

از آرشیو نشریه راه کارگر.

دو مطلبی که در زیر آمده اند برای نخستین بار در شماره ۴ دور دوم نشریه راه کارگر در تیرماه ۱۳۶۳ منتشر شدند .

نکاتی در باره طرح طبقه بندی مشاغل

مقدمه

مدتی است که موضوع " طرح طبقه بندی مشاغل " در کارخانه ها داغ شده و به یکی از عرصه های مبارزات طبقه کارگر بر علیه کارفرمایان و رژیم جمهوری اسلامی، تبدیل شده است. در همین رابطه برخی از کمیته های سازمان موضع گیری کرده و به انتشار اعلامیه های توضیحی و درج مقالاتی در نشریات منطقه ای، مبادرت کرده اند، که ما در همین شماره قسمتی از یک اعلامیه را که دارای اطلاعات مفیدی در باره این مساله است، به همراه یک مقاله در تکمیل آن می آوریم. مقاله اخیر برای صراحت بخشیدن به برخی رهنمودها و ایجاد هماهنگی بین کمیته ها و واحدهای مختلف سازمان در سراسر کشور است.

متن اعلامیه:

" طرح طبقه بندی مشاغل چه میگوید و چه اهدافی را دنبال می کند؟

...

۲- هدف از طرح طبقه بندی مشاغل یا قوانین مشابه آن چیست؟ طرح طبقه بندی مشاغل قانونی است که بر طبق آن حقوق کارگران و کارمندان تحت پوشش وزارت کار و امور اجتماعی بر حسب مهارت ها، مسئولیت ها، کوشش ها و شرایط کار آنان محاسبه و تامین میشود. (جلوتر توضیح خواهیم داد.) هدف از این طرح و یا قوانین مشابه آن این است که به کارگران گفته شود که در جامعه ما همه چیز بر مبنای ضابطه و قانون است و اگر به شما حقوقی پرداخت میشود بر مبنای محاسبه و قانون است. این طرح چندین هدف را دنبال می کند. اولاً توجه کارگران را از سودهای کلان و بی حساب که سرمایه داران، تجار و غیره میبرند، منحرف کنند. برای هر یک ریالی که به کارگران داده میشود حساب و کتابی وجود دارد ولی برای سرمایه داران هیچ حساب و کتابی نیست که چقدر سود می برند. ثانیاً بر طبق این طرح محاسبه حقوق کارگران نه بر مبنای مخارج کمر شکن زندگی که روز بروز افزایش مییابد بلکه بر مبنای میزان کار آنهاست.

طرفی جلوی تقاضای کارگران را برای افزایش حقوق می گیرد، تحت عنوان اینکه مگر حقوق بی حساب و کتاب است. بهتر کار کنید تا بیشتر حقوق بگیرید. و طبق این طرح در حالیکه هر ساله قیمت ها چندین برابر افزایش مییابد، درصد ناچیزی به حقوق کارگران اضافه میشود و هر ساله اوضاع آنها بد و بدتر میشود.

۳- طرح طبقه بندی مشاغل چه می گوید؟ طرح طبقه بندی مشاغل عبارتست از محاسبه حقوق کارگران و کارمندان تحت پوشش وزارت کار و امور اجتماعی بر مبنای ۱- مهارت ها (۳۳۵ امتیاز) ۲- مسئولیت ها (۳۰۰ امتیاز) ۳- کوشش ها (۱۸۵ امتیاز) ۴- شرایط کار (۱۸۰ امتیاز) که هر ۱۰ امتیاز معادل یک درصد میباشد. که برای محاسبه حقوق ها در چهار محور فوق مجموع امتیازها را حساب می کنند. و درصد را بدست می آورند. سپس برای هر قسمت از کار حداقل حقوقی تعیین می کنند و درصد بدست آمده را با حداقل حقوق جمع می کنند. بطور مثال اگر مجموع امتیاز کارگری ۱۰۰ باشد و حداقل حقوق آن ۳۰۰۰ تومان باشد، به قرار زیر محاسبه میشود.

$$3000 + \frac{10}{100} \times 3000 = 3300$$

حال به توضیح موارد یاد شده می پردازیم.

الف – مهارت ها – منظور از مهارت ها قابلیت ها و توانایی های کارگر میباشد که در ۲ محور محاسبه میشود: ۱- تحصیل، ۲- تجربه.

۱- تحصیل – در زمینه تحصیل با توجه به اینکه اکثر کارگران کم سواد هستند، امتیاز ناچیزی به کارگران تعلق خواهد گرفت و عمده امتیاز به اقتدار مدیریت تعلق می گیرد. و حداکثر امتیاز که ۲۱۵ امتیاز یعنی ۲۱ درصد میباشد، در صورت داشتن مدرک فوق لیسانس یا بالاتر تعلق خواهد گرفت. در این زمینه چیزی عاید کارگران نمی شود. و در مورد کارگرانی که سواد خواندن و نوشتن داشته باشند حدود ۳ درصد تعلق خواهد گرفت.

