



نقد اقتصاد سیاسی - نقد بتواریگی - نقد ایدئولوژی

<https://naghd.com>

# نقد ایدئولوژی «رسمی» و «غیررسمی»

۱۳۵۷-۱۳۰۱

بخش نخست:

## هویت بخشی کارگران، مشروعیت یابی دولت مدرن

### فرنگیس بختیاری



آبان ۱۴۰۰

امسال کارگران «غیر رسمی» نفت، گاز و پتروشیمی یا کارگران «ارکان ثالث»<sup>[۱]</sup> با کمپین اعتصاب و اعتراض، ره‌آورد مهمی در راستای اتحاد طبقه کارگر داشتند. کمپین ۱۴۰۰ در ادامه‌ی اعتراضات موردی سال ۱۳۹۶ و کمپین ۴۰ روزه سال ۱۳۹۹ علاوه بر اعتراض به سطح دستمزد و مزایا، موقعیت چندگانه خرید نیروی کار به خصوص هویت‌های «رسمی و غیررسمی» را مطرح کرد، کارگران «رسمی» را به حمایت طلبید و با نامه‌های متعدد جمعی، دولت را در پاسخ به چرایی تفاوت‌نهادن بین کارگران شرکتی - پیمانکاری و دولتی در شغل مشابه، به چالش کشید. کارگران «ارکان ثالث» با دست‌گذاشتن بر درد مشترک، موفق شدند بیش از صد هزار کارگر را در حوزه‌های پراکنده انرژی متحد کنند. توان خودگستر و وحدت‌بخش سریع این کمپین، دولت را وحشت‌زده کرد و به تمکین به حداقلی از خواسته‌های مالی کارگران واداشت.<sup>[۲]</sup> خودگستری این اعتراضات در حوزه انرژی: ۱) به‌طور اعم ناشی از پراتیک‌های اجتماعی - اقتصادی است که از دهه ۷۰ در فرآیند گذار تصدی‌گری دولت - مالکیت کارخانجات و اجرای خدمات عمومی - به‌مدیریت این خدمات، «شغل ثابت» بخش عمده‌ای از کارگران را سلب و امنیت شغلی آن‌ها را به‌شدت تحت تاثیر قرار داد، به‌طوری‌که در پایان دهه‌ی ۹۰، بی‌ثبات‌کاری به‌جز در «مشاغل حاکمیتی» و اقلیتی از کارکنان واقعی دولت، عمومی شده بود. ۲) ولی به‌طور اخص ناشی از بحران هویت در کارگرانی است که کارفرمای آن‌ها «غیردولتی» است اما هم‌چنان زیر نظر و در جغرافیای دولت کار می‌کنند. در این کمپین خشم خودآگاهانه‌ی بخشی از کارگران حوزه نفت به‌صورت مصاحبه، پلاکت‌نویسی، نامه به‌دولت و نیز فعال‌شدن در گروه‌های مجازی متعدد به شفاف‌سازی هویت‌های مختلف کارگری انجامید و گفتگو پیرامون اشکال مختلف خرید نیروی کار - از رسمی، غیررسمی، شرکتی، پیمانکاری، حجمی، غیرحجمی، کارجایگزین و... - را وارد گفتمان مسلط و غیرمسلط جامعه و رسانه‌ها کرد.

مبارزات کارگران ایران در دو دهه‌ی گذشته هر بار با رشد پلکانی و نامحسوس خواسته‌ها، اوج گرفته، اما و متاسفانه وارد داربست‌هایی شده است که آگاهی سوسیالیستی را به‌بند کشیده‌اند. این داربست‌ها عموماً ریشه در قانون و باور کارگران دارد. باورها چنان عمیق‌اند که کارگران در غیاب گفتمان بدیل، حتی وقتی که قانون جدید خود ویران‌کننده منشاء باورها در قانون قدیم می‌شود، به‌سختی مقاومت می‌کنند. باور کارگران هفت تپه به‌مدیریت دولتی و احیای آن، نمونه مشخصی از این موقعیت بود. امسال در کمپین ۱۴۰۰، یکی از مهم‌ترین این داربست‌ها در انشقاق کارگران، وارد حوزه‌ی اعتراض، بحث و انتقاد کارگران پیمانکاری، شرکتی و پروژه‌ای شده است: هویت‌های «رسمی و غیررسمی»؛ البته نه به‌نام ایدئولوژی. اما تحت هر عنوانی که باشد چه «غیررسمی»‌ها، چه تفاوت کارگران «رسمی و غیررسمی»، چه به حمایت طلبیدن کارگران «رسمی» یا هرعنوان دیگر، اطلاق «رسمی و غیررسمی»، انتزاعی است که از زمان ورود

به قانون و استقلال یافتن در جامعه تا امروز برفراز یک قرن تغییر و تحول در روابط اجتماعی حضور و هستی خود را حفظ کرده، به کارگران هویت بخشیده، به نهاد دولت مشروعیت داده و شاخ و برگ‌هایش را در هویت‌های دیگر کارگران تا امروز گسترانده است. اگر امروز کارگران دارای هویت «رسمی و غیررسمی» سابق از دولت رانده شده‌اند و با انتقال یا استخدام در شرکت‌های «غیردولتی» خود را «ارکان ثالث» می‌نامند، از آن جهت است که به هویت فعلی خود تردید دارند. آن‌ها نهاد آن هویتی را که شرکت دولتی بود از دست داده‌اند، اما هنوز باورهای‌شان پابرجاست و نیاز به امکانات شغلی بهتر، توهّم بازگشت به آن نهاد را برای کارگران، واقعی کرده است. درخواست‌های مکرر «تبدیل وضعیت»<sup>[۳]</sup>، از باورهای خبر می‌دهد که بین دولت و بخش خصوصی در **برزخ هویت** به سر می‌برند.

هویت‌بخشی و بازتاب رقابتی آن مانند «کارگر» و «کارمند»، «رسمی و غیررسمی» و در دهه‌های اخیر، ارکان اول، دوم و سوم، پیمانکاری و شرکتی، حجمی و غیرحجمی و... از مهم‌ترین موانع اتحاد طبقاتی کارگران است. اهمیت نبرد طبقاتی کارگران «ارکان ثالث» در به چالش کشیدن این هویت‌ها و دامن‌زدن به نقد آن‌هاست. شکل‌گیری این هویت‌ها که در باور آن‌ها واقعی می‌نماید، از کارکردهای قانون است. آن‌ها ابتدا در قانون عینیت یافته‌اند، در رسانه‌ها، اظهارنظر مقامات و سخنرانی‌ها تکرار شده‌اند و سپس باور کارگران را ساخته‌اند. **شیخ الوزراء** که کارگران «ارکان ثالث» را تهدید می‌کند و خواسته‌های آن‌ها را فراقانونی می‌خواند، خلاف واقع نمی‌گوید. فراقانون رفتن کارگران، پراتیکی بالنده در مشروعیت‌زدایی از احکام ارزشی و باید نبایدهائی است که نهادهای دیروز و امروز دولت را ساخته و پرداخته‌اند. اتفاقاً «خواسته‌های فراقانونی» نماد خودآگاهی کارگران و رشد مبارزه طبقاتیست. اهمیت کمپین ۱۴۰۰ در همین بلوغ نارس خودآگاهیست که بین باور به قانون و پرده‌داری از آن در نوسان است. اگر این کارگران در همان حال که سدها را فرو می‌ریزند و فرای قانون می‌روند، باز هم به قانون متوسل می‌شوند و کار خود را فراقانونی نمی‌دانند، از آن‌روست که قانون بیش از یک قرن ریشه عمیق در باورها دارد؛ چنان عمیق که علی‌رغم نفی همه نمایندگان مجلس و وزرای رژیم موجود توسط مردم، سرشت سلطه‌گر قانون، زیر این ریشه‌ها از دید پنهان است.

