

هدف کارگر بهبود استاندارد زندگی خود است و یکی از راه‌های اصلی که ممکن است این امر تحقق یابد، از طریق افزایش واقعی دست‌مزد است. هدف کارفرما رساندن افزایش سود خود به حداکثر است. کارگر و کارفرما، در ورود به یک رابطه در دوره تولید، اهداف متضادی دارند و از آن‌جمله که کارگر مُزد خود را از کارفرما می‌گیرد و کارفرما سودش را از نیروی کار کارگر می‌گیرد، یک درگیری همیشگی بین آن‌ها وجود دارد... کارفرمایان وجود ارتش بی‌کاران را بیش‌تر ترجیح می‌دهند که بتوانند با استفاده از تهدید به اخراج دست‌مزد‌ها را پائین نگه‌دارند. این شرایطی است که اکنون در تمام کشورهای سرمایه داری موجود است. ترس از اخراج شدن در حال حاضر برخی از کارگران را متقاعد کرده که سیاست کنترل دست‌مزد را بپذیرند. تمام دست‌مزد‌های کارگران اساساً توسط نیازهایشان تعیین می‌شود، اما «دستمزد» کارفرما که سود ساخته شده می‌باشد، به هیچ وجه رابطه‌ای با نیازهای فردی کارفرما ندارد. یک فرد سهام‌دار ممکن است درآمدی صد هزار دلاری داشته باشد و ممکن است ابداً بدون انجام هیچ‌کاری آنرا بدست آورده باشد... اگر از یک‌طرف دست‌مزد کارگر تعیین می‌شود و از طرف دیگر سود کارفرما افزایش می‌یابد، سؤال بعدی که بفرم می‌رسد منبع سود است. سود نه از آسمان‌ها نازل شده و نه توسط کارفرما در نتیجه کار خودش «کسب» شده است. به احتمال زیاد موافقید که سود کارفرما از طریق استثمار کارگران بدست می‌آید.

## آنچه یک کارگر باید بداند

### گاردین (ارگان حزب کمونیست استرالیا)

#### برگردان: آما دور نویدی

#### اصول اولیه درباره قیمت، مُزد، سود و تورم

این مقاله با مُزد و برخی عوامل سروکار دارد که سطوح آن‌ها را تعیین می‌کند.

کارگر در ازای مزد نیروی کار خودش را به کارفرما می‌فروشد. نیروی کار شامل توانایی فیزیکی جهت کار و مهارت‌های فنی است که کارگر در دوره آموزش و تجربه کسب کرده است.

به‌همان شیوه‌ای که کالاهای دیگر برای فروش در بازار ارائه شده اند، کارگر در ارائه نیروی کار خود برای فروش، بدان‌وسیله در نتیجه قدرت خود را به کار در یک کالا تبدیل می‌کند.

مُزد پرداختی کارفرما قیمتی است که کارفرما برای خرید نیروی کار کارگر می‌پردازد. مانند کالاهای دیگر، قیمتی که خریدار (کارفرما) آماده پرداخت کردن است تحت تأثیر تعدادی عوامل قرار گرفته است.

یکی از این‌ها عرضه و تقاضاست. اگر اشتغال کامل و کمبود نیروی کار/کارگر وجود داشته باشد، کارفرمایان منفرد با یکدیگر رقابت می‌کنند که کارگران موجود را برای اشتغال خاص خود تأمین کنند. آن‌ها این کار را با ارائه مُزد‌های بالاتر انجام می‌دهند.

کارفرمایان وجود ارتش بی‌کاران را بیش‌تر ترجیح می‌دهند که بتوانند با استفاده از تهدید به اخراج دست‌مزد‌ها را پائین نگه‌دارند. این شرایطی است که اکنون در تمام کشورهای سرمایه داری موجود است. ترس از اخراج شدن در حال حاضر برخی از کارگران را متقاعد کرده که سیاست کنترل دست‌مزد را بپذیرند.

اما دیگر عرضه و تقاضا بیش از کالاهای دیگر بهترین عامل اصلی تعیین سطح دست‌مزد نیست، بلکه یک عامل ثانویه است.

نتیجه مبارزه برای دست‌مزد بین سرمایه و کار (سرمایه دار و کارگر) عامل دیگری است.

