با " بازرسان کار " همکاری نزدیک باید داشته باشد .

تجهیزات ایمنی :

الف - تجهیزات انفرادی : که در هر کارگاه یا کارخانه از فوری ترین ضروریات کار می باشد که عبارتست از لباس کار مناسب برای هرکار خاص مثلا لباس نسوز برای کارگرانیکه سرکوره های زوب فلزات کار می کنند و یا کلاه و عینک برای کارگران ساختمانی ، جوشکار و ... لباس عایق برای جلوگیری از نفوذ سرما برای کارگران سردخانه ها ، کفش و دستکش مناسب برای کارگرانیکه سروکارشان با اجسام و اشیا آهنی است .

ماسک مخصوص جهت کارگرانیکه در محیط پرگرد و خاک و یا دود و مواد شیمیائی و ... کار می کنند و تنفس هوایش برای سلامتی کارگران مضر است .

ب : تجهیزات عمومی ، یعنی وسایل ، دستگاهها و مواد ی که کارگران با آنها کار می کنند و نباید هیچگونه خطر جانی برای کارگران در برداشته باشد . دستگاههایی مثل پرس ، اره برقی و ... حتما باید به چشم الکترونیک و یا سایر وسائل ایمنی مجهز باشند .

بطور کلی هر زمان کارفرما بخواهد دستگاه یا مواد جدیدی را به کارخانه وارد کند تا کارگران با آن کار کنند ، باید قبلا مسائل ایمنی دستگاهها و مواد ، توسط " کمیته ایمنی و

بهداشت بازرسان کار و "کمیته ایمنی و بهداشت کارخانه" مورد رسیدگی قرار گیرد و تنها با اجازه این دو کمیته، استفاده از این دستگاهها و مواد در کارخانه مجاز است.

۲- کمیته بهداشت محیط کار:

بهداشت محیط کار یکی از عوامل مهمی است که در سلامتی کارگران نقش حیاتی دارد، چه اگر شرایط کار برای سلامتی کارگران مضر باشد مثلاً هوا، ناسالم و پیرازرات فلزات و گازهای شیمیایی باشد، خیلی زود کارگر را قبل از اینکه مدت زمانی بتواند کار کند از پای در می آورد و پیاپی مبتلابه بیماریهای نظیر آسم و سل و... می کند. پس هر کارگاه و کارخانه ای باید بهداشت صنعتی را رعایت کند و محیط کارخانه را از لحاظ نور کافی، هوای سالم و تمیز و... تامین نماید. مثلاً در کارخانجات نساجی که فضای کارخانه مملو از پرزهای پنبه و گرد و خاک است و یا در بعضی از کارخانجات که فضای سالن کارخانه مملو از گرد و غبار و ذرات فلزات و گازهای شیمیایی است باید با نصب دستگاههای مکنده و... تهویه گردد. "کمیته ایمنی و بهداشت بازرسان کار" وظیفه دارد، مرتباً امور و مسائل بهداشتی کارخانه ها و کارگاهها را بطور دقیق مورد مطالعه و بررسی قرار داده و تمام نکات بهداشتی کارخانه و کارگاه را از قبیل نور، هوا، آب آشامیدنی، غذا خوری، حمام و... و همچنین نکات خاصی را که فقط در کارخانه های مخصوص وجود دارند کنترل نماید و راه حلهای لازم برای رفع نواقص را ارائه دهد. کمیته بهداشت کارخانه که زیر نظر سندیکا کار می کند وظیفه دارد با "کمیته ایمنی و بازرسان کار" همکاری کرده و فعالیت خود را در کارخانه هماهنگ نمایند. مسلماً این کمیته فقط وظیفه کنترل و هدایت

دارد و برای انجام این وظیفه، کارفرما موظف است امکانات لازم در اختیار آنها قرار دهد. از جمله وظایف "کمیته بهداشت کارخانه"، می‌توان نظارت بر موارد زیر را ذکر کرد:

● آب آشامیدنی کارگران که حتما تصفیه شده و گوارا باشد. (هم اکنون اغلب کارخانه‌ها از آب چاه استفاده می‌کنند که کاملا غیر بهداشتی است).

● حمام (با آب گرم) به تعداد کافی همه روزه در اختیار کارگران قرار گیرد.

● رسیدگی به محیط غذا خوری و بهداشت آن و وضع غذای کارگران.

● به کارگرانی که در محیط هوای آلوده به گرد و غبار و پرز پنبه و ذرات فلزات کار می‌کنند، حتما باید روزانه بمقدار کافی شیر داده شود تا از بروز بیماری‌های ریوی و... جلوگیری کند.

● بهداشتی کردن محیط‌هایی مثل کشتارگاه، محل جمع‌آوری زباله و تخلیه آن و... که به سلامت کارگر صدمه می‌زنند.



بازرسان کار

در گذشته رژیم سرمایه‌داری وابسته شاه خائن با وضع نمودن قوانین ضد کارگری سعی داشت هرچه بیشتر از کارگران کار بکشد بدون اینکه شرایط رفاهی آنها در نظر گرفته شود و حقوقشان رعایت گردد. بازرسان وزارت کار که باصطلاح برای رسیدگی به وضع کارگاهها و رفع نواقص آن و احقاق حقوق کارگران به کارخانه‌ها می‌رفتند، از آنجائی که خود وابسته به رژیم ضد کارگری بودند، وقتی برای بازرسی به کارخانه‌ای می‌رفتند بد فترمد بر عامل رفته و جای می‌نوشیدند و می‌رفتند در گزارششان از رعایت تمامی قوانین سخن گفته و به تعریف و تمجید می‌پرداختند، بدون اینکه با کارگری سخن گفته باشند و یا وضع کارخانه را ببینند.