وظیفه‌ی این جستار، همگامی با کارگران «ارکان ثالث»، در نقد هویت‌های کارگریست. این نقد با دریافت تاریخی از فراز و نشیب تسلسل قوانین استخدامی یک قرن گذشته در بخش عمومی و بخش خصوصی پیش می‌رود. وارد ماده‌ها، تبصره‌ها و بخشنامه‌ها می‌شود تا نشان دهد قانون، ابزار حافظ روابط سلطه‌ی طبقاتی و زادگاه هویت‌های مختلف کارگران بوده و هست و خواهد بود، و سرشت سلطه‌گر آن،

بایدها و نبایدها، الزامات و دستورهای، تعیین تکلیف‌ها و محدود کردن‌ها، این هویت‌ها را مدام بازتولید می‌کند. قدیمی‌ترین آن‌ها، هویت «رسمی و غیررسمی» است که در مشروعیت دولت مدرن ریشه دارد.

## مشروطیت و تسلط ایدئولوژیک سرمایه‌داری

مبنای حاکمیت سیاسی تا آغاز مشروطیت بر مدار سنتی زور – قدرت نظامی و سرکوب – یعنی عامل سیاسی بود. توسل به مذهب نیز، زور را مشروع جلوه می‌داد. در آن مقطع، هنوز سرمایه‌داران در ایران به طبقه مسلط تبدیل نشده بودند. هنوز قدرت سیاسی در دست شاهان و ملاکان بود. دانشجویان، مقامات و روشنفکرانی که پس از مدتی اقامت و تحصیل در اروپا به ایران باز می‌گشتند، نشانه‌های نوینی – «برابری بورژوازی»، انتخابات، حق رای، تمرکز قدرت – به همراه خود آوردند. این نشانه‌ها با تبلور در ارزش‌های جامعه از شکل‌گیری روابط اجتماعی نوین خبر می‌داد. انقلاب مشروطیت این روابط نوین را در قوانین پیاده کرد و هژمونی سرمایه‌داری را به لحاظ ایدئولوژیک در نظام سلطه اعمال نمود. اعمال هژمونی هنوز به معنی تسلط سیاسی – طبقاتی نبود اما پیش فرض آن بود. سازمان‌یابی و سازمان‌دهی جامعه به عنوان یک پدیده کاملاً جدید، اولین نطفه‌های مفهومی خود را در قانون مشروطیت شکل داد. همین نطفه‌ها در طی زمان به نهادینه شدن قدرت سیاسی/طبقاتی بورژوازی در پیکر دولت انجامید و شبکه‌ای از نهادهای دولتی تنیده در بطن روابط اجتماعی را به وجود آورد که امروز در ذهن مردم تعیین‌کننده و معیار ارزشی عمل فردی و اجتماعی شده‌اند. نطفه‌ی آن در اصل ۱۶ **قانون اساسی مشروطه** در پیکر نهاد مقننه نشست و تعریف کاملی از قانون به مثابه مبانی تنظیم‌کننده روابط اجتماعی داد: «کلیه قوانینی که برای تشیید استوار کردن – مبانی دولت و سلطنت و انتظام امور مملکتی و اساس وزارتخانه‌ها لازم است باید به تصویب مجلس شورای ملی برسد.» قانون استخدام دولتی، قانون کار، و سایر قوانین با الزام و «باید» این ماده برای استوار کردن مبانی دولت و نهادینه کردن آن به وجود آمدند.

**اولین قانون استخدام کشوری مصوب ۲۲ آذر ۱۳۰۱** با دو هدف: ۱- استوار کردن نهادهای دولت مدرن ۲- زیرساخت‌سازی برای رشد سرمایه‌داری تدوین و تصویب شد. در هدف اول «شغل ثابت»، به واحد یا سلول بنیادی نهاد دولت سرمایه‌داری جهت ثبات و استمرار آن بدل گردید. اصلی که تا سرمایه‌داری هست به قوت خود باقیست. هدف دوم استخدام «رسمی» جهت تامین نیازهای اولیه نفوذ و رشد سرمایه‌داری بود. استخدام گسترده به افزایش مخاطبین دولت و مشروعیت آن انجامید. هر دو هدف توسط پهلوی اول اجرا شد و با شروع سیکل رونق سرمایه‌داری، در تبعیت از سیاست‌های کینزی، توسط پهلوی دوم ادامه یافت. اگر در سال ۱۳۰۰، دولت وقت گروه بی‌نظمی از مستوفیان تقریباً خودمختار، منشی‌ها و صاحب‌منصبان بود، در سال ۱۳۲۰، مبدل به ۱۷ وزارتخانه کامل شد و در اواخر دوره پهلوی‌ها، نهادهای دولت مدرن، بالاخص

قانون در لابلای استخوان‌بندی روابط انسان‌ها نفوذ کرد و باورها را به تصرف خویش درآورده‌بود. دولت به‌مثابه نهادی «خدمت‌گذار» و تامین‌کننده «نظم و امنیت» مشروعیت یافته‌بود. در پناه این مشروعیت بود که مبارزات کارگران و روشنفکران چپ به شدت سرکوب می‌گردید.

## اولین قانون استخدامی، پیکربندی نهادها در دولت مدرن

«یک نقد فلسفی حقیقی به قانون اساسی حاضر، خود را با نشان دادن این که قانون اساسی دارای تناقضات است راضی نمی‌کند، بلکه آن‌ها را توضیح می‌دهد، خاستگاه‌های‌شان را می‌فهمد، ضرورت‌شان را درک می‌کند و مفهوم یا اهمیت ویژه‌شان را درمی‌یابد. این عمل ادراک، خلاف آن‌طور که هگل فکر می‌کند، شامل کشف تعینات مقولات منطقی در هر نقطه نیست، بلکه کشف منطقی ویژه‌ی هر موضوع ویژه است.» مارکس<sup>[4]</sup>

در اصل ۱۶ قانون اساسی مشروطیت، ذکر ضرورت قوانین برای استوارکردن اساس وزارتخانه‌ها یا نهادسازی، در واقع بازتاب قوانین جدید فرانسه، انگلیس، بلژیک و ایتالیا بود که سال‌ها قبل از انقلاب مشروطه، با رفت و آمد مقامات، به‌تدریج در نظام «هیئت‌وزرایی پیشامشروطه»<sup>[5]</sup> انعکاس یافته بود، اما نتوانسته بود استقرار و ثبات بیابد. استوارکردن این هیئت‌وزرا یا نهادهای وزارتخانه‌ای با کارکردی جدید در اولین قانون استخدام کشوری، تعیین‌کننده و تنظیم‌کننده‌ی روابط اجتماعی بود و رضا پهلوی جاده‌صاف‌کن آن شد.