۲- تجربه – در این بخش حداکثر ۱۲۰ امتیاز یعنی ۱۲ درصد در صورت داشتن سابقه کار مفید ۱۰ سال میباشد. در این زمینه چند نکته قابل بررسی است، اولاً - به ازاء هر سال سابقه کار ۱/۵ درصد بعنوان تجربه کاری محاسبه میشود در حالیکه هر ساله قیمت ها تغییر کیفی میکنند. ثانیاً - تجربه کار مفید محاسبه می شود. یعنی مقدار کاریکه اولاً برای کار آموزی و یاد گرفتن کار انجام داده اید که بین ۳ الی ۶ ماه میباشد، محاسبه نمی شود. و همچنین اگر بطور مثال ۵ سال هم در کارخانه فعلی کار میکنید فقط ۵ سال فعلی حساب میشود، ۵ سال دیگر محاسبه نخواهد شد. ثالثاً- طبق طرح فرقی بین ۱۰ سال کار و ۳۰ سال کار وجود ندارد و عملاً از ۱۰ سال بیشتر همان امتیاز ۱۰ سال را می گیرد.

ب- مسئولیتها – که شامل سرپرست ها (حداکثر ۱۷۰ امتیاز)، چگونگی نگهداری مواد و محصول (حداکثر ۲۰ امتیاز)، چگونگی نگهداری ماشین آلات، تجهیزات و انبار (حداکثر ۳۰ امتیاز)، بخش امور مالی (حداکثر ۶۰ امتیاز)، طرحها و گزارشات (حداکثر ۱۵۰ امتیاز)، این بخش عمدتاً شامل کارمندان اداری و یا مسئولین بخشها میباشد، که باز حداکثر امتیاز به مدیریت و کارمندان بالا تعلق می گیرد. و تنها بخشی که به کارگران درصدی تعلق می گیرد، نگهداری از ماشین آلات و دستگاههای مورد استفاده است که حداکثر ۳ درصد تعلق می گیرد و آنهم در صورتیکه دستگاهها در مدتی مشخص مخارج تعمیراتی بیش از حد نداشته باشند. (با نظر سرپرست قسمت) با توجه به اینکه مدیریت خوبی در کارخانه ها اعمال نمی شود، اکثر دستگاهها دچار خرابی می شوند و تازه با بودن این ماده مدیریت خرابی و کهنگی ماشینش را بهانه ای برای کم نمودن حقوق کارگران کرده و به گردن کارگران می اندازد.

ج- کوشش ها – منظور از کوشش ها، کوشش در جهت بهبود کیفیت و افزایش تولید کارخانه می باشد که شامل ۲ قسمت است. کوشش های فکری و کوشش های جسمی. کوشش های فکری شامل تلاش در جهت برنامه ریزی بهتر و ارائه طرح برای افزایش بهبود تولید میباشد، که حداکثر ۱/۵ امتیاز معادل ۱۰/۵ درصد می باشد که عمدتاً به مسئولین قسمتها تعلق می گیرد. کوشش های جسمی شامل تلاش در جهت افزایش بهبود تولید است که در قسمت مربوطه با نظر سرپرست قسمت تعیین می شود که حداکثر ۸ درصد محاسبه می شود که منظور همان افزایش شدت کار و افزایش تولید می باشد. که این تازه مستلزم وجود شرایط مناسب کار، مدیریت خوب، دستگاههای درست میباشد. با توجه به نبودن چنین شرایطی فشار روانی [بر] کارگران برای افزایش تولید فزونی می گیرد. البته طراحان خود نیز به تجربه می دانند که کارگران برای افزایش حقوقشان به مبارزات وسیعی دست می زنند این مبارزات عمدتاً خود را به شکل کم کاری یا اعتصاب نشان می دهد. آنها با مطرح کردن این طرح می خواهد نه تنها جلوی مبارزات کارگران را بگیرند بلکه آنها را به کار بیشتر ترغیب نمایند. البته با توجه به بحران شدید اقتصادی و سطح آگاهی و حرکت کارگران عمدتاً این ۸ درصد نیز نه به کارگران بلکه به سرپرست ها و مدیران تعلق می گیرد.

