

سود ویژه

چریکهای فدائی خلق ایران

به خاطرۀ:

چریک فدائی خلق

رفیق کارگر

اسکندر صادقی نژاد

تقدیم می شود

تاریخ انتشار: اردیبهشت ۱۳۵۹

اخیراً "شورای انقلاب" در مورد چگونگی پرداخت سود ویژه به کارگران در سال جاری ۱۳۵۸ طرحی ارائه داده و خود متذکر شده که این طرح براساس قانون سهام کردن کارگران در سود کارخانجات مصوب سال ۱۳۴۱ ریخته شده است. شورای انقلاب در مورد ماهیت و علت وجودی این قوانین که در دوران شاه جلاّد توسط ارگان‌های ضدکارگری تنظیم شده است، سخنی نمی‌گوید، فقط اظهار می‌کند که: "به علت نبودن وقت کافی وعدم امکان چنین بررسی در شرایط کنونی ... " باید همان قانون شاهنشاهی به مورد اجرا گذاشته شود.

بنابراین برای پی بردن به ماهیت طرح شورای انقلاب چاره‌ای نیست جز آنکه به تشریح قانون سهام کردن کارگران در سود کارخانجات آریامهری بپردازیم. ولی از شورای انقلاب که خود را مدافع منافع زحمتکشان قلمداد می‌کند، باید پرسید حتی اگر دلایل کذائی شما را مبنی بر کمبود وقت بپذیریم، باز چرا باید قوانین شاهنشاهی به مورد اجرا گذاشته شود؟ مگر کارگران آگاه و نمایندگان انقلابی این طبقه هم فرصت و هم امکان بررسی این قوانین را ندارند؟

از این شورا باید پرسید بر مبنای چه منطقی اظهار می‌کند که بعد از قیام قهرمانانه تودها باز هم باید قوانین آریامهری اجرا شود؟ خلق ما با ۷۰ هزار کشته و صدها هزار مجروح به این دلیل برعلیه امپریالیسم و سگ زنجیریش شاه خائن به انقلاب دست زدند که شورای انقلابی ای به وجود آید که نه همان قوانین ضد انسانی شاهنشاهی را دوباره اجرا کند، بلکه برعکس به‌خاطر اینکه خط بطلان به تمام این قوانین کشیده شده و قوانین جدید و انقلابی وضع شود.

کارگران ما بهتر از همه می‌دانند که انقلاب سفید کذائی شاه تنها یکی از سیاستهای آمریکا برای غارت بیشتر کارگران و دیگر توده‌های ستمکش خلق ما بوده است و اصل سهام کردن کارگران در سود کارخانجات نیز با آن محتوایی که انقلاب سفید به آن می‌دهد، تنها وسیله‌ایست برای اعمال ظلم و فشار هرچه بیشتر به کارگر و کشیدن آخرین رمق وی جهت ایجاد سود بیشتر برای سرمایه دار. ولی شورای انقلاب بدلیل ماهیت ضدانقلابی خود نمی‌تواند طرحهایی ارائه دهد که تغییری در قوانین ظالمانه دوران شاه که مجیدی‌ها و معینی‌ها مجری آن بودند، بوجود آورد. این شورا از بدو روی کار آمدنش با صحنه گذاشتن روی قوانین آریامهری و حتی وضع قوانین به‌مراتب ظالمانه‌تر از دوران شاه ثابت کرده است که ارگان انقلاب نیست، بلکه ارگانی است که به نام انقلاب از منافع سرمایه‌داران وابسته حفاظت می‌کند و ثابت کرده است که شورای ضدانقلاب است، کارگران ما باید برای افشای چهره اینان که هنوز خود را نماینده مردم و طرفدار طبقه کارگر جلوه می‌دهند، بپرسند: اگر برای تصویب قوانین مترقی کارگری وقت نیست، چرا برای تصویب قوانین ضدکارگری و ضدمردمی وقت دارند؟ چرا فرصت برنامه‌ریزی برای دعوت سرمایه‌داران فراری را دارند؟ چرا فرصت می‌کنند قانون پرداخت وامهای کلان به سرمایه‌داران وابسته را وضع بنمایند که جز در خدمت ادامه روابط استثمارگرانه گذشته بی‌کم‌وکاست نیست؟ چرا فرصت و امکان بررسی وضع بانکها را دارند و جهت جلوگیری از ورشکستگی سرمایه‌داران بزرگ و تشویق تولید کنندگان وابسته، قانون ملی کردن بانکها را تصویب می‌کنند؟ چرا فرصت دارند با عجله هرچه تمامتر لایحه ارتجاعی مطبوعات را

تصویب نمایند و از افشای هر چه بیشتر چهره سرمایه‌داران وابسته و عمال آنها جلوگیری بکنند؟ این شورا چرا فرصت دارد که مرتب دستوراتی مبنی بر سرکوب کارگران و دیگر اقشار خلقی صادر نماید؟ کشتار خلق کرد، خلق ترکمن، خلق بلوچ و عرب به دستور و تصویب چه کسی صورت می‌گیرد و آن همه فجایع و جنایات با تائید چه کسانی صورت قانونی به خود می‌گیرد؟ اگر تمام وقت شورای انقلاب را بررسی و تدوین چنان قوانین ارتجاعی نمی‌گیرد، پس این شورا وقت خود را با انجام چه کارهایی صرف می‌کند؟ اینها حتی نمی‌توانند یک نمونه ذکر کنند که وقت خود را جهت تدوین قوانین خلقی صرف نموده باشند. از اینرو آشکارا پیداست که بحث به‌هیچوجه نمی‌تواند برسر کمبود وقت باشد، بلکه صحبت بر سر ماهیت "شورای انقلاب" و خواست آن است. اینها با چنین سیاستهایی تنها قصد فریب کارگران ما را دارند تا به خیال خود هنگامی که تبلیغات زهرآگین خود را در کارگران رسوخ دادند و آنها را از مبارزه دلسرد نمودند، آنگاه با خیال راحت نه تنها قوانین آریامهری بلکه قوانینی صد بار بدتر را به اجراء آورند. ولی کارگران ما یکسال پس از قیام به‌خوبی میدانند که سیاست حواله به آینده، تبلیغ به‌اصطلاح "صبر انقلابی" از طرف وابستگان به چه طبقه‌ای مرتباً بیان می‌شود. کارگران ما خوب می‌دانند که این سیاست، همان سیاست بازرگان نخست وزیر منتخب امام است که با تصویب شورای انقلاب کوشید به قول خود "گام به گام" توده‌ها را تحمیق نموده و از اتخاذ مواضع انقلابی باز دارد. و اینرا نیز شورای انقلاب نشان داده است هرچا که کارگران متشکل شده‌اند، هرکجا به اعتراض و مبارزه برخاسته‌اند و نیروی مادی خود را به میدان آورده‌اند، بدون اینکه از فقدان وقت صحبت نماید، برای خاموش کردن کارگران، ساعت‌هایی را صرف مذاکره کرده است. شورای انقلاب بارها نشان داده است که برای سرکوب و خفه کردن اعتراض کارگران همواره فرصت و امکان لازم را داشته است و تنها جهت تدوین قوانین مترقی این فرصت و امکان را ندارد!!!! و نشان داده است هنگامیکه کارگران به مبارزه برمی‌خیزند، تنها به جهت ترس از نیروی مادی آنها وقتی را به آنها اختصاص می‌دهد. بنابراین شورا تنها هنگامی قادر است سخنان کارگران را بشنود که آنها مبارزه هرچه قاطع‌تری را علیه سرمایه‌داران وابسته شروع نمایند و هنگامی خواسته‌های کارگران به مورد اجرا درخواهد آمد که ضرب شصت کارگران بر سر عمال سرمایه‌داران وابسته و تمام مرتجعین حافظ این نظم فرود آید.

اما اساساً قانون سهام کردن کارگران در سود کارخانجات که شاه‌ضدکارگر و خائن بانی آن است و شورای انقلاب اجرای آنرا مو به مو به عهده گرفته است چه مفهومی دارد؟

اصولاً در سیستم سرمایه‌داری، مزدی که به کارگر پرداخت می‌شود آن مقدار پولی است که تنها حداقل معیشت زندگی را می‌توان با آن تأمین نمود. درست است که کارگران همواره برای افزایش دستمزد خود دست به مبارزه می‌زنند و در صورت موفقیت مزدشان افزایش پیدا می‌کند، ولی از آنجا که قیمت کالاها نیز در رابطه با افزایش مزد آنان بالا می‌رود، باز هم کارگران پولی بیشتر از مقدار لازم برای تأمین حداقل معیشت دریافت نمی‌کنند. این یکی از اساسی‌ترین قوانین سیستم سرمایه‌داریست که همواره باید آنرا مد نظر داشت، یعنی باید به یاد داشت که سرمایه‌دار هرگز بیشتر از حداقل معیشت زندگی، پولی به کارگر پرداخت نمی‌کند. ولی همانطور که می‌دانیم قانون سهام کردن کارگران مدعی آنست که علاوه بر پرداخت مزد کارگر مقداری نیز به‌عنوان حق‌السهم به کارگر می‌پردازد. باید دید در این قانون شاهنشاهی کدامیک از حیل‌های سرمایه‌داران نهفته است و اصولاً این قانون با چه هدفی تدوین شده است.

