



نقد اقتصاد سیاسی - نقد بتواریگی - نقد ایدئولوژی

<https://naghd.com>

# برزخ هویتی، اعتراضات کارگری

نقد ایدئولوژی «رسمی» و «غیررسمی» - بخش دوم

## فرنگیس بختیاری



آذر ۱۴۰۰

سال ۱۳۵۷، وقتی قدرت در اختیار حاکمان جدید گذارده شد، رهبران نهاد دولت تغییر کردند، اما خود این نهاد هم چنان پایدار و بر همان پاشنه‌ی سابق با شبکه‌ای از نهادها، پیکریافته در ۳ نهاد اجرایی، مقننه و قضایی بازتولید شد. طوفان انشقاق سیاسی طبقه کارگر با القاب متعدد و انتزاعی - مذهبی و غیرمذهبی - در حالی شروع شد که این طبقه قبلاً، در آغاز قرن در چند گروه و زیر گروه تقسیم شده بود. گروه اول: کارکنان مستقل، که آن زمان هم گسترده و حدود یک‌سوم شاغلین را تشکیل می‌دادند، اقلیت این گروه در اقشار میانی جامعه، اما اکثریت آن‌ها کارگر بودند.

سئوالنامه آماری کشور ۱۳۵۷

59

2- خصوصیات جمعیت شاغل و توزیع شاغلین در گروه‌های شغلی و فعالیت‌های اقتصادی  
7- شاغلین ده ساله و بالاتر برحسب وضع شغلی و بنفیک استان در سال ۱۳۵۵ (کل کشور)

استان	جمع شاغلین	وضع شغلی				
		کارفرمایان	کارکنان مستقل	مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی	مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی	کارکنان خانوادگی بدون مزد
کل کشور	8788894	186387	2843493	1696049	3038809	984634

گروه دوم کارکنان دولت، مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی، که کم‌تر از یک‌پنجم جمعیت شاغل کشور بودند. از این تعداد، بخشی نقش غیرواقعی [۱] داشتند و «رسمی» نامیده می‌شدند؛ همان کسانی که امروز با عنوان «مشاغل حاکمیتی» شناخته می‌شوند ... این بخش در جایگاه اجتماعی سلطه قرار دارند و در گروه‌بندی کارگران حضور ندارند. بقیه کارگر محسوب می‌شوند و با آمریت دو قانون در دو زیر گروه قرار گرفته‌اند: ۱- آنها که امروز با عنوان مشاغل غیرحاکمیتی شناخته شده‌اند، در سلسله مراتب قانون استخدام کشوری شایسته‌سازی شده، با هویت «مستخدم رسمی» دارای «شغل ثابت» و با هویت «مستخدم پیمانی» دارای شغل «معین با مدت موقت» بودند و ۲- آنها که در قاعده هرم قدرت قرار داشتند، عمدتاً کارهای بدنی و غیرفکری می‌کردند، «کارگر» محسوب می‌شدند و با هویت «مستخدم غیررسمی» شغل موقت داشتند. با این تقسیمات، بخشی از کارگران به نام کارکنان دولت توسط ۳ نشانه‌ی قانونی، «رسمی»، «غیررسمی» و «پیمانی» هویت‌بندی شده بودند. گروه سوم: مزدبگیران بخش خصوصی که همه از رئیس، مدیر و معاون تا معلم، جوشکار و ... طبق آمریت قانون کار با انتزاع «کارگر» مخاطب نهادهای دولتی قرار می‌گرفتند. اکثریت این مزدبگیران با نشانه‌ی قانونی قرارداد کار «نامحدود»، شغل دائم داشتند و خود را «رسمی» می‌نامیدند، و آنها که قرارداد موقت داشتند، خود را «غیررسمی» می‌انگاشتند. با این نشانه‌ها، «شغل ثابت» و غیرثابت، هویت‌های «رسمی و غیررسمی» را واقعیت بخشیده بودند. از طرف دیگر

انتزاعات «کارگر» و «مستخدم دولت» که با آمریت اولین ماده در هر دو قانون کار و استخدام کشوری به وجود آمده بودند، در طی زمان خود را از نشانه‌های قانونی خود جدا کرده بودند. بر پایه‌ی تصورات مردم از تقسیم کار فکری و بدنی در دولت، «مستخدم دولت» با اصطلاح «کارمند»، هویت بخش شاغلین کار ذهنی - نرم‌افزاری - و «کارگر» هویت بخش شاغلین کار بدنی - سخت‌افزاری - شده بودند. در پائیز ۱۳۵۷ این هویت‌ها با اخبار اعتصاب کارگران، اعتصاب کارمندان، پیوستن کارمندان به کارگران و ... در گفت‌وگو مسلط و چپ، قدرت ایدئولوژیک خود را به رخ می‌کشیدند. هنوز هم، ایدئولوژی «کارمندی، کارگری» همه‌جا، از اینترنت گرفته تا دنیای واقعی و از قانون گرفته تا باورها، سیطره دارد.

## قانون کار ۱۳۶۹، بازتاب شکست انقلاب، هویت‌زدایی از مزدبگیران بخش

### خصوصی

از اواسط دهه ۷۰ میلادی مقارن با دهه دوم ۵۰ شمسی، دوره به اصطلاح «طلایی» اقتصاد جهانی به پایان رسیده بود. بحران با کاهش در نرخ رشد اقتصادی و تورم خود را نشان داد. روابط سرمایه‌داری به دولتی نیاز داشت که الزامات بحران را اداره کند، قوانینش را به وجود آورد، استثمار را تشدید کند، ثبات شغل را از کارگران بازپس گیرد، طبقه کارگر را بیش‌تر شقه شقه، و آواره اردوگاه‌های جنگی در مناطق آزاد کند. ناتمام ماندن انقلاب، غصب آن و حاکم شدن ایدئولوژی دینی در نهادهای دولت مدرن، پاسخ بحران بود.

از ابتدای سال ۱۳۵۸ تحت فشار فضای انقلابی جامعه جهت تغییر قانون کار، مقررات مفصل و جداگانه‌ای به طور پراکنده تهیه و در رسانه‌ها اعلام می‌شد ولی پیش‌نویس‌های متعدد فعالان کارگری نادیده ماند. پس از سرکوب‌های گسترده‌ی سه سال اول بعد از انقلاب و ممنوعیت تشکل‌های مستقل کارگری، دولت موسوی موقعیت را مناسب دید و پیش‌نویسی در تعامل با «جامعه مدرسین حوزه علمیه قم» تدوین و به مجلس فرستاد. این پیش‌نویس که که بعدها به نام «قانون کار توکلی» معروف شد، هر نوع دخالت دولت در روابط کار و الزام یک طرف یعنی سرمایه‌دار به تبعیت از قانون را موافق موازین شرعی نمی‌دانست. لذا متن قانون بر اساس احکام اولیه فقه اسلامی در چارچوب «قرارداد توافقی» بین طرفین -خادم و مخدوم یا اجیر و موجر- تهیه شد. این طرح نمادی شفاف از نگرش سلطه‌گران جدید به روابط کار و سرمایه بود و کارکرد «نتولیرالیسم اقتصادی» را در حد نهایی و به‌فوریت در بطن خود داشت. متن این قانون در آذر ۱۳۶۱ در مطبوعات آن زمان منتشر شد. بند بند این طرح مؤید آن بود که غاصبان انقلاب از همان روز اول برای وحشیانه‌ترین شکل استثمار آمده بودند. هجوم کارگران به این طرح و عقب‌نشینی دولت نشان داد جنبش کارگری هنوز چنان که سلطه‌گران می‌خواستند «خادم یا اجیر و سربراه» نشده بود.

