

فصل هفتم - دستمزد

1- دستمزد بهای نیروی کار است

از آنچه تاکنون گفتیم روشن است که موجودیت سرمایه داری بر تولید اضافه ارزش گذاشته شده است سرمایه دار نیروی کار کارگر را می خرد و تمام ارزش نوینی را که کارگر تولید کرده و به مراتب بیش از ارزش نیروی کار است تصاحب می کند.

اما در سطح جامعه سرمایه داری این واقعیت را به آسانی نمی توان دید. "در سطح جامعه بورژوازی مزد کارگر مانند بهای کار جلوه می کند"⁽¹⁾ و چنین بنظر می رسد که گویا کارگر و کارفرما با حقوق برابر با هم روبرو شده اند. کارگر کارش را فروخته و از سرمایه دار ارزش آن را دریافت کرده است. علت پیدایش این توهم طرز پرداخت ارزش نیروی کار است که در جامعه سرمایه داری شکل دستمزد به خود می گیرد و ماهیت بهره کشی سرمایه داری را از دیده ها پنهان می دارد.

در فصل سوم کتاب زمانی که از نیروی کار سخن می گفتیم در این باره توضیح کافی دادیم که کارگر کار خود را نمی فروشد و اصولاً نمی تواند کار خود را بفروشد، زیرا کار انجام شده چیزی نیست که در دست کارگر موجود باشد. آنچه کارگر دارد نیروی کار است که می تواند آن را به سرمایه دار بفروشد و در اختیار او قرار دهد. در بازار، سرمایه دار با کار طرف نیست، با کارگر طرف است. مقدار محصولی نیز که کارگر تولید خواهد کرد مربوط به بارآوری کار و از جمله وسایل تولید است که از آن سرمایه دار است روند کار پس از فروش نیروی کار آغاز می شود، و آن وقتی است که نیروی کار کارگر دیگر مال خود او نیست و در اختیار کارفرماست که موافق میل خویش از آن بهره می گیرد. به عبارت دقیق تر کارگر برده است. برده ای از نوع جدید. برده ای که مانند کالا خرید و فروش می شود. ولی ظاهر کار طوری درست شده است که ماهیت بردگی را می پوشاند. در ظاهر چنین می نماید که کارگر خودش را نفروخته است بلکه به مثابه انسان آزاد، با حقوق برابر در مقابل کارفرما قرار گرفته است. او معامله ای برابر حقوق انجام داده است. او کار خود را داده و ارزش آن را گرفته است. اما چنانکه می دانیم ارزش خود تجسم کار است و نمی توان از ارزش کار سخن گفت، همچنان که نمی توان از وزن و وزن سخن گفت.

"کار به خودی خود دارای ارزش نیست، کار به مثابه فعالیت ارزش آفرین، خود نمی تواند دارای ارزش خاصی باشد، هم چنانکه ثقل نمی تواند وزن ویژه ای داشته باشد"⁽¹⁾.

کارگر محروم از مالکیت وسایل تولید با سرمایه دار صاحب وسایل تولید حقوق برابر ندارد. کارگر تنها مالک نیروی کار خویش است. ولی چون نمی تواند نیروی کار را از خودش جدا کرده و بفروشد، هر وقت که نیروی کارش را می فروشد عملاً "خودش را در اختیار سرمایه دار قرار می دهد".

در جامعه سرمایه داری این واقعیت را که کارگر کالا است در زیر نقاب دستمزد می پوشانند و در تبلیغات بازاری از حیثیت انسانی و حقوق اجتماعی کارگر داد سخن می دهند. اما این تبلیغات واقعیت را تغییر نمی دهد. کارگر در جامعه سرمایه داری کالاست.

در پنجمین کنفرانس اطاقهای بازرگانی ایران که به بررسی مسائل نیروی انسانی اختصاص داشت وزیر کار که محیط را خالی از اغبار یافت این مطلب را تصریح کرد. او گفت:

"باید این مطلب بالصراحه گفته شود، بخش خصوصی است که مصرف کننده نهایی کالائی است به نام کارگر... لذا باید به ما بگوید احتیاجش چیست و به چه مهارتی نیاز دارد"⁽²⁾.

(1) / /485

(1) 27

(2) 1348 156

وزیر کار تصریح کرد که تعلیم مهارت فنی - یعنی تولید کارگر و آن خود مانند تولید کالا است. سرمایه داران باید به ما یعنی به دولت نماینده سرمایه بگویند که چه نوع کالا چه نوع کارگر لازم دارند تا ما بتوانیم این کالا را موافق نیاز آن ها تولید کنیم. یکی از سرمایه داران در پاسخ او می گوید:

"وظیفه بخش عمومی (یعنی دولت) تولید کارگر است، که بخش خصوصی آن را با میل و رغبت!! جذب می کند"⁽¹⁾.

چنان که ملاحظه می کنید سخن بر سر معامله برابر انسان های برابر حقوق نیست، سخن بر سر خرید و فروش انسان کالا است. سخن بر سر این است که بهای این برده نوین چگونه پرداخت می شود. دستمزد بهای این "کالا" است. دستمزد بهای نیروی کار کارگر است. دستمزد شکل دگرسان شده ارزش نیروی کار است، که در برابر کار و معادل حاصل همه روزانه کار پرداخت نمی شود، بلکه فقط در برابر زمان لازم پرداخت می شود.