در سیستم سرمایه‌داری، ارزشی که کار کارگر خلق می‌کند به مراتب بیشتر از مقدار پولی است که به‌عنوان مزد به کارگر پرداخت می‌شود. همچنین این نکته مهم را باید به‌یاد داشت که ماشین‌آلات، مواد اولیه و ... (سرمایه ثابت) درست است که برای تولید سرمایه‌داری حائز نهایت اهمیت است،

برقرار باد جمهوری دمکراتیک خلق، به رهبری طبقه کارگر!
چریک‌های فدائی خلق ایران

ولی نباید فراموش کرد که این عوامل، ارزش جدیدی خلق نمی‌کنند تنها و تنها نیروی کار کارگر است که ارزش نوین می‌آفریند و بخش اعظمی از این ارزش آفریده شده که آنرا ارزش اضافی می‌گوئیم، به جیب سرمایه‌دار واریز می‌شود. همین ارزش اضافی است که اصلی‌ترین بخش سود سرمایه را تشکیل می‌دهد. بنابراین توجه سرمایه‌داران همواره به این نیروی کار است. کوشش آنها اینست که تا حد ممکن بتوانند کارگر را در ساعات بیشتر و با شدت بیشتری به کار بگیرند.

از بدو تولد سیستم سرمایه داری، همواره مبارزه سرسختانه بین طبقه کارگر و سرمایه‌دار جریان داشته است. کارگران در مبارزه اقتصادی خود علیه سرمایه داران کوشیدند تا هرچه بیشتر از فشار استثمار سرمایه داران بر روی خود بکاهند. تثبیت ۸ ساعت کار روزانه به‌طور رسمی در سراسر جهان، لغو جریمه و ... حاصل مبارزات کارگران در سراسر جهان است.

اما طبقه کارگر مبارزه خود را در این حد متوقف نکرد، بلکه آنرا در سطوح بالاتری ادامه داد. طبقه کارگر محدوده مبارزه خود را به حوزه اصلی و واقعی مبارزه طبقاتی، یعنی مبارزه سیاسی گسترش داده و آنرا با محتوای سوسیالیستی عجین ساخت. طبقه کارگر در مبارزه سیاسی خود اساساً کسب قدرت سیاسی، محور سیستم سرمایه‌داری و ایجاد شرایطی را تعقیب می‌کند که منجر به از بین رفتن هرگونه استثمار می‌شود.

مسلماً سرمایه داران نیز بیکار ننشسته و به مقابله با کارگران برمی‌خیزند. آنها سعی می‌کنند با شیوه‌های گوناگون از گسترش مبارزات کارگران جلوگیری نمایند. همچنین آنها می‌کوشند اگر کارگران در اثر مبارزات خود موفق به تثبیت شرایط و قوانین به سود خود شدند، با حيله‌ها و اتخاذ روشهای مختلف از آن در جهت منافع خود استفاده نمایند. مثلاً اگر ساعت کار روزانه در اثر مبارزات کارگران به ۸ ساعت در روز می‌رسد، سرمایه‌دار کوشش می‌کند با استفاده از روش اضافه‌کاری و با روشهایی که بر شدت کار می‌افزاید، از ثمرات نیروی کار کارگر هرچه بیشتر بهره مند شود.

با این مقدمات باید ببینیم قانون سهم کردن کارگران در سود کارخانجات که از طرف رژیم شاه، به عنوان حافظ منافع سرمایه داران وابسته، تدوین شده است، چه اهدافی را دنبال می‌کند. قانون سهم کردن کارگران در سود کارخانجات علیرغم اینکه دارای نام خوش‌آیندی است، محتوایی کاملاً استثمارگرانه دارد. زیر پوشش پرداخت حق‌السهم به کارگران چنان شیوه‌هایی از استثمار در این قانون گنجانده شده است که نتیجه آن افزودن بر شدت کار کارگر و در نتیجه مکیدن شیر جان وی و افزایش سود برای سرمایه دار است.

سرمایه داران برای اینکه کارگران را فریب داده و به کار بیشتر وا دارند، سعی می‌کنند با این شیوه این توهم را در آنان به وجود آورند که گویا در مالکیت کارخانه سهم هستند و در نتیجه هر چه بیشتر کار کنند، سهم بیشتری عایدشان خواهد شد، ولی همانطور که گفته شد بر سیستم سرمایه‌داری چنان قوانین سرسختی حاکم است که کارگر هر چقدر هم زیادتیر و با شدت بیشتری کار کند، تنها مقدار پولی را دریافت خواهد کرد که بتواند حداقل معیشت زندگی خود و خانواده‌اش را تأمین نماید. یعنی تنها آن مقدار که بتواند نیروی کار خود و حداقل معیشت خانواده‌اش را ترمیم نموده و برای انجام کار در روز بعد آماده باشد. البته باید توجه داشت در اینجا هدفی که سرمایه‌داران دنبال می‌کنند تنها فریب کارگران از طریق تبلیغات نیست، بلکه پرداخت حق‌السهم با چنان شیوه‌هایی صورت می‌گیرد که دقیقاً به عنوان ضامن اجرائی برای تأمین این هدف پلید سرمایه‌داران است. به‌اضافه اینکه به کاربرد شیوه‌های مورد بحث، اهداف دیگری غیر از افزودن بر شدت کار کارگر را نیز در نظر دارد. این شیوه‌ها به‌گونه‌ای تنظیم شده و صورت قانونی یافته است که حتی بدبین کردن کارگران به یکدیگر،

نفوذ خصلت‌های غیرپرولتری از قبیل چاپلوسی، روحیه تسلیم و... را نیز در خود نهفته دارد. ما در زیر به بررسی این شیوه‌ها خواهیم پرداخت تا معلوم شود که شورای ضدانقلاب چگونه به‌نام انقلاب از پلیدترین اهداف سرمایه‌داران دفاع می‌کند و چگونه برای توجیه این عمل ننگین خود از کمبود وقت سخن می‌گوید.

در "لایحه قانونی سهم کردن کارگران در منافع کارگاههای صنعتی و تولیدی" گفته می‌شود: "ماده ۲ - کارفرمایان کارگاههایی که به‌موجب رای کمیسیون مذکور در ماده یک مشمول این قانون واقع می‌شوند مکلفند حداکثر تا آخر خرداد ۱۳۴۲ پیمان دسته‌جمعی بر اساس اعطای پاداش به تناسب استحصال با صرفه‌جویی در هزینه‌ها، یا تقلیل ضایعات، یا سهم کردن کارگران در منافع خالص، یا روشهای مشابه دیگر با طریقی مرکب از دو یا چند روش مذکور که موجبات افزایش درآمد کارگران را فراهم سازد، با نماینده کارگران کارگاه یا سندیکای حائز اکثریت کارگاه منعقد سازند و یک نسخه از پیمان دسته‌جمعی مذکور را به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند."

مطابق این قانون که گویا رژیم شاه، برای اینکه "موجبات افزایش درآمد کارگران" فراهم شود، آنرا در سال ۱۳۴۲ به تصویب رسانده است، کارگران باید با کارفرمایان پیمانی را منعقد سازند که براساس موارد زیر باشد:

۱. اعطای پاداش (سهم سود) به تناسب استحصال.
۲. اعطای پاداش (سهم سود) به تناسب صرفه‌جویی.
۳. اعطای پاداش (سهم سود) به تناسب تقلیل ضایعات.
۴. پرداخت حق‌السهم بر اساس روشهای مشابه دیگر برای شناخت از ماهیت قانون فوق‌الذکر لازم است.

هر یک از این شقوق را مورد بررسی قرار دهیم:

۱- اعطاء سهم سود به تناسب استحصال:

این ماده حاکی از آنست که کارفرما حق‌السهمی را که قرار است به کارگر بپردازد به تناسب بازدهی کار کارگر یعنی به نسبت کالائی که تولید می‌کند، به‌عنوان پاداش پرداخت نماید. ابتدا به نظر می‌رسد که این ماده امتیازی به نفع کارگران ذکر شده است، ولی تنها کمی دقت، معلوم می‌کند چگونه سرمایه‌دار با این روش کارگر را به کار هرچه شدیدتر وادار می‌کند، یعنی اگر کارگر در مدت زمان معینی مبلغی به عنوان دستمزد دریافت می‌نماید و ارزش معین ایجاد می‌نماید، حال سرمایه‌دار مکار که طالب تولید بیشتر است به‌جای اینکه با استخدام کارگر تولیدات را افزایش دهد، بر شدت کار کارگران می‌افزاید، به این ترتیب کارگر مجبور است در همان ساعت معین انرژی بیشتری صرف نماید و با آخرین توان خویش به‌کار بپردازد که مسلماً سلامتی وی در معرض خطر قرار خواهد گرفت. در حقیقت سرمایه‌دار با پرداخت چندرغاز (سهم سود) که صدها بار کمتر از مقداری است که می‌تواند با محاسبه مقدار کار انجام یافته به کارگر تعلق بگیرد، بدون اینکه مجبور به افزایش ساعات کار شده و با اعتراضات کارگران مواجه گردد، از این طریق بازده تولید خود را افزایش می‌دهد.