لیبرال‌ها و سیاست‌مداران کارگشته، حوزوی‌ها را آرام کردند تا موقتاً با زنجیر قانون ملایم‌تری، کارگران را مهار کنند. واقعیت آن بود که ساختار قوانین خود تابعی از مبارزه‌ی طبقاتی است. انقلاب شکست‌خورده بود اما کارگران هنوز با ذهنیت قانون سابق و باورهای ساخته‌شده‌ی آخرین ماه‌های انقلاب در میدان بودند. با مسکوت‌ماندن این طرح، تدوین طرح بعدی جهت پاسخ به‌الزامات مناسبات سلطه در سیکل بحران، ۸ سال دیگر به‌درازا کشید. سال‌هایی با سرکوب خونین و مستمر برای از نفس‌انداختن و در شیشه‌کردن جان مبارزه طبقاتی که به صورت توقعات انقلاب همه‌جا جاری بود. این توقعات یا وحشیانه سرکوب شد یا در جنگ با عراق با شور «دفاع میهنی» به‌بند کشیده شد. بالاخره با «تشخیص مصلحت نظام» سلطه، طرح جدید قانون کار با شرط و شروط تصویب شد. اگر غصب قدرت به‌پشتوانه سلطه‌گران جهان یک روزه -۲۲ بهمن- انجام و راحت بود، استقرار آن ساده نبود. ریاست‌ناجمه‌ور وقت که مصلحت نظام سلطه را تشخیص و سرعت روند تصویب قوانین را فراهم کرده بود به این موضوع خوب واقف بود. یک دهه طول کشید تا در کنار سرکوب مدام کارگران و دامن‌زدن به ایدئولوژی‌های دشمن‌ساز، با تصویب قانون پشت قانون، کارگران با الزامات قانون مهار و حاکمان مذهبی خود را مستقر کنند. در پایان این دهه، سال ۱۳۶۹ بود که قانون کار جدید از دل سرکوب مبارزه طبقاتی بیرون آمد.

قانون کار اسلامی مصوب ۱۳۶۹ قانون دوره بحران و افت مبارزه طبقاتی بود و در دهه ۷۰ در حالی وارد اجرا شد که موج بیکاری ناشی از بحران و فرار سرمایه‌داران گسترش یافته بود. در همین مقطع نیز ایجاد یک ساختار رسمی برای جهانی‌کردن اقتصاد در جلسات موسوم به گات - سازمان تجارت جهانی یا WTO - مطرح شد. سیاست‌های تدوین‌شده در این سازمان با ورود به‌دولت رفسنجانی در فرآیند اجرای قانون کار نقش موثری داشت. ماده مشهوری در مورد مدت انجام کار در این قانون وجود دارد به‌نام ماده ۷ که ماده‌ی تعریف قرارداد کار و مشابه ماده‌ی شماره ۳۰ در قانون کار شاهی است. قبلاً گفتم که ماده ۳۰ در قالب مزد در برابر «کارنامحدود» در مزدبگیران مشمول قانون کار، تصویری مشابه کارکنان دولت ایجاد می‌کرد. از این رو نشانه‌ی هویت «رسمی» و به‌تبع آن هویت «غیررسمی» در بخش خصوصی شده بود. در ماده ۷ قانون کار اسلامی نیز «مزد در برابر کار» برای «مدت موقت و غیرموقت» گذارده شد و تعیین تکلیف تبصره‌های آن جهت احراز نوع کار - غیرموقت یا دائمی - در اختیار دولت قرار گرفت. این تعیین تکلیف، وعده سرخرمن نظام سلطه به توقعات کارگران از انقلاب بود که هنوز در جان آنها زنده بود. دولت رفسنجانی با تمکین از سیاست‌های گات و تقسیم جدید بین‌المللی کار، عمداً از تعیین تکلیف این تبصره‌ها خودداری کرد. با بلاتکلیف‌ماندن این تبصره‌ها، کاهش مزد واقعی و عرضه فزاینده نیروی کار، به تدریج مدت موقت را بر بیش‌تر قراردادهای مشمول قانون کار تحمیل کرد. دولت برای حفظ باور کارگران به

ایدئولوژی «مستضعفان»، مزورانه و آگاهانه با سکوت در مورد شرایط کار مستمر، به «دست نامریی بازار» اجازه داد، تنظیم‌کننده‌ی مدت قرارداد شود. «دست نامریی» در طول دو دهه چنان آرام آرام عمل کرد که بدون بحران اساسی در روابط اجتماعی، قرارداد موقت در بین کارگران مشمول قانون کار عمومی شد.

دولت نه تنها با عدم تعیین تکلیف ماده ۷، تفسیر و اجرای آن را در قالب قرارداد موقت به سرمایه‌داران و شرکت‌های بزرگ زیر مجموعه خود واگذار کرد، بلکه در ماده ۴۱ با آمریت بخشنامه و قانون، هر سال با تعیین مزد حداقل کارگران با نرخ بانک دولتی و نادیده گرفتن نرخ واقعی تورم، افزایش نرخ استثمار را تأیید و تثبیت کرد. افزایش نرخ استثمار به افزایش مطلق ساعت کار کارگر در دو شغل حتی سه شغل به‌اضافه‌ی ساعات کار خانواده‌اش انجامید و ساعات کار در دسترس سرمایه را سال به سال بیشتر کرد. این فرایند مربوط به سال‌های اخیر نیست، حاکمان مذهبی از همان سال دوم غصب قدرت، زیر سایه کاریزمای خمینی مسیر افزایش تصاعدی نرخ استثمار را هموار کردند. طبق جدول ارائه‌شده در یک تحقیق، اگر سال ۱۳۵۸ را که مزدها افزایش یافت سال پایه انتخاب کنیم، حداقل دستمزد واقعی پس از آن مدام کاهش یافته است. در سال ۱۳۶۹ به پایین‌ترین سطح خود رسید، به‌گونه‌ای که قدرت خرید کارگران کمتر از یک‌سوم سال ۱۳۵۸ و معادل سطح درآمد واقعی آنها در سال ۱۳۴۹ شده بود. در این مدت کارگران جهت تامین حداقل‌های هزینه زندگی، ساعت ۶ الی ۷ صبح از منزل خارج و ساعت ۹ الی ۱۰ شب منزل بودند. سرمایه‌داران بالاخص دستگاه‌های اجرایی دولت یا سرمایه‌دار اعظم با استفاده از ساعات کار اضافه‌ی در دسترس بازار و نیاز مالی کارگران به کار بیشتر، قراردادهای موقت، گاه ماهانه و روزانه می‌بستند. در غیاب مبارزه طبقاتی و تشکلهای مستقل کارگری کاهش مزد جهت تداوم روابط شیوه تولید سرمایه‌داری وارد چنان کمینه‌ای شده است که مازاد نیروی کار را مدام افزایش می‌دهد.

دستمزد کاهنده کارگران، بالاخره مدت موقت را بر تفسیر ماده ۷ قانون کار حاکم کرد. اگر موقت‌کاری تابع مازاد نیروی کار است، مازاد نیروی کار نیز خود تابع سیر نزولی مزد است. از همین رو من ماده مرتبط به تعریف قرارداد را - ماده ۳۰ نظام سلطه‌ی سابق و ماده ۷ نظام سلطه‌ی جدید - گرانگاہ قانون کار می‌دانم از آن جهت که در هر دو رژیم، این ماده، دستمزد را قیمت کار موقت و غیرموقت برنمایی کرده است. شکی نیست: «دستمزد، قیمت کار است»، بیان‌کننده‌ی روابط تولید سرمایه‌داری نیست، اصل تنظیم‌کننده‌ی رابطه‌ی سرمایه‌دار و کارگر در شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری است.»