2- نظری به قوانین کار ایران درباره دستمزد و تنظیم خرید و فروش نیروی کار

نظری به قانون کار ایران به ما کمک می کند تا آنچه را که درباره دستمزد و خرید و فروش نیروی کار گفتیم دقیق تر درک کنیم. ماده اول قانون کار ایران کارگر را به شرح زیر تعریف می کند:

"کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق و یا مزد کار می کند"⁽²⁾.

در ماده چهارم همین قانون تعریف مزد به شرح زیر می آید:

"مزد و حقوق عبارت از وجه نقد یا هر گونه مزایای غیرنقدی است که در مقابل انجام کار به کارگر داده می شود."⁽¹⁾

در ماده 22 قانون کار از مزد و حداقل دستمزد تعریف روشن تری داده می شود. در این ماده چنین می خوانیم:

" ماده 22- حداقل مزدکارگر عادی باتوجه به حوائج ضروری و هزینه زندگی در نقاط مختلف کشور باید طوری باشد که تامین زندگی يك مرد يك زن و دو فرزند را بنماید. حداقل مزد در نقاط مختلف کشور یا برای صنایع مختلف هر دو سال يك بار توسط هیاتی مرکب از نمایندگان دولت، کارفرما و کارگر طبق آئین نامه خاصی پیشنهاد می شود و پس از تایید وزارت کار و تصویب شورای عالی به موقع اجرا گذارد خواهد شد."⁽²⁾

در قانون کار ایران زمانی که از ساعات کار سخن می رود چگونگی رابطه کارگر و کارفرما و کالایی که کارگر به کارفرما فروخته است با روشنی بیشتری بیان می شود. ماده 11 قانون کار می گوید:

مقصود از ساعات کار مدتی است که کارگر به منظور انجام کار در اختیار کارفرما می باشد."⁽³⁾

قانون مالیات های مستقیم ایران در این باره صراحت باز هم بیشتری دارد در ماده سوم بخش اول این قانون چنین می خوانیم:

" ماده 3- درآمدی که شخص حقیقی در خدمت شخص دیگر(اعم از حقیقی یا حقوقی) در قبال تسلیم نیروی کار خود بابت اشتغال در ایران برحسب مدت یا کار انجام یافته به طور نقد یا غیرنقدی تحصیل می کند، مشمول مالیات حقوق است."⁽⁴⁾

(1) 432 .

(2) 3 1355 .

(1) همان کتاب. ص 4

(2) همان کتاب. ص 14-15

(3) همان کتاب. ص 8.

(4) مجموعه قانون مالیاتهای غیرمستقیم. گرد آورنده روح اله امین. چاپ تهران 1353 تکیه از ماست. ص 5

چنان که می بینید دولت سرمایه داران هنگام دریافت مالیات دقیقاً "می داند که کارگر نیروی کار خود را می فروشد. خود را مدت معینی در روز در اختیار کارفرما قرار می دهد و در این مدت به دستور کارفرما کار می کند و صرف نظر از این که محصول کار او چیست و اصولاً نوع کار او کدام است، مزدی دریافت می کند که این مزد مربوط به کار او نیست، بلکه مربوط به حوائج ضروری زندگی او و خانواده اوست، به عبارت دیگر در اینجا روند دوگانه ای وجود دارد. یکی این که کارگر در مقابل دستمزدی که می گیرد خود را در اختیار کارفرما می گذارد (خود را مدت معینی به او می فروشد) برای او کار می کند و محصولی می سازد که مال کارفرماست و اصولاً چند و چون آن به کارگر مربوط نیست. این روند در قانون کار که تعیین کننده رابطه کارفرما با کارگر است وارد نمی شود، دیگر این که کارگر به عنوان موجود زنده ای که خود را در اختیار کارفرما می گذارد باید زنده بماند و باید نسل کارگر حفظ شود و لذا باید حوائج ضروری او تامین گردد. قانون کار در این مورد دخالت می کند و برای خرید و فروش نیروی کار، به سود سرمایه دار نظم قانونی به وجود می آورد.

در صفحات پیش گفتیم که کارگران ماهر دستمزدی بیش از حداقل می گیرند، زیرا کسب مهارت خود مستلزم هزینه - یعنی صرف ارزش معینی است که در تعیین ارزش نیروی کار کارگر ماهر به حساب می آید. در قانون کار ایران نیز پایه محاسبه دستمزدها حداقل دستمزدی است که به کارگری که دارای حداقل مهارت است پرداخت می شود. برای کارگرانی که مهارتی بیش از این دارند، قانون کار "طبقه بندی مشاغل" را پیش بینی می کند و در هر کارخانه و یا کارگاهی، انواع گوناگون کار را به نسبت بغرنجی و مهارتی که برای انجامش لازم است به گروه ها و درجات مختلف طبقه بندی می کنند و به هرکس شغلش بغرنج تر و مهارتش بیشتر باشد به همان نسبت دستمزدی بیش از حداقل می پردازند. (البته اگر قانون کار اجرا شود!!) تبصره ای که به ماده 22 مربوط به حداقل دستمزد اضافه شده می گوید:

"تبصره - کارفرمایان مکلفند مشاغل مختلفه کارگاه خود را از نظر مزد طبقه بندی می کنند."⁽¹⁾