اما برای اینکه خواسته‌های کارگران، از جمله تأمین بهداشت و ایمنی شرایط کار، ساعت کار و بطور کلی رعایت و اجرای دقیق مفاد قانون کار توسط کارفرما عمل گردد باید یک هیئت بازرسی و نظارت بر کارخانه‌ها که توسط سازمانهای کارگران یعنی: شورا، سندیکا، و اتحادیه‌های سراسری انتخاب شده باشند، تشکیل گردد و با کمک چند نماینده از وزارت کار که باید مورد تأیید سازمانهای کارگری باشد، به بررسی و نظارت

بر عملی شدن قوانین کاربرپردازند. این هیئت از کمیته های مختلف از قبیل "کمیته ایمنی"، "کمیته امور بهداشت" و ... تشکیل می شود، هر کمیته از متخصصین و کارگران با تجربه در آن رشته، تشکیل می شود. کمیته ها موظفند بطور مرتب مثلا هر یکماه یکبار از تمام کارخانه ها، کارگاهها و ... بازرسی بعمل آورده و نتیجه کار خود را به هیئت بازرسان گزارش دهند. در این فاصله نیز هرگاه کارخانه و یا صنفی بسا مشکلی روبرو شد و از آنها دعوت بعمل آورد بایستی در محل حضور یافته و مسئله را مورد بررسی قرار دهند.

هیئت بازرسان باید برای پیشبرد کارهایش نیروی کافی در اختیار داشته باشد و سیستم عملی و مناسبی پیاده کند تا بتواند در اسرع وقت و بنحوا حسن بمسائل و مشکلات کارگران رسیدگی کند. این هیئت در صورت مشاهده عدم رعایت قوانین بهداشت و سلامت در کارخانه، می تواند حکم تعطیل موقت آنجا را بدهد.

هیئت بازرسی در مورد میزان و نوع تولید کارخانجات با سند یکای کارخانه مربوطه باید همکاری نزدیک داشته باشد تا از سود جوئیهای بی حساب سرمایه دار که بصورت افزایش تولید و فشار بر کارگران و یا بصورت تولید محصول خاص، یا احتکار و ... که از طرف سرمایه دار اجرا می شود، جلوگیری کند.

حقوق این هیئت از طرف وزارت کار پرداخت می گردد و سازمانهای کارگری می توانند در این مورد از متخصصین داوطلبی که حاضرند با جان و دل در راه منافع کارگران کار کنند دعوت بهمکاری نمایند.



شرکت‌های تعاونی

۱- شرکت تعاونی مصرف:

باید در کارخانه‌ها شرکت تعاونی مصرف بوجود آید. وظیفه شرکت تعاونی مصرف کارخانه تهیه تمام احتیاجات و لوازم زندگی کارگران است تا کارگران بدون اینکه وقت اضافی صرف خرید لوازمات زندگی در بیرون از کارخانه بکنند، بتوانند با قیمت نازلتری از این شرکت‌ها محتاجشان را بخرند.

مسئولیت شرکت تعاونی مصرف باید زیر نظر سندیکای کارخانه باشد. عناصری که مسئولیت آنرا به عهده می‌گیرند باید مورد اعتماد و اطمینان کارگران باشند.

در صورتیکه کارگران نسبت به مسئولین اداره کننده شرکت تعاونی خودشان اعتراض داشته باشند، در مجمع عمومی کارگران مطرح کرده و اگر بیش از ۵۰٪ از کارگران با یک یا چند نفر از مسئولین شرکت تعاونی مخالف باشند، باید هر کدام از این افراد یا همه آنها را از شرکت تعاونی اخراج و عناصر دیگری را بجای آنها انتخاب کنند.

سرمایه اولیه شرکت‌های تعاونی مصرف به عهده دولت و کارفرمایان می‌باشد.

۲- شرکت تعاونی اعتبار:

در هر کارخانه باید شرکت تعاونی اعتبار و با سرمایه اولیه کارفرمایان و دولت ایجاد شود، تا هر زمان که کارگران به پول احتیاج داشتند وام فوری و بدون بهره در اختیارشان قرار گیرد و کارگران مجبور نباشند پول مورد نیاز خود را با پرداخت بهره های کمر شکن قرض بگیرند .

برای اینکه بکارگران هنگام پرداخت وام فشار وارد نیاید ، باید بصورت قسطی باز پرداخت گردد . تشکیل شرکت تعاونی اعتبار در یک کارخانه بستگی به بزرگی و کوچکی کارخانه دارد . اگر کارخانه بزرگ بوده و کارهای شرکت های تعاونی مصرف و اعتبار زیاد باشد هر کدام از این شرکتها ، جداگانه تشکیل می گردند ولی اگر کارخانه کوچک باشد این شرکت می تواند در درون شرکت تعاونی مصرف بصورت صندوق اعتبار زیر نظر نمایندگان کارگران باشد . مسئولیت شرکت تعاونی اعتبار و سایر مقررات آن ، مانند شرکت تعاونی مصرف است .



کمیته حل اختلاف

برای رسیدگی به مسائل مورد اختلاف بین کارگر و کارفرما لازمست مرجعی وجود داشته باشد. در دوره رژیم منغور پهلوی قانون کار و مقررات کارگری از آنجا که کاملاً منافع سرمایه داران و باند شاه را تأمین می کرد، در مورد حل اختلاف هم ضوابطی گذاشته بود که اختلاف را همواره به نفع کارفرما حل می کرد. ترکیب اعضاء هیئت حل اختلاف (۳ نفر نماینده کارفرما، ۳ نفر نماینده دولت و ۳ نفر نماینده کارگر- آنهم نمایندگان آنچنانی قدیم -) خود روشنگر اینست که این قانون به نفع چه کسی تنظیم شده بود و عمل می کرد. کارگران کم و بیش در زندگی روزمره خود بارها تجربه کرده اند که چگونه بخاطر هر اختلافی که با کارفرما بر سر اخراج، اضافه دستمزد و یا اختلاف با سرپرستان و مدیران کارخانه پیدا می نمودند بعد از مدت ها دوندگی بین کارخانه و وزارت کار، آخر سر حکم به نفع کارفرما تمام می شد. ترکیب کمیته حل اختلاف باید به نسبت مساوی نماینده از طرف کارگران و دولت و کارفرما باشد مثلاً می تواند ۴ نفر نماینده کارگران و دو نماینده از دولت و دو نماینده از طرف کارفرما باشد و این کمیته به اختلاف کارگران و کارفرما رسیدگی کند.

در درجه اول سعی می‌شود اختلاف با شرکت نماینده کارفرما یا خود کارفرما در سندیکا و شورای هر کارخانه مطرح شده و مورد رسیدگی قرار گیرد. و اگر در اینجا حل نشد به وزارت کار فرستاده می‌شود.