هدف کارگر بهبود استاندارد زندگی خود است و یکی از راه‌های اصلی که ممکن است این امر تحقق یابد، از طریق افزایش واقعی دست‌مزد است.

هدف کارفرما رساندن افزایش سود خود به حداکثر است.

کارگر و کارفرما، در ورود به یک رابطه در دوره تولید، اهداف متضادی دارند و از آن‌جمله که کارگر مُزد خود را از کارفرما می‌گیرد و کارفرما سودش را از نیروی کار کارگر می‌گیرد، یک درگیری همیشگی بین آن‌ها وجود دارد.

نتیجه این مبارزه در هر زمان خاص برخی تأثیرات را بر سطح دست‌مزد می‌گذارد. مکان‌های کارگری میلیتانت و خوبی سازماندهی شده، از آن‌هایی که سازماندهی نشده اند بهتر مبارزه می‌کنند. جهت اثبات این ادعا مثال‌های فراوانی وجود دارند.

اما این یکی دیگر از عوامل ثانویه در تعیین واقعی ارزش دست‌مزد هاست.

جامعه سرمایه داری مدرن نیاز به ارتش میلیونی مردم آماده بکار دارد که مواد اولیه، تولید کالاها برای فروش و خدمات را ارائه دهند. اگر صرفاً کارفرماها با کیسه‌های سرمایه پولی و ماشین آلات وجود داشته باشند اما هیچ کارگری نباشد، هیچ‌کاری انجام نمی‌گیرد. (ارزش دارد اشاره شود که سرمایه داری نمی‌تواند بدون کارگران کار کند، اما کارگران می‌توانند بدون سرمایه داران کار کنند).

کارگران نه با عصای جادویی و نه حتی با ماهرترین کامپیوتر ساخته نشده اند. آن‌ها متولد می‌شوند؛ باید بزرگ شوند، آموزش ببینند و تحصیل کنند، در سلامت خوب نگه‌داشته شوند، خانه داشته باشند و غیره و غیره.

در روند فرد در حال رشد منبع ملزومات مصرف می‌شود، که زندگی فرد را ابقاء کند و سپس، در سن خاصی، جهت کار قابل استفاده می‌شود. نیازهای کارگران در طول زندگی جهت ابقاء خودشان ادامه می‌یابد که هم‌نوع خود را تکثیر نمایند. بنابراین، کارگر باید برای یک خانواده و تولید مثل فرزندانش لوازم زندگی را مهیا سازد.

در جامعه ما، این نیازها بطور متوسط و برای سال‌های زیادی در چیزی معروف شده است که دست‌مزد پایه خوانده می‌شود. این دست‌مزد برای سال‌ها بر اساس «شاخص سری سی» (۱) بود که هزینه غذا و خواروبار، کرایه خانه چهار – پنج خوابه، لباس و ظروف، سوخت، برق و برخی اقلام متفرقه خانواده یک مرد، همسر و سه فرزندش را ثبت کرده بود.

امروز، شاخص قیمت مصرف (۲) جایگزین «شاخص سری سی» شده است و در بسیاری جهات شبیه همان شیوه برای ارزیابی دست‌مزد استفاده می‌شود.

رئیس قاضی سابق دادگاه داورری در یکی از داورهای خود گفت: «در استانداردهای پذیرفته شده ما از زندگی، با نگاهی به آن از نقطه نظر نیازهای قابل مشاهده، من دست‌مزد پایه کنونی را برای یک خانواده سه نفره کافی می‌دانم، اما برای وجود یک خانواده چهار نفره ناچیز می‌شمارم».

قاضی دیگری از دادگاه داورری، در تلاش جهت تعیین دست‌مزدی که گفته می‌شد «منصفانه و معقول» ست، به این نتیجه‌گیری رسید که دست‌مزد باید «نیازهای طبیعی یک کارمند متوسط به عنوان انسان در یک جامعه متمدن» را برطرف کند. به اشاره نیازها دوباره توجه کنید.

در حالی که استانداردهای زندگی و توقعات تغییر می‌کنند، البته، نیازهای افراد تغییر می‌کنند، اما این تغییرات آن اصل اساسی را تغییر نمی‌دهد که دست‌مزد را تعیین می‌کند.