در صفحات پیش گفتیم که در ارزش نیروی کار، برخلاف سایر کالاها علاوه بر عنصر مادی يك عنصر تاریخی و معنوی نیز وارد می شود. زیرا وسایل معیشت روز برای نگاهداری انسان ها به نسبت رشد تمدن بیشتر است. این اندیشه مارکسیستی در قانون کار ایران به صورت تقسیم کشور به مناطق گوناگون وارد شده است. به چه دلیل حداقل دستمزد در داخل يك کشور متفاوت است؟ اگر به آئین نامه هایی که در سال های مختلف برای اجرای ماده 22 قانون کار تدوین و منتشر شده توجه کنیم، خواهیم دید که کشور را ابتدا به سه منطقه و سپس در سال های اخیر به دو منطقه تقسیم کرده اند و مبنای این تقسیم چیزی جز درجه رشد و میزان رسوخ تمدن نیست. در آئین نامه سال 1349، کشور، به سه منطقه تقسیم شده که در منطقه اول حداقل دستمزد 8 تومان، منطقه دوم 7 تومان و منطقه سوم 6 تومان است. تهران منطقه اول و سیستان منطقه سوم است. در سال 1353 کشور به دو منطقه تقسیم شده که در اولی حداقل دستمزد 9 تومان و در دومی 8 تومان است. تهران منطقه اول و سیستان منطقه دوم است.

گاه در مطبوعات ادعا می شود که ضابطه این تقسیم بندی به مناطق هزینه زندگی است که گویا در شهرهای صنعتی و بزرگ گران تر از شهرهای کوچک و مناطق دور افتاده است. اما این ادعا بسیار کم با واقعیت مربوط است. در غالب مواقع بهای کالاهای مورد نیاز کارگران در مناطق دور افتاده که جزو منطقه سوم به حساب می آید و دستمزد در آن ها کمتر است، به مراتب گران تر از مناطق يك و دو است ضابطه واقعی این منطقه بندی "خصوصیات اجتماعی- اقتصادی و صنعتی است."⁽¹⁾

(شخص حقیقی یعنی فرد انسانی صاحب حقوق اجتماعی، نظیر کارگر، کارمند،

کارفرما و غیره. شخص حقوقی یعنی

شرکت و یا موسسه ای که به ثبت رسیده و از نظر حقوقی به عنوان يك شخص شناخته

شده است).

(1) .15.

(1) عبدالمجید مجیدی - وزیرکار و امور اجتماعی . اطلاعات 29 آذر 1351

به عبارت دیگر در مناطق عقب مانده کشور، آنجا که رشد صنعتی در مرحله ابتدایی است و تمدن در سطح نازل تری است ارزش نیروی کار کمتر است. زیرا در مناطق پیشرفته کشور کم کم دارد فرستادن کودکان به مدرسه (لااقل در دو سه کلاس اول)، خریدن برخی از وسایل عادی تمدن امروزی مثلاً "داشتن یک رادیو ارزان قیمت و گاه سر زدن هر چند ماهی یک بار به سینما جزو حوائج ضروری وارد می شود و در مناطق عقب مانده تر وارد نمی شود.

این مطلب روشن تر خواهد شد، وقتی دستمزد کارگر ایرانی را با کارگر آمریکایی یا اروپایی که کار مشابهی انجام می دهند مقایسه کنیم. به عنوان مثال کارگر پالایشگاه تهران و یا آبادان که از مدرن ترین موسسات نوع خویشند، نسبت به کارگر اروپایی که در چنین موسسه ای کار می کند چندین بار کمتر دستمزد می گیرد. حتی کارگرانی که از کشورهای اروپایی با سطح زندگی نازل تر به کشورهای پیشرفته تر برای کار مهاجرت می کنند دستمزد به مراتب کمتری می گیرند. زیرا که استعمار و ارتجاع سطح تمدن و سطح زندگی در کشور ما و کشورهای دیگر نظیر ما را- نسبت به کشورهای پیشرفته سرمایه داری پائین تر نگاه داشته به طوری که "حوائج ضروری" کارگر ایرانی به مراتب کمتر از حوائج ضروری کارگر آمریکایی و یا اروپایی است.

عنصر تاریخی و معنوی - یعنی سطح تمدن، درجه تکامل و تشکل طبقه کارگر برای دفاع از منافع خویش و امکانات دموکراتیکی که برای چنین دفاعی فراهم است در کشورهای پیشرفته سرمایه داری با ایران و نظایرش تفاوت دارد.

درصفا پیش گفتیم اگر نیروی کار به حداقل فروخته شود، پائین تر از ارزش واقعی ارزیابی شده است، چرا که در چنین حالتی کارگر فروشنده نیروی کار نمی تواند این نیرو را که کالای اوست طبیعی و سالم نگاه دارد و بسط دهد. این اندیشه را هم در قانون کار ایران و هم به ویژه در طرز اجرای آن می توان مشاهده کرد. کارفرمایان و نمایندگان دولت- که نماینده سرمایه دارانند "حوائج ضروری" را که برای زندگی یک کارگر و خانواده او لازم است آن چنان تنزل می دهند که یک کارگر قادر نیست زندگی خانوادگی خود را حتی در نازل ترین سطح تامین کند.

3- اشکال اساسی دستمزد

اشکالی که برای پرداخت دستمزد وجود دارد به پنهان کردن مناسبات بردگی سرمایه داری کم می کند و درعین حال اهرمی برای تشدید بهره کشی در اختیار سرمایه دار قرار می دهد. اشکال اساسی دستمزد دو تا است:

ب - کارمزد

الف - گاه مزد

الف - گاه مزد

در این شکل، بهای نیروی کار برای مدت معینی که در آن کارگر خود را در اختیار سرمایه دار قرار می دهد، پرداخت می شود. مثلاً "دستمزد برای هر روز، هر هفته، هرماه پرداخت می گردد.