با تدوین قانون کار جدید توسط نظام سلطه اسلامی، قرارداد مدت «نامحدود» در قانون سابق که نشانه‌ی تعیین‌کننده باور مزدبگیران مشمول قانون کار به شغل «رسمی و غیررسمی» بود، در طول دو دهه تفسیر و اجرای آن حذف شد. در اواخر دهه ۸۰ نیز پیش‌نویس‌های متعدد قانون کار جدید برای خروج ماده

۷ از بلاتکلیفی و تثبیت قانونی قرارداد موقت تنظیم و در گفتمان مسلط وارد بحث می‌شد. بالاخره در آغاز دهه ۹۰ نمایندگان فرمایشی رژیم از خواب برخاستند و بازتاب اجرای قانون کار و تصویب قانون خدمات کشوری را با عنوان «می‌خواهند کارگران رسمی را قراردادی کنند»، وارد گفتمان خود در سایت‌ها نمودند. «مسئولین به دنبال قراردادی کردن کارگران رسمی می‌باشند که ۲۵ درصد از جمعیت کارگری کشور را تشکیل می‌دهند.» با بازنشسته شدن تدریجی کارگران «نامحدود» کار قبل از انقلاب، پایگاه عینی آن نیز تدریجاً از بین رفت. تحقیق یک خبرنگار حوزه کارگری گویاست: «تا قبل از میانه‌ی دهه‌ی ۷۰، حدود ۹۰٪ قراردادهای کار «قراردادهای دائم» بودند، اما بعد از این تاریخ، سیر صعود قراردادهای موقت با سرعت تمام طی شد تا جایی که امروز حدود ۹۷٪ قراردادهای شغلی موقت [۲] و کمتر از یک سال هستند.» حاکمان اسلامی موفق شدند با بلاتکلیف‌گذارن ماده ۷ قانون، و پائین نگه‌داشتن مزد، ثبات شغلی بخشی از کارگران را از بین ببرند. اما تا اواخر دهه ۸۰ خاستگاه قانونی اصلی ایدئولوژی «رسمی و غیررسمی» در قانون استخدام کشوری سابق وجود داشت.

سرمایه تحت فشار بحران داخلی و خارجی برای ارزش‌افزایی خود به نیروی کار مازادی نیاز داشت که مجبور باشد با هر دستمزدی تن به کار دهد. بی‌ثبات شدن شغل کارگران بخش خصوصی کافی نبود. ۸۰٪ صنایع تحت مالکیت دولت بودند و بخش عمده‌ای از کارگران در خدمات عمومی در حوزه‌ی دولت کار می‌کردند. نیاز سرمایه‌ایجابه می‌کرد ثبات این نیروی کار گسترده نیز سلب شود و دولت نقش حمایت از سرمایه و زیرساخت‌سازی را زمین بگذارد و صرفاً به وظایف حاکمیتی بپردازد. لذا قبل از تصویب قانون کار در بند ۸ اولین قانون توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب سال ۱۳۶۸ کاهش تصدی‌گری دولت -واگذاری کارخانجات و برون‌سپاری- مصوب شد، سپس با اجرایی‌شدن قانون کار، در سال ۱۳۷۳ «قانون برنامه پنج‌ساله دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی» مصوب شده، الزام لغو فعالیت‌های اقتصادی در انحصار دولت در تبصره ۳۹ وارد گردید: «به استثنای مواردی که مربوط به حاکمیت، نظارت و سیاست‌گذاری می‌باشند و بایستی در انحصار دولت باقی بمانند لغو مابقی انحصارات الزامیست ...» پس از ابلاغ سیاست‌های خصوصی‌سازی «رهبری» که تماماً جهت حاکمیتی کردن یک‌دست قدرت تنظیم شده بود، در سال ۱۳۸۶ قانون مدیریت خدمات کشوری جهت اجرای این سیاست‌ها و اختصاص «شغل ثابت» به خادمان الیگارشی قدرت تصویب شد. به‌همین جهت برخلاف قانون مشابه خود در زمان پهلوی‌ها، عنوان آن استخدام دولتی نیست، بلکه مدیریت خدمات نام دارد.

**«مشاغل حاکمیتی»، «دائم، مشاغل غیر حاکمیتی موقت»**

سیاست‌های خصوصی‌سازی رهبری و قانون خدمات کشوری، تصمیمات فی‌البداهه نبودند. آنها تجسم چند دهه زایش شرکت‌های خصوصی یا شبه‌دولتی از دل اقتصاد دولتی توسط تصمیمات موردی، بخشنامه و مصوبه بودند که در پیکر تصمیمات ولایت امر و قانون عام عینیت می‌یافتند. اولین تصمیم نظام موجود در تسویه مشاغل «رسمی» در سال ۱۳۵۸ با مصوبه هیئت‌وزیران «منع هرگونه استخدام در سازمان‌های دولتی» جهت کوچک کردن دولت برداشته شد. سپس مشاغل پائین‌ترین رده کاری تحت عنوان «مشاغل کارگری» - با خاستگاه قانونی در موخره تبصره ماده ۴ قانون استخدام کشوری ۱۳۴۵ نظام شاهی - در سال ۱۳۶۴ در یک بخشنامه با ۳۳ شغل مشخص و منع اسخدام شدند: «از تاریخ ابلاغ این بخشنامه استخدام براساس قانون کشوری برای پست‌های تخصیص‌یافته در مشاغل پیوست، ممنوع بوده و ...» تصفیه «مشاغل کارگری» مواجه با اعتراض پائین‌ترین قشر کارکنان دولت شد. اولین اعتراضات را رفته‌رفته شهرداری دامن زدند. تجربه ناموفق این بخشنامه، کاهش مستقیم نیروی انسانی را منتفی کرد: «کاهش تصدی‌گری دولت از دو طریق امکان‌پذیر بود. اول اینکه ما بیایم ارتباط استخدامی نیروها را با دستگاه‌های دولتی قطع کنیم و روش دوم در مشاغل غیرحاکمیتی تصدی‌گری دولت را واگذار کنیم.» روش دوم بسیار قبل از قانون عام کاهش تصدی‌گری از اواخر دهه‌ی ۶۰ با پیش‌قدمی نظامیان و دستور «رهبری» در کاهش تصدی‌گری در بخش نظامی و زایش اقتصاد شبه‌دولتی سپاه عملاً اجرایی شده بود. شرکت نفت با بازنشسته کردن اجباری برخی از نیروهای رسمی به نام نیروی مازاد و جذب نیرو از شرکت‌های تامین نیرو، از سال ۱۳۷۶ «بخش غیردولتی» شرکت‌های خصوصی - را وارد حوزه‌ی انرژی کرد. کارگران «ارکان ثالث» در مناسبات خصوصی‌سازی از دوران جنگ در پیمانکاران سپاه شکل گرفتند، اما وقتی عینیت یافتند که در نهاد قانون به نام نیروی کار شرکت «غیردولتی» ثبت شدند. از همان آغاز و همزمان با استفاده از کارگران موقت در امور نظامی به جای استخدام دولتی، هویت‌زدایی کارگری به صورت غیرمستقیم شروع شده بود و شیوه‌های جدیدی برای خرید نیروی کار به وجود آمد. این شیوه‌ها برای عمومیت یافتن و عدم مقارمت کارگران نیاز به خاستگاه قانونی برای تبعیت کارگر دارد. قانون در موقعیت پدرخوانده‌ی ایدئولوژی‌های بورژوازی، اشکال مختلف استثمار کارگر را منتزع و به آنها عینیت می‌بخشد. واگذاری وظایف اقتصادی، زیربنایی، فرهنگی، آموزشی و اجتماعی، تعیین اشکال جدید خرید نیروی کار و تسویه درصدی سالیانه کلیه کارکنان دولت در مشاغل غیرحاکمیتی در سال ۱۳۸۶ در فصل ۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مادیت یافت. به طوریکه تصفیه این مشاغل و تخصیص استخدام «رسمی» یا «شغل ثابت» صرفاً به «مشاغل حاکمیتی» به محور قانون تبدیل گردید. مشاغل حاکمیتی هم در امور نظامی، انتظامی و امنیتی، وزراء، معاونین و رؤسا قطعی است و امور دیگری که باید در این رده قرار گیرند توسط دولت پیشنهاد و به تصویب

