

یادآوری چند نکته در باره حد اقل دستمزد

محمد رضا شالگونی

در ماه های گذشته بحث های مربوط به حد اقل دستمزد در میان فعالان کارگری و چپ یک بار دیگر داغ شده است. اما متأسفانه غالب این بحث ها از سطح افشای رژیم ضد کارگری و ظالمانه بودن حد اقل دستمزد تعیین شده به وسیله "شورای عالی کار" فراتر نمی رود ، در حالی که جنبش کارگری در صورتی می تواند به صورت سازمان یافته و کارساز برای حد اقل دستمزد بجنگد که درک روشنی از شرایط پیشروی و پیروزی در این جهت داشته باشد. در زیر می خواهم چند نکته را در این باره یادآوری کنم:

۱- برای این که از خلط احتمالی بحث جلوگیری شود ، قبل از هر چیز لازم است یادآوری و تأکید کنم که ما (راه کارگری ها) مخالف مبارزه برای حد اقل دستمزد نیستیم و این را نیز با صراحت تمام در تزه های هیأت اجرایی (که در اسفند سال ۱۳۹۳ منتشر شده که من متن آن را به این یادداشت ضمیمه می کنم) یادآوری کرده ایم. آنچه ما گفته ایم و باید بگوئیم و از گفتن اش خسته نشویم ، این است که برای کارساز بودن چنین مبارزه ای ، لازم است تصور روشنی از مفهوم ، کارکرد و کاربرد حد اقل دستمزد داشته باشیم تا بتوانیم اولاً جایگاه این خواست را در مجموعه خواست های طبقه کارگر بشناسیم ؛ و بنابراین ، ثانیاً بتوانیم میان مبارزه برای این خواست و مبارزه برای خواست های مبرم دیگر ، ارتباط برقرار کنیم.

۲ - کارکرد حد اقل دستمزد ، دفاع از آسیب پذیرترین و به اصطلاح "غیر ماهر" ترین کارگران است. هدف آن تعیین کف کمترین دستمزد است که دستمزد هیچ کسی پائین تر از آن نباید سقوط کند. تأکید روی این کارکرد اهمیت دارد ، زیرا حد اقل دستمزد را با دستمزد میانگین نباید یکی گرفت ؛ هرچند بی تردید ، اولی روی دومی اثر می گذارد.

۳ - مفهوم حد اقل دستمزد در صورتی ارزش کاربردی دارد که تعیین آن با ضمانت اجرایی همراه باشد ؛ یعنی نقض آن از طرف کارفرما ، تنبیه قانونی به دنبال داشته باشد و گرنه به پدیده ای تزئینی تبدیل می شود که کارکرد اصلی آن پوشاندن واقعیت تلخ بهره کشی های خشن از نیروی کار خواهد بود ؛ چیزی که دولت های سرمایه داری برای حفظ ظاهر از آن استفاده می کنند ؛ همانطور که مثلاً همه شان خود را متعهد به رعایت حقوق بشر و آزادی ها و حقوق شهروندی مردم نشان می دهند. فراموش نباید کرد که اکنون اکثریت قریب به اتفاق کشورها عضو "سازمان بین المللی کار" هستند و