نشانه‌های وارداتی ساختار دولت بورژوازی در بطن روابط قدرت سنتی شکل گرفت، وارد باورها و گفتمان مقامات تحصیل‌کرده شد، حتی به اصرار برخی مقامات با فرمان شاهی چند وزارتخانه ایجاد شد. اما این نهادها مدام دستخوش دگرگونی و جابه‌جایی پیاپی بودند. حتی وزیر اعظم هم مدام عوض می‌شد و دولت ثبات نداشت. قانون استخدامی از نیاز مقامات دولت وقت به ثبات موقعیت خود، هستی یافت. تصورات «وزرا و مامورین دولت» از شغل‌انگاشتن رابطه خادم و مخدومی در سلسله مراتب قدرت منتزع گردید و به نام «**خدمت رسمی**»، در ماده اول قانون، واقعیتی صدساله یافت: «خدمت رسمی عبارت است از دارابودن «شغل ثابت» در یکی از وزارتخانه‌ها و ادارات دولتی.» یک ماده‌ی کوتاه، اما اولین و مهم‌ترین ماده قانون استخدام دولتی. این ماده اولاً کارکرد افرادی را که خدمتگذار شاه بودند به‌مثابه شغل به رسمیت شناخت. ثانیاً این شغل را ثابت و ماندگار کرد. لذا «خدمت رسمی» نشانه‌ی پایدار «شغل ثابت» در مقامات،

وزرا و مامورین حافظ قدرت حاکم شد. اما دیگر نه بیان‌کننده‌ی چگونگی آن رابطه در دولت وقت، بلکه تعیین‌کننده و بازتولیدکننده‌ی روابط سلطه‌ی جدید یا بوروکراسی شد. از آن به بعد، نه فقط فردی که شایسته ورود به دولت مدرن بود و از «شغل ثابت» برخوردار می‌شد، هویت کارکن «رسمی» می‌یافت، بلکه خود این هویت استقلال یافت و فراتر از نهادهای دولت رفت و هر کس که «شغل ثابت» داشت، خود را «رسمی» می‌انگاشت. به این موضوع در جای خود خواهیم پرداخت.

ثبات‌بخشیدن به تداوم کار افرادی که در قدرت بودند، به تبع ماهیت سلطه‌گرانه کارشان ضرورت ادامه سلطه‌ی طبقاتی بود. لذا به‌استثنای کارکنان جزء، کلیه‌ی وزرا، مقامات و سفرا، معاونین و دبیرها، نیروهای نظامی، جاسوس‌ها و... کلاً کارکنانی که در آخرین دولت قاجار - قبل از سال ۱۲۹۹ - حافظ و اداره‌کننده قدرت سیاسی در موقعیت و جایگاه مشخصی بودند، «مستخدم رسمی» اعلام شده، با شینل جادوئی قانون، جایگاه افراد فوق در «مراتب خدمت» موجود، نقش اجتماعی<sup>[6]</sup> آن‌ها نیز شد. ماده ۱۵ «مراتب خدمت» را در ۹ مرتبه‌ی: ثباتی، منشی‌گری سوم، منشی‌گری دوم، منشی‌گری اول، مدیری شعبه، مدیری دائره، معاونت اداره، ریاست اداره، مدیری کل یا معاونت اداری منعکس کرد و سلسله مراتب یا اصل وحدت فرماندهی - رابطه فرمانبری و فرماندهی - که نظام تبعیت هم گفته می‌شود، پایه سلطه‌گری دولت شد. در این سلسله مراتب از رأس به پائین - نخست وزیر، وزیر، معاون وزیر، مدیر کل یا معاونت، مدیر و دبیر... - هرکدام کوچک‌ترین واحد یا سلول یک نهاد دولتی را تشکیل می‌دهند، فقط در قاعده هرم، آن زمان به نام «ثباتی» و امروز به نام کارکنان، امکان وجود شغل واقعی وجود داشت. این مراتب که به مرور افزایش یافتند، بعداً جایگاه و پست سازمانی نامیده شدند. با الزام به ثبت سلسله مراتب فوق در هر وزارتخانه در «نظام‌نامه‌های مخصوصه» در ماده ۲۰، نهادهای هرم‌گونه سلسله مراتبی با سلول بنیادی «شغل ثابت» یا «رسمی» شکل گرفت. هر وزیر با نظام‌نامه وزارتخانه‌اش پایه یکی از سه نهاد قدرت - اجرائیه، قضائیه، مقننه - بود که در ماده ۲۷ متمم قانون اساسی عینیت یافته بودند: «قوای مملکت به سه شعبه تجزیه می‌شود...» به این ترتیب قانون با استوار کردن جایگاه مقامات، بوروکرات‌ها و مامورین دولت آن روزگار در یک وزارتخانه، سپس پیکربخشیدن به این وزارتخانه‌ها در نهادهای سه‌گانه، مبانی دولت مدرن سرمایه‌داری را فراهم ساخت. عملیاتی کردن دولت مدرن یک‌سال بعد به‌عهده رضاشاه گذارده شد. وی در اجرای قانون استخدام کشوری و سازماندهی نهاد دولت مدرن مجری شایسته برای نظام سرمایه‌داری بود. ساخت و گسترش نهاد نظامی اولین اقدام وی در فرآیند مبارزه طبقاتی جاری در کشور بود که از دوره‌ی فرماندهی نیروهای قزاق شروع کرده بود. وقتی نخست‌وزیر شد در تثبیت مقامات وفادار سابق دولت وقت و نشانیدن دوستان و خویشاوندان در جایگاه‌های «مراتب خدمت» تعلل نکرد. وزرا و سفرا، رؤسا و معاونین،

سرگردها و سرهنگ‌ها، سربازان و ستوان‌ها، جاسوس‌ها، شکنجه‌گران، امنیتی‌ها و پاسبان‌ها هستی‌بخش وزارتخانه‌ها، ادارات، زندان‌ها و پادگان‌ها، و ملقب به مستخدم «رسمی و غیررسمی» شدند. این مستخدمین سه نهاد اصلی قدرت را در قالب نهاد دولت – و نه دولت پهلوی یا دولت جمهوری یا هر دولتی – جان بخشیدند. مهم‌ترین تحولات پس از آن، مانند جنگ جهانی دوم، برآمد مبارزه طبقاتی کارگران در دهه‌ی بیست، کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲، مبارزات مسلحانه و قهرمانه علیه رژیم، اعتصابات کارگری ۱۳۵۷، مقاومت جوانان مبارز و فعالان کارگری در مقابل غاصبان قدرت، کشتار آن‌ها و دامن‌زدن به جنگ با همسایه‌ها هیچ‌یک نتوانست این چهارچوب نهادینه‌شده یا نهاد دولت را متزلزل سازد. نهادهای قدرت امسال، صدساله شدند و فراتر از انسان میرا رفتند. چنان‌که به‌مرور زمان در نظام باورها، دولت پدیده‌ای «ماندگار و لاتعیّر» نموده شده است:

«مفاهیم از خود روابط فراتر می‌روند و به‌صورتی ثابت درمی‌آیند. به‌عبارت دیگر، آن‌ها در نهادها (مثلاً قوانین) به خود واقعیت می‌بخشند و آن‌گاه «به‌منزله‌ی واقعی» و در مقام «نیروی فعال و راهبر» عمل می‌کنند.»<sup>[7]</sup>

چنین هم شد. سرشت سلطه‌گر قانون هستی‌بخش دستگاه‌های نهاد دولت و رضاشاه در گفتمان مسلط جامعه، «پدرخوانده‌ی دولت مدرن» شد. تفکیک دولت از اقتصاد وابسته به زمین و آماده‌کردن کشور در راستای توسعه اقتصادی در انطباق تقسیم کار جهانی سرمایه‌داری – تسهیل ورود و توزیع کالا و خروج نفت – اولین وظیفه دولت مدرن بود. دولت – ملت‌سازی مدرن، تکوین مبانی جدید همبستگی اجتماعی بر بستر هویت بود. هویت‌بخشی ملی بر نفی هویت‌های ایالتی، قومی و نژادی و ایجاد هویت‌های متعدد کارگری استوار بود.