مجلس می‌رسند. در این فصل، مقرر شد به جز وظایف حاکمیتی، بقیه وظایف تصدی‌گری دولت - انجام خدمات عمومی و شرکت‌های دولتی - در یک زمان‌بندی معین به «بخش غیردولتی» واگذار گردد و دستگاه‌های اجرایی بخشی از خدمات مورد نیاز خود را به صورت برون‌سپاری، مشارکت و خرید خدمت با عقد قرارداد با «بخش غیردولتی» براساس فعالیت مشخص، حجم کار معین - پیمان حجمی یا غیر حجمی، شرکتی یا پیمانکاری تأمین نمایند. همراه با واگذاری تصدی‌گری، کارکنان غیرحاکمیتی انجام‌دهنده آن وظایف نیز منتقل و حتی آنها که رسمی بودند و هستند به چند روش تصفیه شده یا خواهند شد. در همین فصل اعلام شد، مقررات قانون کار بر کارکنان منتقل شده اعمال گردد. بنابراین کارگرانی که به مرور تصفیه می‌شدند، قراردادشان موقت گردید. این بار بر خلاف سال ۱۳۰۱ که «قانون استخدام کشوری»، نهادهای وزارتخانه‌ای - یا نهادهای دولت مدرن - را بر پایه‌ی «خدمت رسمی، دارابودن «شغل ثابت» پیکربندی کرده بود، در هیچ ماده‌ای مستقیماً به «شغل ثابت» اشاره نمی‌شود. زیرا در عمر ۸۵ ساله نهاد دولت از ۱۳۰۱ الی ۱۳۸۶ - نقش کارکنان حاکمیتی در جایگاه اجتماعی یا پست سازمانی، ثابت شده بود. عضو کمیسیون مجلس در سال ۱۳۸۵ گفت: «یکی از بحث‌های مطرح حذف عنوان «قرارداد» بود که با مخالفت نمایندگان مواجه شد، در واقع در بحث پست سازمانی قرارداد ثابت و موقت مطرح بود که قرارداد ثابت برای پست‌های حاکمیتی دارای استمرار تعریف شد... مجلس استخدام موقت و قراردادی را نیز در مشاغل غیرمستمر پذیرفت.»

در ماده‌ی ۶ این قانون: «پست‌های ثابت صرفاً به مشاغل حاکمیتی که جنبه استمرار دارد.» اختصاص می‌یابد و در ماده‌ی ۴۵ که تکمیل‌کننده ماده‌ی ۶ است، استخدام «رسمی» صرفاً شامل «مشاغل حاکمیتی» می‌گردد: «استخدام رسمی برای تصدی پست‌های ثابت در مشاغل حاکمیتی.» در این دو ماده، واژه‌ی «مشاغل حاکمیتی» جدید است و واقعیت یکسان بودن نقش و جایگاه اجتماعی حافظان نظام سلطه را به خوبی بازتاب می‌دهد. نقش و جایگاه اجتماعی مبحثی نو در آخرین فصل کتاب «نقد ایدئولوژی» است که قبلاً به آن رجوع کردم [۳].

بخش حاکمیتی نیز قبل از فصل مربوط به تصدی‌گری در ماده‌ی ۸ متجلی می‌شود: «امور حاکمیتی آن دسته از اموریست که تحقق آن موجب اقتدار و حاکمیت کشور است...» با اجرایی شدن این قانون در دهه‌ی ۹۰ هویت‌زدایی از مشاغل «رسمی و غیررسمی» دولتی یا مشاغل غیرحاکمیتی شروع شد. هنوز سال‌ها زمان می‌برد تا همه‌ی مشاغل غیرحاکمیتی تصفیه شوند و واگذاری‌ها کامل گردند.

در تفکیک مزدبگیران به «کارمند و کارگر» و تعمیق این هویت‌ها نیز این قانون فراتر از قانون مشابه در نظام شاهی رفت: اول با انتشار لیست کارگران خدماتی، پشتیبانی در سال ۱۳۶۴ - بازنگری شده در سال



۱۳۹۰ سپس سال ۱۳۹۲- این کارگران از بدنه دولت، هم‌چنین تحت عنوان «مشاغل کارگری» از سایر کارگران مجزا و به «کارگر» عرفی، خاستگاه قانونی بخشیده شد. دوم در ماده ۷ قانون به‌صراحت عنوان «کارمند» برای اولین بار، جایگزین مستخدم دولت شد: «کارمند دستگاه اجرایی [۴] فردی است که بر اساس ضوابط و مقررات مربوطه به‌موجب حکم و یا قراردادِ مقام صلاحیت‌دار در یک دستگاه اجرایی به‌خدمت پذیرفته می‌شود.» و پس از ۸۵ سال «کارمند» شکل‌گرفته در باور مردم، منتزع و خاستگاه قانونی یافت. سوم در شرایط استخدام نیز به‌جز موارد استثناء‌شده‌ی شهدا و ایثارگران، نام «کارمند» فقط بر پیشانی کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی حک شد، مَه‌ری که هویت «کارمندی» برای تحصیل‌کرده‌ی بخش خصوصی را به یک واقعیت تبدیل کرد. این خاستگاه‌های قانونی جدید، ایدئولوژی «کارمندی، کارگری» را عمومی و ماندگار کرد. آخرین بخشنامه‌ای که وزارت کار بین کارمند و کارگر مرز کامل کشید، سال ۱۳۹۲ صادر شد. در صفحه اول این بخشنامه چهار نوع استخدام دولتی سه تا با عنوان کارمند رسمی، پیمانی، قراردادی مشمول قانون «خدمات مدیریت کشوری» و چهارمی با عنوان «مشاغل کارگری» مشمول قانون کار ذکر شده‌است. صفحه دوم بخشنامه شامل «مشاغل کارگری» در ۱۱ گروه کاری با کارکرد غیرفکری است. کارگران «ارکان ثالث» [۵] اعم از شرکتی و پیمانکاری، ح‌جمی و ... نه استخدام دولتی، حتی نه استخدام خصوصی بلکه استخدام بینابینی یا شترگاو پلنگی توسط پیمانکاران «غیردولتی» رانتی است که در قالب «برون‌سپاری» و به‌صورت استخدام مثلی با واسطه پیمانکاران در ماده ۱۷ و ۱۸ قانون انجام می‌شود. یکی از مقامات نا‌جمهوری اسلامی حذف استخدام «رسمی» و محدودیت مشاغل حاکمیتی به نقش‌های غیر واقعی را موجز بیان کرده است: «دیدگاه دولت قبل در لایحه مدیریت خدمات کشوری حذف استخدام رسمی بود و تمام مواردی از این‌دست در شمول امور غیرحاکمیتی قرار داده شده‌بود. بدین معنا که آموزش و پرورش، تربیت‌بدنی، علوم تحقیقات و بسیاری از حوزه‌ها غیرحاکمیتی تلقی می‌شدند.» با این قانون، برخی مشاغل واقعی [۶] یا غیرحاکمیتی نشانه‌ی قانونی هویت «رسمی و غیررسمی» خود را در بخش دولتی از دست داده‌اند، اما هنوز بسیاری از خدمات بالاخص بخش زیربنایی، هم‌چنین برخی شرکت‌های دولتی واگذار نشده‌اند. سلب «شغل ثابت» از اقلیت کارگرانی که هنوز در مشاغل رسمی دولتی فعالند فرآیندی زمان‌بر و حین کاهش تصدی‌گری یا واگذاری خدمات دولت به‌تدریج انجام خواهد شد.

با پیشرفت سرعت خصوصی‌سازی و کاهش تصدی‌گری دولت، کارکنان غیرحاکمیتی باقی‌مانده در دولت به‌مرور «شغل ثابت» و قراردادی فعلی خود را از دست خواهند داد. همین درصد اندک کارگرانی که به‌نام ایدئولوژیک «کارمند» هنوز در مشاغل غیرحاکمیتی مشغولند مانند معلمان، استادان، کارکنان ثبت، مؤدی‌های مالیاتی و ... از دولت خارج و خدمات آنها نیز واگذار خواهد شد. این فرآیندی است که با ادامه

بحران سرمایه‌داری فراشدی ناگزیر برای ارزان‌سازی هرچه بیشتر نیروی کار است. در لینک بالا که مربوط به قبل از نهایی‌شدن قانون خدمات مدیریت کشوری است این آینده در بحث نمایندگان دیده می‌شود: «یکی از بحث‌هایی که عنوان شد این بود که آیا پست‌هایی چون آموزش و پرورش، تربیت‌بدنی و علوم تحقیقات حاکمیتی است یا خیر؟ پس از بحث‌های فراوان عنوان شد اگر بخشی از فعالیت‌ها را بخش تعاون و خصوصی تقبل کرد که هیچ، اما اگر انجام نداد طبق اصل ۲۹ و ۳۰ قانون اساسی مسئولیت کار با دولت است و دولت موظف است تصدی این بخش‌ها را در اختیار داشته باشد.» بنابراین هویت معلمان و محققان دولتی نیز از سیاست هویت‌زدایی «رسمی و غیر رسمی» در امان نیست.