چنان وانمود می کنند که توصیه ها و کنوانسیون های آن را می پذیرند و اجراء می کنند ، در حالی که واقعیت جز این است. جالب است بدانیم که حالا حکومت های بسیاری از کشورهای جهان سومی که (بعضی از آنها پاسدار خشن ترین انواع بهره کشی از نیروی کار هستند و می کوشند ارزان ترین و بی دفاع ترین کارگران را در اختیار سرمایه قرار بدهند) دم از تعیین حد اقل دستمزد می زنند. مثلاً کشورهایمانند بنگلادش ، هند ، اندونزی ، موریتانی (یعنی کشوری که هنوز بردگی رسمی را قلع و قمع نکرده) ، تایلند ، جمهوری دموکراتیک کنگو و ... ظاهراً حد اقل دستمزد تعیین می کنند ، در حالی که می دانیم که بخش بزرگی از جمعیت آنها چنان در وضعیت فلاکت بار زندگی می کنند که عملاً در مقابل سرمایه هیچ حقی ندارند و ناگزیرند برده وار کار کنند. در مقابل ، البته کشورهایمانند ما هم داریم که به لحاظ حقوق اجتماعی کارگران ، در صدر فهرست بهترین ها قرار دارند ، بی آن که در آنها خبری از تعیین حد اقل دستمزد باشد. از جمله این کشورها می توان مثلاً از سوئد ، نروژ ، دانمارک ، فنلاند و سوئیس نام برد. در این کشورها نیز البته کارفرما ناگزیر است از حد اقل تعیین شده از طریق قراردادهای دسته جمعی (و نه دولت) تبعیت کند. در هر حال ، نبودن ضمانت اجرایی ، مفهوم حد اقل دستمزد را بی معنا می سازد ، مثلاً در خود امریکا درست به این دلیل ، حد اقل دستمزد عملاً تا حدود زیادی بی معناست. و با این که هم در سطح فدرال و هم در سطح ایالت ها حد اقل دستمزد تعیین می شود ، به علت ضعف اتحادیه ها و فقدان بازرسی های مؤثر ، در عمل از طرف کارفرمایان زیر پا گذاشته می شود. به عنوان نمونه: مایکل یتس (M. Yates) اقتصاد دان و فعال معروف چپ و از نویسندگان قدیمی "مانتلی ریویو" (Monthly Review) که نویسنده بسیاری از کتاب ها و مقالات ارزشمند در باره شرایط کار و زندگی کارگران امریکا است ، در سفرنامه جالبی با عنوان "مسافرخانه های ارزان و غذای گرم" (Cheap Motels and a Hot Plate) که در دیدار از مناطق مختلف امریکا نوشته شده ، یادآوری می کند که در چائنا تاون نیویورک ، کارگران رستوران معمولاً هفته ای ۱۰۰ ساعت کار می کنند ، با دستمزد ساعتی ۲ دلار. او در باره کار طاقت فرسا در کارگاه های منهن نیویورک (یعنی شهری که پایتخت مالی امریکا و به اعتباری تمام جهان است) می گوید سلسله مراتب دستمزد و شرایط و نوع کار بر مبنای جنسیت و نژاد و قومیت کارگر تنظیم می شود. یا بابارا ائرن رایک (B. Ehrenreich) سوسیال فمینیست نامدار امریکایی در کتاب بسیار معروف اش ، با عنوان (Nikel and Dimed) که برای نوشتن آن مدتها خود را به هیأت یک کارگر کم مهارت درآورد و در انواع کارهای سخت و کم درآمد ، در چند ایالت مختلف امریکا کار کرد ، نمونه هایی از بی حقی کارگران "وال مارت" ، یعنی بزرگ ترین فروشگاه زنجیره ای امریکا نقل می کند که در آن کارگران را به اضافه کاری اجباری بدون پرداخت پول وا می دارند و هر کارگری که عضو اتحادیه باشد ، به فوریت ، به بهانه های مختلف ، اخراج می شود. حتی در بسیاری از کشورهای اورپایی که در مقایسه

با امریکا ، سیستم اجتماعی بهتری دارند ، همین حالا تعیین حد اقل دستمزد عملاً تا حد زیادی بی معنا شده است. مثلاً در انگلیس حالا بیش از یک میلیون کارگر با قرارداد صفر ساعت در هفته کار می کنند که هر وقت کارفرما خواست باید سرکار حاضر شوند و او تعهدی برای دادن حد اقل ساعات کار ندارد. در چنین شرایطی طبیعی است که بسیاری از کارگران عملاً ناگزیر می شوند به شرایط تحمیل شده از طرف کارفرما تن بدهند و دم برنیاورند. یا اکنون در فرانسه و چند کشور دیگر اروپای غربی اقداماتی صورت می گیرد برای بیرون بردن جوانان کمتر از ۲۵ سال از شمول حد اقل دستمزد که مسلماً در پائین آوردن قدرت چانه زنی کل کارگران تأثیر زیادی دارد.