- اگر نمایندگان دولت در کمیته حل اختلاف مورد قبول سازمانهای کارگری نباشند، باید مورد تجدید نظر قرار گیرند و عوض شوند.

★ ★ ★ فصل دوازدهم

شورای عالی کار

وظایف شورای عالی کار عبارتست از تصویب آئین نامه های اجرایی قانون کار، بررسی و تدقیق برخی از مواد قانون کار و ارائه تبصره ها و طرحهای جدید برای تصویب از جمله اینکه هر ششماه یکبار بایستی بر اساس رشد تورم حداقل دستمزد را محاسبه کند و ...

این شورا تشکیل می‌شود از ۶ نفر نمایندگان سندیکاها و اتحادیه های کارگری و ۳ نفر نماینده دولت و ۳ نفر نماینده کارفرمایان.

هرگاه نمایندگان دولت مورد اعتراض سازمانهای کارگری باشند، دولت موظف به تجدید نظر در مورد آنها و تعویض ایشان می‌باشد.



قوانین ضد کارگری باید لغو گردد!

فصل سیزدهم

لغو قوانین ضد کارگری

الف- قانون ضد کارگری "آئین نامه انضباطی کار":

در سالهای اخیر که رژیم سرنگون شده پهلوی دچار بحرانهای سیاسی و اقتصادی عظیمی شده بود، افسارگسیخته و سردرگم دست بهر جنایتی میزد و با برقراری دیکتاتوری و خفقان، صدای هر مبارز آزاد یخواهی را در گلو خفه می ساخت و وقیحانه قوانین ضد مردمی و ضد کارگری اش را به تصویب مجلسین می رسانید .

رژیم که روبه صفتانه برای تامین منافع هر چه بیشتر اربابان امپریالیستش خواب " تمدن بزرگ " را بر پیکر نحیف و استخوانی کارگران و زحمتکشان و پیکر شکنجه دیده " آزاد یخواهان و خون شهدا میدید ، برای چپاول هر چه بیشتر صنایع و ذخایر ایران و همچنین برای استثمار هر چه بیشتر و شیره " جان کارگران را کشیدن ، قوانینی را تدوین و تحمیل میکرد تا از بقایای آخرین نقاط دست نخورده نیروی بازوان زحمتکشان بنفع امپریالیستها و وابستگان داخلیشان بهره گیرد .

یکی از وحشیانه ترین قوانین ضد کارگری که به تصویب دولت و مجلسین رسید، "آئین نامه انضباطی کار" است که در تیر ماه ۱۳۵۶ به تصویب رسیده است.

هدف اصلی این قانون را رفقای کارگر خیلی خوب لمس کرده اند و بروشنی میدانند که اجرای این قوانین، کارخانه ها را به سربازخانه ها و کارگران را به افراد مطیع و سربیزی که گوش بفرمان کارفرماها و مدیران و سرپرستها باشند، تبدیل میسازد. در این قانون، کارگر حق ندارد از دایره خواستها و منافع سرمایه داران قدمی فراتر گذارد و گرنه توبیخ و جریمه و اخراج میگردد.

در این قانون رژیم سعی داشت با فشار هر چه بیشتر بر کارگران، به خواستهای ازمنده سرمایه داران جواب گوید. در این قانون بکار فرما آنگذر آزادی عمل داده شده که هر طوری که خواست از کارگر، کار بکشد. شب، روز، جمعه، تعطیلات و کارهای سخت و طاقت فرسا. و حتی اعمال انضباط در دقایق و ساعات کار، تا کارگر همچون ماشینی خود کار، کار کند و دقیقه ای استراحت نداشته باشد.

در این قانون وزارت کار و پلیس با تمام اختیارات و امکانات پشتیبان کارفرما می باشند. چه زمانیکه، کارفرما هرگونه تصمیمی در مورد اخراج، تنبیه و بازداشت و... کارگری میگرفت مورد تأیید وزارت کار و پلیس بود.

در نتیجه، رژیم ضد کارگری شاه خائن با این قوانینش کارگران را به بردگانی تبدیل کرده بود که برخلاف بردگان قدیم که توسط صاحبان نشان تغذیه می شدند. اینها خود باید خودشان را تامین کنند. و هر وقت بیکاری و... پیش آمد، در امان خدا بمانند!

این قانون ضد کارگری باید لغو شده و کارگران از هر نوع محدودیت اجباری و یک طرفه برکنار و آزاد بمانند .

ب- لغو قانون "گسترش مالکیت واحدهای صنعتی":

بدنیال گسترش سرمایه داری در ایران و آمادگی زمینه های بیشتری جهت سلطه سرمایه های وابسته و خارجی ، این مسئله برای رژیم مطرح بود که چطور می تواند سرمایه داری وابسته را طبق نیازها و منافع امپریالیستها در زمینه های مختلف توسعه دهد ؟

در پی مطرح شدن ضرورت فوق ، رژیم این قانون سرمایه داری را به تصویب دولت و مجلسین رساند . قانون گسترش مالکیت واحدهای صنعتی میگوید : کلیه واحدهای بزرگ تولیدی موجود در تاریخ صدور این فرمان ، بالاخص واحدهای صنعتی و معدنی ، سهام خود را پس از ارزیابی دقیق در درجه اول بکارگران و کارمندان خود ، سپس به کشاورزان و عموم مردم عرضه نمایند . بطوریکه تا پایان مهر ماه ۵۷ معادل ۹۹٪ سهام واحدهای بخش دولتی بجز صنایع مادر و بعضی صنایع دیگر که بر حسب مورد در دست دولت خواهد ماند و ۴۹٪ سهام بخش خصوصی ، در دست قاطبه مردم قرار گیرد .

هدفهای "قانون گسترش مالکیت واحدهای صنعتی" دنیال میکرد عبارتند از :

۱- اقدام بگسترش مؤسسات و صنایع تولیدی ، بطوریکه منافع-شان از خطر آسیب پذیری در مقابل بکرشته تولیدی نجات یابد .

۲- هر چه بیشتر کارگران را تحت تسلط سرمایه داران قرار بدهند .