### **بحران در هویت «رسمی و غیر رسمی»، گسترش مبارزات کارگری**

روند قانون‌گذاری، از ممنوعیت استخدام «رسمی» در سال ۱۳۵۸ تا حذف کار «نامحدود» در قانون کار ۱۳۶۹ و تا سلب شغل دائم از مشاغل غیرحاکمیتی در سال ۱۳۸۶ نشان می‌دهد که رژیم اسلامی از آغاز قداره بسته بود که حذف شغل دائم کارگران و نیازمند کردن آنها به کار موقت روزمزد یا بدون مزد، حتی برده‌وار را گام به گام در قانون واقعیت بیخشد. سلب «شغل ثابت» از کارگران و هویت‌زدایی غیر مستقیم مشاغل «رسمی و غیررسمی» بالاخص در بخش خصوصی در سه دهه اول، با کمک تصرف ذهن کارگران با ایدئولوژی‌های دیگر در حوزه‌ی سیاست بدون بحران اساسی پیش رفت. ایدئولوژی‌های مختلف از «مستضعفان و مستکبران»، «دشمن‌تراشی» تا «دفاع میهنی»، سپس ایدئولوژی دوگانه‌ی «اصلاح‌طلب و اصول‌گرا» موفق شدند اکثریت کارگران مزدبگیر بخش خصوصی را تابع و به قرارداد موقت تسلیم کنند. اعتراضات اقلیت نیز محدود به شکایت به مراجع قدرت و مطالبه حقوق معوقه شد. حتی اعتراضات دهه ۷۰ کمتر مرتبط به کار موقت بود، عمدتاً حاشیه‌نشینان و کارگران رانده‌شده به حاشیه‌ها را شامل می‌شد. اعتراضات اصلی دهه ۸۰ بیشتر در انحصار حاملان دولتی هویت «رسمی و غیررسمی» سابق مانند معلمان، کارگران شرکت‌های دولتی و رانندگان شرکت واحد قرار داشت که هنوز وارد بحران در هویت نشده بودند و خواسته‌های آنها رفع مشکلات مالی و تشکل‌گرایی مستقل بود. اما در دهه ۹۰ همه‌گیر شدن شغل موقت همزمان با بی‌اثر شدن ایدئولوژی‌های سیاسی و کاهش شدید مشروعیت حکومت دینی شد و تغییر روابط اجتماعی ناشی از کاهش تصدی‌گری دولت و هویت‌زدایی از کارکنان دولت، آنها را با بحران در هویت مواجه ساخت.

در این مرحله صرف‌نظر از مشاغل حاکمیتی، هنوز بخشی از کارگران مانند معلمان، کارکنان ثابت و دارایی و برخی کارکنان شرکت‌های غیردولتی با نقش واقعی دارای «شغل ثابت» در دستگاه‌های اجرایی بوده، هم‌چنان هویت‌های «رسمی و غیررسمی» را با خود حمل می‌کنند. لذا در حالی که نشانه‌ی هویت

«رسمی» برای مشاغل واقعی در قانون وجود ندارد، عنصر عینی و باور کارگران به این هویت هنوز پابرجاست. بخشی در حال انتقال می‌باشند. بخشی هم با واگذاری کارخانجات و خدمات عمومی از دولت خارج و وارد حوزه‌ی خریداران هم‌چنین شرکت‌های پیمانکاری و تامین نیروی رانته شده‌اند، آنها هویت قبلی خود را از دست داده‌اند اما به‌علت باور عمیق و پایگاه عینی این هویت، با امید بازگشت به حوزه‌ی دولت در تلاش جهت بازتولید هویت‌های سابق خود هستند. برخی از آنها این وضعیت را بی‌هویتی می‌نامند. معلمان حق‌التدریس خطاب به مسئولان وزارت آموزش و پرورش نوشتند: «۶ سال بودجه کشور را به دلال‌های آموزش دادید و باعث شدید ... بی‌هویتی و بی‌احترامی برای معلم خرید خدمات به واسطه‌ی دلال‌های آموزشی نهادینه شود.» در بخش کارگران پیمانکاری حوزه انرژی، بازتولید هویت سابق در انتزاع «تبدیل وضعیت» نمود یافته‌است. گرچه «تبدیل وضعیت» قرارداد موقت پیمانکاری به شغل «قراردادی» در دولت با واقعیت گریزناپذیر الزامات سرمایه‌داری در کشاکشی مستمر هر بار نقش بر آب شده است. اما باور کارگران به هویت «رسمی و غیررسمی» چنان سرسخت و قوی است، که عقب نمی‌نشینند. به طوری که بخش دوم و سوم از فعال‌ترین کارگران مزدبگیر در میدان مبارزه طبقاتی در نیمه دوم دهه‌ی ۹۰ تاکنون هستند. کارگران این بخش در حوزه‌ی برون‌سپاری خدمات به پیمانکاران ولی در جغرافیای مدیریت دولت، یک‌پا در دولت یک‌پا در «بخش غیردولتی» زیر نظارت دولت و شانه به‌شانه کارکنان دولتی مشابه خود، کار و همان هویت «غیررسمی» سابق را حفظ و بیان می‌کنند، در عین حال چون کارفرمایان پیمانکار یا «بخش غیردولتی» است، بنا به ثالث‌بودن کارفرما، خود را کارگران «ارکان ثالث» - شرکتی، پیمانکاری، حجمی، غیرحجمی - می‌نامند. این کارگران، بین هویت سابق و هویت موجود در کشاکش بوده، وارد دوگانگی هویت شده‌اند. فعلیت هویت «رسمی و غیررسمی» در نهادهای دولت هم‌زمان هویت‌زدایی از آن با واگذاری شرکت‌ها و انتقال خدمات به بخش «غیردولتی» یک وضعیت برزخی در روابط اجتماعی است. من این دوگانگی هویت را برزخ هویتی نامیده‌ام. گسترش مبارزه طبقاتی و نوسانات تصمیمات دولت در «تبدیل وضعیت» موردی برخی کارگران «ارکان ثالث» و یا بازگرفتن برخی کارخانجات از مالکین جدید ناشی از این وضعیت بینابینی است. تبیین و بازشناسی پراتیک‌های معینی که به تغییر و تحول نهاد ۱۰۰ ساله دولت مدرن انجامیده و هویت کارگران را در موقعیت برزخی قرار داده است، به قول مارکس «کشف منطق ویژه‌ی هر موضوع ویژه است.» که در حوصله این مقاله نیست.

اجرائی شدن عمومی قانون خدمات کشوری در دهه‌ی ۹۰ هم‌زمان با از بین رفتن تاثیر ایدئولوژی‌های سیاسی، دینی و سلب مشروعیت قدرت حاکم - نه نهاد دولت - بود. با اختصاص «شغل ثابت» به «مشاغل حاکمیتی» و بیرون‌گذاشتن مستمر مشاغل غیرحاکمیتی از نهادهای دولت، رابطه ایدئولوژیک کارگران با