شیوه استثمار از طریق بالا بردن شدت کار به‌حدی برای سرمایه‌دار مفید است که همواره سعی می‌کند با استفاده از شگردهای مختلف به این شیوه کارگران را استثمار نماید، مثلاً کار برمبنای کنترلات و تعیین مزد برحسب مقدار کالای تولید شده از روشهایی است که سرمایه‌دار شدیداً به آن علاقمند است، به دلیل همین علاقه نیز سرمایه‌داران و دولت حامی آنان هنگامیکه قرار می‌شود سهم سودی به کارگر پرداخت نمایند، از چنان طرق و روشهایی استفاده می‌کنند که در حقیقت نه تنها سودی نصیب

کارگر نمی‌شود بلکه کاملاً در ازای دریافت چندرغازی که می‌توانست به‌عنوان مزد پرداخت شود، توان و انرژی خود را نیز در معرض انحطاط قرار می‌دهد. بنابراین ماده اعطای سهم سود به‌تناسب استحصال تنها جهت تشویق کارگران به کار بیشتر و تأمین سود هر چه بیشتری برای سرمایه‌دار وضع گردید، در حالیکه سرمایه‌داران و ارگان‌های حامی آنان در دولت حتی پرداخت مبلغ ناچیزی را در ازای تولید بیشتر با بوق و کرنا به‌عنوان سهم سود کارگر در کارخانه تبلیغ می‌کنند. در گذشته آنها آنقدر روی این امر تبلیغ کردند که آریامهر جلا، بانی این قانون، خود را ناجی طبقه کارگر قلمداد نمود. مسلماً اگر چهره کثیف آریامهر تا به آن حد در نزد مردم افشا نشده بود که مورد نفرت مردم باشد، شورای انقلاب که وجودش بر پایه فریب مردم نهاده شد، می‌توانست با تغییر صوری در آن (کاری که اکنون انجام داده) فقط خود را بنیانگذار آن معرفی نماید.

برای کسب شناخت ملموس از چگونگی اجرای این قانون قرارداد یکی از کارخانجات را در این مورد در اینجا نقل می‌کنیم. لازم به یادآوری است که اعطای سهم سود به تناسب استحصال به‌عنوان سهم کارگر در بسیاری از کارخانجات برقرار است.

ماده ۳ - پیمان دسته جمعی سهم کردن کارگران کارخانجات در سود کارگاه:
به‌موجب این قرارداد کارگران بر طبق ضوابط زیر در منافع کارگاه سهم می‌گردند:

الف - مشارکت در منافع حاصله از تولید بدین شرح:

به ازای تولید هر زوج X	۵ ریال
به ازای تولید هر زوج X ^۱	۳/۵ ریال
به ازای تولید هر زوج X ^۲	۲/۵ ریال
به ازای تولید هر زوج X ^۳	۱ ریال

منظور از X یک نوع تولید کارخانه مزبور است، X^۲ تولید نوع دیگر و ...

۲ - اعطای سهم سود به تناسب صرفه جوئی:

سهم کردن کارگران در سود کارخانجات از اعطای سهم به تناسب صرفه جوئی صحبت می‌کند که البته با شق سوم مبنی بر اعطای سهم سود به تناسب تقلیل ضایعات باید یکجا مورد بررسی قرار بگیرد. مسلماً در هر کارخانه و در هر امر تولیدی به دلایل مختلف ضایعاتی ایجاد می‌شود. بعضی از این ضایعات غیرقابل اجتناب بوده، ولی بعضی دیگر با بالا رفتن مهارت و دقت بیشتر کارگر قابل رفع و یا تخفیف است، ولی به‌طور کلی به‌وجود آمدن چنین ضایعاتی امری طبیعی است و نمی‌توان آنرا به‌پای کارگران حساب کرد.

سرمایه‌دار برای اینکه این‌گونه ضایعات را هرچه بیشتر تقلیل دهد، به روشهای مختلف متوسل می‌شود. او به‌طور کلی سعی می‌کند به ازای هر ضایعه که کارگر در به‌وجود آمدن آن مقصر نیست، مقداری از حقوق او را کسر نماید و به این ترتیب خسارت وارده را که امری طبیعی است با کسر حقوق کارگران جبران می‌نماید.

ولی روش دیگری که کارفرما برای تقلیل ضایعات به‌کار می‌برد طریق تشویق است و همانطور که گفته شد با عنوان پرمطراق سهم کردن کارگران در سود کارخانجات این منظور خود را عملی می‌سازد تا امکان تبلیغات و فریب کارگران و افکار عمومی را فراهم آورد و هم به منظور اصلی

خود که همانا به دست آوردن سود هر چه بیشتر است، دست یابد. در کارخانجاتی که به اصطلاح سهم سود از این طریق به کارگران پرداخت می‌شود، ضوابطی مبنی بر شناخت ضایعات و تقسیم بندی آنها وجود دارد. به عنوان نمونه در کارخانه‌ای سهیم شدن در تقلیل ضایعات بدین شرح بوده است.

۳ - اعطای سهم سود به تناسب تقلیل ضایعات بدین شرح است:

الف - منظور از ضایعات یا سوخت قطعاتی است که دارای عیب و ایراد بوده و به تشخیص مسئولین کنترل مرغوبیت آنها درجه ۲ و ۳ شناخته شوند.

ب - ضایعات درجه ۳ ضایعاتی می‌باشند که غیر قابل فروش بوده و هرگز به حساب تولید منظور نمی‌گردد. این قبیل ضایعات هرگز نباید ایجاد گردد. چنانچه درجه ۳ تولید شود با احتساب مضاعف به حساب بدهکار تولید هر واحد منظور می‌گردد. بدین معنی که در ازای تولید هر یک زوج (کالای مورد نظر) درجه ۳ دو زوج تولید سالم به عنوان ایجاد خسارت کسر می‌شود.

ج - ضایعات درجه ۲ قطعاتی هستند که از نظر فنی دارای عیوب ظاهری چندی می‌باشند که نمی‌توان این قبیل را با قیمت معمول و متعارف به بازار عرضه کرد، بلکه فروش آنها در بازار با قیمت‌های بسیار نازل مستلزم ایجاد مبالغی خسارت و زیان برای کارخانه می‌باشد.

این ضایعات در واحدهای مختلف تولید، درجات قابل قبول و استانداردهای متفاوتی دارند که به شرح زیر معین و مشخص می‌گردد:

۱ - محصولات واحدهای — : میزان ضایعات درجه ۲ قابل قبول یک درصد.

۲ - محصولات واحدهای — : میزان ضایعات درجه ۲ قابل قبول سه درصد.

۳ - محصولات واحدهای — : میزان ضایعات درجه ۲ قابل قبول پنج درصد به طور متوسط.

۴ - محصولات واحدهای — : میزان ضایعات درجه ۲ قابل قبول یک و نیم درصد.

ماده ۴ - در صورتیکه میزان ضایعات درجه ۲ در هر یک از واحدهای نامبرده از میزان استاندارد و قابل قبول هر واحد تجاوز نماید، به ازای هر یک زوج ضایعات درجه ۲ یک زوج تولید سالم به عنوان خسارت کسر می‌شود.

ماده ۵ - در صورتیکه میزان ضایعات درجه ۲ هر واحد از حد نصاب تعیین شده و قابل قبول کمتر شود، در برابر هر زوج کاهش ضایعات درجه ۲ مبلغی به شرح زیر با توجه به نوع تولیدی به عنوان حق‌السهم به کارگران پرداخت می‌شود:

الف: هر زوج کاهش ضایعات درجه ۲ نسبت به استاندارد: ۵ ریال

ب: هر زوج کاهش ضایعات درجه ۲ نسبت به استاندارد: ۳/۵ ریال

ج: هر زوج کاهش ضایعات درجه ۲ نسبت به استاندارد: ۲/۵ ریال

د: هر زوج کاهش ضایعات درجه ۲ نسبت به استاندارد: ۱ ریال

پرداخت سهم سود بر اساس ضوابط دیگر:

سرمایه داری برای استثمار هر چه بیشتر کارگران و جلوگیری از گسترش مبارزات آنان، سعی در پیاده کردن چنان شیوه‌هایی می‌کند که محیط کارخانجات را به محیط سربازخانه تبدیل نماید و در حقیقت هم در رژیم گذشته آنها کاملاً در این امر موفق بودند؛ انضباط سخت سربازخانه در محیط کار نه تنها موجب استثمار هر چه بیشتر طبقه کارگر می‌گردید، بلکه سبب می‌شد تا کارگران از هرگونه اندیشه در مورد علل وضع فلاکت‌بار زندگی خود و اندیشه در مورد مسایل مختلف سیاسی باز بمانند؛

خستگی مفرط ناشی از کار، مقررات خشک کارخانه، محیط ارباب ناشی از حضور اداره حفاظت ساواک در محل کار، سلطه سرمایه‌دار را بر حیات کارگران ما هرچه بیشتر تأمین و تحکیم می‌کرد.

البته تا آنجائی که موضوع مربوط به قوانین ظالمانه گذشته است، جمهوری اسلامی کمترین تغییری در نفس آن نداده است و کوششی نیز در این جهت نمی‌کند. حتی با از بین رفتن "اداره حفاظت" در کارخانه‌ها که در اثر قیام کارگران و دیگر طبقات و اقشار خلقی حاصل شد، آنها "نیروی ویژه" را به جای حفاظت گذاشتند. با این حال امروز باید دانست: با توجه به روی‌آوری کارگران به طرف مبارزه و گسترش مبارزات آنها مسلماً سرمایه‌داران و حاکمیت وابسته حامی آنان قادر نخواهند بود همان سیستم سربازخانه‌ای را در کارخانجات پیاده بنمایند.

مطالبی که در این بخش باید مورد توجه قرار بگیرند به‌طور تفکیک ناپذیری به مقدمه فوق مربوط است. پرداخت سهم سود بنا به ضوابطی که در لایحه قانونی از آن به اسم روشهای دیگر اسم برده شده است در جدولی که "شورای انقلاب" در سال ۵۸ بعد از قیام خونین توده‌ها عرضه می‌دارد درج گردیده است. از آنجائیکه این جدول نظیر جدول‌هایی است که از سال ۵۵ به بعد از طرف وزارت کار داده می‌شد، می‌توان به بررسی آن پرداخت. البته جدول‌های گذشته دارای ۵ فاکت بود، ولی جدول جدید ۹ فاکت دارد که "شورای انقلاب" با بسط ۵ فاکت وزارت کار "آریامهر" آنرا تنظیم نموده است.