اما روشن است روزانه کار، می تواند متفاوت باشد، درازتر و یا کوتاه تر گردد. لذا زمانی می توان از میزان دستمزد تصور درستی به دست آورد که معلوم شود دستمزد روزانه، هفتگی و یا ماهانه در برابر چند ساعت کار، پرداخت شده است. مثلاً اگر مزد روزانه کارگری 120 ریال باشد، بسته به این که روزانه کار او 8 ساعت و یا 9 ساعت باشد بهای هر ساعت مولد از کار او به ترتیب برابر خواهد بود با :

$$\frac{120}{9} = 13\frac{1}{3} \text{ ریال} \quad \text{و} \quad \frac{120}{8} = 15 \text{ ریال}$$

مارکس بهای هر ساعت مولد کار را "بهای کار" می نامد و توجه می دهد که برای درک شدت بهره کشی از کارگر باید بهای کار را در نظر گرفت و نه دستمزد روزانه یا هفتگی را بدون ارتباط با روزانه کار. سرمایه دار ممکن است مزد روزانه کارگر را بالا برد ولی بر شدت بهره کشی از او بیفزاید. بدین ترتیب که روزانه کار او را درازتر کند و یا آهنگ کار او را تشدید نماید، به طوری که با وجود بالا رفتن مزد روزانه "بهای کار" کارگر (بهای هر ساعت مولد از کار کارگر) کاهش یابد.

در زمان ما در کشورهای پیشرفته سرمایه داری متداول ترین شکل گاه مزد، پرداخت مزد ساعتی است. علت این که این شیوه پرداخت متداول شده این است که اولاً بهره کشی سرمایه داری را از پیش پنهان می کند و ثانیاً- دست سرمایه دار را در مانور باز می گذارد. سرمایه دار می تواند کارگر را هر چند ساعت که لازم دارد به کار بگیرد. هر گاه کار داشت از کارگر بخواهد که ساعات زیادتری کار کند و اگر کار نداشت او را برای ساعات کمتری استخدام کند. هم اکنون در کشورهای سرمایه داری تعداد کثیری از کارگران نیمه بی کارند. یعنی به جای روزانه کامل، نصف روز یا کمتر کار می کنند و متناسب با ساعاتی که کار کرده اند نصف دستمزد روزانه و یا کمتر از آن دریافت می کنند. به عبارت دقیق تر نیمه گرسنه اند. اما در عین حال سرمایه داران بسیاری از کارگران خود را وادار می کنند که در روز بیش از 8 ساعت کار کنند. در این صورت در ظاهر مزد روزانه کارگر بالا می رود و او به طمع می افتد که مدت طولانی تری کار کند که در نتیجه بهای کار او پائین می آید.

ب - کارمزد

دومین شکل اساسی دستمزد کارمزد است. در این شکل سرمایه دار بسته به کمیت و کیفیت محصولی که کارگر تحویل می دهد دستمزد می پردازد. **کارمزد از نظر ماهیت تفاوتی با گاه مزد ندارد. شکل تغییر یافته آن است.** معمولاً هر دوی این اشکال در کنار هم در یک موسسه وجود دارند و سرمایه دار یکی از آن ها را جانشین دیگری می کند.

در شکل کارمزد، دستمزد روزانه کارگر برابر است با مقدار محصولی که تحویل داده ضربدر مزی که برای هر واحد محصول تعیین شده است. مثلاً اگر کارگر جوراب باف برای بافتن هر جفت جوراب 15 ریال دستمزد می گیرد و روزانه 10 جفت جوراب می بافد- دستمزد روزانه او 150 ریال خواهد بود. برای تعیین واحد مزد، یعنی مزی که در برابر یک قطعه- مثلاً یک جفت جوراب پرداخت می شود، سرمایه داران دستمزد روزانه کارگر، یعنی ارزش نیروی کار را مبنا قرار می دهند. برای هر قطعه چنان مزی تعیین می کنند که دستمزد روزانه کارگر کارمزد مشابه دستمزد روزانه کارگران رشته های مشابه و یا حد متوسط مزد روزانه در جامعه مفروض باشد. وقتی مزد هر قطعه تعیین شد کارگران بسته به تعداد قطعاتی که تحویل می دهند دستمزد می گیرند و هر کس با شدت بیشتری کار کند دستمزد بیشتری می گیرد.

شکل کارمزد، هم از نظر پنهان کردن ماهیت استثمار سرمایه داری و هم از جهت امکاناتی که برای بالا بردن شدت آهنگ کار و تشدید بهره کشی در اختیار سرمایه دار می گذارد، مورد توجه خاص سرمایه داران است.

در شکل کارمزد، این ظاهر فریبنده که گویا دستمزد ارزش کارگران است، برجسته تر جلوه می کند و چنین می نماید که در واقع نیز کارگر هرچه بیشتر کار کند دستمزد بیشتری می گیرد و گویا وی ارزش کار خود را تمام و کمال دریافت می کند. در حالی که ماهیت امر همان است که در ابتدا گفتیم. کار مزد همان گاه مزد تغییر شکل یافته است.

کارمزد درقیاس با گاه مزد، مزایای زیر را نیز برای **سرمایه دار** در بردارد.

1- کیفیت و کمیت کار کارگر به وسیله محصول کنترل می شود و دیگر نیازی نیست که تعداد کثیری از مراقبین بالای سر کارگر بایستند تا او کار کند. کارگر به خاطر دریافت دستمزد خویش مجبور است مقدار معینی محصول در روز تولید کند و این محصول صاحب کیفیت معین باشد (و رنه پذیرفته نمی شود و یا در برابر کیفیت پست تر مزد کمتری می دهند).