### شغل «رسمی»: هویت‌بخش کارکنان دولت، مشروعیت‌بخش دولت مدرن

دستگاه‌های اجرایی دولت از صد سال قبل تاکنون به‌مثابه مجموعه‌ای از جایگاه‌های اجتماعی ثابت، زادگاه عینی و واقعا موجود هویت «رسمی» بودند و هستند. اما یک هویت معین حتی اگر مقر و پایگاه مشخصی داشته باشد، بدون نفوذ در ذهن افراد و بیان در باورهای مخاطبین خود، قادر نیست فرد را تابع خود کند و از سیطره‌ای چنان گسترده برخوردار شود که یک قرن هم‌چون آگاهی و خواست جلوه کند. هویت روح را می‌ماند که نیاز به بدن دارد. زمانی‌که در باورها بنشیند و بیان شود، جان می‌گیرد، وجود عینی می‌یابد و به‌رابطه‌ی اجتماعی گذر می‌کند. به‌همین جهت اولین اقدام دولت پهلوی کسب باور مردم به «خدمت رسمی» در دولت و حفظ و بازتولید مشروعیت نهادهای دولت بود. لذا با استفاده از نیاز مردم به امنیت و

تمرکز از یک طرف و نیاز دولت به سرکوب مبارزه طبقاتی، استخدام گسترده جهت تشکیل ارتش در سلسله «مراتب خدمت» در وزارتخانه‌ی جنگ شروع شد. شغل که نیاز همه‌ی افراد و امتیازی ویژه در دوران بیکاری گسترده‌ی آن سال‌ها بود، در زورق «خدمت به ملت» پیچیده شد و ابتدا به‌عنوان شغل «دائم» تبلیغ و باورسازی شد. در ماده ۴ قانون نیز – انتخابی‌شدن کارکنان دولت در یک آزمون مسابقه‌ای – منعکس گردیده بود. با موفقیت در این مسابقه، متقاضیان شایستگی «خدمت رسمی» را به‌دست می‌آوردند و با بیان و افتخار به «رسمی» بودن خود، تابع سلسله مراتب قدرت می‌شدند. باور شایسته‌بودن با ترفیع و رتبه – مرتبه مادون به‌مرتبه مافوق، ماده ۲۳ – مدام بازتولید و تبعیت از قدرت را در مستخدم دولت نهادینه می‌کرد. همان‌گونه که ماده ۸ قانون الزام کرده بود: «مستخدمین باید در حدود قوانین موضوعه و نظامات مقرر، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را اطاعت نمایند.»

هویتی که فرد با «شغل ثابت» و شغل موقت در نهادهای دولت به‌دست می‌آورد، رابطه‌ای بین دولت و فرد شکل می‌دهد که بدون اعمال زور، سرشتی تابع‌ساز و سلطه‌گر دارد. ایجاد این ارتباط بین دولت و کارکنان از نیاز سرچشمه می‌گرفت: نیاز دولت جدید به کسب مشروعیت و استقرار، نیاز فرد به تامین هزینه بازتولید نیروی خود و خانواده. ایجاد صنایع جدید که به دنبال شکست برنامه‌های بخش خصوصی در اواخر دوره‌ی قاجاریه عملاً رها شده بود و رشد مناسبات سرمایه‌داری در این دوره به پیشگامی و هدایت دولتی قانونی نیاز داشت. کالا برای ورود به کشور و حرکت سهل و مستمر به امنیت و امکانات نیاز داشت، سرمایه برای استثمار و انباشت به آموزش کارگر رهاشده از زمین، آزادی زنان و زیرساخت‌هایی نیاز داشت که کشور از آن‌ها محروم بود. تشکیل نیروی سرکوب از طریق سربازگیری و با قانون نظام اجباری، ایجاد نهادهای آموزشی، گمرکی و مالیاتی، ساختمان‌سازی و جاده‌سازی جهت تسهیل کالاهای وارداتی و خروج مواد خام، حمایت و تامین امنیت سرمایه‌گذاری خارجی بالاخص در میدان‌های نفتی جنوب و شیلات دریای خزر و ... به گسترش نهادهای متصدی خدمات عمومی و مالکیت دولتی در صنایع زیربنایی، و به تبع آن استخدام مستمر مشاغل واقعی در دولت انجامید. نیاز مردم به کسب درآمد مستمر، هم‌چنین نیاز به حداقل امکانات زیستی مانند آب و برق و جاده‌های امن نیز باعث شد، مردم به نهاد «تامین‌کننده منافع عمومی جامعه» یا دولت وقت اعتماد کنند. برخورداری از شغل در این امور با باور «خدمت به مردم» به‌چنان مشروعیتی از نهاد دولت انجامید که مردم ورود به‌دستگاه دولت و کسب عنوان «شاغل رسمی» را موجب افتخار می‌دانستند، هویت خود را به همه اعلام و مدام آن را حفظ و بازتولید می‌کردند. دولت در همان حال که وظایف «حاکمیتی» اخص خود را با استخدام نیروهای حافظ قدرت، گسترش نهادهای نظامی و امنیتی، قانون‌گذاری و سرکوب مستمر مبارزه طبقاتی با شدت انجام می‌داد، با



انجام خدمات عمومی و استخدام کارگران، نهادهای مرتبط به «تصدی‌گری» را می‌ساخت. این دوگانگی وظایف دولت که در تمام دوران پهلوی‌ها ادامه داشت. دولتی «حاکمیتی و تصدی‌گر» تثبیت کرد که تا دهه ۷۰ شمسی ادامه داشت. سپس وارد تغییر و تحول شد.