در این جدول (جدول توزیع حق‌السهم کارگران در سال ۱۳۵۸) آمده است:

امتیاز حضور و غیاب و انضباط بجز ایام بیماری	
امتیاز	ساعات غیبت در ماه
۱۶	۰
۱۵	۱
۱۴	۲
۱۳	۳
۱۲	۴
۱۱	۵
۱۰	۶
۹	۷
۸	۸
۷	۹
۶	۱۰
۴	۱۱
۳	۱۲
۲	۱۳
۱	۱۴
۰	۱۵
	۱۶

این جدول گویای آنست که اگر کارگری در ماه هیچ غیبتی هم نداشته باشد، ۱۶ امتیاز به وی تعلق خواهد گرفت، در غیراینصورت به تناسب روزهای غیبت از حقوق او کسر خواهد شد.

شاید این قانون به خودی خود گویای فشار خاصی روی کارگران نباشد، ولی باید توجه داشت کارگران ما به طور رسمی باید ۴۸ ساعت در هفته کار کنند (اغلب کارگران به خاطر کمی دستمزد مجبورند اضافه کاری کنند تا قادر به تأمین حداقل معیشت خود شوند). مسلماً یک روز تعطیلی جمعه با توجه به شدت کار آنان در کارخانه بهیچوجه استراحت کافی محسوب نمی‌شود. بخصوص که کارگران برای رسیدن به نظافت و کارهای خانوادگی فقط همین یک روز را فرصت دارند، علاوه بر آن صرفنظر از بیماریهای طولانی مدت که ممکن است باعث از دست دادن کار شود. مدت بیماری معمولی کارگران از سه روز تجاوز نمی‌کند که در این سه روز مزایایی به کارگر پرداخت نمی‌شود و جزو غیبت محسوب می‌شود.

کارفرما بابت بیماری هیچ پولی به کارگران پرداخت نمی‌کند، سازمان تأمین اجتماعی به کارگرانی که بیمار می‌شوند بر طبق شرایط زیر غرامت پرداخت می‌کند:
تا سه روز اول هیچ پولی پرداخت نمی‌شود، بعد از سه روز بیماری هرچند روز که طبق تأیید سازمان، بیمار باید استراحت داشته باشد، در صورت متأهل بودن سه‌چهارم دستمزدی را که بیمه پرداخت می‌نماید دریافت می‌دارد. مثالی در این باره می‌زنیم:
کارگری که دستمزد روزانه‌اش ۵۰۰ ریال می‌باشد و یک ماه تمام بیمار می‌باشد دارای عائله نیز هست:

$$\text{میزان غرامت پرداختی توسط بیمه} = ۲۷ - ۳ = ۳۰$$

$$\text{میزان دریافتی از سازمان} = ۱۰۱۲۵ = ۲۷ * ۵۰۰ * ۳/۴$$

در صورتیکه اگر کارگر تمام ماه را حقوق دریافت می‌داشت می‌بایستی ۱۵۰۰۰ ریال دریافت نماید. اگر کارگری مجرد باشد به جای سه‌چهارم، دوسوم مازاد سه روز را به عنوان غرامت ایام بیماری دریافت می‌نماید.

در صورتیکه کارگر صدمه ناشی از کار دیده باشد، سه روز اول بیماری نیز در جدول پرداخت غرامت قرار خواهد گرفت.

توضیح: مشخص نیست چرا سه روز اول را غرامت پرداخت نمی‌کنند!!

امتیاز کارآیی و تقلیل هزینه‌ها و ضایعات:

امتیاز کارآیی و تقلیل هزینه‌ها و ضایعات	ضعیف	متوسط	خوب	عالی
بازدهی کار در مقایسه با استانداردهای مربوط، تحویل به موقع کار و ابزار، ابتکارات شخصی در انجام کار بهتر	۰	۱ تا ۲	۳ تا ۴	۵ تا ۷
صرفه جوئی در هزینه‌های تولید و اداری و جلوگیری از ضایعات نیروی انسانی و مواد اولیه و کالای ساخته شده	۰	۱ تا ۲	۳ تا ۴	۵ تا ۷
نگهداری ماشین آلات و ابزار کار اعم از تولیدی و اداری	۰	۱ تا ۲	۳ تا ۴	۵ تا ۷
مهارت در انجام کار، قدرت یادگیری و توجه به مقررات حفاظتی فنی و اداری و سایر دستورالعملها	۰	۱ تا ۲	۳ تا ۴	۵ تا ۷

همانطور که مشاهده می‌شود این ماده وسیله‌ای جهت ازدیاد حجم تولید، نه تنها از طریق افزودن بر شدت کار می‌باشد، بلکه کارگران را مجبور می‌کند با شش‌دانگ حواس و با تمام وجود برای بهتر شدن کار کوشش کنند، یعنی به این وسیله سرمایه‌دار بدون آنکه مجبور به استخدام سرپرست جهت کنترل کار شود، موجباتی فراهم می‌کند که خود کارگران به‌طور مداوم و با به‌کار بردن شیوه‌های مختلف، حتی با استفاده از ابتکارات شخصی برای بالا بردن مقدار سود کارخانه بکوشند. البته "ابتکارات شخصی" یا مواردی از این قبیل که در جدول "شورای انقلاب" قید شده در سیستم سرمایه‌داری و به‌خصوص در شرایط ترور و خفقان جامعه ما که می‌کوشد کارگران را بردگان سر به‌راه و مطیع باقی بگذارد و روحیه تعرضی و مبارزاتی آنان را سرکوب کند، معنایی جز توسل به شیوه‌های ناباب در جهت منافع سرمایه‌داران ندارد و مسلماً کارگرانی که به این خفت تن بدهند، کارگران چاپلوس، کارگرانی که جاسوسی همکاران خود را می‌کنند، از این امتیازات برخوردار خواهند شد. صحت این ادعا را جریان امور در کارخانجات نشان می‌دهد. همچنین ماهیت طبقاتی یا وابستگی کس یا کسانی که نمرات ضعیف و متوسط و ... را تعیین می‌کنند، می‌توانند گویای ادعای فوق باشند. مثلاً از نظر چنین اشخاصی کارگر ضعیف کسی است که دارای روحیه مبارزاتی بوده و شرافت زندگیش به او اجازه نمی‌دهد در جهت برآورده ساختن امیال کارفرما، علیه کارگران هم زنجیر خود، اقدام نماید.

در سایر بندهای جدول "شورای انقلاب" نیز اهداف فوق کاملاً مستتر می‌باشد که ما برای جلوگیری از طول کلام از شرح آنها خودداری می‌کنیم. تمام این بندها حاکی از آنست که کارگران باید تمام هوش و حواس خود را برای انجام کار بهتر (!) به‌کار اندازند و همچون ماشین آلاتی شوند که دقیقه ای نیز از کار باز نمانند و همچنین در این بندها اعطای امتیاز به تناسب ابتکارات شخصی، مهارت در انجام کار، قدرت یادگیری ... که معیار آن نیز فقط به تشخیص سرپرست یا مسئول گماشته شده از طرف سرمایه‌دار است، خصوصیات غیر پرولتری را در کارگران به‌وجود می‌آورد و با ایجاد رقابت در بین آنها موجب تضادهایی میان کارگران می‌شود.

تعیین میزان سود ویژه:

در قانون سهام شدن در تبصره ۵ از ماده ۲، میزان سهم سود ویژه را ۲۰٪ سهم سود ویژه در نظر گرفته است. باتوجه به ماده مذکور حداکثر سودی که به کارگران تعلق می‌گیرد از ۲۰٪ سهم سود خالص تجاوز نمی‌کند. یعنی آنچه که در موردش آنقدر تبلیغات راه انداخته و چنان وانمود کرده بودند که گویا کارگران پاک صاحب کارخانه شده و در سود حاصله از آن سهم شده‌اند، ۲۰٪ است و ۸۰٪ نیز به کارفرما تعلق دارد، ولی پوچی این تبلیغات وقتی کاملاً افشا می‌شود که بدانیم همین میزان ۲۰٪ هم به کارگران پرداخت نمی‌شود. برای تعیین ۲۰٪ سهم سود در کارگاهها پس از تصویب قانون پرداخت آن، هیچ‌گونه ضامن اجرایی مشخصی موجود نبوده است. ظاهراً طبق قانون کار می‌بایستی ۲۰٪ سود خالص توسط نماینده کارفرما، نماینده کارگران و نماینده دولت تعیین شود، ولی از آنجائیکه از این سه نفر نماینده، یک نفر مزدور کارفرما (نماینده کارگر)، یک نفر حامی کارفرما (نماینده دولت) و یک نفر نماینده خود کارفرما بودند، همیشه سهم سود به دلخواه کارفرما تعیین می‌شد و همواره تنها کارفرماها بودند که می‌بایستی حدود و ثغور این ۲۰٪ را مشخص نمایند. در این رابطه کارگران در هیچ موردی نظارت و دخالت سر تعیین میزان سهم سود در کارگاه را نداشتند. با اینحال کارفرمایان برای محکم‌کاری هرچه بیشتر، علاوه بر پرداخت پولهای کلان به مدیرکل‌ها و سرپرست‌ها و غیره که میزان حقوق آنها در تعیین سود دخالت دارد، امتیازاتی را نیز

برای آنان در نظر می‌گرفتند. این امتیازها نیز اغلب در رابطه با چگونگی کار آنان در مورد کنترل کارگران بود.