در واقع سرمایه‌داران با یک تیر چند نشان می‌زدند. مثلاً یک سرمایه‌دار با مبلغ معینی سرمایه، یک کارخانه دایر میکند بعد ۴۹٪ سهام این کارخانه را به کارگران می‌فروشد باین ترتیب ۴۹٪ از سرمایه خود را از کارگران پس می‌گیرد. با این ۴۹٪ که مبلغ کمی هم نیست و با گرفتن مقداری وام، درجای دیگری سرمایه‌گذاری میکند و یا سهام عمده یک یا چند کارخانه دیگر را می‌خرد و باین ترتیب با حداقل سرمایه چند کارخانه را صاحب شده است. واضح است که کارگران با داشتن یکی دو سهم هیچ نقشی در مالکیت کارخانه نداشته و این فقط سرمایه‌دار است که از همان حداقل پس‌انداز آن‌ها برای سود بردن هرچه بیشتر استفاده می‌کند، معمولاً هم با دوز و کلک سود کارخانه را خیلی کمتر از مقدار واقعی آن نشان داده و آخر سر قسمتی از مزد کارگران را بعنوان سود سهامشان به آنها می‌پردازد. یعنی نه تنها از استثمار مستقیم کارگران سود می‌برند بلکه قسمتی از پولی را هم که به عنوان دستمزد به کارگران می‌پردازند، از این طریق پس می‌گیرند. بعلاوه با خرید سهام توسط کارگران کارفرما سعی میکند به آنها تلقین کند که صاحب کارخانه هستند و به این ترتیب آنها را به خود وابسته کرده و هرچه بیشتر مورد استثمار قرار دهد.

بر اساس این طرح سرمایه‌داران خارجی با مقداری سرمایه وارد کشور شده و به کمک پول زحمتکش‌ترین مردم ما (علاوه بر نیروی کار آنها) سعی می‌کنند همه رشته‌های صنعتی و... را زیر سلطه خود در آورده و بیشتر از پیش کشور ما را به خود وابسته سازند.



ج- لغو قانون سود ویژه:

قانون سهیم کردن کارگران در سود کارخانه ها همانند سهیم کردن آنها در مالکیت کارخانه خیلی دهن پرکن و خوش ظاهر بود اما ببینیم ماهیت این قانون که رژیم سابق سالها روی آن تبلیغ می کرد چه بود؟

دستمزدی که فقط برای زنده ماندن و کار کردن به کارگران داده میشد و قسمت شد، یکی تحت عنوان دستمزد، و دیگری که با اسم جدیدی بنام "سود ویژه" پرداخت می شد. سرمایه داران خوب میدانستند دستمزد ماهانه یا ۱۵ روزه کارگران کفاف زندگی بخور و نمیر آنها را نکرده و ممکن است کارگران دست به شورش بزنند. به همین جهت بجای بالا بردن حداقل دستمزد کارگران قسمتی دیگر از دستمزد آنها را که هر ۶ ماه یا هر سال بکارگران پرداخت میشد و اسم آنرا ۲۰٪ از سود کارخانه می نامیدند، اضافه می کردند. که تنها اندکی به دستمزد آنها افزوده میشد، نه تا حد تأمین زندگی آنها.

با تصویب سود ویژه، کارفرمایان در قبال خواست کارگران برای افزایش دستمزد، افزایش سود ویژه را پیش می کشیدند، چون می توانستند هر موقع که خواستند با بهانه اینکه کارخانه سود نکرده و یا با دست بردن در ارقام سود (که کاملاً رایج است) و کم کردن مقدار آن، مقدار اندکی بعنوان "سود ویژه" به کارگران بپردازند. همچنین وقتی سطح دستمزد کارگر پائین باشد، حق بیمه، حق بازنشستگی و اضافه کاری و... نیز میزانش کمتر می شود. زیرا بر اساس سطح دستمزد این حقوق را حساب می کنند.

در سود ویژه کارگران چشم امیدشان

به آخر سال و موقع دریافت سود ویژه دوخته می‌شود و تمام بدهیها، نیازمندیها و... خود را به آن موقع حواله می‌کردند. نیاز کارگران و ادارشان میکرد برای اینکه با اصطلاح سود بیشتری بگیرند و بتوانند بدهیهای آخر سال خود را بدهند. کار بیشتری انجام دهند بی شک ناگاهانی کارگران در مورد سود ویژه و ماهیت آن، عامل موثری بود بنفع کارفرما. سرمایه داران و جیره خواران آنها در کارخانه ها به این مسئله دامن میزدند و هر وقت که کارگران برای افزایش دستمزد خود اعتراض یا اعتصاب میکردند با پیشرکشیدن سود ویژه سعی در اخلال در مبارزات کارگران می‌کردند.

در نتیجه، حالت انتظار سود ویژه عاملی می‌شد که مبارزات کارگران به انحراف کشیده شود و در جریان مبارزات کارگران بیشتر از آنکه روی افزایش دستمزد تکیه کنند، روی بالا بردن سود ویژه مبارزه می‌کردند.

یکی از نشانه های غیر انسانی این قانون، تعیین قبلی مبلغ آن بود که از این طریق استفاده های چندی می‌بردند. یکی اینکه در موقع استخدام کارگر جدید به او میگفتند که علاوه بر دستمزد، ۲ یا ۳ ماه سود ویژه می‌دهیم و باین ترتیب با پیشرکشیدن میزان سود ویژه، کمی دستمزد را تا حد زیادی می‌پوشانند. دیگر اینکه اگر سود هم سرسام آور می‌شد (و نمیتوانستند با جعل ارقام و... مقدار آنرا به مقدار زیادی کاهش دهند) باز هم همین مبلغ معادل ۲ یا ۳ ماه دستمزد به کارگران داده میشد نه سهمی از سود کارخانه.