در آن زمان که هنوز تامين اجتماعی وجود نداشت و کارگران عموماً بیکار یا حداکثر روزمزد بودند، کار ثابت، حقوق مستمر ماهانه، خانه‌های سازمانی و سپس حقوق تقاعد — حمایت از کارکنان دولت و وارث آنان در مقابل پیری و فوت و از کارافتادگی — ویژگی‌های بارزی در اولین قانون استخدامی بودند که حامل شایسته‌سازی کارکنان دولت به‌عنوان «مستخدم رسمی» شدند. طبق اولین قانون، نهادهای دولت عموماً استخدام «رسمی» داشتند. هویت «غیررسمی» هنوز خاستگاه قانونی نیافته بود. اما کارکنان جزء دولت و کارکنان دیگر قاجار که در ماده‌های مختلف «منتظر خدمت» نامیده شدند، از خدمت رسمی بیرون گذارده شده و در ۴ دهه اجرای قانون اول، به مستخدم «غیررسمی» مصطلح گردیدند. ضمناً در هیچ ماده‌ای اشاره به «کارمند» نشده بود و نیز خاستگاه قانونی نیافته بود. با توجه به مفهوم پسوند «مند» در ادبیات فارسی، فردی که مالک و صاحب کار بود یا به عبارت دیگر دارای کاری مستمر بود «کارمند» یا دارنده کار تعریف می‌شد. به‌همین جهت در عرف زبانی مردم، کارکنان دولت که دارای کار مستمر بودند «کارمند» نامیده شدند. این صفت پس از کاربرد لفظی-عرفی به‌مرور در گزارش‌ها و اظهارات مقامات جایگزین مستخدم دولت شد. در سالنامه‌های آماری دهه ۵۰ نیز استفاده می‌شده‌است. جالب اینجاست که انتزاع «کارمند»، ۸۵ سال بعد از شکل‌گیری در باورها! بالاخره در نظام روحانیون وارد قانون و جایگزین مستخدم دولتی شد.

با اجرایی‌شدن اولین قانون استخدامی کشور هویت «رسمی و غیررسمی» یکی از ایدئولوژی‌های مشروعیت‌بخش دولت مدرن پهلوی‌ها و «شغل ثابت» معرف، ویژگی و سرشت‌نشان آن شد. «شغل ثابت» در آغاز شکل‌گیری دولت مدرن، مختص افرادی بود که در جایگاه‌های اجتماعی معین، وظیفه‌ی حفظ و بازتولید قدرت سیاسی را به‌عهده داشتند. شمول آن به‌نقش‌های واقعی، با توجه به‌نیاز سرمایه در حال رشد به زیرساخت‌های ضروری صورت گرفت. نهادها زاینده نیازهای اجتماعی‌اند، همین نیاز بود که دولت مدرن پهلوی‌ها را همراه با الزامات سرمایه در «عصر طلایی» علاوه بر کارکرد اصلیش یعنی انجام وظایف «حاکمیتی»، متصدی انجام خدمات عمومی با ایجاد چندین وزارتخانه جدید نیز کرد. و باز همین نیاز سرمایه بود که «شغل ثابت» را با انتزاع «کار نامحدود» وارد اولین قانون کار نمود و هویت «رسمی و غیررسمی» را عمومی کرد.

## قانون کار، چفت و بست رابطه کار و سرمایه

در قرن گذشته، هر مرحله‌ی تدوین یا تغییر قانون کار، تحت فشار جنبش کارگری شروع شده و سپس، بعد از سرکوب جنبش، طرح تعدیل یافته‌ی قانون تصویب و اجرا شده‌است. اولین طرح کامل قانون کار ایران در سال ۱۳۲۵ ماحصل رشد سریع جنبش کارگری و مطالبات آن بود که پس از سقوط پهلوی اول تدوین و بدون تصویب در مجلس با مصوبه هیئت وزرا ده سال اجرا شد. با سرکوب جنبش کارگری و موفقیت کودتای ۲۸ مرداد، دولت پهلوی دوم در مشاوره با سازمان بین‌المللی کار (ILO)، **قانون کار ۱۳۳۷** را تدوین و تصویب که آخرین قانون قبل از حکومت اسلامی است و تا سال ۱۳۵۷ در اجرای آزمایشی باقی ماند.

قانون کار، بیان رابطه کار و سرمایه نیست، انتزاعاتی از تصور این رابطه است که استقلال یافته و امروز چنان تعیین‌کننده‌ی روابط اجتماعی و نظام باورها شده‌است که فعالان کارگری حتی مدعیان چپ، گاه با انتزاعات آن، کارگران را توصیف می‌کنند. به‌طور مثال انتزاع «مزدبگیران» یا «مزدبگیری» که برای بیان استثمار کارگر به‌کارگرفته می‌شود و در قرن گذشته تقریباً ثابت بود، در اولین ماده، تعریفی از «کارگر» ارائه می‌دهد که شامل بخشی از طبقه‌ی کارگر، گروه‌های میانی، «مشاغل حاکمیتی» حتی سهامداران می‌شود، اما شامل کارگران به‌حاشیه‌رانده نمی‌شود: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می‌کند.» طبق این ماده، هر کس به هر عنوان — فرق نمی‌کند عضو موظف هیئت‌مدیره باشد یا سرایدار و سرکارگر، مهندس یا مدیرشرکت باشد یا کارگر خط تولید — همه! مزدبگیر «کارفرما» هستند و به‌نام «کارگر»<sup>[8]</sup> مورد خطاب دولت قرار گرفته‌اند. به‌همین جهت در گفتمان آماری و دولتی، چه در گذشته چه اکنون، یک زباله گرد، دست‌فروش، باربر در بازار، راننده یا ... نه کارگر، بلکه کارکن مستقل یا شاغل مستقل نامیده می‌شود. محور همه‌ی این انتزاعات نیز ماده‌ای به‌نام «تعریف قرارداد» است. این ماده حامل انتزاع «مزد در برابر کار» یا «مزد، قیمت کار»، اصل تنظیم‌کننده‌ی رابطه‌ی سرمایه‌دار و کارگر و تعیین‌کننده‌ی مدت قرارداد است. گرچه کمینه و بیشینه مزد و مدت کار وابسته به‌توان سازمان‌یابی طبقه کارگر و سطح مبارزه‌ی طبقاتی است، اما در ادامه نگاه تاریخی به مدت قرارداد در قانون‌های کار حاکم در کشور به‌ماده‌ی «تعریف قرارداد» محدود و بسنده شده‌است.

### امتیازات هویت بخشی «رسمی بودن» در باور کارگران بخش خصوصی

در بین کارگران بسیار شنیده می‌شود که بیش‌تر کارگران قبل از انقلاب قراردادشان «دائم» بود. پیشینه این باور به ماده‌ی ۳۰ قانون کار برمی‌گردد. در آن ماده تعریف قرارداد کار، «عبارت است از قرارداد کتبی