جدول طرح شورای انقلاب نشان می‌دهد که ۲۰ امتیاز برای سرپرستی و مدیریت در نظر گرفته است که حتی از دوران شاه هم بیشتر است. جالبتر این مسئله است که کارفرماها با وجود پرداخت سهم سود با هر میلی در پایان سال، عموماً دفاتر و مدارکشان ضرر و زیان را نشان می‌داد! این دیگر از عجایب است که واحدی در پایان سال ضرر و زیان ببیند ولی سهم سود ویژه نیز به کارگران پرداخت نماید. و این دقیقاً به این علت بود که سرمایه‌داران مقدار پولی را که می‌بایست به‌عنوان سهم سود به کارگران بپردازند از قبل تعیین می‌کردند و برای محکم‌کاری دفاتر خود را طوری تنظیم می‌نمودند که ۲۰٪ سهم سود کارگران معادل همان مقدار از قبل تعیین شده، گردد. ولی گاه دفاتر آقایان سرمایه‌دار حتی از آن هم کمتر بود و اصولاً ضرر و زیان نشان می‌داد. در این مورد گفتار یکی از کارفرمایان (یکی از برادران عمیدحضورها، صاحبان گروه بلا) در یکی از جلساتشان شنیدنی است: **"از وقتیکه کارخانه بلا را خریده‌ایم همه ساله دفاترش ضرر و زیان نشان می‌دهد ولی نمی‌دانم این چهارده کارخانه دیگر را چگونه خریده ایم"**.

این سخن گویای مطالب بسیاری است: اولاً اینکه نشان می‌دهد پرداخت سهم سود به کارگران بر مبنای سود واقعی کارخانه صورت نمی‌گیرد بلکه سرمایه‌دار با محاسبه مقدار پولی که می‌باید برای تأمین حداقل معیشت کارگر بپردازد به این عنوان به او پرداخت می‌کند و مسلماً جمع دستمزد کارگر و این به اصطلاح امتیاز حتی یک ریال بیشتر از دستمزد واقعی او (یعنی مقدار لازم برای تأمین معیشت او) نیست و ممکن است حتی کمتر باشد. از طرف دیگر این موضوع بیانگر آن است که سرمایه‌دار هرطور بخواهد دفتر و دستکهای خود را تنظیم می‌کند و هیچ مرجع قانونی مطمئنی برای بررسی سود و زیان کارخانه وجود ندارد. البته ظاهراً در "لایحه قانونی سهام کردن کارگران در منافع کارگاههای صنعتی و تولیدی" این موضوع پیش‌بینی شده است ولی در عین حال تبصره‌هایی ذکر شده که به‌هیچوجه بررسی دفاتر سرمایه‌داران را مقدور نمی‌سازد.

تبصره ۵: لایحه قانونی سهام کردن کارگران در منافع کارگاههای صنعتی و تولیدی حاکی از آنست که:

"در صورتیکه نماینده کارگران در هیئت تسهیم منافع نسبت به صحت لزوم ترازنامه حساب سود و زیان تردید نماید، هیئت تسهیم منافع رسیدگی ترازنامه حساب سود و زیان را به یکی از حسابداران قسم‌خورده ارجاع خواهد نمود و نظر حسابدار قسم‌خورده قطعیت خواهد داشت."

البته در اینجا فقط ماهیت حسابدار قسم‌خورده که در سیستم سرمایه‌داری وابسته مزدور سرمایه‌دار است مانع از عدم رسیدگی به دفاتر سرمایه‌داران وابسته نیست بلکه دولت با اضافه کردن بند "قانونی" دیگری پیش‌بینی‌های ممکن جهت ممانعت از هرگونه رسیدگی به دفاتر به عمل آورده در این بند گفته می‌شود:

"هزینه‌های مربوط به انجام رسیدگی در صورت تائید ترازنامه و حساب سود و زیان از سهم کارگران تأدیه خواهد شد."

همین بند کافیسیت تا کارگر با توجه به اینکه نظر حسابدار قسم‌خورده همواره به سود سرمایه‌دار قطعیت خواهد داشت از هرگونه شکایت و توسل به قانون کذائی اجتناب ورزد و تنها در صورت امکان به شیوه دسته‌جمعی مبارزه علیه سرمایه‌داران بپردازد. تاکنون یعنی از تاریخ تصویب سهام کردن کارگران در سود ویژه هیچگاه کار پرداخت این قراردادها به حسابدار قسم‌خورده کشیده نشده است.

اصولاً تعیین میزان سهم سود در واحدهای تولیدی بستگی نسبی با مبارزات کارگران آن واحد داشته است. کارگرانی که به یک سلسله مبارزات مبادرت می‌ورزند، می‌توانستند میزان سهم سود سالیانه خود را افزایش دهند. البته مسلم است که این میزان هرگز حتی به حد ۲۰٪ سهم سود واقعی مندرج در قانون نمی‌رسید. اصولاً قبل از تصویب این قانون، کارگران هر سال مبلغی به‌عنوان عیدی دریافت می‌کردند و این پولی بود که کارفرما با توجه به بار عظیم هزینه‌های زندگی که به دوش کارگر است و با توجه به کمی مزد او در مقابل این هزینه‌ها، مجبور بود به او بپردازد تا کارگر امکان کار در موسسه تولیدی او را داشته باشد. بعد از تصویب قانون سهم کردن کارگران در سود کارخانجات، عده زیادی از کارفرماها عیدی سالانه را به‌عنوان حق کارگر از سهم سود خود تلقی کرده و به این عنوان به کارگر پرداخت کردند. البته با توجه به مبارزات کارگران، در موسساتی ممکن است هم عیدی و هم حق‌السهم به کارگران پرداخت شود ولی به هر حال مجموع این مبالغ به اضافه دستمزد رسمی از مقدار دستمزد واقعی بالاتر نمی‌رود. چون پرداخت سهم سود ویژه با معیارهای کارفرمایی و از پایه با عیدی شروع و به سهم سود بدل شده بود و از این لحاظ این معیارها نیز در تدوین قراردادها باقی مانده است و هیچگاه پرداخت ۲۰٪ سهم سود تعیین‌شده در قانون کار واقعیت نیافت. این فقط کارفرماست که مبلغی را که به‌عنوان سهم سود و به دلخواه به کارگران می‌پردازد، طوری تدوین می‌نماید که روی کاغذ معادل همان ۲۰٪ مندرج در قانون می‌گردد.

پوئن یا امتیازاتی هم که در جدولهای توزیع سهم سود درج شده است، برای تعیین میزان آنها معیار مشخصی وجود نداشت و میزان آن دقیقاً توسط کارفرما صورت می‌گرفت. کارفرماها معمولاً میزان پوئن‌ها را پائین‌تر از حد نصاب در نظر می‌گرفتند، تا اگر احیاناً نمایندگان کارگران سعی در افزایش پوئن‌ها نمودند (چانه زدند) با دغلی و دسیسه با نمایندگان کارگران آنرا در حد میزان تعیین‌شده افزایش دهند.

با توجه به مطالب فوق و با در نظر گرفتن مقدار ناچیز دستمزد که اغلب از میزان خرج حداقل معیشت زندگی بسیار کمتر است، معلوم می‌گردد که کارفرما مقداری از دستمزد کارگر را به اسم سهم سود به او می‌پردازد و این مقدار ربطی به میزان سود خالص کارخانه ندارد چون فقط اسماً سهم سود است. در این‌مورد در بند ۲ قطعنامه شماره ۱ (۲۱/۱۱/۵۸) شورای کارگری کارخانجات استان گیلان مطلب جالبی نوشته است که آنرا عیناً نقل می‌کنیم:

"هیچ‌کس در هیچ جامعه‌ای اساساً نمی‌تواند سود را از پیش به‌صورت قاطع پیش‌بینی کند، مگر بر حسب احتمالات، لذا یک گروه هیچگاه نمی‌تواند برای بیش از چند میلیون کارگر با میزان تولید متفاوت میزان سود و نحوه تقسیم آنرا از قبل معین نموده و قانونی و اصولی جلوه دهد." (۱)

معمولاً سهم سود کارگران از قبل به مقدار یک یا چند ماه حقوق کارگر تعیین می‌شد و عملاً همین مقدار عنوان سهم سود به خود می‌گرفت و یا در قراردادهای سهم سود ماده‌ای گنجانده می‌شد که عموماً قراردادهای دوجانبه تنها بر اساس همین ماده استوار بود و عملاً این ماده بود که اجرا می‌گردید.

۱. قطعنامه شماره ۱ مورخه ۲۱/۱۱/۵۸ در رابطه با اعتراض به طرح شورای انقلاب در مورد سود ویژه پایان سال ۱۳۵۸ از طرف شورای کارگری کارخانجات استان گیلان صادر شده است. این شوراها با اتحاد یک‌پارچه خویش که در سراسر ایران بی‌سابقه بوده است، توانستند با اعتصاب و تحصن ۴۲ کارخانه به‌طور همزمان با خواسته‌های واحد و مشخص، طرح ارتجاعی "شورای انقلاب" را لغو و طرح شوراهای خود را به مورد اجرا بگذارند.