د- شرایط کار – یکی از ظالمانه ترین بخشهای طرح طبقه بندی مشاغل راجع به شرایط کار میباشد که شامل ۲ قسمت است: **الف** – شرایط نامساعد محیط کار: در این قسمت بدون اشاره ای به اینکه باید در جهت بهبود شرایط کار کارگران در کارخانجات اقدامی انجام داد، ضمن بر شمردن شرایطی که عملاً مضر به سلامت و ادامه کار کارگران میباشد، امتیازات بسیار کمی برای آن در نظر گرفته شده. بر طبق این ماده از قانون اگر کارخانه ای دارای بیشترین مقدار دود و بخار و گاز باشد، ۱۱ امتیاز تعلق خواهد گرفت. آنهم در صورتیکه ساعات کار در محل پر دود و گاز بیش از ۶ ساعت باشد یعنی هر روز ۸ ساعت در بیشترین مقدار بخار و گاز و دود. و در آخر برج ۱ درصد اضافه حقوق! و در مورد سایر شرایط کار از قبیل سر و صدا، رطوبت، سردی و گرمی، نامناسب بودن نور و بوی بد و نامطبوع، داشتن لرزش و ارتعاشات ناراحت کننده و غیره هر کدام ۱۲ امتیاز دارد. در طرح نمی گوید که برای از بین بردن چنین شرایطی چه اقداماتی بایستی صورت گیرد. مثلاً با وجود چنین شرایطی اکثر کارخانجات تهویه ندارند و کارگران

باید در دود و گاز و بوی بد کار کنند و همچنین طرح به این مساله کار ندارد که تحت چنین شرایطی کارگر چند سال دیگر میتواند به کار ادامه دهد. ب- خطرات ناشی از کار: در بخش خطرات ناشی از کار بدون اشاره به عللی که موجب خطرات جدی برای کارگران و سلامت آنان می شود، گویی راجع به ماشین آلات و اشیاء محیط کار صحبت میشود. بطور مثال می گویند اگر کارگری در قسمتی کار کند که احتمال زیاد نقص عضو کلی دارد ۳۰ امتیاز معادل ۳ درصد به وی تعلق خواهد گرفت. اینجا ذکر چند نکته قابل توجه است. اول چرا قانون وزارت کار در چنین مواردی کارفرما را وادار به اقدامات ایمنی برای کارگران نمی نماید. خیلی جالب است، قانون می گوید: مواردی که احتمال زیاد قطع دست و پای کارگر وجود دارد ۲ درصد به وی تعلق خواهد گرفت. چرا باید چنین شرایطی برای کارگر وجود داشته باشد، و اقدامات ایمنی لازم صورت نگیرد که این احتمال کم شود. چطور قانون قصاص جمهوری اسلامی حکم می کند اگر کسی دست کسی را قطع کند دست او را قطع می کنند، ولی کارفرمایان و سرمایه دارانیکه بخاطر سود بیشتر باعث قطع دست و نقص عضو کارگران میشوند جرمی برایشان نیست و تنها ۳ درصد بعنوان پول خون پرداخت می شود.

در پایان تذکر چند نکته ضروری است: اولاً - طرح فقط در مورد استخدام های رسمی اجرا خواهد شد. در مورد کارگران فصلی، قراردادی، نیمه وقت، و نظایر آن که بخش قابل توجهی از کارگران را تشکیل میدهد، شامل نمیشود، همچنین در مورد کارگرانی که در استخدام نیستند. ثانیاً - ارگانی که اجرای طرح و نظارت بر آن را بعهده دارد در هر کارخانه کمیته طبقه بندی مشاغل است که مرکب از ۵ نفر می باشد، ۲ نفر نماینده شورای اسلامی و در صورت عدم وجود آن نماینده کارگران و کارمندان که معلوم نیست این دو نفر چگونه انتخاب می شوند، ۲ نفر نماینده مدیریت، ۱ نفر سرپرست قسمت مربوطه که معلوم است این ترکیب در جهت کارگران عمل نخواهد کرد و به نفع مدیریت تصمیم خواهد گرفت. ثالثاً - تعیین حداقل حقوق کارگران و کارمندان که مبنای محاسبه طرح میباشد به عهده وزارت کار می باشد که معلوم نیست این حداقل را بر چه ضوابطی تعیین می کنند.

۴- چرا حکومت طرح را کاملاً اجرا نمی کند؟ حالا با تفصیل و توضیحاتی که گفته شد این سوال مطرح است که چرا حکومت تا حال طرح را اجرا نکرده (در تعداد معدودی از کارخانجات آنها بطور ناقص اجرا کرده) است؟ علت اصلی عدم اجرای طرح این است که اجرای آن در بیشتر موارد مستلزم اضافه کردن دستمزد کارگران می باشد و از آنجائیکه حکومت برای جبران تامین بودجه جنگ و دستگاه عریض و طویل حکومتی و کاستن بحران سرمایه داری که همه پاسداران آن باید یک ماشین ضد گلوله داشته باشند منبعی جز کارگران و زحمتکشان ندارند و تنها منبع قابل دسترسی برای جبران کمبود بودجه حکومت همانا کارگران و زحمتکشان می باشند. لذا هر گونه اضافه دستمزدی در سطح کل کارگران برای حکومت تنگناهای اقتصادی خواهد داشت و به همین علت است که حداقل دستمزد کارگران برای مدت مدیدی ثابت مانده است و اکثر مواقعی که حکومت تن به اجرای طرح داده است در اثر مبارزات خود کارگران بوده است و یا برای جلوگیری از حرکات احتمالی کارگران است. از طرفی علت دیگر آن این است که آنها برای راه اندازی اقتصاد بحران زده ایران اتکا به سرمایه داران دارند و این امر، یعنی افزایش حقوق کارگران، برای سرمایه داران ضرر داشته آنها را نگران می کند. از طرف دیگر علت عدم اجرای طرح آنست که بخاطر نامتناسب بودن شرایط طرح در بیشتر موارد اجرای آن توأم با درگیری با کارگران بوده است.