ممکن است این سؤال برای کارگران پیش آید که چرا نایبستی آنها علاوه بر اینکه حداقل دستمزدشان بالا می‌رود از سود کارخانه نیز برخوردار باشند. همانطور که قبلاً هم اشاره کردیم این چنین سهمی شدنی، به مبارزات کارگران لطمه میزند

کارگران میخواهند سطح رفاه زندگیشان بالا رود و اصولاً در پی آنند که برای همه زحمتکشان زندگی مرفهی فراهم آورند. نه اینکه عده‌ای بعنوان سرمایه‌دار، ندانند با پول و ثروت بی حسابشان چه کنند. در حالیکه کارگران، دهقانان و دیگر اقشار زحمتکش جامعه، ابتدائی‌ترین مایحتاج زندگیشان را نداشته باشند. به این دلیل است که باید مبارزات اقتصادی‌شان در جهت بالا بردن سطح رفاه زندگی باشد تا اگر کارخانه‌ای چند سال هم سود ندارد (کارخانه‌های سنگین دولتی که باید بوجود آید) باز هم زندگی آنها تامین باشد.

ولی باید از سود کلان این سرمایه‌داران به نفع همه مردم استفاده شود یعنی دولت بایستی آنچنان مالیاتی برای سود کارخانه‌ها تعیین کند که بتواند قسمتی از آنرا به نفع کارگران و دیگر زحمتکشان بگیرد و این قسمت باید به نفع نیازمندیهای زحمتکشان اختصاص داده شود.

تبصره :

کارگران باید توجه داشته باشند که لغو ایمن قانون فقط در صورتی مطرح است که قوانین مربوط به بالا بردن دستمزد کارگران بر آن مبنا پرداخت شود. در غیر اینصورت کارگران بهر شکلی که می‌توانند باید دستمزد خود را بگیرند.



د- لغو قانون طبقه بندی مشاغل :

یکی دیگر از قوانین ضد کارگری رژیم منفور پهلوی "طبقه بندی مشاغل" است. قوانین مربوط به طبقه بندی مشاغل شامل دو قسمت متمایز در رابطه با منافع کارگران است.

۱- قسمتی از این قانون دربرگیرنده اختلاف طبقاتی شدیدی در کارخانه ها بود و این قسمت قانون، بازگوکننده مزایائی است که سرمایه داران در کارخانجات برای مدیران- مهندسين - سرکارگران و... قائل هستند، تا با سلسله مراتب آنچنانی از توده های کارگر کار بکشند، و ایسین قسمت از قانون خیلی خوب از طرف سرمایه داران اجرا شده است.

۲- قسمت دیگر این قانون بظاهر دربرگیرنده مهارت، سابقه و... کارگران است که هیچوقت از طرف کارفرما و وزارت کار اجرا نشد و همیشه بین کارگران و سرمایه داران بر سر اجرای این قسمت از طبقه بندی مشاغل که حق طبیعی کارگران است جنگ و جدل بوده است.

کارگران باید با جدا کردن این دو قسمت از یکدیگر، به حقوق واقعی خود که عبارتست از افزایش دستمزد بر مبنای مهارت، سابقه کار و... تاکید ورزند و این قسمت حتما در قانون کار انقلابی مطرح باشد و متقابلا بخش فاشیستی و ضد کارگری قانون فوق که همیشه منجر به جدائی بین کارگران میشده و از طرف کارفرما و وزارت کار مورد پشتیبانی قرار می گرفت، باید لغو شود. و امتیازاتی که بنا حقیق کارفرما برای مدیران، سرپرستها و... نسبت به کارگران قائل می شد از بین برود.

۵- لغو اضافه کاری:

کارفرمایان همواره سعی می‌کنند بجای استخدام کارگر جدید از همان کارگران استخدام شده، کار هرچه بیشتری بکشند. با یک حساب سرانگشتی معلوم می‌شود که علی‌رغم ادعاهای کارفرمایان که اضافه کاری را بعنوان یک نوع امتیاز برای کارگران قلمداد کرده و بقول معروف یک چیزی هم از کارگران طلبکار می‌شوند، این اضافه کاری چه سود سرشاری نصیب کارفرمایان می‌کند.

کارفرما، اگر چه بابت هر ساعت ۳۵٪ بیشتر از ساعت عادی کار به کارگر مزد می‌دهد، ولی در عوض بابت بیمه، سرویس، غذا، حق اولاد، و... هیچ پولی خرج نمی‌کند. در حالیکه اگر برای انجام این ساعات اضافی کار، کارگر جدید استخدام کند، علاوه بر مخارج بیشتری که بابت دستمزد و سایر هزینه‌های این کارگران بردوش او قرار می‌گیرد، قادر نیست در مقابل نیروی زیاد کارگران که وقتش بیشتری (چون اضافه کار نمی‌کنند) برای برخورد فعال با مسائل و مشکلات خود دارند، مقاومت کند.

چرا کارگران تن به اضافه کاری می‌دهند؟ برای اینکه مزدی که کارفرمایان بابت ساعات کار عادی کارگر می‌پردازند بقدری کم است که تکافوی حداقل نیازهای کارگر را نمی‌کند. مگر کارگر از استراحت بدش می‌آید؟ مگر کارگر از مطالعه، تفریح و از شرکت در اجتماعات بدش می‌آید؟ مگر کارگر از بودن پیش‌زن و فرزندانش بدش می‌آید؟ هرگز... آنچه کارگر را مجبور به اضافه کاری می‌کند، نیازهای زندگی است

وگرنه کارگر هرگز حاضر نیست پس از ساعتها کار در کارخانه بازهم در هنگام خستگی و کوفتگی، تن به اضافه کاری بدهد و بیهوده سلامتی خود صدمه وارد کند و به پیری و کهولت زود رس دچار گردد.

در قانون کار انقلابی باید حداقل دستمزد کارگران، بابت ۴ ساعت کار در هفته به اندازه ای باشد که بـسـرای مخارج متوسط يك خانواده ۵ نفری کافی باشد. و هرگونه اضافه کاری باید ممنوع گردد.

و- لغو کارمزدی:

کارفرمایان برای اینکه از نیروی کار کارگران به حداکثر بهره‌کشی کنند اکثراً از حيله‌های گوناگونی استفاده میکنند. یکی از این حيله‌ها شیوه "کارمزدی" است، بدین معنی که کارگر در مقابل تعداد یا مقدار کاری که تحویل می‌دهد مزد دریافت می‌دارد. با این شیوه کارفرما با يك تیرچند نشان می‌زند:

۱- کارفرما دیگر مجبور به استخدام افرادی نظیر سرپرست و سرکارگر و تحمل هزینه آنها برای کشیدن کار هرچه بیشتر از کارگران نیست. چون اگر تولید کم و یا نامرغوب باشد مزد لازم را به کارگر نمی‌دهد.