این ماده حاکی از آن بود که: "شرکت تعهد می‌نماید چنانچه حق‌السهم کارگران از بابت اجرای این پیمان کمتر از جدول زیر شود، مابه‌التفاوت را تا میزان جدول زیر پرداخت کند:

از ۱۴۸ - ۲۵۰ ریال دستمزد روزانه،	۱۱۷ روز دستمزد روزانه
از ۲۵۱ - ۵۰۰ ریال دستمزد روزانه،	۱۰۰ روز دستمزد روزانه
از ۵۰۱ - ۸۰۰ ریال دستمزد روزانه،	۸۹ روز دستمزد روزانه
از ۸۰۱ - ۱۰۰۰ ریال دستمزد روزانه،	۸۲ روز دستمزد روزانه
از ۱۰۰۱ ریال به بالا دستمزد روزانه،	۶۵ روز دستمزد روزانه

جدول فوق نیز در واحدهای مختلف ممکن بود متغیر باشد. به‌طور کلی مشاهدات ما از میزان پرداخت سهم سود به کارگران در رابطه با چندین کارخانه در اطراف تهران چنین نشان می‌دهد:

الف - واحدهای صنعتی با تعداد کارگران کم و سوددهی بالا (کارخانجات اتوماتیک‌تر) و کارخانجات اتومبیل‌سازی: میزان سهم سود سالیانه در حدود ۳ تا ۴/۵ ماه حقوق دور می‌زند.

ب - کارخانجاتی که از نیروی انسانی زیادتری برخوردارند (واحد پرکارگر) نظیر صنایع نساجی و صنایع کفش: میزان سهم سود در این کارخانه‌ها بین ۱/۵ تا ۳ ماه دور می‌زند. البته به ندرت کارخانه‌ای پیدا می‌شود که از سهم سود بیشتری برخوردار باشد، که در این‌صورت دقیقاً به مبارزات آن واحد بستگی دارد که بسیار استثنا می‌باشد.

ج - کارخانجاتی که به شکل بی‌رویه به تولید می‌پردازند: هیچ‌گونه ضوابطی در تولید و یا وضعیت تولید آنها موجود نیست و همچنین تابع مقرراتی هم نمی‌باشند. (منظور از مقررات پرداخت منظم بیمه و مالیات و یک سلسله مزایای مشخص معمول در قانون کار است) یا بهتر بگوئیم هویت ضعیفی به‌صورت رسمی را دارا نمی‌باشند. در این واحدها حداکثر تا ۱/۵ ماه سهم سود به‌جای همان عیدی به کارگران می‌پردازند. کوره‌پزخانه‌ها نیز جزء این گروه قرار می‌گیرند.

توضیح این‌که ما در این رابطه اصناف و واحدهای کوچک در حدود تا ۱۵ کارگر را مورد نظر قرار ندادیم.

تنظیم قراردادهای سهم سود و نقش وزارت کار:

قراردادهای دوجانبه سهم سود با توجه به ماده ۲ به این‌صورت است که پیمان دسته‌جمعی از طرف کارگران با کارفرما بسته شده، سپس به اداره "کار" ارسال گردد تا مهر تائید وزارتخانه را بخورد.

از آنجائی‌که ۲۰٪ سهم سود مقرر کارخانه نه بر مبنای سود واقعی، بلکه به میزان دلخواه سرمایه‌دار تعیین می‌شد و در حقیقت مبلغی بود که از حقوق کارگر کسر شده و به این‌صورت دوباره به او پرداخت می‌شد، لذا همواره در هنگام عقد پیمان اختلافات آشکار و پنهانی مابین کارگران و سرمایه‌داران بروز می‌کرد. کارگران سعی می‌کردند میزان ضوابطی را که سهم سود منطبق با آنها تعیین می‌شد بالا ببرند و بالعکس کوشش سرمایه‌دار در کاهش یا ثابت نگهداشتن آن ضوابط بود. بنابراین پیمان سهم سود دقیقاً در رابطه با مبارزات کارگران در حال نوسان بود. واحدهائی که کارگزارانش با یک سلسله مبارزات صنفی دستاوردهائی کسب کرده بودند، در هنگام بستن قرارداد سهم سود، خواستار افزایش میزان آن نسبت به سال قبل بودند (این مبارزات هیچگاه در روشن شدن میزان سهم سود واقعی صورت نمی‌گرفت، بلکه تنها در رابطه با افزایش سهم سود نسبت به سال قبل بود).

پیمانها عموماً دوساله بسته می‌شد که این امر با توجه به افزایش هزینه زندگی به سود سرمایه‌دار بود، چون در غیر این‌صورت ممکن بود هر سال با مبارزات کارگران که خواستار افزایش سهم سود می‌باشند، مواجه شود. از این‌رو در واحدهای تولیدی که کارگزارانش از آگاهی نسبتاً بهتری برخوردار بودند این قراردادها را یک‌ساله منعقد می‌نمودند یا یک سال بعد از بستن قرارداد با مبارزات خود خواستار تجدید قرارداد سهم سود برای سال جدید می‌شدند. برای بستن قرارداد سهم سود نماینده کارگران و یا سندیکای کارگران با کارفرما قرارداد منعقد می‌نمود. در صورتی‌که کارگران یک کارخانه زیر بار بستن قراردادها با کارفرما نمی‌رفتند، اینجا تائید وزارت کار و مهر تایید وزارتخانه که از قبل در قانون سهام شدن منظور شده بود، موثر واقع می‌شد.

نمایندگان کارگران یا اعضاء سندیکای کارگران همراه نماینده کارفرما به وزارت کار می‌رفتند و آنجا بود که نمایندگان اداره کار (حافظین منافع سرمایه‌داران وابسته) به نمایندگان کارگران می‌گفتند که باید از میزان سودی که خواستارند، چشم‌پوشند چون این خواست موجب ورشکستگی واحد خود و سبب اغتشاش در سایر واحدهای مشابه خواهد شد. نمایندگان اداره کار با توسل به شیوه‌هایی به کارگران القا می‌کردند که نباید از میزانی که کارفرما می‌خواهد بیشتر تقاضا نمایند و با ارباب نمایندگان کارگران را وادار به انعقاد قرارداد می‌نمودند و تائید خود را نیز به آن می‌افزودند. آنها با این جملات که گویا اگر وزارت کار تائید نکند کارفرما از پرداخت یک‌سهمی از سهم سود به کارگران اجتناب خواهد کرد، کارگران را به انعقاد قرارداد دلخوش می‌کردند.

وزارت کار با در نظر گرفتن قراردادهای مشابهی که در واحدهای مشابه بسته می‌شد، قراردادهای جدید را مطابق آن منعقد می‌نمود. در صورتی‌که در واحدی سهم سود بیش از واحدهای دیگر بود سعی می‌نمود به‌نحوی آن را تعدیل نماید ولی هرگز مشاهده نشده که کوشش در جهت بالا بردن میزان سهم سود کند.

نکته دیگر در مواقعی که نمایندگان کارگران برای بستن قرارداد روی خواستهای خود در اداره کار پافشاری می‌نمودند، خیلی سریع از طریق دژخیمان رژیم ربوده می‌شدند و چند روزی را در شکنجه‌گاه‌ها زندانی گشته، پس از ارباب آزاد شده و قرارداد را امضاء و یا احیاناً در صورت مقاومت از مقام نمایندگی استعفا می‌نمودند که این موارد نه به‌صورت استثنا بلکه امری عادی بود.

در اینجا باید متذکر شد که اولاً تمام موسسات تولیدی مشمول قانون سهام شدن نبودند و ثانیاً کارفرمایان موسسات مشمول قانون، حتی‌المقدور از پرداخت سهم سود حتی به‌میزان دلخواه خویش اجتناب می‌نمایند. مثلاً در بعضی از واحدهای تولیدی آنها به حیل‌هایی دست می‌زنند. طبق یکی از موارد قانون کار، به کارگرانی که کمتر از ۳ ماه و ۱۰ روز سابقه کار داشته باشند، مزایای قانونی از جمله سهم سود تعلق نمی‌گیرد. این قانون گویی از آن‌رو تصویب شده که مستمسکی در دست کارفرمایان باشد. آنها بدینوسیله کارگران استخدامی خود را قبل از رسیدن موعد ۳ ماه و ۱۰ روز و معمولاً سر ۳ ماه از کار اخراج می‌نمایند، ولی پس از سپری شدن چند روز و حتی در همان روز با حذف سابقه کاری، او را استخدام می‌نمایند تا کارگر از لحاظ قانونی هیچ‌گونه ادعای دریافت سهم سود و مزایای قانونی دیگر را نداشته باشد.

سهم سود به چه دلیل پرداخت می‌شود:

برای اینکه درک روشنی از تنظیم قراردادهای سهم سود به دست آید، ما در اینجا قرارداد سهم سود یکی از کارخانجات را نقل می‌کنیم:

"قرارداد سهم سود ۱ - پیمان دسته‌جمعی سهام‌کردن کارگران کارخانجات ... در سود کارگاه:

برقرار باد جمهوری دمکراتیک خلق، به رهبری طبقه کارگر!
چریکهای فدائی خلق ایران

تعریف و مقدمه:

بنا به اصل چهارم منشور انقلاب شاه و ملت و برای اجرای قانون سهام کردن کارگران در سود کارخانجات، به منظور بالا بردن سطح زندگی آنان و برخورداری از درآمد و رفاه بیشتر و نتیجتاً افزایش میزان بهره‌وری کارخانه، قرارداد زیر میان شرکت تولیدی و صنعتی ... (کارفرما) که از این پس "شرکت" و اعضای سندیکای کارگران (به نمایندگی از طرف کلیه کارکنان شرکت) که از این پس "کارگران" نامیده می‌شود، منعقد می‌گردد.