۴ - ضمانت اجرایی محکم هر چند مهم است ، اما فقط یکی از شرایط اجرایی شدن مؤثر حد اقل دستمزد تعیین شده است. همین ضمانت اجرایی در صورتی می تواند با موفقیت به کار گرفته شود که ارتش ذخیره نیروی بیکاران از حد معینی بیشتر نباشد ، و گر نه رقابت میان خود کارگران در عمل آن را ناکارآمد می سازد. ارتش ذخیره بیکاری در گسترش بازار سیاه کار نقش بسیار مهمی دارد. تصادفی نیست که همین الان بالا بودن نرخ بیکاری حتی در کشورهای پیشرفته سرمایه داری باعث می شود که سطح دستمزد پائین بیاید ، مثلاً حالا در بعضی کشورهای اتحادیه اروپا که اقتصادشان گرفتار بحران عمیقی است (مانند اسپانیا ، پرتغال و از همه چشم گیرتر ، یونان) و بیکاری مخصوصاً در میان جوانان بسیار بالاست ، سطح دستمزد به شدت پائین است. فراموش نباید کرد که نرخ بیکاری یا (آن گونه که مارکس می گوید) "ارتش ذخیره صنعتی" یکی از قوانین مطلق سرمایه داری است و تا زمانی که حاکمیت سرمایه پا برجاست ، این قانون عمل می کند و فشار خود را بر طبقه کارگر وارد می سازد. این در واقع یکی از مهم ترین اهرم هایی است که سرمایه از طریق آن آشفتگی و پراکندگی در میان کارگران ایجاد می کند.

۵ - علاوه بر عوامل اقتصادی یاد شده در بالا ، تعیین حد اقل دستمزد بدون تشکل های مستقل کارگری نتیجه عملی چندانی ندارد ؛ مگر این که به وجدان طبقه سرمایه دار یا دولت سرمایه داری متوسل بشویم که در آن صورت باید منطق پیکار طبقاتی را کنار بگذاریم. به عبارت دیگر ، مفهوم حد اقل دستمزد با مفهوم تشکل مستقل طبقه کارگر پیوند ضروری و ارگانیک دارد ؛ زیرا متعهد کردن سرمایه داران و دولت سرمایه داری به اجرای مقررات تصویب شده ، فقط در بطن پیکارهای طبقاتی کارگران و فشار دانی آنان امکان پذیر است. در اینجا است که باید به اهمیت مفهومی که مارکس در بررسی ارزش نیروی کار ، مورد تأکید قرار می دهد ، توجه داشته باشیم. او (در فصل ششم جلد اول کاپیتال) یاد آوری می کند که نیروی کار هر چند در سرمایه داری به کالا تبدیل می شود ، ولی با همه کالاهای دیگر فرق دارد و یکی از دلایل مهم این تفاوت را وارد شدن "عناصر تاریخی - اخلاقی" در روند

اجتماعی تعیین ارزش نیروی کار می داند. چیزی که این عنصر "تاریخی - اخلاقی" را به وجود می آورد ، پیکار طبقاتی کارگران ، توازن نیرو میان کارگران و سرمایه داران و نهادی شدن نتایج این پیکارهاست. به عبارت دیگر ، در جامعه ای که کارگران سنت های مبارزاتی جا افتاده و محکمی داشته باشند و سازمانیافته تر عمل کنند و توانسته باشند در نظام ارزشی جامعه به نفع خود تغییراتی ایجاد کنند ، مسلماً "عنصر تاریخی - اخلاقی" به نفع آنها عمل خواهد کرد و در غیر این صورت ، به نفع بورژوازی و بهره کشان به طور کلی. برای فهم روشن تری از این حقیقت ، کافی است مثلاً توجه داشته باشیم که کارتون خوابی در سوئد امروز غیر قابل تحمل تلقی می شود ، اما در امریکا هنوز اینجا و آنجا وجود دارد ، در ایران پدیده رایجی است و در هند یا بنگلادش تقریباً یک امر طبیعی ، که گمان می رود گریزی از آن وجود ندارد. یا ظهور "دیوار مهربانی" در ایران شاید نشانه مهربانی مردم در ایران نگریسته شود ، ولی در سوئد احتمالاً مایه شرمندگی و خشم مردم از ناکارآمدی و زوال سیستم تأمین اجتماعی تلقی خواهد شد. آنچه سوئد و ایران را متفاوت می کند ، در تحلیل نهایی ، وجود حق تشکل طبقه کارگر و عضله نیرومند آنها در رویارویی های طبقاتی است. خلاصه ، میزان سازمان یافتگی طبقه کارگر و وجود آزادی های بنیادی ، از جمله آزادی بیان و آزادی اطلاعات و بالاخره ، امکان خبر رسانی ها و بازرسی های سیستماتیک از وضعیت کارگران در اجرای مؤثر حد اقل دستمزد ، نقش تعیین کننده ای دارد.