۵- موضع ما نسبت به طرح طبقه بندی مشاغل چیست؟ همانطور که در بالا نشان دادیم این بر همه کارگران معلوم است که طرح طبقه بندی مشاغل طرحی نیست که جهت کم کردن فاصله طبقاتی جامعه و به نفع زحمتکشان باشد. این طرح روی جنایات سرمایه داران که با هدف افزایش تولید صورت می گیرد مهر تأیید زده و با امتیاز دادن های جزئی در قبال این جنایات، کلاه شری بر سر ستم طبقاتی سرمایه داری میگذارد. امتیاز به هوای مسموم، امتیاز به گاز و دود که کارگران را در معرض بیماریهای مختلف چون سل قرار میدهد (هر کدام ۱ درصد امتیاز) بدون اینکه راهی برای از بین بردن این جنایات و ستمها ارائه دهند آنوقت دادن امتیازهای کلان به سرپرست ها برای کار کشیدن از کارگران و مراقبت از وسائل و ماشینهای کارخانه. بله هدف کلی این طرح افزایش تولید و قانونی نشان دادن مزد کم میباشد. و این در حالیست که حکومت از ترس اعتراض کارگران به این طرح آنرا در اختیار آنان قرار نداده، و بطور آهسته و بقول خود (خزیده) سعی در پیاده نمودن آن دارد. هدف کمونیستها از تحلیل و تفسیر وقایع و اخبار اجتماعی تلاش برای سازمان دادن به اعتراضات و خواست های طبقه کارگر و ارتقاء آگاهی کارگران و زحمتکشان جهت انقلاب اجتماعی و دگرگونی شرایط زندگی آنان می باشد. ما نیز با همین اهداف طرح طبقه بندی مشاغل را تحلیل نمودیم. هدف ما روشن کردن ذهن نیروهای آگاه و پیشرو طبقه کارگر و کل طبقه کارگر مبارز و فداکار نسبت به فریب های سرمایه داران تحت پوشش طرح طبقه بندی و طرحهای مشابه و ارائه راه حل عملی صحیح در چگونگی برخورد با آن میباشد. از توضیحات بالا روشن میشود که طرح طبقه بندی مشاغل و یا قانون های مشابه آن در جهت

تثبیت سرمایه داری و استثمار کارگران می باشد و از همین رو ما هیچگاه طرح طبقه بندی را تأیید نخواهیم کرد و نزد کارگران طرح را افشاء خواهیم نمود. ولی این به هیچ وجه به این معنی نیست که ما با اضافه دستمزدی که در اثر اجرای طرح ایجاد خواهد شد، مخالفت خواهیم کرد. ما کمونیستها همواره کارگران را در جهت دستیابی به خواستههای کوتاه مدت (بطور مثال اضافه دستمزد) سازماندهی میکنیم، ولی همواره به کارگران خواهیم گفت: این اضافه دستمزدها مساله ای از شما حل نخواهد کرد چرا که به ازاء هر تومان که به حقوق شما اضافه میشود عملاً دهها تومان خرج زندگی افزایش مییابد و کارفرمایان و سرمایه داران به ازاء هر یک ریال اضافه حقوق شما دهها ریال به قیمت اجناس خود می افزایند و این دودش به چشم شما خواهد رفت. ما برای کارگران توضیح خواهیم داد که رهایی واقعی شما از فقر و بحران اقتصادی تنها زمانی امکان پذیر است که خود مدیریت را بدست گیرید. تنها زمانی که شوراها و شما به حکومت برسید و با در دست گرفتن کنترل تولید و توزیع به نفع زحمتکشان و کارگران میهنمان حرکت نمایند، است که فقر، گرسنگی، مرگ و تباهی، ویرانی و جنگ و غیره به پایان رسیده و جامعه در جهت رشد استعداد های همه زحمتکشان و کارگران به نفع خودشان حرکت خواهند نمود. و با قطع دست سرمایه داران و عوامل آنها، از تولید و توزیع قادر خواهد بود ضمن افزایش تولید نه فقط قیمت کالاها را ثابت نگه دارد بلکه دستمزد کارگران را افزایش دهد و تنها در چنین شرایطی است که اضافه دستمزدها در جهت رفاه زندگی کارگران خواهد بود.