۲- ساعاتی را که بخاطر قطع برق یا خرابی دستگاه، تولید متوقف می‌شود بحساب کارگران می‌گردد و در آن ساعات مزدی پرداخت نمی‌کند.

۳ - چون کارگران معمولا از سطح مهارت و قوای بدنی مختلف برخوردارند، بهمین خاطر مقادیر متفاوتی کالا تولید می‌کنند و در نتیجه مقادیر متفاوتی هم مزد می‌گیرند، کارفرما از این اختلاف دستمزدها برای ایجاد نفاق و در هم شکستن اتحاد و همبستگی کارگران استفاده می‌کند.

۴ - با بوجود آوردن رقابت بین کارگران شدت کار را مرتبا افزایش می‌دهد و از این طریق فشار خیلی زیادی به کارگران وارد می‌شود.

در قانون کار انقلابی شیوه "کارمزدی" که یکی از کشیف‌ترین حيله‌های کارفرماست باید اکیدا ممنوع گردد.



ضمیمه

جدول تعیین حداقل دستمزد

ما در اینجا جدول حداقل دستمزد را که توسط وزارت کار رژیم منغوریسلوی تنظیم شده می آوریم تا کارگران بیشتر صحت یابند و ماهیت رژیم پوسیده و ضد کارگری گذشته را بشناسند همچنین کارگران بتوانند به ماهیت سرمایه داری که دشمن کارگراست آگاه شوند. جدول حداقل دستمزد نشان می دهد که رژیم سرمایه داران پست فطرت، بکارگرتنهاه چشم يك ابزار نگاه میگردند. سرمایه داران هرچه می توانستند کارگران را بیشتر استثمار میگردند و در عوض وقتی پای دستمزد آنها پیش می آمد تنها سهم ناچیزی برای آنها در نظر می گرفتند که بتوانند زنده بمانند و هازهم جیب سرمایه داران را پرتر کنند. جدول حداقل دستمزد نشان می دهد که آنها برای کارگر حتی ارزش داشتن يك زندگم راحت را قائل نبودند و به کارگر بعنوان موجودی که گویا فقط باید کار کند و کار کند تا جیب غارتگران را پر کند نگاه میگردند آنها در حالی که دارای کاخهای متعدد زمستانی و تابستانی... بودند و همیشه به عیش و نوش مشغول بودند برای کارگرتنهاه اطاق ارزان را در نظر می گرفتند آنها هم کارگری با ۳ ساعته. آنها برای يك خانواده ۴ نفره کارگری فقط ۵۰ گرم پنیر در نظر می گرفتند برای خودشان انواع و اقسام غذاهای گران قیمت، خاویار و... و در يك کلام، آنها کارگر را ماشینی تصور میگردند که تنها باید بدترین سوخت را به آن داد و از آن بهترین سودها را برد.

ما این جدول را در اینجا بدین منظور می آوریم که کارگران بهره‌کشان خود را بهتر بشناسند و بدانند که آنها را بسا سرمایه داران رابطه‌ای جز مبارزه نمی‌تواند باشد.

توضیحاتی راجع به جدول حداقل دستمزد:

این جدول از روی نمونه جدول تنظیمی توسط وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۹۴ جهت تعیین حداقل دستمزد کارگران در سطح کشور اقتباس و تهیه شده است. با این ترتیب که مستونهای اول و دوم یعنی "نوع کالای مصرفی خانوار" و میزان "مصرف در سال" را بدون هیچگونه تغییری آورده ایم. هدف ما از آوردن این دستون بهمان صورت اصلی، به این خاطر است که معلوم شود میزان حداقل هزینه زندگی برای يك خانوار (نفری بر اساس نوع و میزان کالاها) که خود مسئولین وزارت کار رژیم شاه خائن در نظر گرفته بودند (و مسئولین جدید هم مطابق آن عمل میکنند!) در سال ۵۷ چقدر میشود و این مبلغ با میزان حداقل دستمزد تعیین شده از طرف شورای عالی کار در همین سال چه اختلاف فاحشی دارد و حال آنکه اگر این محاسبات برای کالاهای مصرفی معمول و به میزان متوسط مصرف، آنها هم برای يك خانوار (نفری) که متوسط تعداد افراد خانوار در ایران است) انجام میگرفت بدون شك حداقل هزینه زندگی يك خانوار کارگری بسیار بیشتر از آنچه در اینجا محاسبه شده (۸۳۲ ریال در روز) میگردد و اختلاف فوق به مراتب بیشتر میشود.

و اما دستون سوم و چهارم این جدول یعنی "قیمت واحد کالا" و "قیمت کل" را الزاماً تغییر داده ایم، چرا که ارقام جدول اصلی مربوط به سال ۹۴ بود و ما باید این ارقام را با توجه به قیمت کالاها در سال ۵۷ (که نسبت به سال ۹۴ بسیار افزایش یافته) در اینجا می آوریم:

حد اقل نیازمندیهای زیستی
یک خانوار ۴ نفری کارگری در ایران
بمنظور برآورد حد اقل دستمزد کارگران

نوع کالای مصرفی خانوار	مصرف در سال به کیلوگرم	قیمت واحد کالا براساس قیمت خرده فروشی	قیمت کل (ریال)
الف- خوراک			
مصرف در روز برحسب گم			
نان	۱۰۹۵	۲۵	۲۷۳۷۵
برنج چمپا	۹۱/۲	۷۵	۶۸۴۰
حبوبات	۳۶/۵	۱۰۰	۳۶۵۰
گوشت گوساله	۷۳	۳۰۰	۲۱۹۰۰
روغن نباتی	۳۶/۵	۷۰	۲۵۵۵
ماست	۷۳	۵۰	۳۶۵۰
پنیر	۱۸/۲	۱۸۰	۳۲۷۶
قند	۱۸/۲	۳۵	۵۳۷
شکر	۳۶/۵	۳۰	۱۰۹۵
چای	۷/۳	۱۰۰	۲۹۲۰
سبزی	۷۳	۳۰	۲۱۹۰
اسفناج	۲۹۲	۳۰	۸۷۹۰
گوجه فرنگی	۹۱/۲	۳۰	۲۷۳۶
سیب زمینی	۹۱/۲	۳۰	۲۷۳۶
میوه	۲۹۲	۵۰	۱۴۶۰۰