2- آهنگ کار شدت می یابد. کارگر به امید دریافت دستمزد بیشتر با حداکثر سرعت ممکن کار می کند و هر کس بسیار سریع کار کند برای مدتی دستمزد زیادتری می گیرد و همه می کوشند خود را به او برسانند. اما آنگاه که عده قابل ملاحظه ای به این سطح رسیدند، سرمایه دار مزد هر قطعه را پائین می آورد، تا دستمزد روزانه کار در سطح متوسط اجتماع مفروض باقی بماند. به این ترتیب تلاش کارگر که از راه تشدید آهنگ کار دستمزد بالاتری بگیرد نتیجه عکس می دهد. شدت کار بالا می رود، اما دستمزد روزانه ثابت می ماند. در نتیجه بهای کار- بهای هر ساعت کار مولد- پائین می آید بهره کشی تشدید می شود.

3- کارمزد بین کارگران تفرقه می افکند. برخی از کارگران که جوان تر و فعال ترند لاف در مدتی که چنین نیرویی دارند، دستمزد بیشتری می گیرند و بقیه در سطح متوسط می مانند و دستمزد پیران و فرسودگان و غیره بسیار پائین می آید. این تفاوت دستمزدها مبارزه مشترک کارگران را علیه سرمایه دار دشوار می سازد.

4- شکل کارمزد به سرمایه دار امکان می دهد که روزانه کار کارگران را تمدید کند (بافزایش شدت کار)، از تعداد کارگرانش بکاهد و بر اثر آن بی کاری را تشدید کرده سطح دستمزدها را باز هم پائین بیاورد.

این نوع امتیازات سرمایه داران را تشویق می کند تا جایی که روند کار امکان می دهد از شکل کارمزد استفاده کنند و این شکل پرداخت مزد را با به پای رشد سرمایه داری و صنعت بزرگ بیشتر به کار گیرند. درکشور ماسال هاست که علاوه بر صنعت بزرگ، د صنایع دستی و سنتی و مانوفاکتور نوین نیز شکل پرداخت کارمزد بسیار متداول شده است. گزارشی از يك موسسه بسته بندی پسته طرز استفاده از کارمزد را در این گونه کارگاه های عقب مانده به خوبی نشان می دهد:

" در سالن پسته پاك كني شرکت صادرات پسته کرمان، 80 زن کارگر و برخی با کودکان قد و نیم قد دور تا دور نشسته اند. آن ها با ابزار مخصوص پست های کور را خندان می کنند. انگشتان این کارگران تندتر از دنده های يك ماشین خودکار می چرخد. با این حال اکثر آن ها نمی توانند در يك روز تمام وقت يك سره، از شش صبح تا شب بیش از بیست كيلو پسته خندان کنند، برای هر 10 كيلو 25 ريال دستمزد می دهند. مزد روزانه اغلب کارگران از 50 ريال تجاوز نمی کند. تعداد انگشت شماری 40 یا 50 كيلو خندان می کنند و 100 یا 150 ريال می گیرند.

شرکت ابتدایی ترین ماشین آلات را برای رده بندی و پاك کردن پسته به کارگرفته است. سود شرکت سالانه از 400 میلیون ريال می گذرد.⁽¹⁾

در این مثال می توان بسیاری از واقعیت های تلخ رشد سرمایه داری را که تاکنون گفته ایم به چشم دید. از

جمله:

- 1- محدودیت کاربرد سرمایه داری ماشین زمانی که دستمزد ارزان است.
 - 2- استفاده از کار زنان و کودکان.
 - 3- استفاده از شیوه کارمزد برای تشدید آهنگ کار و پائین آوردن سطح دستمزدها
 - 4- اجرا نشدن قانون کار و حداقل دستمزدها حتی در موسساتی که ده ها کارگر دارند.
- با وجود چنین سطح نازل از دستمزد، بسیاری از صادرکنندگان خشکبار ایران دائماً شکایت دارند که کالای آن ها گران تمام می شود و قادر به رقابت در بازارهای بین المللی نیستند. آن ها مدعی اند که علت این امر در گرانی دستمزدهاست!! درحالی که پیدایش چنین وضعی مربوط به مناسبات سرمایه داری ایران یا سرمایه داری انحصاری بین المللی و تاثیر غارتگری امپریالیستی است که به جای خود مورد بررسی قرار خواهیم داد.

قوانین کار و بیمه های اجتماعی ایران بر این پایه تدوین شده است که کارمزد و گاه مزد همانند. قانون بر مبنای گاه مزد تنظیم شده و در هر مورد مشخصی کارمزد را بر مبنای گاه مزد محاسبه کرده است. اما با توجه

به این که کارگر کارمزد شدیدتر کار می کند و احتمالاً "روزانه کار طولانی تری دارد، قانون کار نصف درآمد روزانه متوسط کارگر را مازد ایام تعطیل قرار می دهد (به شرطی که کمتر از حداقل دستمزد نباشد).⁽¹⁾

4- شیوه های ویژه پرداخت کارمزد

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

الف- شیوه های "علمی" در آوردن عرق کارگران

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

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

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

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

ب- شیوه های فریب دادن و گمراه کردن کارگران

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

"سهیم کردن" اشکال گوناگون دارد که دو شکل آن عمده است. یکی پرداخت جایزه سالانه ای به کارگران به نام سهم آنان از سود کارخانه که ترتیب و قرار پرداخت آن قبلاً "میان سندیکای کارگران و کارفرما گذاشته می

شود و دیگری فروش سهام به کارگران و "سرمایه دار کردن" کارگر که گویا "علاوه" بر مزدش درآمد سالانه ای نیز از سود سهام خود به دست می آورد.