سازمان کارگران انقلابی ایران (راه کارگر) کمیته جنوب غرب تهران دی ماه ۱۳۶۲

در رژیم خمینی فلاکت، جنگ، مرگ، ویرانی نصیب ملت ماست. استقلال - آزادی - حکومت شورایی "

با پیدایی و گسترش مناسبات سرمایه داری بهمره توسعه تقسیم کار و شکل گیری رشته های مختلف تولیدی، مساله طبقه بندی آن نیز پا بمیدان گذاشت. موضوع طبقه بندی مشاغل موضوع سنجش توانایی های فکری و تجربی کارگران در هر شغل معینی نسبت به مشاغل دیگر است. در مورد طبقه بندی مشاغل دو دیدگاه وجود دارد. یکی دیدگاه کارفرمایان و دیگری دیدگاه کارگران. طبقه بورژوا با تنظیم جدولی از ضرایب پیچیده برای هر نوع معینی از کار و توانایی های فکری و عملی می خواهد به طبقه کارگر بقبولاند، که مزد عادلانه ای در قبال نیروی کار پرداخت مینماید، هم در رابطه با بهره وری کار و هم افزایش قیمت ها، و به این ترتیب در تلاش پنهان ساختن نظام مزدوری است. از سوی دیگر، این جدول ضرایب را همواره بصورت تبعیضی، تنظیم می کند. یعنی طبقه سرمایه دار، در ارزش گذاری نیروی کار بر حسب مهارتها، در هر شغل از معیارهایی پیروی می کند که نتیجه اش افزایش هر چه بیشتر فاصله بین نیروی کار، بهره مندی تولید کنندگان از آن و یا بعبارت دیگر افزایش فاصله بین دستمزد و بازدهی کار است. هم چنین، این ضرایب را بنحوی تنظیم می کنند که در نتیجه آن، اکثریت کارگران که غالباً دارای تجارب عملی پرباری میباشند و اکثرهم فاقد مدارک تحصیلی بالا هستند، حتی در چهارچوب همان سیستم مزدوری هم از تبعیض مضاعف رنج میبرند. کارفرمایان هم چنین با تلاش در جهت هم آهنگ سازی ضرایب این جدول در بین خودشان سعی می کنند که از قدرت چانه زنی طبقه کارگر با بهره گیری از شکاف های درونی آنها جلوگیری نمایند. طبقه بندی مشاغل با چنین اهدافی، دست کارفرمایان را در مقابل کارگران قوی تر کرده و با کارگران بمثابة ابزار فاقد اراده و آگاهی و همچون "شئی"، برخوردارمینمایند. آنها از طریق طرح و اجرای طبقه بندی مورد دلخواهشان، و ایجاد اختلاف و تشنیت بین کارگران بدنبال کنترل هر چه بیشتر کارگاه و تحکیم دیکتاتوری تولید، میباشند.

خواست طبقه کارگر برای اصلاح طبقه بندی مشاغل و بهبود سیستم ضرایب بنفع خودش، همچون خواستههای دیگر صنفی-اقتصادی، از این زاویه و در برابر منطق تبعیض آمیز جدول ضرایب کارفرمایان است. ابزار کلیدی طبقه کارگر، برای تحمیل اراده هر چه بیشتر خود در جهت تنظیم هر چه بهتر جدول ضرایب بسود خویش، مانند هر مورد دیگر، در گرو میزان تشکل وی است. طبقه کارگر بکمک چنین تشکلهایی سعی میکند در سطح ملی با ارزش گذاری یکسانی نسبت به رشته ها و شغل های مشابه، به معیارهای واحدی برای استعدادهای و توانایی های خود دست یابد و اجازه ندهد که کارفرمایان با ایجاد شکاف و رقابت بین کارگران، بر میزان استثمار آنها بیفزاید. اگرچه ارزش گذاری مشاغل در نظام های سرمایه داری، از شاخص های عمومی واحدی پیروی می کنند، ولی در کشورهای عقب مانده سرمایه داری، اختلاف بین کار جسمی و فکری و همچنین کار مولد خدماتی بشدت تبعیض آمیز بوده و گرایش به افزایش استثمار از طریق افزایش شدت کار و ساعات کار می باشد. همچنین در اکثر این کشورها طبقه کارگر فاقد تشکلهای نیرومند و سراسری بوده و بهمین دلیل فاقد قدرت چانه زنی موثر است. در کشور ما در دوره سلطنت، طرح