قیمت کل (ریال)	قیمت واحد کالا بر اساس قیمت خرده فروشی	مصرف در سال	نوع کالای مصرفی خانوار
۵۰۰۰	۵۰۰۰	۱ دست	ب - پوشاک کتوشلوار نخی پشمی
۳۰۰۰	۱۰۰۰	۳ عدد	پیراهن
۳۰۰	۱۰۰	۳ عدد	زیرپیراهن
۹۰۰	۳۰۰	۳ عدد	زیرشلوار
۲۰۰	۵۰	۴ جفت	جوراب
۱۶۰۰	۱۶۰۰	یک جفت	کفش
۳۰۰	۹۰۰	$\frac{1}{3}$ عدد	بلوز پشمی (هر سه سال یک عدد)
۱۲۵۰	۵۰۰۰	$\frac{1}{4}$ عدد	پالتو (هر ۴ سال یک عدد) زن:
۱۰۰۰	۵۰۰	۲ عدد	پیراهن تابستانی چیت
۲۰۰۰	۱۰۰۰	۲ عدد	پیراهن زمستانی
۲۱۰	۷۰	۳ جفت	جوراب نخی
۵۰۰	۲۵۰	۲ دست	پوشن زیر (شامل دو قطعه)
۳۰۰	۹۰۰	$\frac{1}{3}$ عدد	بلوز پشمی (هر سه سال یک عدد)
۲۰۰۰	۱۰۰۰	۲ جفت	کفش یا گالاش
۲۰۰	۲۰۰	۱ عدد	روسری
۱۶۰۰	۸۰۰	۲ عدد	چادرنماز چیت

نوع کالای مصرفی خانوار	مصرف در سال	قیمت واحد کالا بر اساس قیمت خرید و فروش	قیمت کل (ریال)
فرزندان:			
کت و شلوار (هریک ، یکدست در سال)	دو دست	۲۵۰۰	۵۰۰۰
پیراهن (هریک ، دو عدد در سال)	۴ عدد	۶۰۰	۲۴۰۰
زیرپیراهن (" ")	۴ عدد	۸۰	۳۲۰
زیرشلوار (" ")	۴ عدد	۲۵۰	۱۰۰۰
جوراب (هریک ، سه جفت در سال)	۶ جفت	۴۰	۲۴۰
بلوز پشمی (هریک ، یک عدد در سه سال)	$\frac{۲}{۳}$ عدد	۵۰۰	۳۳۳
کفش (هریک ، یک جفت در سال)	۲ جفت	۸۰۰	۱۶۰۰
پالتو (هریک ، یک عدد در یکسال و نیم)	$\frac{۲}{۳}$ عدد	۲۰۰۰	۱۳۳۳
ج- مسکن و اثاث منزل و آب و برق و سوخت یک اطاق و پستو (برای استفاده متوأم آنها) با آشپزخانه	یک اطاق	۸۰۰ اجاره ماهانه	۹۶۰۰۰
اثاثیه منزل		۲۰۰۰ ماهانه	۲۴۰۰۰

نوع کالای مصرفی خانوار	مصرف در سال	قیمت واحد کالا بر اساس قیمت خرده فروشی	قیمت کل (ریال)
آب	—	۱۰۰ ماهانه	۱۲۰۰
روشنائی	—	۱۰۰	۱۲۰۰
سوخت (نفت ، هیزم و کبریت) د- بهداشت و نظافت	—	۳۰۰ ماهانه	۳۶۰۰
حمام برای مرد (هرماه سه بار)	۳۶ بار	۴۰	۱۴۴۰
حمام برای زن (هرماه سه بار)	۳۶ بار	۴۰	۱۴۴۰
حمام برای کودکان (هرماه سه بار)	۳۶ بار	۴۰ دو نفر	۱۴۴۰
اصلاح سروصورت مرد (هرماه دو بار)	۲۴	۱۰۰	۲۴۰۰
اصلاح سرکودکان (هرماه دو بار)	۲۴	۱۰ برای هر نفر	۲۸۸۰
صابون برای شستشوی لباس (هرماه ۴ قالب)	۴۸	۱۰	۷۲۰
صابون برای مصرف روزانه (هرماه ۱ قالب) ه- درمان خانواده ، بیمه درمانی است	۱۲	۲۰	۲۴۰

نوع کالای مصرفی خانوار	مصرف در سال	قیمت واحد کالا بر اساس قیمت خرده فروشی	قیمت کل (ریال)
و- آموزش لوانم التحریر	-	۵۰۰ ماهیانه برای هر یک	۱۲۰۰۰
ز- ایاب و ذهاب معاشرت و مسافرت‌های تفریحی ایاب و ذهاب روزانه (۴ بلیط دو ریالی برای خانوار*)	-	-	۷۳۰۰
دید و بازدید خانوار از دوستان و بستگان (ماهی یکبار)	-	۱۰۰ ماهیانه	۱۲۰۰
مسافرت خانواده بمحل زادگاه خود (سالانه یکبار)	-	-	۵۰۰۰
زیارت ماهیانه یکبار	-	۲۰۰ ماهیانه	۲۴۰۰
ح: دخانیات (روزانه ۵ عدد) سیگاراشنو	۱۸۲۵	-	۱۸۲۵
جمع کل (حداقل هزینه زندگی سالانه خانوار کارگری)	-	-	۳۰۳۷۲۱

* اتوبوس دو ریالی دیگر تقریباً وجود ندارد. به همین جهت بلیط پنج ریالی حساب می‌گسیم.