تقسیم‌بندی کارکنان شرکت:

ماده ۱ - شرکت کلیه کارگران را به دو دسته تقسیم می‌نماید:

الف - کارگران تولیدی: این عنوان به افرادی اطلاق می‌شود که بر حسب شغل و کار خود در خط مستقیم تولید مشغول به کار می‌باشند. حق‌السهم این افراد طبق دو ضابطه میزان تولید و تقلیل ضایعات به شرح مواد این قرارداد محاسبه و پرداخت می‌گردد.

ب - کارگران غیرتولیدی: این عنوان به افرادی اطلاق می‌گردد که مستقیماً در خط تولید نبوده، بلکه کار آنان خدمت به کار تولیدی می‌باشد.

ماده ۲ - حداقل میزان حق‌السهم افراد غیرتولیدی در ازای یک سال سابقه کار با توجه به میزان حقوق هر فرد طبق جدول ماده ۶ این طرح، تعیین می‌شود.

سهیم‌شدن در مقدار تولید و بازدهی کارخانه:

ماده ۳ - به موجب این قرارداد کارگران بر طبق ضوابط زیر در منافع کارگاه سهام می‌گردند:

الف - مشارکت در منافع حاصله از تولید بدین شرح است:

به ازای تولید هر زوج X	۵ ریال
به ازای تولید هر زوج X ^۱	۳/۵ ریال
به ازای تولید هر زوج X ^۲	۲/۵ ریال
به ازای تولید هر زوج X ^۳	۱ ریال

قرارداد سهم سود ۲:

سهیم شدن در تقلیل ضایعات به شرح زیر است:

۱ - منظور از ضایعات یا سوخت، قطعاتی است که دارای عیب و ایرادی بوده و به تشخیص مسئولین کنترل مرغوبیت، درجه ۲ و ۳ شناخته شوند.

۲ - ضایعات درجه ۳، ضایعاتی می‌باشند که غیرقابل فروش بوده و هرگز به حساب تولید منظور نمی‌گردند. این قبیل ضایعات هرگز نباید ایجاد گردد. چنانچه درجه ۳ تولید شود، با احتساب مضاعف به حساب بدهکار تولید هر واحد منظور می‌گردد. بدین معنی که در ازای تولید هر یک زوج X (کالای موردنظر) درجه ۳، دو زوج تولید سالم به عنوان ایجاد خسارت کسر می‌شود.

۳ - ضایعات درجه ۲ ... و یا قطعاتی هستند که از نظر فنی دارای عیوب ظاهری چندی می‌باشند که نمی‌توان این قبیل ... را با قیمت معمول و متعارف به بازار عرضه کرد، بلکه فروش آنها در بازار با قیمت‌های بسیار نازل مستلزم ایجاد مبالغی خسارت و زیان برای کارخانه می‌باشد. این ضایعات در واحدهای مختلف تولید، درجات قابل قبول و استانداردهای متفاوتی دارند که به شرح زیر معین و مشخص می‌گردد:

**برقرار باد جمهوری دمکراتیک خلق، به رهبری طبقه کارگر!
چریک‌های فدائی خلق ایران**

- الف - محصولات واحدهای ... : میزان ضایعات درجه ۲ قابل قبول یک درصد
 ب - محصولات واحدهای ... : میزان ضایعات درجه ۲ قابل قبول سه درصد
 ج - محصولات واحدهای ... : میزان ضایعات درجه ۲ قابل قبول پنج درصد به طور متوسط
 د - محصولات واحدهای ... : میزان ضایعات درجه ۲ قابل قبول ۱/۵ درصد به طور متوسط

ماده ۴ - در صورتیکه میزان ضایعات درجه ۲ در هر یک از واحدهای نامبرده از میزان استاندارد و قابل قبول هر واحد تجاوز نماید، به ازای هر یک زوج ضایعات درجه ۲، یک زوج تولید سالم به عنوان خسارت کسر می شود.

ماده ۵ - در صورتیکه میزان ضایعات درجه ۲ هر واحد از حد نصاب تعیین شده و قابل قبول کمتر شود، در برابر هر زوج کاهش ضایعات درجه ۲ مبلغی به شرح زیر با توجه به نوع تولیدی به عنوان حق السهم به کارگران پرداخت می شود:

- الف - هر زوج کاهش ضایعات درجه ۲ نسبت به استاندارد ۵ ریال
 ب - هر زوج کاهش ضایعات درجه ۲ نسبت به استاندارد ۳/۵ ریال
 ج - هر زوج کاهش ضایعات درجه ۲ نسبت به استاندارد ۲/۵ ریال
 د - هر زوج کاهش ضایعات درجه ۲ نسبت به استاندارد ۱ ریال

قرارداد سهم سود ۳:

ماده ۶ (۲) - شرکت تعهد می نماید چنانچه حق السهم کارگران از بابت اجرای این پیمان کمتر از جدول زیر شود، مابه التفاوت را تا میزان قید شده در جدول زیر پرداخت کند:

۱۴۸ - ۲۵۰ ریال دستمزد روزانه،	۱۱۷ روز دستمزد روزانه
۲۵۱ - ۵۰۰ ریال دستمزد روزانه،	۱۰۰ روز دستمزد روزانه
۵۰۱ - ۸۰۰ ریال دستمزد روزانه،	۸۹ روز دستمزد روزانه
۸۰۱ - ۱۰۰۰ ریال دستمزد روزانه،	۸۲ روز دستمزد روزانه
۱۰۰۱ ریال به بالا دستمزد روزانه،	۶۵ روز دستمزد روزانه

ماده ۷ - (میزان کل تولید و افزایش آن و همچنین درصد ضایعات به تفکیک هر واحد در آخر هر ماه محاسبه و طبق ضوابط نامبرده در این قرارداد حق السهم کارگران در دو نوبت، پایان شهریور و اسفندماه، پرداخت می شود.)

ماده ۸ - (سهم کارگرانی که در طول نیم سال کمتر از ۶ ماه سابقه کار دارند، به نسبت مدت کار از کل بودجه تعیین شده برای گروه تولیدی بر اساس میزان بازدهی و تولید واحد مربوطه پرداخت می شود.)

ماده ۹ - در صورت فسخ قرارداد کار (از هر دو طرف) یا فوت کارگر، حق السهم وی با توجه به مدت کار و بر اساس جدول مندرج ماده ۷ این پیمان و با توجه به ماههای کارکرد، پرداخت می شود.

ماده ۱۰ - حق السهم کارگران در قبال اخذ رسید کتبی پرداخت می گردد و یک نسخه از لیستهای پرداختی که به امضای کلیه کارگران رسیده است، جهت اطلاع به اداره کل سهم کردن کارگران تسلیم خواهد شد.

۲. ماده سرنوشت ساز - توضیح از ماست.

همه می‌دانند در سالهائی که رژیم شاه با بوق و کرنا در مورد سهم کردن کارگران در سود کارخانجات داد سخن می‌داد، در سالهائی که ارقام متفاوت حاکی از افزایش دستمزد و پرداخت پاداش و مزایای مختلف ارائه می‌شد، کارگران ما در بدترین شرایط زیستی زندگی می‌کردند، هزینه‌های زندگی در مقابل حقوقی که کارگران دریافت می‌کردند، آنچنان سرسام‌آور بود که به‌هیچوجه تکافوی زندگی را نمی‌کرد. آنها حتی با گرسنگی دست به گریبان بودند. این موضوعی است که کارگران ما آنرا با گوشت و پوست خود حس کرده‌اند. کارگران ما خوب می‌دانند که چه روزها و ماهها برای دریافت وام ضروری جهت تأمین زندگی خود به کارفرما مراجعه نموده‌اند. مسلماً اگر دستمزد و سود ویژه علیحده (!) آن، تکافوی زندگی را می‌کرد احتیاجی به دریافت وام، آن هم با هزار زحمت و کوشش نبود(۵). البته با توجه به تبلیغات گسترده رژیم، در همان موقع عده‌ای از روشنفکران فشار عظیمی را که روی طبقه کارگر می‌آمد درک نمی‌کردند. از همین رو فقدان جنبشهای وسیع خودبه‌خودی کارگران را ناشی از (به‌هرحال) رفاه نسبی آنان می‌دانستند، نه به‌خاطر سرکوب شدیداً و وسیعاً قهرآمیز حاکمیت امپریالیستی. ولی واقعیت زندگی کارگران بیش از هر دلیل دیگر گویای آن است که هیچیک از اقدامات رژیم پهلوی که در رابطه با طبقه کارگر صورت گرفته، برخلاف ادعای رژیم موجبات رفاه برای این طبقه نگشته است.

اما در مورد اعتراف ضمنی که در متن قانون سهم شدن در سود به آن اشاره شده است، یعنی افزایش بهره‌وری برای کارخانه باید گفت اساساً این اصلی‌ترین هدف سرمایه‌داران و دولت حامی آنان در تصویب قانون مزبور بوده است. ما در سطور فوق با بررسی اجمالی سهم سود و چگونگی تعلق آن به کارگران، نشان دادیم که با این قانون چگونه بر شدت استثمار کارگران افزوده می‌شود و چگونه کارگر، حتی با به‌خطر انداختن سلامت خویش، آخرین توان خود را برای بالابردن سطح تولید، تقلیل ضایعات و به‌طور کلی افزایش بهره‌وری هر چه بیشتر برای کارخانه (سرمایه‌دار) به‌کار می‌برد و بسیاری مزایای دیگر که به این‌ترتیب نصیب سرمایه‌دار می‌شود. این موارد را به‌طور خلاصه می‌توان چنین جمع‌بندی کرد:

۱ - با تدوین ماده‌های قانونی مربوط به اعطای سهم سود (تقلیل ضایعات، صرفه‌جویی ...) سرمایه‌دار هدف بالا بردن کمیت و کیفیت تولید خود را در نظر دارد.