یا شفاهی که به موجب آن کارگر متعهد می‌شود در قبال دریافت مزد، کاری را برای مدت معین یا مدت نامحدودی برای کارفرما انجام دهد. «مدت نامحدود» برای کارگر، ایجادکننده تصور کار ثابت و امنیت شغلی بود. تصویری که البته با کوچک‌ترین اعتراض کارگر از اقدام برای ایجاد یک تشکل یا عدم تبعیت مطلق از «کارفرما» می‌توانست نقش بر آب شود. «کارفرما» در ماده‌ی ۳۳ با یک اخطار ۱۵ روزه و پرداخت خسارت، مجاز به فسخ قرارداد و اخراج کارگر «نامحدود» کار بود، از همین رو این ماده در آن سال‌ها به «پلیس قانون کار» شهرت یافته بود. با در نظر گرفتن دوره‌ی تاریخی آغازین ایجاد رابطه‌ی حقوقی بین کار و سرمایه در ایران، مدت «نامحدود» انعکاس رابطه‌ی سنتی و نانوشته کارفرما و کارگر در قانون بود که بدون مدت مشخص یا حتی قرارداد، سال‌ها ادامه می‌یافت. این رابطه در پیشه‌ها و کارگاه‌های صنعتی که به تخصص و تجربه نیاز داشتند بیش‌تر غالب بود و کارفرمایان هر زمان مایل بودند با دادن حق زحمت به کارگر به کارش پایان می‌دادند. همین حاکمیت اراده‌ی کارفرما بود که در پیکر ماده‌ی ۳۳ در فسخ قرارداد نشست. در آن دوره، تا نیمه‌ی اول دهه‌ی ۵۰ به‌یمن پول نفت، حمایت بی‌دریغ دولت و رونق اقتصاد سرمایه‌داری، هنوز تقاضای نیروی کار در کارگاه‌های صنعتی بالا بود. این اشاره گذرا اما مهم مارکس<sup>[9]</sup>: «نیاز اجتماعی» که اصل تقاضا را تنظیم می‌کند. اساساً مشروط به رابطه‌ی بین طبقات گوناگون و جایگاه‌های اقتصادی آن‌هاست.» با توجه به شرایط خاص رابطه طبقات در آن مقطع تاریخی ایران، بسیار گویای بحث ماست. به‌علت نیاز مدام به نیروی کار، محدود بودن کارگران باتجربه و متخصص و ضرورت تداوم کار آن‌ها برای انباشت سرمایه، هنوز اخراج مزدبگیران «نامحدود» کار قاعده نبود. هنوز رکود بزرگ ۳۳-۱۹۲۹ میلادی شروع نشده بود. «کارفرما» به‌رغم آزادی کامل در اخراج، در صورت عدم اعتراض کارگر به حقوق یا شرایط کار، ادامه کار با کارگر باتجربه را به اخراج و پرداخت خسارت یا جذب کارگری جدید ولی بی‌تجربه ترجیح می‌داد. حتی در قرارداد موقت - یا مدت معین - وقتی موعد تمام می‌شد تداوم و سرعت انباشت سرمایه چنان بود که کارگر کارش را با تمديد شفاهی ادامه می‌داد. از سوی دیگر «شغل ثابت» مهم‌ترین نیاز کارگراست. این نیاز دو طرفه در شرایط مشخص تاریخی عامل تداوم کار کارگران و ثبات شغلی شده بود. بنا به این علل، اغلب مزدبگیران و حقوق‌بگیران بخش خصوصی که مشمول قانون کار و قرارداد کارشان نامحدود بود، شغل خود را در تشابه با مستخدمین دولت، ثابت تصور می‌کردند و با تبعیت از کارفرمایان می‌کوشیدند از «پلیس قانون کار» یا ماده ۳۳ احتراز و خود را شایسته ادامه‌ی کارشان یا «شغل ثابت» نشان دهند. «شغل ثابت» اولین امتیاز جهت شایسته‌سازی و تابعیت‌پذیری صنعت‌کاران منفرد از سرمایه‌داران بود. بیمه، دومین امتیاز بود. در متن اولیه قانون کار در سال ۱۳۲۵ که بازتاب مبارزات دهه‌ی ۲۰ کارگران بود، مقرر شده بود صندوقی به نام «صندوق تعاون و بیمه کارگران» برای معالجه و پرداخت

گرامت آن‌ها تشکیل شود. هنوز قانون نهایی کار در سال ۱۳۳۷ تصویب نشده بود که پی‌گیری کارگران به تدوین «لایحه‌ی قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران» منجر شد و به مرور برخی از کارگران به خصوص در صنایع بزرگ مثل نفت و ذوب‌آهن از بیمه‌ی بازنشستگی برخوردار شدند. کارگران «نامحدود» کار بخش خصوصی نیز با تشابه «شغل ثابت» خود و این ویژگی - بیمه - با کارکنان دولت، پیراهن رسمی بودن برای خود دوختند. پایه‌ی باور آن‌ها به «رسمی» بودن، دو نشانه‌ی کار «نامحدود» و برخورداری از بازنشستگی بود. در واقع سازمان کار و بیمه، نهادهای تازه‌تأسیس نظام سلطه بودند که با نشانه‌ی قانونی به کارگر بخش خصوصی نیز هویت «رسمی» بخشیدند. شغل موقت نیز که در قانون کار، پایه داشت در مقابل کارگران «نامحدود» کار، «غیررسمی» نامیده می‌شد. هویت بخشی «رسمی و غیررسمی» نقش مهمی در تبعیت کارگران از نظام پهلوی‌ها و ورود دیر هنگام آن‌ها به «انقلاب» داشت.

### نهادینه‌شدن ایدئولوژی «رسمی و غیر رسمی»

پس از تصویب قانون کار و عینیت یافتن کار مدت موقت، در دومین قانون استخدام دولتی پهلوی‌ها مصوب ۱۳۴۵ سال، در تبصره ماده ۸، قرارداد با مدت موقت، پست موقت نامیده شد و اعلام شد: «استخدام افراد به طور رسمی برای تصدی این پست‌ها ممنوع است». در این قانون دیگر «شغل ثابت» رسمیت کارکنان دولت را تعریف نمی‌کرد بلکه داشتن پست سازمانی یا جایگاه اجتماعی مستمر یا ثابت معیار «رسمی» بودن شد. زیرا با اجرای قانون اول، در طول ۴۵ سال جایگاه سیاستمداران و بوروکرات‌ها با عناوین «منصب و مقام» تثبیت و همان نقش آن‌ها نمایانده شد. شغل در ماده ۷ بازتاب یافت: «شغل عبارت از مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان اموراداری و استخدامی به‌عنوان کار واحد شناخته شده باشد». این ماده بر مبنای تقسیم کار ایجاد شده در فرآیند شکل‌گیری و رشد سرمایه‌داری «وظایف و مسئولیت‌های» تعیین شده از بالا را کار واحد و به نام شغل معرفی کرد و به این تعریف چنان استقلالی بخشید که بر فراز نقش غیرواقعی و نقش واقعی انسان‌ها در جامعه قرار گرفت. هر دو نقش، شغل نامیده شدند و مرز بین آن‌ها در قانون برداشته شد. این تعریف چنان در باورها نفوذ کرده است که پست‌هایی مانند وزیر، سفیر، مدیر، معاون، رئیس یا رتبه‌بندی نظامیان مانند گروهان، استوار، ستوان و سرگرد با استناد به «مسئولیت‌های مرتبط» آن فرد، شغل وی شناخته می‌شود.<sup>[10]</sup> در ماده ۱۳۷ قانون نیز مستخدمین موقت از قبیل دون پایه حکمی-پیمانی و روزمزد برای اولین بار با انتزاع «غیررسمی» عینیت یافتند. هویت «رسمی» که در اولین قانون بر ستون «شغل ثابت» نشسته بود، در دومین قانون استخدامی، کلیه کارهای موقت را که بنا به ضرورت و در تبعیت از قانون کار در حوزه نهادهای دولت شکل گرفته بودند، هویت «غیر رسمی» بخشید. به طوری که در ماده ۴ و تبصره‌ی آن، ۳ روش

استخدامی موقت شامل «پیمانی»، «مشاغل کارگری»<sup>[11]</sup> و «قراردادی»<sup>[12]</sup> پی‌ریزی شد که دومی و سومی مشمول قانون کار شدند.