حد اقل هزینه زندگی روزانه

$$\text{خانوار کارگری (ریال)} \quad 302721 \div 365 = 822$$

حد اقل دستمزد روزانه کارگر

(بر اساس حد اقل هزینه زندگی روزانه خانوار کارگری) = ۸۳۲ ریال

حد اقل دستمزد ماهیانه کارگر (بر اساس

حد اقل هزینه زندگی ماهیانه خانوار کارگری) = ۲۵۳۱۰ ریال



حال بد نیست نگاهی به خود جدول بیندازیم تا ببینیم که این حد اقل هزینه زندگی که رژیم مزد ور پهلوی برای کارگران تعیین کرده است چگونه است و از دید این مزدوران، کارگران ما چه نیازهایی دارند.

از نظر این سرمایه داران مزدور، کارگران احتیاج به خوردن کره، مربا، شیر، تخم مرغ و ندارند و این خوراکیها مخصوص سرمایه داران است و ۵۰ گرم پنیر برای صبحانه ۴ نفره يك خانواده کارگر کافیهست.

برنجی که کارگران میخورند باید از بدترین نوع برنج (چچیا) باشد ۸۰۰ گرم میوه (آنهم بدترین نوع آن) برای مصرف روزانه خانواده کارگران کافیهست باید از این آقایان سرمایه دار پرسید آیا شما حتی برای يك روز حاضرید چنین جیره غذایی را تحمل کنید آنهم نه برای خانواده تان بلکه تنها برای يك نفر؟ میرویم سرپوشاك . از نظر سرمايه داران، کارگران باید سالی یکدست کت وشلوار بنشینند، آنهم از ارزان ترین نوع آن (نخ- پشمی) حال چنین کت وشلواری چگونه میتواند يك سال تمام دوام بیاورد، معلوم نیست.

کارگران باید هر سه سال يك بلوز پشمی بخرند و حتماً باید بایستی فقط سالی یکبار هم آنها بشویند تا خراب نشود و یا اینکه اگر قصد شستن آنها داشتند تا شستن و خشک شدن آنها باید با

يك پيراهن سرما را تحمل کنند . حال اين چگونه بلوز شمی ای است که سه سال دوام میآورد و قادر است کارگر را گرم کند ، معلوم نیست زنان کارگر احتیاج به پالتون دارند! جورابشان هم باید حتماً نخی بوده و سالی سه جفت بیشتر نپوشند! اینها هم حتماً از جنس مخصوص است که زمستانها گرم میکند و تابستانها سرد و ماه هم دوام میآورد!

زنان کارگر بیشتر از بیکه روسری در سال نباید داشته باشند! کودکانشان هم با ۲ پیراهن و ۲ زیر پیراهن و ۲ زیرشلوار باید سال را تمام کنند . جوراب هم همینطور باید ۶ ماه از سال از جوراب استفاده نکنند تا آن سه جفت جوراب حداقل کفاف چند مساه زمستان را بکند .

کودکان فقط با يك جفت کفش باید سال را بگذرانند چطور ممکن است، معلوم نیست! از بابت مسکن هم ، يك اطاق باید برای و نفرشان کافی باشد . در حالی که هیچ عرف و قانونی زندگی پدر و مادر و فرزندانشان را در يك اطاق ، درست نمیدانند در مورد نظافت و بهداشت هم ، کارگران در گرمای تابستان فقط هر ده روز يك بار باید بحمام بروند و گویا برای شستن خودشان احتیاجی هم به صابون ندارند .

حال و قالب صابون لباسشویی و يك قالب صابون دست شـوئی در ماه چگونه باید مصرف شود که تا آخر ماه دوام یابد معلوم نیست ، آنهم با مصرف يك خانواده و نفره .

آموزش هم صرفاً " خلاصه میشود در لوازم التحریر . دیگر کودکان احتیاج به رهوش مدرسه ، لباس ورزشی ، کیف و ... ندارند .

در مورد ایاب و زهاب هم که طبعاً کارگران حق تا کمی سوار شدن ندارند و دید و بازدید در استان و آشنایان هم ماهی یکبار کافیست و نباید بیخود برای خودشان درد سرد رست کنند

چون هر ديدى را باز ديدى است و ممكن است دوستان و آشنايان هم بديدن اينها بپاييند و در آن صورت معلوم نيست با ۸۰۰ گرم ميوه و ۵۰ گرم قند، ۲ گرم جاشى چگونه بايد از آنها پذيرائى كرد. ۱۴

سلاً كارگران حق تفريح و گردش و استراحت ندارند. سينا و تاثر و . . . براى آنها نيست، فقط براى سرمايه داران است. اينست زندگى اى كه سرمايه داران زالو صفت براى كارگران در نظر گرفته اند و جالب اينجاست كه همين زندگى را هم حاضر نيستند براى كارگران تأمين كنند. يعنى طبق همين جدول و آمار و ارقام كه از حد يك زندگى بخور و نمير نكبت بار فراتر نميرود، نيز حاضر نيستند رفتار كنند. در حاليكه طبق همين جدول حداقل هزينه زندگى (بخور و نمير) كارگران و بالطبع حداقل دستمزد آنها ۶۶۲ ريال ميشود، وزارت كار اين نماينده و حامى سرمايه داران حداقل دستمزد را ۲۱۰ ريال تعيين كرده است و بقيه آنها را كارگران با مبارزات زياد و بلااضافه كارى و . . . بايد به زور بگيرند. در واقع همان حداقل حقى را كه براى زنده ماندن كارگران، خود وزارت كار تعيين كرده است، حاضر نيست پرداخت كند.

حداقل دستمزد روزانه كارگر بر اساس مصوبات شوروى اعلى كار در سال ۵۷ برابر است با ۲۱۰ ريال. مقايسه حداقل دستمزد مصوبات شوروى اعلى كار و حداقل دستمزد بر اساس حداقل هزينه زندگى نشان ميدهد كه دستمزد تعيين شده وزارت كار، فقط ۱ ميزانى است كه كارگران براى همان جدول تعيين شده احتياج دارند. چون حداقل دستمزد تعيين شده ۲۱۰ ريال است در حالى كه حداقل خرج روزانه كارگر مطابق اين جدول، ۸۳۲ ريال ميشود.

قوانین ضد کارگری لغو باید گردد!

۴۰ ساعت کار در هفته!

حداقل دستمزد، باید هزینه زندگی
متوسط یک خانواده ۵ نفری
را تأمین نماید!

از انتشارات:

سازمان پیکار در راه آزادی طبقه کارگر

بهاء ۴۰ ریال