۶ - همچنین اجرایی شدن مؤثر حد اقل دستمزد ، نیازمند یک معیار سنجش روشن است. به همین دلیل در کشورهایایی که حد اقل دستمزد جدی گرفته می شود و تا حد زیادی اجرا می شود ، میزان محاسبه آن ، یک ساعت کار است. این معیار به ویژه در دوران کنونی ، که در چیرگی نئو لیبرالیسم و سرمایه داری جهانی شده و مالی شده تردیدی نمی توان داشت ، از اهمیتی حیاتی برخوردار است ؛ زیرا اولاً تقریباً در همه جا سرمایه فشار می آورد که ساعت کار روزانه و هفتگی کارگران به انحاء مختلف و به شیوه های خزیده و موزیانه ، افزایش یابد ؛ ثانیاً کار پاره وقت تقریباً در همه مناطق دنیا به سرعت در حال گسترش است و این مسأله مخصوصاً بر کارگران زن و جوان و آسیب پذیر به شدت فشار می آورد ؛ ثالثاً تشکل های مستقل کارگری تقریباً همه زیر فشار هستند. در چنین شرایطی صحبت کردن از حد اقل دستمزد ، بی توجه به ساعت کار ، چیزی مانند آب به غربال کشیدن است. بنابراین ، اگر واقعاً در مبارزه برای تعیین حد اقل دستمزد جدی باشیم ، باید معیار روشن و دقیقی برای سنجش آن داشته باشیم.

۷ - توجه به نکات یاد شده در بالا در صورتی می تواند در مبارزه برای حد اقل دستمزد مفیدتر و کارسازتر باشد ، که از شرایط زندگی و مبارزات کارگران و زحمتکشان هم سرنوشت با آنها در خود

ایران تصویری دقیق داشته باشیم و کارمان را بر مبنای تحلیل از شرایط مشخص پیش ببریم. بنابراین ، قبل از اتخاذ هر موضعی در مورد حد اقل دستمزد ، مسلمات زیر را باید به یاد داشته باشیم: یک - در ایران زیر سلطه جمهوری اسلامی ، اکثریت عظیم کارگران (یعنی کسانی که در کارگاه ها و شرکت های زیر ده نفر کار می کنند) رسماً و قانوناً از شمول قانون کار تدوین شده و پذیرفته شده توسط خود رژیم حاکم خارج اند. معنای این واقعیت این است که هر تصمیمی که در باره حد اقل دستمزد گرفته شود ، در بهترین حالت فقط شامل اقلیتی از کارگران خواهد بود. و اگر قبول کنیم که کارکرد اصلی تعیین حد اقل دستمزد ، دفاع از آسیب پذیرترین و غیر ماهرترین کارگران است ، و همچنین اگر قبول کنیم که اکثریت عظیم کارگران کارگاه های کوچک جزو آسیب پذیرترین های طبقه کارگر محسوب می شوند ، باید بپذیریم که در ایران اسلامی چنین مقرراتی (نه عملاً ، بلکه) رسماً و قانوناً نمی تواند شامل حال اکثریت قاطع کارگران آسیب پذیر بشود. دو - علاوه بر سپرده شدن رسمی کارگران کارگاه ها و شرکت های کوچک به "قانون جنگل" ، بنا به آمارها و ارزیابی های منتشر شده از طرف نهادهای مختلف رژیم ، اکنون عملاً حدود ۹۵ درصد کارگران ایران با قراردادهای موقت ، پیمانی و سفید امضاء کار می کنند و ناگزیر در شرایطی قرار دارند که قدرت چانی زنی در مقابل کارفرما را ندارند. کافی است به یاد داشته باشیم که حالا یکی از شایع ترین اعتراضات و خواست های کارگران کشور ، پرداخت حقوق معوقه است. به عبارت دیگر ، اکثر کارگران ایران ، برای این که کارشان را از دست ندهند ، ناگزیرند بیش از حد معینی بر کارفرما فشار نیاورند. با این وضع مسلم است که اجرایی شدن حد اقل دستمزد تعیین شده عملاً کار بسیار دشواری است. سه - جمهوری اسلامی رسماً تلاش می کند با شگردهای رنگارنگ ، زنان را از امکانات اشتغال رسمی محروم سازد و مخصوصاً زنان جوان را به ازدواج سریع و زاد و ولد بیشتر وادارد. تصادفی نیست که آنها "دور کاری" را مناسب ترین نوع کار برای زنان جویای کار می نامند و تلاش می کنند ، این نوع کار را تا حد ممکن گسترش بدهند. مسلم است که در چنین شرایطی ، اجرایی کردن حد اقل دستمزد ، به ویژه در مورد زنان ، عملاً ناممکن خواهد بود. این در حالی است که اکنون در کشور ما اکثریت جمعیت ، شهر نشین اند و در شهرهای بزرگ که اکثر جمعیت شهرنشین کشور را در خود جا داده اند ، غالب خانواده های تهیدست با یک نان آور نمی توانند امرار معاش بکنند. بنابراین بخش بزرگی از نیروی کار کشور نیز عملاً از این طریق از شمول مقررات حد اقل دستمزد خارج می شوند. چهار - اگر تشکل مستقل کارگری قدرتمند را یکی از لوازم حیاتی اجرایی شدن مؤثر حد اقل دستمزد بدانیم ، در ایران آخوند زده تلاش برای ایجاد چنین تشکل هایی عملاً یک جرم محسوب می شود و علیرغم مبارزات شجاعانه و فداکارانه کارگران و فعالان کارگری ، تشکل های مستقل کارگری موجود اولاً زیر فشار شدید سرکوب قرار دارند ؛ ثانیاً به شدت در اقلیت اند. پنج - تعیین حد اقل دستمزد فعلاً در دست شورائی است که