طبقه بندی در سال ۵۳ تصویب و بطور آزمایشی و بصورت محتاطانه در سطح برخی واحد های تولیدی، به اجرا گذاشته شد. یکی از علل مهم مطرح شدن این طرح در رژیم سابق این بود که بدنبال رونق کاذب نیمه اول دهه ۵۰، و بموازات توسعه تقاضای وسیع برای نیروی کار ماهر و بدلیل کمبود چنین نیروهایی، سطح دستمزد این لایه ها بسرعت افزایش پیدا کرد. همچنین، بر سر جذب متخصص و تکنسین ها و کارگران ماهر، بین بخش دولتی و بخش خصوصی رقابت فشرده ای ایجاد شد که در غالب موارد هم بازنده آن بخش دولتی بود. رژیم شاه با ارائه و اجرای طرح طبقه بندی میخواست از جمله بر این آشفتگی ها پایان دهد. با این وجود بدلیل اختلافات بالایی ها در نحوه پیاده شدن و چند و چون آن، و نیز بدلیل آنکه کنترل امور در پایین از دست رژیم در نرود، این طرح نتوانست همه گیر شود. همانطور که میدانیم در مقطع اعتصابات گسترده پیش از قیام، معمولاً یکی از خواسته های صنفی طبقه کارگر اجراء طبقه بندی مشاغل بود. خصلت این طرح در رژیم گذشته این بود، که یک طرح عمومی و یکسان و اجباری برای همه واحدها نبوده و بوسیله کارفرمایان خصوصی و مهندسین مشاور در هر واحد تولیدی، حل و فصل میشد. در رژیم جمهوری اسلامی، در سال ۶۰ طرحی از جانب وزارت کار ارائه شد. ویژگی این طرح، در داشتن یک چهارچوب و معیارهای واحد، برای همه رشته ها و واحد های تولیدی بود. علاوه بر این، این طرح، همانطور که در متن اعلامیه توضیحی رفقای یکی از کمیته های ناحیه ای تهران دیده میشود بسیار تبعیض آمیز و مبتنی بر استثمار مطلق است. بر اساس این طرح، اگر بفرص درست پیاده شود، ممکن است مقدار ناچیزی (در بهترین حالت ۱۰ درصد) بر حقوق کارگران اضافه شود. رژیم پس از پیاده کردن در سطح چند کارخانه دستور توقف آنرا داده است و اکنون کارگران زیادی از واحد های تولیدی خواستار اجرای آن میباشد. این طرح فقط کارگاههای ۵۰ نفر به بالا را در بر میگیرد و بلحاظ شیوه اجرایی، اکثریت هیئت ۵ نفره هر واحد، از سوی مدیران و سرپرست ها انتخاب شده، و انتخاب اقلیت کارگران هم نه به وسیله خود کارگران و مجمع عمومیشان، بلکه از سوی شوراهای و تشکلهای ارتجاعی و منفور وابسته به رژیم صورت میگیرد.

برای روشن شدن دقیق نحوه برخوردمان با این مساله باید نگاهی به هدفهای کارگران از خواست اجرای طبقه بندی مشاغل و نیز هدفهای رژیم از طرح آن بیفکنیم.

اهداف کارگران:

۱- افزایش نسبی دستمزد: در شرایطی که سالهاست نرخ تورم دو رقمی بوده و قیمتها، با سرعت سرسام آوری بالا میروند، بدون آنکه ذره ای به حقوق کارگران و زحمتکشان افزوده شود، و رژیم به کمک سرکوب و به بهانه های مختلفی مثل جنگ و محاصره اقتصادی و وجود تورم، حقوق ها را منجمد کرده و حتی از سرو ته آن میزنند، در هنگامیکه حکومت ولایت فقیه نه فقط بر حقوق ها نمی افزاید، بلکه درصدد افزایش ساعات کار به ۴۸ ساعت میباشد، طبیعی است که خواست افزایش مزد، با سطح قیمت ها و تورم، به صورت یکی از مطالبات کلیدی طبقه کارگر باشد. اما در وضعیت توازن قوای کنونی، طبقه کارگر قادر نیست متحد و یکپارچه پیشروی خود را مستقیم حول این خواست شروع کند، بهمین جهت پیشروی خود را در این راستا، از اجرای این طرح که در صورت پیاده شدن مبالغی (ولو ناچیز) بحقوقش افزوده خواهد شد، شروع میکند. از نظر طبقه کارگر این نقطه که ابتدا رژیم پیشنهاد کرده و سپس عقب نشسته است، نقطه مناسبی برای عبور است. بنابراین، مضمون مشخص خواست طبقه کارگر در مبارزه برای اجرای طرح طبقه بندی، افزایش دستمزد است و برای اتخاذ تاکتیک مناسب، باید در وهله اول به این نکته بیشتر توجه را داشت. مبارزات طبقاتی همواره سرراست و مستقیم نیستند، بلکه از پیچ و خم ها و پوشش های بسیاری عبور میکنند. در اتخاذ یک تاکتیک درست، باید اساساً به مضمون مشخص و موجود حرکت و خواست توجه داشت و سپس به شکل و نحوه ای که طبقه کارگر برای رسیدن به هدفش به آن متوسل میشود. نمونه برجسته ای در این مورد وجود دارد و آنهم مساله سود ویژه است. سود ویژه بخودی خود یکی از ارتجاعی ترین اشکال افزایش دستمزد است ولی از آنجا که در شرایط معینی طبقه کارگر خواستار اجرای آنست، با توجه به مضمونش مترقی بوده و تبدیل به یکی از عرصه های مبارزه طبقاتی پرفولتاریا در کشور ما شده است. در مورد طبقه بندی مشاغل هم باید، از همین زاویه به مساله نگریست. از اینرو، مبارزه برای اجرای طرح طبقه بندی، جبهه و عرصه دیگری است که طبقه کارگر برای افزایش دستمزد و تقویت بنیه اقتصادی، در وضعیت بحران و فلاکت روز افزون، در برابر تعرض یک حکومت هار و سرکوبگر گشوده است.