در حالی که نیازهای اساسی انسان از یک فرد به فرد دیگر بسیار متفاوت نیست (ما می‌توانیم تنها تا اندازه معینی بخوریم، تنها بر روی یک تخت‌خواب بخوابیم، تنها زیر یک سقف زندگی کنیم و غیره و غیره)، ممکن است تصور شود که دست‌مزدها باید برابر و یا نزدیک به برابر باشند. اما ما می‌دانیم که چنین نیست.

برخی از تغییرات دست‌مزد در جامعه ما بر مبنای مهارت یا آموزش آکادمیک اضافه شده اند و این در بسیاری از مبارزات جهت حفظ «نسبیت» در دست‌مزدها منعکس می‌شود. عوامل مبارزه طبقاتی و عرضه و تقاضا قبلاً ذکر شده اند.

اما به تأثیر این عوامل و اندازه اختلافات دست‌مزد نباید مبالغه کرد.

. تمام دست‌مزدهای کارگران اساساً توسط نیازهایشان تعیین می‌شود، اما «دستمزد» کارفرما که سود ساخته شده می‌باشد، به هیچ وجه رابطه‌ای با نیازهای فردی کارفرما ندارد. یک فرد سهام‌دار ممکن است در آمدی صد هزار دلاری داشته باشد و ممکن است ابداً بدون انجام هیچ‌کاری آنرا بدست آورده باشد.

تمام تاریخ استدلال درباره تثبیت دست‌مزد در استرالیا (و در دیگر کشورهای سرمایه داری - م) و تمام روش‌های بکارگرفته شده جهت ارزیابی دست‌مزدها توسط دادگاه‌ها و کمیسیون‌های مختلف تأییدی زنده از تئوری مارکس بر این مورد است.

این تئوری نتیجه‌گیری کارل مارکس را تأیید می‌کند که «ارزش نیروی کار توسط نیازهای لازم جهت تولید، پرورش، حفظ، و تداوم نیروی کار است» (۳).

به عبارت دیگر: دست‌مزد‌ها بیان پولی ارزش نیروی کاری هستند که توسط میانگین اجتماعی زمان مورد نیاز جهت تولید مواد غذایی، پوشاک، سرپناه و غیره برای تولید و بازتولید توانایی کارگر جهت کار تعیین شده است.

اگر از یک‌طرف دست‌مزد کارگر تعیین می‌شود و از طرف دیگر سود کارفرما افزایش می‌یابد، سؤال بعدی که بفرم می‌رسد منبع سود است. سود نه از آسمان‌ها نازل شده و نه توسط کارفرما در نتیجه کار خودش «کسب» شده است. به احتمال زیاد موافقید که سود کارفرما از طریق استثمار کارگران بدست می‌آید.

این اولین مقاله متناوب درباره تئوری و عمل است.

#### منابع:

(۱)-

شاخص سری سی، شاخص قیمت مصرف ساخته شده توسط اداره آمار استرالیا در سال ۱۹۲۱ بود که تا سال ۱۹۶۰ ادامه داشت. این شاخص جهت چانه زنی دست‌مزد در استرالیا، و برای شاخص بندی دست‌مزد طبقه کارگر در یک دوره طولانی بود.

[https://en.wikipedia.org/wiki/C\\_Series\\_Index](https://en.wikipedia.org/wiki/C_Series_Index)

(۲)-

[https://en.wikipedia.org/wiki/Consumer\\_price\\_index](https://en.wikipedia.org/wiki/Consumer_price_index)

(۳)-

دستمزد، قیمت و سود، کارل مارکس، ص. ۳۴ انتشارات پروگرس.

#### برگرداننده شده از:

گاردین (ارگان حزب کمونیست استرالیا)، شماره ۱۷۶۷، ص. ۵، ۱ مارس ۲۰۱۷

Prices, wages, profits and inflation - Communist Party of Australia

[www.cpa.org.au/guardian/2017/1767/05-basics.html](http://www.cpa.org.au/guardian/2017/1767/05-basics.html)

# The Guardian

The Worker's Weekly

Issue #1767 • March 1, 2017