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

این شیوه های فریب را ده ها سال است که در کشورهای سرمایه داری تجربه می کنند. اما در کشور ما از هنگام اصلاحات از بالا (دهه 1340 - 1350 برابر 1961 - 1971) به عنوان محصول "نبوغ شاهانه" و "راه حل ایرانی" به کار گرفته اند که جا دارد از نزدیک بررسی کنیم.

سهیم کردن کارگرانی در سود کارگاه های تولیدی و صنعتی، در دیماه 1341 به صورت لایحه قانونی در هیئت وزیران تصویب شد و در بهمن ماه همان سال به عنوان "اصل چهارم انقلاب" اعلام گردید. این لایحه قانونی تاکنون چندین بار تغییر کرده و "تکمیل" شده ولی عملاً در میدان محدودی به موقع اجرا در آمده و نتایجی را که تدوین کنندگانش مدعی بودند به بار نیاورده است هدف از تدوین این قانون این است که:

"کارگر ایرانی باید احساس کند که وجود او و قدرت بازاری او مورد استفاده استثمار نیست. این احساس تنها موقعی می تواند برای او "اجرای قانون سهیم کردن اجازه می دهد که کارگران ... به محیط کار علاقه ورزند و هم زمان با آن بنیان انضباط و بهره دهی کاراستوارتر گردد. این قانون به وحدت اجتماعی و اقتصادی کشور کمک موثر خواهد کرد. بنابر این، کارفرمایان و صاحبان صنایع باید در تحقق این قانون سهم بیشتری به عهده بگیرند"⁽²⁾.

نشریه وزارت کار حاکی است که اجرای این قانون "بر میزان احساس شود که به داند در کاری که انجام می دهد سهمی دارد"⁽¹⁾.

محصول و مرغوبیت آن می افزایش⁽³⁾ "درآمد ملی را افزایش می دهد"⁽⁴⁾، "بدون ایجاد هزینه اضافی برای کارفرما و احیاناً" بروز مسایل و مشکلات دیگر به عواید کارگران اضافه می شود"⁽⁵⁾

اندیشه اصلی که در قانون سهیم کردن کارگران در سود کارگاه ها دنبال شده این است که میان کارگران و کارفرما پیمان جمعی امضاء شود که به موجب آن کارگران به کوشند از طریق "صرفه جوئی در هزینه ها و کاهش ضایعات و روش های مشابه دیگر" میزان تولید را افزایش دهند و بر مرغوبیت محصول بیفزایند "از سود اضافه بر معمول، یعنی از سود اضافی که کارگاه بر اثر اجرای پیمان دسته جمعی به دست می آورد. بدون این که سرمایه دار هزینه تازه ای متحمل شده باشد. 20% به کارگران می رسد و 80% به کارفرما.

"به عبارت دیگر حق السهم کارگر مبتنی بر ارزش افزوده ای خواهد بود که به سبب تولید اضافی به وجود می آید، بدون اینکه هزینه تولید افزایش یابد"⁽⁶⁾

تیلیغات رسمی می کوشد این تصور را در اذهان عمومی ایجاد کند که گویا کارگران در سود ویژه همیشگی کارخانه سهیم شده اند. در حالی که منظور از سود خالص با ویژه که 20% آن موافق این قانون باید به کارگر به رسد سود اضافه بر سود ویژه کارخانه است که کارگر باید با تلاش اضافی خویش به وجود آورد، بدون این که سرمایه دار سرمایه گذاری جدیدی کرده یا هزینه تازه ای متحمل شده باشد.

(2) 62.

(1) 1351 57.

(3) 62 .

(4) (5) 62 .

(6) 74 .

در اینجا نمونه برجسته ای از خردمندی سرمایه داری و در عین حال نمونه ای از تقسیم روزانه کار به زمان لازم و زمان اضافی جلو چشم ماست. وقتی کارگران تنها بر اساس تلاش بیشتر، یعنی صرف نیروی عضلانی و دماغی بیشتر محصول بیشتری تولید می کنند. بدون این که سرمایه دار هزینه تازه ای متحمل شده باشد، این محصول اضافی آشکارتر از هر محصول دیگری تنها نتیجه زحمت کارگر است. با این حال درآمد حاصل از آن به میزان 20 و 80 میان کارگر و کارفرما تقسیم می شود!! کارفرمائی که هیچ کاری نکرده، سرمایه گذاری تازه ای انجام نداده 80% می برد و کارگری که تمام محصول اضافی و درآمد اضافی کارخانه نتیجه مستقیم زحمت اوست فقط 20%.