۲- بمثابه سپری حفاظتی در مقابل بی قانونی: در شرایطی که رژیم در طرح قانون کار اسلامی اش با عنوان نمودن توجیه شرعی " توافق ضمن عقد " کار فرمایان را از رعایت هر گونه ضابطه و قانونی که به نفع طبقه کارگر است معاف میسازد و در شرایطی که هیچگونه حق تشکل و امنیت شغلی برای کارگران قائل نیست، و تن دادن به ضوابطی

حاکم بر مهارتها و تخصص ها و حداقل حقوق از نظر طبقه کارگر، گامی است در جهت امنیت شغلی و مهار خود کامگی ها.

۳- خواستهای عمقی: خواست افزایش نسبی دستمزد و مهار بی ضابطه گی ها، فقط خواستهای مقطعی و اولیه کارگران میباشند، اینها چاشنی هایی هستند برای انفجار مخزن باروت. طرح این خواستها به معنای آن نیست که کارگران طرح رژیم را درست میپذیرند. آنها در روند اجرای آن حرفهای زیادی برای گفتن دارند از جمله در مورد حداقل حقوق، رابطه اش با تورم و تامین مایحتاج زندگی، معیارها و امتیازات ضرایب، نظارت و کنترل نمایندگان واقعی کارگران بر اجرای آن، و خلاصه انبوهی از چنین خواستها. و درست بهمین دلیل حکومت اسلامی، از ترس آنکه مبادا سررشته امور از دستش خارج شود، با احتیاط وارد عمل شده، و اخیراً نیز دستور توقف آنرا داده است.

اهداف رژیم از طرح طبقه بندی مشاغل: زاویه ای که رژیم به طرح آن پرداخته، همان نیست که مورد نظر کارگران است. آنها میخواهند بدینوسیله از اوجگیری مبارزات طبقه کارگر برای افزایش مزدها جلوگیری کرده و با کار کشیدن وحشیانه از آنها، ماشین جهمی بوروکراتیک و نظامی خویش را بگردانند. آنها میخواهند، واقعیت و حشمتاک تورم و انجماد سالها حقوق کارگران را، با امتیازات جزئی و تحت پوشش ضرایب پیچیده و قانون، از چشم کارگران پنهان ساخته، و با افزودن بر شدت کار، و ضوابط ظالمانه، بحران اقتصادی را که منشأ آن وجود خود رژیم ولایت فقیه است، با سر شکن کردن آن بروی کارگران، مهار و کنترل نمایند. وجود بحران عظیم بیکاری و فقدان تشکل های کارگری، دو عاملی هستند که رژیم با بهره جویی از آنها در صدد تحمیل اهداف خویش است. اما کارگران همانگونه که در مورد پیش نویس اول قانون کار نشان دادند، این بار نیز باید نشان بدهند که رژیم نخواهد توانست اراده آنها را نادیده بینگارد.

تاکتیک ما در برابر طرح طبقه بندی مشاغل چیست؟

با توجه به نکات بالا، تاکتیک ما در برابر طرح طبقه بندی مشاغل چنین خواهد بود: در عین حمایت و سازماندهی خواست افزایش نسبی دستمزد حاصل از اجرای طبقه بندی مشاغل، باید مبارزه را در سه وجه عمقی تر طرح مستقیم افزایش دستمزدها متناسب با هزینه های زندگی و تورم چند ساله، اصلاح سیستم ضرایب به نفع پرولتاریا و تقویت دامن زدن به تشکلهای و مداخله طبقه کارگر در اجرای طبقه بندی، گسترش داد. کارگران آگاه و مبارز باید به همه کارگران بیاموزند که جنبش اصلاحی طبقه بندی، حداکثر چیزی در حد یک رفرم در چارچوب نظام مزدوری است. بدون نابودی سیستم مزدوری، کارگران به رهایی نخواهند رسید. در جهت تحقق این تاکتیک، در عین دفاع و سازماندهی جنبش اصلاحی برای دستمزد و مهار بی ضابطگی، بمثابة یک خواست بیواسطه از آن برای پیشروی به جلو سود جست. برای اینکار باید:

* از آنجا که هدف رژیم از طرح طبقه بندی استثمار کارگران است و نیز از آنجا که اکثریت کارگران ما را کارگران ساده با کار در شرایط سخت تشکیل میدهد، تعیین ضرایب باید در درجه اول بر پایه تجربه و تخصص عملی کارگران و سختی شرایط کار باشد.