نماینده کارگران در آن ، از طرف تشکل های کارگری خود رژیم که اساساً دستگاه های جاسوسی سیستم اطلاعاتی ولایت محسوب می شوند ، منصوب می گردند. بنابراین ساده لوحی است که مراسم ها و مناسک های سالانه آنها را جدی بگیریم. و از آن بدتر ، در افشای تصمیمات آنها ، با گفتمان خود آنها بحث کنیم. و به جای چاره اندیشی برای متشکل کردن مستقل کارگران ، صرفاً به واکنش به کارهای آنها اکتفاء کنیم.

۸ - هر مبارزه جدی برای هر خواست جدی باید بر درک روشنی از شرایط و لوازم دست یابی به هدف و همچنین پیشروی کارساز در جهت آن و نیز موانع سر راه بنا شود و گرنه مانند شتر عصار ، چشم بسته دور خودمان خواهیم چرخید و از سطح افشای رژیم ظالم فراتر نخواهیم رفت. مبارزه برای حد اقل دستمزد نیز از این قاعده عمومی تبعیت می کند. بنابراین برای یک مبارزه کارساز در این مورد نیز باید نکات زیر را به یاد داشته باشیم:

یک - حقیقت این است که خواست حد اقل دستمزد بدون تشکل های مستقل کارگری ، همچنان دست نیافتنی باقی خواهد ماند. بنابراین با تمام نیرو باید بکوشیم مبارزه برای این دو را به هم گره بزنیم. برای این کار لازم نیست تا دست یابی به تشکل مستقل کارگری ، خواست حد اقل دستمزد را کنار بگذاریم ، بلکه می توانیم و باید از هر فرصتی و از جمله ، فرصت هایی که در فضای همین مراسم مسخره سالانه رژیم به وجود می آید ، برای طرح خواست حد اقل دستمزد استفاده کنیم. و البته به جای بسنده کردن به واکنش های فقط لفظی ، باید تلاش کنیم که با سازمان دادن گردهمایی هایی مستقل از کارگران و فعالان کارگری و اقتصاددانان چپ ، مترقی و با وجدان (شبیه آنچه اخیراً با شرکت عده قابل توجهی از دانشجویان و اقتصاد دانان شجاعی مانند فریبرز رئیس دانا و محمد مالجو در تهران تشکیل شد) یک نهاد مستقل آترناتیو در مقابل شورای مسخره رژیم ، به وجود بیاوریم و تلاش کنیم در این گردهمایی ها شمار هرچه بیشتری از خود کارگران مبارز مشارکت کنند و خواست ها و دردها و مشکلات شان را خودشان بیان کنند. شکل گیری این تجمعات مستقل در مناسبت های مختلف (از جمله مثلاً به مناسبت روز جهانی کارگر) می تواند شکل گیری تشکل های مستقل کارگری (یعنی حیاتی ترین نیاز طبقه کارگر) را نیز شتاب بدهد و حتی زمینه مساعدی برای آشنایی بخش های مختلف کارگران و بنابراین راه اندازی حرکتی کارساز و شتابناک در جهت شکل گیری تشکل مستقل سراسری ، به وجود بیاورد.