برای مثال فرض می کنیم کارگران کارگاهی قبل از انعقاد قرارداد جمعی درباره سهم کردن در هر ساعت کار 20 واحد و در روزانه کار 8 ساعته 160 واحد محصول تولید کنند (مثلاً 160 جفت کفش و یا 160 متر پارچه) پس از انعقاد قرارداد کارگران این کارگاه باید با آهنگ شدیدتر کار کنند تا در همان 8 ساعت و با همان ماشین ها به جای 160 واحد 180 واحد محصول به سازند و به عبارت دیگر کارگران باید در روزانه کار 8 ساعته به اندازه 9 ساعت کار انرژی صرف نمایند. گوئی روزانه کار آن ها یک ساعت تمدید شده است. این یک ساعت کار اضافی موافق قانون به نسبت 20 و 80 میان کارگر و کارفرما تقسیم می شود. بیست درصد آن، یعنی یک پنجم برابر 12 دقیقه مال کارگر است (زمان لازم) و 80 درصد آن یعنی چهار پنجم برابر 48 دقیقه به سرمایه دار می رسد. نرخ اضافه ارزش در این یک ساعت عبارت است از:

چنان که ملاحظه می کنید، درست در لحظه ای که آفای سرمایه دار می خواهد به کارگر لطف کند و میان خود و کارگر "روابط انسانی"⁽¹⁾ برقرار نماید و "روابط" موجود میان کارگر و کارفرما و نظام دیرینه صنفی را دگرگون ساخته" و به "حیثیت و شخصیت واقعی کارگر"⁽¹⁾ احترام بگذارد، تازه در چنین حالتی زحمت او را به نسبت یک به چهار تقسیم می کند و از او با شدت 400 درصد بهره کشی می نماید.

تولید اضافی که در اینجا حاصل شده نتیجه تشدید آهنگ کار است و تشدید آهنگ کار به معنای تمدید روزانه کار و ضایع کردن نیروی کارگر است. در قانون سهم کردن از کاهش ضایعات مواد خام و استفاده کامل تر از ماشین ها سخن می رود. اما در عمل همانقدر که از ضایعات مواد خام می کاهند بر ضایعات نیروی کار می افزایند. سرمایه داران از مواد خام و ماشین های خود مراقبت کامل می کنند که مبادا به آن ها صدمه وارد شود. اما این مراقبت و دلسوزی مداوم در قبال ارزش مرده، همراه با بدترین انواع اسراف، ریخت و پاش و تلف کردن نیروی انسانی است.

در صفحات پیش گفتیم که در شیوه سهم کردن چیزی اضافه بر ارزش نیروی کار به کارگر نمی دهند دستمزد مستقیم کارگر را پایین می آورند، به طوری که وقتی "عوااید اضافی!" حاصل از سهم کردن به آن افزوده می شود، تازه دستمزد کارگر به بهای ارزش نیروی کار نزدیک می شود. این واقعیت در قانون سهم کردن کارگران در یک ماده جداگانه و به طرز بسیار روشنی بیان شده است. موضوع این است که قانون سهم کردن بخش بسیار کوچکی از کارگاه ها را شامل می شود. همه کارخانه های دولتی، صنایع نفت (تاسیسات کنسرسیوم بین المللی نفت و سایر شرکت های خارجی نفت) و صنایع متعلق به سرمایه های خارجی و غیره از این قانون معافند. کارگاه های کمتر از 20 نفر کارگر نیز معافند.

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

(1) 62

(1) 62

"تصره 1- درصنایع و کارگاههایی که به موجب قوانین خاص به وسیله دولت بهره برداری می شود و یا انحصاراً توسط دولت اداره می شود در صورتی که میزان متوسط درآمد کارگران از میزان متوسط درآمد کارگران مشابه در سایر صنایع و کارگاه ها کمتر باشد ما به التفاوت به صورت پاداش به آنان داده خواهد شد"⁽¹⁾.

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

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

اینکه که مواد قانون را بررسی کردیم جا دارد که نظری به طرز اجرای آن نیز بیافکنیم تا موضوع روشنتر گردد. گزارش رسمی که وزارت کار از نتایج ده ساله سهم کردن منتشر کرده نشان می دهد اولاً در سال 1351 این قانون تنها بخش بسیار جزئی از کارگران را شامل شده است. ثانیاً در مورد این عده نیز در واقع قانون اجرا نشده و به جای محاسبه سود اضافی و پرداخت حق السهم کارگر، روش پرداخت پاداش سالانه، بدون ارتباط با سود اضافی معمول شده است. موافق آمار اغراق آمیزی که وزارت کار داده، در سال 1351 ده سال بعد از اجرای قانون سهم کردن کارگران در سراسر کشور 174 هزار کارگر مشمول این قانون بوده اند⁽²⁾.

در این آمار علاوه بر کارگران صنعتی، کارگران کشاورزی، دام داری و جنگلیانی، ساختمانهای و غیره و غیره را نیز وارد کرده اند. درحالی که در سال 1350 جمع کل مزدوران در همه رشته های مذکور 2/5 میلیون نفر بوده و تنها در شهرها 1/2 میلیون کارگر در امور تولیدی اشتغال داشته اند⁽¹⁾. اگر ادعای وزارت کار را که قطعاً اغراق آمیز است بپذیریم تازه معلوم می شود که فقط 7% مزدوران در سرتاسر کشور و کمتر از 15% مزدوران شهرها مشمول قانون شده اند.

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

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

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

... برای هر واحد کالا با تولید آن مزدی به نام مزد پایه در نظر گرفته می شود و ما به التفاوت مزد پایه و مزد قراردادی را که معمولاً هر چه تولید بیشتر باشد میزان آن بیشتر خواهد بود در آخر سال و یا پس از هر دوره بهره برداری به عنوان حق السهم کارگران پرداخت می شود"⁽²⁾.