قدرت حاکم دچار بحران هویتی شده است. این بحران به خیزش مبارزه طبقاتی انجامید و کارگران رانده شده از دولت سال‌هاست وارد کف خیابان شده‌اند. در وضعیت برزخی موجود، ایدئولوژی «مدیریت دولتی» و ایدئولوژی «رسمی و غیررسمی» که در باور کارگران جا خوش کرده‌اند و از نیاز آنها به امنیت شغلی تغذیه می‌کنند، در مبارزه‌ی طبقاتی دو گروه از کارگران فوران کرد. کارگران واحدهای واگذار شده علیه خصوصی‌سازی و کارگران حوزه‌های کاری وابسته به دولت به‌خصوص حوزه انرژی علیه پیمانکاران و شرکت‌های تامین نیرو. مبارزات پرشور کارگران هفت‌تپه برای بازتولید «مدیریت دولتی»، کمپین ۱۴۰۰، اعتراضات رفتگران، معلمان موقت و سایر کارگران برای بازتولید هویت دولتی از زاویه‌ی فعلیت ایدئولوژی در نیاز انسان، قابل تأمل و تبیین هستند. ایدئولوژی «رسمی و غیررسمی» که در اعمال سلطه‌ی حاکمان و ممانعت از وحدت کارگران، از پایه‌های استوار وضع موجود در یک قرن گذشته و حاصل نیاز نیروی کار به شغل دائم بود، با تغییر روابط اجتماعی خاستگاه قانونی خود را در هر دو بخش خصوصی و عمومی از دست داده‌است و از دهه‌ی ۹۰ نیز در حال از دست‌دادن پایگاه عینی خود در بخش دولتی‌ست. لذا از یک طرف برای حفظ مقر خود مقاومت می‌کند، از طرف دیگر تلاش می‌کند در نیاز کارگران خود را بازتولید کند. این ایدئولوژی چنان استقلالی یافته، چنان در باورها نفوذ کرده که تا اینجا موفق شده است، با جامه‌ی جدید، خود را با نیاز کارگران تطبیق دهد و رابطه‌ی سلطه‌ی نهاد دولت بر کارگران را کمابیش بازتولید کند.

### بازتولید هویت «رسمی و غیررسمی»

«وقتی تغییر روابط اجتماعی، ایدئولوژی را از حوزه‌های قانونی خود بیرون می‌کند، او پشت پایه‌های نظام باورهایش پنهان می‌شود تا در شرایط مناسب، به‌بازسازی نظام نهادهایش بپردازد. اما ایدئولوژی جان‌سخت‌تر از این‌هاست که به‌سادگی مفاصل روابط اجتماعی، مبارزه‌ی طبقاتی و دولت را ترک کند. ایدئولوژی، با هستی‌اش در نظام نهادها، گفتمان‌ها و باورها، و با سرشت عجیب‌شده با سلطه‌اش، دوباره سر برمی‌آورد.» [۷]

وقتی «شغل ثابت» در قوانین از کارگران سلب و مختص حاکمان شد. چگونه دوباره وارد دولت و جامعه شده است که گفتمان مسلط از کارگر «رسمی و غیررسمی» می‌گوید یا در آمارها مورد استناد قرار می‌گیرد؟ شغل «رسمی» سابق که ذاتش ایجاد سلطه بین نهادهای دولتی و کارگران بود، اکنون در حوزه قانون صرفاً در پیکر «مشاغل حکومتی» نشسته است. وجه اشتراک شغل «رسمی» و کارگران مزدبگیر موقت چیست؟ که در گفتمان این کارگران با کلمه «رسمی» شایسته‌سازی و بقیه «غیررسمی» نامیده می‌شوند.

در دوره‌ی نظام سلطه سابق، بیشتر کارگران مزدبگیر بخش خصوصی با دو ویژگی مشترک یعنی قرارداد «نامحدود» و بیمه اجباری [۸] — بیمه ناشی از قرارداد — خود را مانند کارکنان دولت، «رسمی» تصور می‌کردند و اقلیت کارگران دارای قرارداد موقت را «غیررسمی» می‌انگاشتند. در ۳ دهه فرآیند اجرایی قانون کار اسلامی، با حذف قرارداد «نامحدود»، از دو ویژگی مشترک فوق، فقط یک نقطه اشتراک، بیمه اجباری برای کارگران باقی مانده است. خروج نسل «نامحدود» کار قبل از انقلاب از بازار نیروی کار نسلی را به تدریج وارد این بازار کرده که از روز اول با قرارداد موقت شروع کرده است. برای این نسل، قرارداد دائم به یک رویای دست‌نیافتنی تبدیل شده و مزدبگیری با امید بیمه‌ی اجباری بالاخص حقوق بازنشستگی آن، به‌نیاز آنها جهت تداوم زندگی پاسخ می‌دهد. از این رو بیمه دولتی تنها وجه مشترک استخدام دولتی و خصوصی است که با مقرش در نهاد دولت می‌تواند رابطه سلطه‌گری بین دولت و کارگران را مجدداً بازتولید کند. سرشت سلطه‌گر ایدئولوژی «رسمی و غیررسمی» اکنون مدت‌هاست وارد این حوزه‌ی مشترک شده و جولان می‌کند. در عین حال در مقر سابق خود، نهادهای دولت، پیکر «شغل ثابت» را هم رها نکرده است. لذا در حفاظت از وضع موجود، دوگانه عمل می‌کند. در نهادهای دولت هنوز در همان مفاصل سابق به بقای موقت خود ادامه می‌دهد. حتی در حوزه‌ی «بخش غیردولتی» هنوز «شغل ثابت»، پیمانی و قراردادی مفصل‌بند رابطه‌ی کارگران «ارکان ثالث» با کارکنان دستگاه‌های دولتی در نقش ناظر است، در صورتی که دولت کارفرمای آنها نیست. در بخش خصوصی شرایط متفاوت است. این ایدئولوژی سه دهه است خاستگاه قانونی و مقر خود را از دست داده است. لذا به پشتوانه‌ی باور کارگران مزدبگیر و به تبع نیاز زیستی آنها، در ماده‌ی ۳۰، ۳۱ و ۱۴۸ قانون کار به بیمه‌ی بیکاری و بازنشستگی چسبید. گفتمان مسلط با نشانه‌های جدید ایدئولوژی همراه شده است و با تکرار اهمیت دو نهاد وزارت کار و سازمان تامین اجتماعی و نشانه‌ی قانونی و مشترک هویت «رسمی» جدید تلاش می‌کند آن را تسری دهد و عمومی کند. در گزارشات خبرنگاران، حتی گزارشات دولتی، در سخنرانی‌ها و مصاحبه مقامات و نمایندگان فرمایشی کارگران، تصویر کارگر بیمه‌شده با نشان دادن جهنم بیکاری و کارگر «غیررسمی» در حاشیه‌ی امن گذارده می‌شود و با هویت «رسمی» شایسته‌سازی می‌گردد. سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌ی دولت نیز در مقام مجری قانون، حامل و بازتولیدکننده‌ی این نشانه‌ها شده‌اند. به‌طوریکه سازمان تامین اجتماعی با گسترش [۹] حوزه‌ی عملکرد خود، مدام مخاطبین خود را افزایش داده با تبلیغات مدام، سور و سات این گفتمان‌ها را فراهم می‌کند. برخی از این گفتمان‌ها، علاوه بر بیمه اجباری، حضور در تشکل‌های قانون‌ساخته نیز نشانه‌ی هویت «رسمی» تبلیغ می‌شود، رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی می‌گوید: «کارگران غیررسمی کارفرما ندارند و از مزایایی مثل دفترچه بیمه بی‌بهره‌اند، به شکل کارگران رسمی در قالب اتحادیه و صنف ساماندهی نشده، از هیچ حمایتی برخوردار نیستند.» از نظر وی که نماینده فرمایشی و مقام حاکمیتی محسوب می‌شود، کارگران رسمی کسانی هستند که بیمه اجباری دارند و «در قالب اتحادیه و صنف ساماندهی» شده‌اند! ولی در گزارشات مجلس و سازمان آمار فقط داشتن بیمه اجباری نشانه‌ی «رسمی» بودن است و نداشتن بیمه نشانه‌ی «غیررسمی» بودن است. به‌طوریکه اگر قبلاً شغل دائم نشانه‌ی

«رسمی» محسوب می‌شد. امروز شغل موقت نیز که از بیمه برخوردار است، هویت «رسمی» یافته و به تبع «جهانی‌شدن» [۱۰]، از «اقتصاد رسمی و غیررسمی» عمومیت یافته نوئلیبرالیسم تغذیه می‌کند: ایدئولوژی «رسمی و غیررسمی» موجود در برزخ هویتی موجود دوگانه شده است. بخش سابق آن، باورها، نشانه‌ها و نهادهای صرفاً مخاطبین محدودشده دولت یا کارکنان آن را هویت می‌بخشد. بخش جدید «شغل ثابت» را ترک کرده است. اما با همان عناوین «رسمی و غیررسمی»، کارگر دارای بیمه‌ی اجباری را به نام کارگر «رسمی» و کارگر بدون بیمه را به نام کارگر «غیررسمی» مخاطب خود قرار می‌دهد. اما هر دو بخش در یک مرز مشترک که بیمه‌ی اجباری است بر هم سوار می‌شوند. کلیه مزدبگیران خصوصی و عمومی واردشده در لیست‌های ماهانه‌ی بیمه سازمان تامین اجتماعی، صندوق بازنشستگی و سایر بیمه‌های خاص دولتی، هویت «کار رسمی» و کارگرانی که در لیست‌های بیمه نیستند هویت «غیررسمی» می‌یابند.