ایدئولوژی «رسمی و غیررسمی» پس از پیکریافتن انتزاع «کارگر» در ماده اول قانون کار دوم و ماده ۴ فوق‌الذکر، دو قلوبی مشابه خود را هم بازتولید کرد. به‌طوریکه در بین **دستگاه‌های دولتی**، دو هویت برای کارکنان دولت ایجاد شد: آن‌ها که مشمول قانون استخدام کشوری می‌شدند، به‌نام مستخدم دولت - مصطلح به «کارمند» - و آن‌ها که مشمول قانون کار بودند به‌نام «کارگر» شناخته می‌شدند. «کارمند - کارگر» با این نشانه‌های قانونی در نهادهای دولت متولد شدند. اما این هویت‌ها فراتر از نشانه‌های خود رفتند، وارد جامعه شدند و در تصورات مردم، «کارمند» فردی را تعریف کرد که مانند کارکنان دولت کار فکری می‌کرد، «کارگر» فردی شد که کار فکری نمی‌کرد. هنوز «مشاغل کارگری» مطروحه در تبصره ماده ۴ تعریف نشده بود که هویت «کارمند، کارگر» در باورها خانه کرد و ماندگار شد. به‌این ترتیب دولت مدرن در فرایند شکل‌گیری خود، طبقه‌ی کارگری را که همزمان در حال گسترش بود، با استفاده از قوانین خود، تکه تکه کرد و هویت بخشید: «رسمی»، «غیررسمی»، «مولد یا تولیدی»، «غیرمولد یا خدماتی» با چندین زیرهویت مرتبط: «کارگر قانون نوشته»<sup>[13]</sup>، «کارگر قراردادی»، «کارگر غیرفکری» یا دارندگان «مشاغل کارگری»، «کارمند رسمی»، «کارمند پیمانی»، «کارمند قراردادی» و بخش عمده‌ای، به‌حاشیه‌رانده‌شدگان قانون کار و بیمه. آنان که در آمارهای دولتی گاه کارکن مستقل نامیده می‌شدند و در سال ۱۳۹۸ «انسان آبان» را وارد تاریخ کردند، اما خود در قانون‌ها جایی نداشتند. با این قوانین در طی نیمه اول سده‌ی ۱۴ شمسی، هویت‌های کارگری ساخته شدند، در نهادهای مختلف دولت رشد کردند، وارد باور کارگران شدند و نهادهای سازنده‌ی آن‌ها، ملاک و توجیه‌کننده‌ی عمل کارگران گردید. به‌طوری‌که رفتار فردی در درون قالب‌های این نهادها شکل می‌گرفت. به دلیل همین واقعیات انکارناپذیر است که به آن ایدئولوژی گفته می‌شود:

**«ایدئولوژی عبارت است از شبکه‌ای از نهادها که تنیده در بطن روابط**

**اجتماعی‌اند و در ذهن فرد به‌صورت احکام ارزشی عمل می‌کنند.** آن‌ها در لابلای استخوان‌بندی روابط انسان‌ها حضور دارند و عمل فردی و اجتماعی را میسر می‌سازند. وجود این نهادها باعث می‌شود که فرد یا گروه بر اساس آن‌ها عمل خود را توجیه کند، یا هویت بیابد. این نهادها مبنایی برای حفظ سلطه فرد یا گروهی از افراد بر افراد و گروه‌های دیگر واقع می‌شوند. در نتیجه ایدئولوژی، نه به‌منزله‌ی آگاهی، بلکه در حکم مفصل‌بند زندگی اجتماعی انسان،

مفصل‌بند مبارزه‌ی طبقاتی و یا **ساروج** زندگی اجتماعی انسان طرح می‌شود: عاملی واقعی و مادی که به‌عنوان شیرازه‌ی روابط اجتماعی، عناصر (افراد، ساخت‌ها، گروه‌ها، طبقات) آن را به هم پیوند می‌دهد و آن را به‌صورت یک کل واحد می‌نمایاند.<sup>[14]</sup>

پهلوی‌ها، وقتی رفتند، دو ارثیه برای حکومت اسلامی باقی گذاردند: اول، دولتی مدرن و به‌لحاظ ایدئولوژیک مشروع، پیکریافته و «تنیده در بطن روابط اجتماعی»، در قوانین و نهادهایی که در ذهن مردم خانه کرده بودند. دوم، کارگرانی که در چندین هویت شقه شقه‌شده در بوروکراسی دولتی ادغام و تابع شدن به نهادهای آن را پذیرفته بودند. این ارثیه نشان می‌دهد پهلوی‌ها، در خدمت به سرمایه‌داری و حاکمان بعد از خود، سنگ تمام گذاردند. به نظر من دولت جمهوری اسلامی و بالاخص سپاه بدون نهادسازی توسط رضاشاه قابل تصور نیست. رضاشاه پدرخوانده اصلی نهاد سپاه پاسداران و کلیه نیروهای نظامی، امنیتی امروز است. حاکمان فعلی همان نهادها را متناسب با روابط اجتماعی جدید جهانی ادامه دادند.

## یادداشت‌ها :

<sup>[1]</sup> 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 پیمانکاران، کارگر «ارکان ثالث» گفته می‌شود.

<sup>[2]</sup> این کمپین در وحدت کارگران مزدبگیر موقت کار و رسمی هشدار می‌گرفته برای حاکمان بود به طوری که نه تنها همه امکانات امنیتی و مالی را بسیج و با امتیازدهی، موقتاً اعتصاب را شکستند، علاوه بر آن بلافاصله اقدام به نهادسازی برای کارگران به‌حاشیه‌راندن قوانین، عیناً با عنوان کمپین! نمودند مبادا آن‌ها نیز به کمپین ۱۴۰۰ بپیوندند. شهریور این خبر وارد سایت‌های حاکمیتی شد: «کمپین حمایت از کارگران غیر رسمی کشور در اصفهان کلید خورد». تعجب ندارد. وقتی کارگران، خودشان برای خود «ایدئولوژی انقلابی» سازند، نمایندگان قدرت حاکم در نهادهای سلطه آن‌ها را متشکل می‌کنند.

<sup>[3]</sup> انتزاع مادیت‌یافته «تبدیل وضعیت» در ماده‌ی ۱۷ «مجموعه مقررات اداری کارمندان شرکت نفت» به‌همین نام تعریف شده است. در ادامه مقالات نیز به آن ورود خواهد شد.

<sup>[4]</sup> Marx; Critique of Hegel's Doctrine of State. in: *Early Writing* Penguin, 1977, p: 9-158

<sup>[5]</sup> شکی نیست که به‌قول آلتوسر بین تاریخ واقعی و انسان‌ها یک پرده‌ی جداکننده یا یک ایدئولوژی طبقاتی از تاریخ همیشه وجود دارد. اما نقد ایدئولوژی‌های مشخص نمی‌تواند به‌این بهانه وارد وقایع تاریخی نشود. من از مقالات دانشجویان دکتری ایران در مورد وقایع اداری دولت قاجار، مشروطیت و دولت‌های پهلوی استفاده کردم. در این مقالات به‌خصوص در دهه ۹۰ تحقیق تاریخی در مورد نهادهای دولت مدرن زیاد دیده می‌شود. در مقاله‌ی **نظام هیئت وزاری در ایران پیشامشروطه** نشانه‌ها و ساخت اولیه نهادهایی در آخرین دولت قاجار تحقیق شده است که همه‌ی آن‌ها بعداً در

قوانین دولت مدرن مادیت یافتند. یا در مقاله «تغییر نهاد وزارت و ایجاد وزارتخانه‌های جدید در جریان انقلاب مشروطه ایران»، نهادسازی ناموفق قبل از مشروطیت در دوره ناصری نشان داده می‌شود.