اصولاً امر پرداخت سهم سود به این صورت، تلفیقی است از پرداخت دستمزد "روزمزدی" با دستمزد "کارمزدی" که اولی تکیه بر کیفیت تولید دارد و دومی تکیه بر کمیت تولید، که هر دو این شیوه‌ها جهت استثمار هرچه بیشتر کارگر از طرف سرمایه‌دار مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۲ - جلوگیری از پرداخت اضافه دستمزد یا جلوگیری از افزایش مستقیم دستمزد کارگران: کارفرمایان که همیشه سعی می‌نمایند از افزایش دستمزد کارگران جلوگیری به‌عمل آورند، با مبارزات طبقه روبرو می‌شوند. از این‌رو برای منحرف کردن مبارزات کارگران و نپرداختن افزایش دستمزد واقعی که حق مسلم کارگران می‌باشد، به حیل‌های متفاوتی متوسل می‌گردند که یکی نیز پرداخت سهم سود ویژه می‌باشد.

کارفرما با این حیل کارگران را تا موعد پرداخت سهم سود امیدوار و منتظر نگه می‌دارد و گاه نیز از پرداخت آن به دلایل کذائی امتناع می‌ورزد. بعضی از مبارزاتی که کارگران ما در سالهای گذشته کرده‌اند در رابطه با دریافت سود ویژه بود.

۵. وام ضروری از طریق بانک رفاه کارگران با توجه به تشکیل شرکت به اعتبار حداکثر ۳۰۰۰۰ ریال پرداخت می‌شد.

۳ - کارفرما پرداخت حق سرویس (ایاب و ذهاب)، کمک هزینه رستوران و ... را که اصولاً باید جزء دستمزد با توجه به تعریف آن (خرج حداقل معیشت کارگر) محسوب شود، در موقع استخدام به عنوان مزایای دریافتی کارگر به حساب می‌آورد. یکی از این اقلام، پرداخت سهم سود ویژه است. به این ترتیب مقدار کم دستمزد با توجه به این "مزایا" از نظر کارگر پوشیده می‌ماند، ولی نفعی که سرمایه‌دار از میزان کم دستمزد رسمی می‌برد، این است که اصلاً پرداخت پول بیمه، بازنشستگی، اضافه‌کاری از طرف کارفرما و ... بر مبنای دستمزد رسمی صورت می‌گیرد. بنابراین هر چقدر این میزان کمتر باشد، کارفرما پول کمتری را بابت اقلام فوق باید بپردازد.

۴ - بدیهی است پرداخت سهم سود از سوی کارفرما همواره نیروی کار آماده‌ای را به مقدار وفور در پشت در کارخانه‌ها باقی می‌گذارد. این موضوع از دو نظر به نفع سرمایه‌دار است: اولاً او را از مخارج استخدام کارگر جدید رها می‌کند (در صورتیکه در مدت ۸ ساعت کار روزانه با شدت معمول، مزد کافی به کارگر پرداخت شود، کارگر احتیاج به اضافه‌کاری یا تشدید کار خود نمی‌دید، در نتیجه لزوم استخدام کارگران بیشتری بود). ثانیاً سرمایه‌دار با انباشته کردن نیروی کار در پشت کارخانه می‌تواند مقدار دستمزد را پائین نگه بدارد.

۵ - پوئن‌های غیرضروری‌ای که در توزیع سهم سود گنجانده شده است، باعث ایجاد رقابت بین کارگران شده و همچنین روحیه مبارزاتی آنها را سرکوب می‌کند. این امر نیز به نفع سرمایه‌دار است چون از این طریق می‌تواند جلوی یکپارچگی کارگران را گرفته و مانع گسترش مبارزات آنها شود.

مقایسه اجمالی سهم سود قبل از قیام با مقررات جدید پرداخت سود ویژه به کارگران:

همانطور که در اول متن گفته شد، شورای انقلاب با عذر اینکه "به‌علت نبودن وقت کافی بررسی مقررات سهم سود قبلی مقدور نیست"، جان کلام را ادا می‌نماید، و آن اینکه این شورا مهر تأیید بر قوانین آریامهری می‌زند، والا تغییر کلیه مواد قانون کار ضدکارگری شاهنشاهی نه مستلزم وقت زیاد است و نه با توجه به حضور کارگران آگاه و نیروهای انقلابی جامعه، عدم امکان تغییر آن به نفع طبقه کارگر می‌تواند مطرح شود.

درباره نحوه جدید پرداخت سهم سود، مصوبات شورای انقلاب چیزی جز اجرای مقررات بنانه‌شده توسط رژیم شاهنشاهی نیست و در سال جاری با توجه به افزایش شدید هزینه‌های زندگی و مقدار کم دستمزد در مقابل آن، پرداخت سهم سود به همان میزان گذشته شدیداً روی کارگران فشار وارد می‌آورد. با در نظر گرفتن میزان تورم موجود در جامعه، معنی سخنان فوق را بهتر درک خواهیم کرد. حاکمین وقت که تمام هم و غم خود را تحکیم روابط امپریالیستی در کشور ما قرار داده‌اند، با توجه به میزان بحران موجود و کاهش بهره‌وری کارخانه‌ها (به‌طور مثال پارچه برای کلیه واحدهای صنایع نساجی در سال ۵۶، به مقدار ۴۵۰ میلیون متر بوده است که پیش‌بینی نزدیک به یقین تا آخر سال ۵۸، حداکثر به ۳۵۰ میلیون متر نمی‌رسید) می‌خواهند قسمتی از بار این کمبود را با عدم پرداخت حق کارگران تأمین کنند، در حالیکه اصولاً افزایش و کاهش تولید کارخانه ربطی به مبلغی که به عنوان سهم سود پرداخت می‌شود، ندارد و همانطور که گفته شد، سهم سود مقدار پولی است که قبلاً از دستمزد کارگر کم‌شده دوباره به این عنوان پرداخت می‌شود و میزان آن نیز از قبل تعیین می‌شود. بنابراین همانطور که کسب سودهای کلان کمترین تغییری در میزان سهم سود کارگران ندارد، کاهش آن نیز نمی‌تواند تغییری در این میزان بدهد. جالب است که مسئولین مربوطه حکومتی که پولهای کلانی را جهت وام به سرمایه‌داران زالوصفت وابسته اختصاص می‌دهند و درآمدهای جامعه را صرف به راه انداختن تولیدات وابسته به کار می‌گیرند، با آه و ناله و مستمند نشان دادن خود در پیش

برقرار باد جمهوری دمکراتیک خلق، به رهبری طبقه کارگر!

چریکهای فدائی خلق ایران

کارگران، از آنها می‌خواهند مثل همیشه گذشت نمایند و از دریافت حق خود چشم‌پوشی نمایند و به همان میزانی که شورای انقلاب تعیین کرده، قناعت نمایند.

اصرار "شورای انقلاب" در اجرای طرح سود ویژه شاهنشاهی دقیقاً نشان‌دهنده آن است که منطق آنها که خواهان حفظ وابستگی و خدمت به سرمایه‌داران وابسته است، با منطق کارگران که خواستار لغو کلیه قوانین ظالمانه شاهنشاهی باشند، کاملاً مغایر است. با توجه به گسترش مبارزات یک‌ساله خلق‌های ایران و تأثیر متقابلش روی طبقه کارگر و به حرکت درآمدن این طبقه، سطح آگاهی توده‌های کارگر ارتقاء یافته است. مبارزات رو به تزاید کارگران در واحدهای مختلف، گسترش شوراهای کارگری، تعرض در سطح رهبری در واحدها، همه و همه بیانگر آن است که طبقه کارگر مبارز ما دیگر به همان وضع و شرایط گذشته تن نخواهد داد. کارگران ما خواهان آنند که دستمزد حقیقی‌شان بی‌کموکاست یکجا پرداخت شود، نه اینکه مقداری از دستمزد آنها را به‌عنوان سهم سود بپردازند. اگر سرمایه‌دار مدعی پرداخت مقداری از سود کارخانه به کارگران است، اولاً با توجه به اینکه اصلی‌ترین بخش سود سرمایه را ارزش اضافی تشکیل می‌دهد که کارگران به‌وجودآورنده آن هستند، نباید فقط ۲۰٪ به کارگران تعلق گیرد و کارفرما ۸۰٪ را دریافت کند و ثانیاً بایستی وضعی به وجود آید که سرمایه‌دار همچون گذشته نتواند میزان سهم سود کارگر را به دلخواه خود تعیین نماید. برای انجام این امر باید کارگران از وضعیت تولید، قیمت تمام‌شده، فروش و هزینه‌های متفرقه واحد آگاهی کامل داشته باشند. آنها باید امکان آنرا داشته باشند که کلیه مدارک، دفاتر و اسناد واحد را مورد بازبینی قرار داده و صحت و سقم آنها را در انطباق با واقعیت تشخیص بدهند.

البته کارگران ما باید بدانند که تنها از طریق مبارزه برای لغو کلیه مناسبات سیستم سرمایه‌داری وابسته است که می‌توانند از زیر بار اسارت رهائی یابند.

با ایمان به پیروزی راهمان
چریک‌های فدائی خلق ایران