ایدئولوژی «رسمی و غیررسمی» مثل همه‌ی ایدئولوژی‌ها سخت‌جان و چند جامه است. از یک طرف برای بازگشت به مقرر سابق خود در وجود کارگران پیمانکاری و شرکتی سخت مقاومت می‌کند، از طرف دیگر تلاش کرده است، خود را با نیاز کارگران تطبیق دهد و رابطه سلطه دولت بر کارگران را بازتولید کند. واقعیات به درستی نشان می‌دهد: «ایدئولوژی هم از نیاز سرچشمه می‌گیرد و هم تعیین‌کننده‌ی نیاز می‌شود؛ از نیاز هستی می‌یابد و در نیاز به خود فعالیت می‌بخشد.» حداقل در کشور خودمان کارگران برای بسیاری از نیازهای خود وابسته‌ی وزارت کار و سازمان‌های بیمه‌ای و حتی اتحادیه‌های کارگری حاکمیتی شده‌اند و این وابستگی به تبعیت آنها از این نهادها و سلطه‌ی نادیده‌ی دولت انجامیده است. سرمایه‌داری با افزایش نرخ استثمار و تثبیت آن توسط استبداد حاکم، چنان کارگران را به مرگ گرفت که امروز آنها با تب قراردادهای یک ماهه، سه ماهه، حداکثر شش ماهه و حتی سفید امضاء در صورت داشتن بیمه‌ی اجباری راضی شده‌اند. زیرا «تمام خدمات حمایتی دولت، براساس کد بیمه‌ای تعریف می‌شود.» کد بیمه‌ای به کارگران هویت «رسمی» می‌دهد. کارگر «غیررسمی» کارگری است که کد بیمه‌ای ندارد. جمهوری اسلامی که وارث ایدئولوژی‌های ماقبل خود نیز بود، هویت «رسمی» را برای تثبیت و سلطه بر موقت کاری به کار می‌برد و با گسترش بیمه دولتی موقت کاران را با سراب بازنشستگی سیراب و غیرمستقیم در گزارشات مفتخر به کارگر «رسمی» نموده، لقب «غیررسمی» را تقدیم کارگران روزمزد و حاشیه‌ای بدون قرارداد، بدون بیمه و حتی بدون «کارفرما» یعنی کارگر به حاشیه‌رانده، نموده است.

### هویت‌بخشی جدید بازتاب جنبش آبان

شکل جدید ایدئولوژی «رسمی و غیررسمی» آرام و نادیده، جغرافیای خود را توسعه داد. هم‌زمان با اجرای قانون کار هویت «غیررسمی» وارد گفتمان مسلط غیردولتی شد. در گفتمان دولتی نیز پس از اجرای قانون خدمات کشوری و از اوایل دهه ۹۰ همین روال شروع شد. پس از جنبش دی ۱۳۹۶، در گزارش تحلیل شاخص‌های بازار کار مرکز پژوهش‌های مجلس در همان سال، سپس سال ۱۳۹۷ این گفتمان دیده

می‌شود: «۶۰ درصد اشتغال کشور را مشاغل غیررسمی تشکیل می‌دهند و حتی اشتغال غیررسمی در بسیاری از استان‌های کشور بالای ۷۰ درصد است.» بازتولید بدون هیاهوی این هویت‌ها در سه دهه‌ی اخیر در تبعیت از نظام سرمایه‌داری جهانی، یکی از محوری‌ترین تکالیف رژیم اسلامی در تابع‌سازی کارگران مزدبگیر موقت در گروه‌های مختلف استخدامی است. حتی رژیم گامی فراتر گذارده است. برای کنترل کارگران به‌حاشیه‌رانده که جنبش آبان را آفریدند و با هویت «غیررسمی» شناخته شدند، هویت‌بخشی «رسمی»، در دستور کار گذاشت. بالاخره از سال گذشته، حکومت اسلامی با یک تیر دو نشان زد و این هدف را با انجام خواسته‌ی حوزوی‌ها عملیاتی کرد.

امسال در غیاب توجه فعالان کارگری، قدرت حاکم با واسطه‌ی «خیرین!» برای تابع‌سازی کارگران به‌حاشیه‌رانده و ارزان‌سازی باز هم بیش‌تر نیروی کار، «انتخابات کارگران و کارفرمایان غیر رسمی» را برای سازمان‌دادن آنها به صورت آزمایشی در یک استان دامن زده‌است. توجیه نماینده‌ی «خیریه نذر اشتغال» از این کار، تداعی‌کننده‌ی پیش‌نویس قانون کار حوزوی در سال ۱۳۵۸ می‌باشد: «اگر قانون اجازه انعقاد قراردادهای توافقی را بدهد و بر پایه این قراردادها آنها را بیمه کند، دیگر کارگر غیررسمی نخواهیم داشت، هدف از برگزاری انتخابات کارگران و کارفرمایان غیررسمی، هویت‌بخشی به این دست از کارگران هست.»

«خیرین» به‌صراحت اهداف این انتخابات یا شکل‌سازی حکومتی را، «انعقاد قرارداد توافقی و هویت‌بخشی» بیان کرده‌اند! با این نشانه دو تیر می‌زنند از یک سو کارگران به‌حاشیه‌رانده را به حوزه‌ی کنترل و تبعیت از دولت می‌کشانند. از سوی دیگر توافقی‌کردن قراردادها را مرسوم می‌کنند. علاوه بر این اقدام غیرمستقیم حکومت، سرمایه‌داران نیز در حال تلاش برای توافقی‌کردن قراردادها هستند، رئیس هیأت مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی که به‌واقع یکی از معدود نمایندگان مطلع و تیبیک سرمایه‌داری در ایران است می‌گوید: «در بازار کار باید قرارداد دو طرفه با حفظ منافع طرفین بسته شود.» قرارداد دو طرفه در بازار کار همان قرارداد توافقی است. در نامه‌ای نیز که ۸ بهمن ماه سال گذشته، معاونت حقوقی رئیس‌جمهور خطاب به مدیر عامل سازمان تامین اجتماعی نوشته: «از تامین اجتماعی خواسته که اگر الزامات حداقل مزد رعایت شد، دیگر به افزایش دستمزد کاری نداشته باشد و اجازه دهد کارفرما با کارگر، سر دستمزد خود «توافق» کند.» یعنی مزد توافقی برای بالاتر از حداقل دستمزد قانونی، مجاز است. اقدام خیرین، خواست سرمایه‌داران و نامه‌ی فوق البته هنوز قانون نیستند، پیش‌درآمدند. قدرت حاکم به روال سابق (الف) با ابلاغ نامه، سپس مصوبه و بخشنامه، زمینه‌سازی جهت تدوین قانون قرارداد توافقی به‌صورت غیرمستقیم آغاز کرده است. ب) طعمه‌ی بیمه و هویت‌بخشی «رسمی» به کارگران به‌حاشیه‌رانده

یا «غیررسمی» نیز، می‌تواند محرک این کارگران برای پشتیبانی از قانون باشد. شرکت تامین اجتماعی نیز با امتیاز بیمه، این کارگران را زیر سلطه نهاد بیمه می‌کشد و آنها را نیز تابع قدرت می‌کند. یک کارشناس حوزه‌ی کار می‌گوید: «برای اینکه کارگران رسمی بیشتر شوند. بیمه را اجباری می‌کنند. این یک جور آمارسازی دولتی هم هست، به این قصد که بعد می‌آیند قانونی می‌گذارند و تعداد بیمه‌شده‌ها را زیاد می‌کنند، مثلاً می‌گویند سهم بیمه تا کسی رانان را دولت می‌دهد، بعد به یک‌باره آمار بیمه شده‌ها زیاد می‌شود، می‌گویند دستاورد دولت این بوده که کارگران غیررسمی را تبدیل به رسمی کرده است.»