<sup>[6]</sup> منظور از نقش اجتماعی افراد، کارکرد معین هر فرد یا گروه اجتماعی در هستی و پایداری جامعه است. نقش اجتماعی اکثریت افراد ارتباطی به طبقاتی شدن جامعه و روابط سلطه ندارد و در هر جامعه‌ی بدون سلطه هم این نقش‌ها وجود دارد. یک معلم، یک هنرمند، یک راننده، یک جوشکار، پزشک، راننده و... همه نقشی اجتماعی دارند که ماهیتاً مبتنی بر روابط سلطه نیستند، این نقش‌ها، نقش واقعی است. اما نقش‌هایی هم وجود دارد که فقط در جامعه طبقاتی کاربرد دارند و برای اعمال سلطه و حفاظت از مناسبات طبقاتی به‌وجود آمده‌اند. مانند وزیر، سیاستمدار، شاه، رهبر، بسیجی و... نقش‌های اجتماعی هستند که در جامعه بدون طبقات یا بدون سلطه وجود نخواهند داشت این نقش‌ها، نقش غیرواقعی‌اند. نقش اجتماعی در جوامع طبقاتی در شغل منتزع شده است، لذا به نقش غیرواقعی و واقعی یکسان شغل گفته می‌شود. حکومت اسلامی در قوانین خود نقش غیرواقعی کارکنان دولت را «مشاغل حاکمیتی» و نقش واقعی را مشاغل غیرحاکمیتی نامیده است. در کلی‌ترین معنای کلمه حاکمیت که مسلط‌بودن است، این عبارات به‌نظر من توصیف دوگانه‌ی نقش در مناسبات سرمایه‌داری است.

منظور از جایگاه اجتماعی، جایگاهی در سازمان جامعه است که با مناسبات سلطه به‌وجود می‌آید و به افراد دارای نقش واقعی تحمیل می‌شود. کار معلمی یک نقش واقعی است اما با قرارگرفتن در روابط سلطه سرمایه‌داری، ناخواسته در جایگاه اجتماعی کارگر مزدبگیر قرار گرفته و استعمار می‌شود. جایگاه افرادی که دارای نقش اجتماعی غیرواقعی هستند همان نقش آن‌هاست زیرا اینان نقشی در پایداری جامعه ندارند و از ابتدا در جایگاه اجتماعی حاصل روابط سلطه قرار می‌گیرند. لذا جایگاه ناشی از سلسله مراتب در دولت و اشخاص حقوقی را نقش اجتماعی خود معرفی می‌کنند. جایگاه اجتماعی یک وزیر، یک سرمایه‌دار یک مدیرعامل یا یک افسر همان نقش آن‌هاست. در قوانین استخدامی دولت، «مشاغل حاکمیتی» همان جایگاه اجتماعی یا پست، مقام و منصب است.

برداشت از آخرین فصل کتاب کمال خسروی، نقد/ایدئولوژی، انتشارات خاوران، تهران ۱۳۸۳، ص ۳۴۰-۳۲۴

<sup>[7]</sup> کمال خسروی؛ نقد/ایدئولوژی،... صفحه ۱۳۸.

<sup>[8]</sup> من بسیاری از واژه‌ها را در گیومه گذارده‌ام. این واژه‌ها انتزاع واقعیت هستند و نه خود واقعیت به‌طور مثال «کارگر» نوشته‌شده در ماده یک قانون کار، فرد مزدگیرنده نمایانده شده است. حال آنکه مزدگیرنده در لیست پرداخت حقوق، می‌تواند حسابدار یا کارگری باشد که حقوقش صرفاً بازتولیدکننده نیروی کارش است. می‌تواند مهندسی در موقعیت مدیر پروژه باشد که علاوه بر حقوق، درصدی از سود پروژه را می‌گیرد. می‌تواند مدیر مالی کارخانه باشد که عضو هیئت‌مدیره و سهامدار کارخانه است و در سمت موظف ماهانه حقوق می‌گیرد. اولی و دومی کارگر هستند اما سومی در گروه میانه و چهارمی یک سرمایه‌دار است. اما هر ۴ نفر طبق آمریت قانون کار «کارگر» شناخته شده‌اند.

<sup>[9]</sup> مارکس؛ سرمایه، جلد سوم، فصل دهم، ترجمه حسن مرتضوی، انتشارات لاهیتا، صفحه ۲۳۶.

<sup>[10]</sup> حکومت اسلامی در قوانین خود نقش غیرواقعی کارکنان دولت را «مشاغل حاکمیتی» و نقش واقعی را مشاغل غیرحاکمیتی منتزع کرده است. در کلی‌ترین معنای کلمه حاکمیت که مسلط‌بودن است، این عبارات به‌نظر من توصیف دوگانه‌ی نقش انسان‌ها در مناسبات سرمایه‌داری است که در بخش دوم به آن خواهیم پرداخت.

[11] اولین ابهام ماده ۴ قانون استخدامی ۱۳۴۵ این بود که «مشاغل کارگری» کدامند؟ موخره همین تبصره معروف گفته بود: «تشخیص مشاغل کارگری در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مشمول این قانون به عهده سازمان امور اداری و استخدامی کشور است.» این تشخیص ۲۰ سال معوق ماند. بالاخره هم نظام اسلامی آن را به سرانجام رساند. در بخشنامه‌ای در سال ۱۳۶۴، تصوراتی را که مردم از «کارگر» داشتند منتزع و در قالب قانون به نام «مشاغل کارگری» در ۳۲ شغل بدنی تثبیت کرد.

[12] پس از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، طبق تبصره ماده ۳۲، هویت «قراردادی» کارکنان موقت دولت در یادداشت فوق، با صدور یک بخشنامه در سال ۱۳۹۲ تابع دوگانه‌ی «کارمندی، کارگری» گردید. شغل «قراردادی» مشمول قانون خدمات مدیریت کشوری، هویت «کارمندی» یافت و شغل «قراردادی» مشمول قانون کار، در قالب انتزاع «مشاغل کارگری» هویت «کارگری» یافت.

[13] یک فعال کارگری «کارگر قانون‌نویس» را به زبان ساده اما تابع تعاریف ایدئولوژیک قانون کار بازگو می‌کند: «وقتی می‌گوییم کارگر، منظور کارگر یدی و کارگر ساده نیست، در اینجا کارگر به کسی گفته می‌شود که ذیل قانون کار، کار کند. همه از کارگر ساده تا سرکارگر و مهندس و نیروهای متخصص و... جزء شرکت‌های تامین نیرو هستند و کارگر اطلاق می‌شوند.»

[14] نک: منبع ۷، صفحه ۱۲۷.