* یک طرح طبقه بندی در جهت منافع طبقه کارگر باید با توجه به درجه ترکیب نیروی ماهر و ساده، شرایط کار در واحد و شرایط جغرافیایی و توان پرولتاریا در مداخله کردن، در نظر گرفته شود. با توجه به آنکه در ایران این فاکتورها از یک نقطه به نقطه دیگر، از یک رشته به رشته دیگر حتی از یک واحد در یک رشته به واحد دیگری در همان رشته متفاوت است، یعنی بدلیل ناموزونی ترکیب صنعت (پیشرفتگی ها و عقب ماندگی ها) و نیز بدلیل وضعیت سرکوب و وجود شرایط سخت مبارزه، و فقدان پرولتاریای متشکل که قادر به تکمیل خواستهای خود باشد، طرح یک ضریب ملی، بزیان کارگران، بویژه اکثریت کارگران ساده، تمام میشود. در مورد طبقه بندی، این نکته در خور تامل است که حتی در کشورهای پیشرفته سرمایه داری نیز بدلیل درجه متفاوت رشد تکنولوژی در رشته های مختلف صنایع با وجود طبقه کارگر نیرومند و متشکل، هنوز هم یک ضریب ملی واحد برای مهارت ها و ... برقرار نشده است.

در وضعیت کنونی کشور ما که مرکز ثقل مبارزات کارگران اساساً در سطح کارخانه ها بوده و هنوز بیکدیگر پیوند نخورده است، سطح ضرایب عموماً، تا آن حد که میتواند از مبارزات کارگران متأثر شود، بوسیله کارگران هر کارخانه تعیین خواهد شد. کارگران باید کوشش و ورزش کنند که در رشته های مختلفی که در مجموع دارای شرایط واحد و همگنی

هستند، ضرایب واحد متناسب با آن رشته را، بمدد پیوند و همیاری یکدیگر، بر رژیم تحمیل نمایند. آنها باید بکوشند تا با یک کاسه کردن و هماهنگ نمودن مبارزات خود، از منافع خودشان در برابر رژیم فقها دفاع کنند. کارگران خواهان ضرایب ملی و واحد نیستند، چرا که در وضعیت کنونی یک طرح ملی واحد به زیان کارگران و بویژه اکثریت کارگران ساده تمام شده و موجب شکاف و پراکندگی در بین طبقه کارگر و تضعیفشان در برابر یک دولت خودکامه، که در ضمن بزرگترین کارفرمای کشور هم میباشد، میگردد. بنابراین مبارزه طبقه کارگر باید معطوف به شکستن ضریب ملی و تلاش برای ایجاد ضرایب واحد در صنایع مشابه و در راستای منافعشان باشد. علاوه بر این، طبقه کارگر خواستار عمومیت یافتن طرح، یعنی تعمیم آن به سطح واحد های زیر ۵۰ نفر، میباشد. تا به این ترتیب از وحدت منافع تمام طبقه در برابر رژیم ولایت فقیه و بورژوازی حمایت کرده و از ایجاد شکاف در بین خود جلوگیری نماید.

* طرح طبقه بندی، بمثابة تیغ دو دمی است، که بسته به توازن نیرو و درجه تشکل، میتواند هم نفع طبقه کارگر تمام شود و هم به زیانش. حتی اگر بفرض، طرحی بر روی کاغذ صد درصد به نفع طبقه کارگر باشد، اگر طبقه کارگر در اجرایش فعالانه مداخله نکند، اگر کارگران سازمان یافته و دارای قدرت چانه زنی حضور نداشته باشند این طرح میتواند در عمل به ضرر کارگران و به نفع بورژوازی تمام شود. بنابراین در مورد طرح مزبور که اهداف رژیم و کارگران، متضاد و در برابر هم میباشد، اهمیت مداخله و تشکل یابی طبقه کارگر، بسیار زیاد است. و باید از آن در جهت متشکل کردن و پیشروی پرولتاریا، سود جست. باید این شعار را وسیعاً در میان کارگران تبلیغ نمود که اکثریت نمایندگان " کمیته اجرای طبقه بندی " باید از کارگران، که اکثریت قاطع واحد های تولیدی را بوجود می آورند، و از طریق مجمع عمومی کارگران تعیین شود.