هویت‌بخشی کارگران ابزار نظام‌های سلطه برای استمرار مشروعیت نهاد دولت و تبعیت کارگران از این نهاد است. حتی جیره‌خواران «خَیِر حاکمیت» نیز با ابزار هویت‌بخشی قرار است بند انعقاد قرارداد توافقی را بر گردن کارگران بیاندازند. حکومت علاوه بر نهادهای سراسر مسلح، با ده‌ها نهاد ایدئولوژیک، طبقه کارگر را در هویت‌های مختلف از «کارگری و کارمندی» تا «رسمی و غیررسمی»، از قراردادی تا خرید خدمت، ارکان ثالث و ... شقه شقه کرده است. هر هویتی نیز که با تغییر بافتار حکومت ضرورت خود را از دست می‌دهد، مجدداً در نهادهای جدید بازسازی می‌شود تا رابطه سلطه بین نهاد دولت و کارگران حفظ شود. شبکه‌ی قانونی - و نه فیزیکی - این نهادهاست که رابطه‌ی کار و سرمایه را نظم می‌دهند، در باورها نفوذ کرده است و دولت‌ها را پایدار می‌کند. حکومت اسلامی نه تنها بیش از صد نهاد اثریبه پهلوی را ترمیم و بازسازی کرد. خود نیز صدها نهاد جدید به وجود آورد. فقط ۶۰ نهاد مادر که دستگاه اجرایی نامیده می‌شوند وجود دارد، بیش از ۲۰۰ نهاد تصمیم‌گیرنده در ذیل نهادهای مادر با نام‌های مختلف، شورای عالی - مانند شورای عالی امنیت ملی، مجمع تشخیص مصلحت نظام و ... - کمیسیون - مانند ۵۰ کمیسیون مجلس - هیأت، کمیته و ستاد مقدمات قانون‌گذاری را می‌چینند. در مقابل، کارگران تقریباً نهاد مستقلی برای خود ندارند یا تشکل‌های بسیار محدودی ایجاد کرده‌اند، هویت‌های مستقلی برای خود ایجاد نکرده‌اند، هر زمان هم در خلاء هویتی وارد شده‌اند در فقدان هویت باز هم تابع هویت‌بخشی حاکمان شده‌اند. اگر کارگران برای ساختن نهادهای قدرت خود نکوشند مسیر پیش رو، شهر را با قوانینش در اختیار اقلیتی ممتاز از حاکمیتی‌ها، دارندگان سرمایه و اقشار میانی خواهد گذارد و مابقی یعنی کارگران در حاشیه‌ها وارد و در زنجیر انعقاد قرارداد توافقی از همین حداقل‌ها هم محروم خواهند شد. متأسفانه فعلاً اهم مشکل نهادسازی آنجاست که وقتی کارگران وارد اعتراضات می‌شوند یا تشکل به وجود می‌آورند، باز هم وارد گفت‌وگو ایدئولوژیک حاکم می‌شوند و با تلاش برای بازتولید هویت‌های سابق، با همان تقسیمات هویتی تجمع می‌کنند. حتی با تقسیمات هویتی تشکل می‌سازند [۱۱]. به این ترتیب نیروهای خود را در تجمعات و



تشکیلات محدود اما متعدد پراکنده می‌سازند. هویت‌های متعدد کارگری نوعی آپارتاید است که مانع وحدت طبقه کارگر می‌شود.

اگر قوم‌گرایی و نژادپرستی مذموم است، تشکل‌گرایی هویتی کارگران هم به همان اندازه مذموم است. یکی از راه‌کارهای مهم برای غلبه بر انشقاق کارگری و اتحاد طبقاتی، هویت‌زدایی از تجمعات، اعتراضات و تشکل‌های موجود اعم از مجازی و غیرمجازی است. به‌طوریکه معیار تشکل‌گرایی و تجمع به‌جای هویت‌های حاکمیتی بر نقش اجتماعی یک کارگر در تولید و بازتولید شرایط زیست استوار گردد.

## یادداشت‌ها:

[۱]. نک به یادداشت شماره ۵ در مقاله هویت‌بخشی کارگران، مشروعیت‌یابی دولت مدرن.  
[۲]. درصدهای اعلام‌شده حوزه خبرنگاری یا مقامات، تابع ایدئولوژی «کارگری کارمندی» و ایدئولوژی طبقه‌ی «متوسط» بوده، دقیق نیستند. «کارمندان غیرحاکمیتی»، کارگر محسوب نشده و در پایه درصدی جمعیت کارگری مزدبگیر وجود ندارند.

[۳]. نک به منبع یک.

[۴] مراجعه شود به ماده ۵ در قانون مدیریت خدمات کشوری.

[۵]. بین کارکنان اداری مصطلح است که به کارکنان رسمی ارکان اول، به کارگر پیمانی و قراردادی تابع قانون استخدام کشوری ارکان الثانی و به کارگر شرکتی، پیمانکاری و پروژه‌ای، کارگر «ارکان ثالث» گفته می‌شود. ارکان ثالث از هویت‌های دو دهه‌ی اخیر است.

[۶]. نک به منبع یک.

[۷] کمال خسروی، نقد/ایدئولوژی، انتشارات خاوران، تهران ۱۳۸۳، ص ۲۸۸.

[۸]. کارگری که مزدبگیر یک کارفرماست و نامش در لیست بیمه درج می‌شود. چه قرارداد کتبی داشته باشد چه قرارداد شفاهی، از نظر قانون کار، کارگر دارای قرارداد محسوب، مشمول این قانون بوده و بیمه‌اش از نوع اجباری است. به این معنی که کارفرما موظف و مجبور است نام وی را در لیست بیمه درج کند. بر این اساس هرکس نامش در لیست بیمه حقوق باشد، کارگر قراردادی و با هویت جدید، «رسمی» است.

[۹]. این سازمان هر ماه ۲۳٪ مزد کارگران را تصرف و جهت انباشت سرمایه به شرکت سرمایه‌گذاری خود یعنی شستا تخصیص می‌دهد. هولدینگ شستا خود ۹ هولدینگ کوچکتر و ۲۷۴ شرکت زیر مجموعه دارد. حق بیمه بالا و افزایش تعداد کارگران بیمه‌شده باعث افزایش سرمایه‌گذاری شستا می‌شود. نماینده کارفرمایان می‌گوید: ما ۲۳ درصد حقوق کارگران را به بیمه می‌دهیم و تازه از پروژه‌هایی که اجرا می‌کنیم، ۷.۸ درصد از رقم پروژه‌های ما کم می‌کنند و تامین اجتماعی برمی‌دارند. در صورتی که حق بیمه واقعی کارگری بیشتر از ۳، ۴ درصد نمی‌شود. یکی از بالاترین میزان‌های حق بیمه‌ای که در دنیا پرداخت می‌شود، در ایران است.

[۱۰] مایک دیویس؛ سیاره زاعه‌ها، ترجمه امیر خراسانی، انتشارات مانیا.

[۱۱] کانون صنفی معلمان در شروع فعالیت خود بر اساس عضویت معلمان رسمی شکل گرفت و سایر معلمان با هویت‌های متعدد خرید خدمت، قراردادی و ... تا سال‌ها در این تشکل نبودند. در صورتی که نقش اجتماعی معلم باید

معیار تشکل‌گرایی می‌شد. در کتاب جنبش معلمان نقش معلمان رادیکال در اهمیت به این هویت‌های رانده‌شده از دولت و تاریخ توجه کانون صنفی معلمان به این مهم را ذکر کرده‌ام.