چنان که از گزارش رسمی بر می آید در عمل موضوع محاسبه اضافه تولید و سود خالص و 20% و غیره کاملاً کنار گذاشته شده و این شیوه ملاک قرار گرفته است که مزد کارگر را به دو قسمت می کنند: یکی مزد

328 — (1)

104 (2)

100 79 1351 (1)

74 75 (2)

پایه که کارگر هر پانزده روز می‌گیرد و دیگری مابه‌التفاوت آن نامزد قراردادی، که در آخر سال به نام پاداش و سهم و غیره به کارگر می‌پردازند. و این نوع پرداخت مزد جز اینکه بخشی از دستمزد کارگران را مدت یک سال در صندوق کارفرما نگاه دارد که خود منبع سود کلانی برای کارفرماست. نتیجه‌ای برای کارگر ندارد. به علاوه از اینجا خطری پدید می‌آید و آن این که کارفرما تنها به پرداخت مزد پایه اکتفا کند و در پایان سال به بهانه‌های مختلف از پرداخت حق‌السهم کارگر از سود ویژه سرباز بزند.

بنا به اعتراف وزارت کار:

"در حال حاضر موضوع سهام شدن به صورت یک نوع پاداش در آمده و نقشی در تولید ندارد⁽¹⁾"

و البته پاداش را می‌توان داد و می‌توان نداد!!

از گزارش رسمی وزارت کار می‌توان دریافت که داستان سهام کردن در سود ویژه عملاً با شکست مواجه شده است. علت این امر را باید در نظام پلیسی حاکم بر جامعه ایران جست. در این جامعه اولاً فشار مستقیم پلیسی آن چنان در کارخانه‌ها و کارگاه‌ها حاکم است که برای بالا بردن انضباط کار نیازی به این نوع روش‌های غیرمستقیم نیست.

ثانیاً هدف اصلی اجتماعی از اتخاذ این نوع شیوه‌ها که فریب کارگر و برقراری پیوندی میان او و کارفرما باشد در این جامعه پلیسی دست نیافتنی است کارگر ایرانی هر روز هزار و یک بار به چشم می‌بیند در تولید که سهل است در هیچ چیز جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند سهام نیست. شیوه‌هایی نظیر سهام کردن تنها زمانی می‌تواند لاف‌ل به طور نسبی نتیجه بخش باشد که آزادی‌های بورژوازی مراعات شود و سازمان‌های سیاسی پر قدرت "کارگری" نظیر حزب سوسیال دمکرات آلمان غربی و لیبریسیت‌های انگلیسی برای رسوخ ایده نولوژیک در میان کارگران وجود داشته و رفاه نسبی برای بخشی از کارگران را تامین کرده باشند.

فروش سهام به کارگران نیز نوع دیگری از سهام کردن کارگران در سود کارخانه است. این شیوه هدف‌های اقتصادی و اجتماعی دور بردتری دارد. در کشورهای بزرگ سرمایه‌داری، آنجا که بخشی از کارگران در سال‌های رونق پس‌انداز کوچک‌پیدا می‌کنند، انحصارات بزرگ از طریق فروش سهام:

- 1- این پس‌اندازها را از چنگ آن‌ها بیرون می‌آورند. به وسیله پولی که از خود کارگر گرفته‌اند بر قدرت سرمایه حاکم بر کارگر می‌افزایند و مواضع سرمایه را باز هم بیشتر تحکیم می‌کنند.
- 2- سطح دستمزدها را پائین می‌آورند. زیرا کارگری که سودی از سهام خود بدست می‌آورد و می‌تواند با دستمزد کمتری کار کند. این قانون عام که مجموع درآمد کارگر از هر منبع، در حول بهای متوسط ارزش نیروی کار دور می‌زند، در اینجا نیز حاکم است.
- 3- کارگران را به کارخانه معینی که در آن سهم دارند وابسته می‌کنند و از تلاش آن‌ها برای رفتن به دنبال کار بهتر با دستمزد بیشتر می‌کاهند.
- 4- به نام این که کارخانه مال خود کارگر است و هر چه بهتر کار کند سودش به جیب خود کارگر می‌رود بر شدت کار کارگر می‌افزایند.
- 5- در میان کارگران تفرقه می‌افکنند و کارگران صاحب‌سهم را در کنار سرمایه‌دار علیه توده کارگر قرار می‌دهند.

هدف اجتماعی فروش سهام به کارگران ایجاد توهمی است در باره وجود "سرمایه داری خلقی" نظایر آن تا به کارگران چنین تلقین کنند که آنان نیز به نوبه خویش یک‌پا سرمایه دارند. هر جا که این گونه تبلیغات موثر افتاده، به مبارزه اجتماعی-سیاسی طبقه کارگر در جهت انجام انقلاب سوسیالیستی زیان رسانده است. آنچه در کشورهای دیگر به طور عادی و بدون دخالت الزامی دولت انجام می‌شود، در کشور ما جنبه اعمال قهر دولتی به خود گرفته است. در کشور قانونی به نام "گسترش مالکیت واحدهای تولیدی" تصویب شده است که به موجب آن سرمایه‌دارانی که مشمول قانون می‌شوند موظفند - چه خود مایل باشند و چه نباشند -

بخشی از سهام خود را به دیگران بفروشند. در میان خریداران احتمالی سهام برای کارگران هر کارگاه و کارخانه حق تقدم قائل شده اند.

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

"کارفرمایان باید در سندیکاها تصمییم به گیرند که از پذیرفتن کارگران یکدیگر جدا خودداری کنند. وزارت کار یا هیچگونه اضافه مزدی به استثنای مصوبه شورای عالی کار موافق نیست⁽¹⁾".

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

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

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