دو - در سازمان دهی تشکل های مستقل کارگری نیز باید به یاد داشته باشیم که بخش هایی از طبقه کارگر که سازمان یابی شان دشوارتر است ، به حاشیه رانده نشوند. زیرا آسیب پذیر ترین و مظلوم ترین بخش های طبقه کارگر عموماً در همین بخش ها هستند ؛ بخش هایی که فلاکت زده تر و پراکنده

تر از دیگران هستند ، ولی فلسفه وجودی حد اقل دستمزد ، اساساً برای حمایت از آنهاست. البته برای کار مؤثر در این حوزه ، باید یاد بگیریم که سازمان یابی این بخش ها بدون ایجاد پیوند با بخش های سازمان یافته تر و آگاه تر و نیز ابتکار ها و خلاقیت های فعالان کارگری و اجتماعی شجاعی که جسارت و صداقت و انگیزه فرو رفتن در اعماق را داشته باشند ، دشوارتر خواهد بود.

سه - مبارزه برای حد اقل دستمزد را همچنین باید با مبارزه برای تأمین اجتماعی فراگیر پیوند زد. در شرایط کنونی که جنگ جناحی در درون رژیم شدت یافته و دستگاه ولایت و جناح ولایی با بیش‌رمی تمام خود را مدافع "مستضعفان" و "کوخ نشینان" جا می زنند و همچنان کشور را در سراشیب ویرانی هر چه بیشتر می رانند ، تمرکز روی مبارزه مستقل برای خواست تأمین اجتماعی همگانی می تواند هم پژواک گسترده تری داشته و هم مچ ریاکاران و مفتخوران ولایی را باز کند. فراموش نباید کرد که در قانون اساسی خود رژیم (اصل بیست و نهم) با صراحت گفته می شود که "برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی ، بیکاری ، پیری ، از کار افتادگی ، بی سرپرستی، در راه ماندگی ، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی همگانی است ..." (تأکیدات را من افزوده ام). البته باید به یاد داشته باشیم که مبارزه برای تأمین اجتماعی همگانی در کائنات جمهوری اسلامی محال است به سادگی پیش برود ، ولی مسلم است که اولاً چنین مبارزه ای از مبارزه برای حد اقل دستمزد پرت تر نیست ؛ ثانیاً می تواند نیروی توده ای قابل توجهی را در میان بخش های تهیدست بیدار کند و به صحنه مبارزه سازمانیافته مستقل بکشد. اگر چنین مبارزه ای فقط بتواند جنبش مبارزه برای تشکل مستقل و سراسری کارگران و زحمتکشان را شتاب بدهد ، بی گمان پیروزی بزرگی خواهد بود.

چهار - همچنین در فضای کنونی گره زدن مبارزه برای حد اقل دستمزد با مبارزه برای شمول فراگیر قانون کار و برخورداری کارگران همه کارگاه ها از پوشش قانون کار می تواند پیوند کارگران بخش های مختلف طبقه کارگر را با هم دیگر تقویت کند و مبارزه برای تشکل مستقل سراسری کارگران را شتاب بدهد و به طور کلی توجه کارگران را به افق های بزرگ تر مبارزه طبقاتی جلب کند.

پنج - باید خواهان تعیین حد اقل دستمزد بر مبنای یک ساعت کار باشیم. تنها از این طریق است که می توان اولاً همه کارگران را (چه آنهایی که پاره وقت کار می کنند و چه آنهایی که تمام وقت) به این مبارزه علاقمند کرد و زمینه ای برای پیوند و اتحاد شان فراهم آورد ؛ ثانیاً از سوء استفاده های کارفرمایان که عملاً ساعات کار اضافی بدون مزد یا مزد کامل ، بر کارگران شان تحمیل می کنند ، جلوگیری کرد. در واقع کارگران بدون داشتن فصل مشترکی در خواست های شان نمی توانند هم سرنوشتی خود را دریابند و برای تشکل و اتحاد با هم مبارزه کنند.

در پایان دوست دارم بر ضرورت حیاتی تشکل مستقل کارگری یک بار دیگر تأکید کنم و چه بهتر که آن تکه زیبای شاعر بزرگ مان ، ابولقاسم لاهوتی را به یادتان بیاورم که می گوید: "چاره رنجبران وحدت و تشکیلات" است.

محمد رضا شالگونی - ۹ اردیبهشت ۱۳۹۵ / ۲۸ آوریل ۲۰۱۶

برگرفته از سایت سازمان کارگران انقلابی ایران (راه کارگر)