



موانع و چالشهای تأثیر گذاری جریانهای کارگری در سیاست گذاریهای اقتصادی ایران طی سالهای (۱۴۰۰ - ۱۳۷۰)

صادق اختری فر، محمد طاهری خنکداری، فرامرز میرزازاده احمدبیگللو^۳

چکیده:

کارگران ایران علی رغم فداکاریها و اعتراضات بسیار در پویای مدنی و تلاش برای ارتقای حقوق صنفی خویش، اما به علل بسیار در تاریخ معاصر ایران عملکرد ضعیفی از خود به نمایش گذاشتند. البته با مشارکت در اعتصابات و اعتراضات فراوان در جریان پیروزی انقلاب اسلامی نقش مهمی ایفا کردند. اما جریان کارگری در قالب اتحادیهها و احزاب کارگری به معنای واقعی کلمه هرگز پا نگرفت. از این رو، پژوهش حاضر با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی به طرح این سوال پرداخته که؛ چه عوامل و چالشهایی مانع از تأثیر گذاری سازمانی، ساختاری و قانونی مؤثر و کارآمد جریانها و نهادهای کارگری در سیاست گذاریهای اقتصادی ایران طی سالهای ۱۳۷۰ - ۱۴۰۰ شده است؟ پاسخ فرضی ما به این سوال این است که جریانها و سازمانهای کارگری با توجه به تأثیرگذاریهای حداقلی در زمینه های معیشتی و مالی خویش، اما در نهایت نتوانسته است طی سالهای ۱۳۷۰ - ۱۴۰۰ اثر چندانی بر سیاستهای اقتصادی دولت داشته باشد بدین ترتیب، هدف اصلی این تحقیق شناخت موانع و چالشهای جریانهای کارگری جهت تأثیرگذاری بر سیاستهای اقتصادی ایران طی این سالها می باشد.

واژگان اصلی: جریانهای کارگری، طبقه کارگر، سیاستهای اقتصادی، جمهوری اسلامی ایران.

۱. دانشجوی دکتری، گروه علوم سیاسی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار گروه علوم سیاسی، دانشکده علوم سیاسی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران. (نویسنده مسئول)

mohammadtaheri52@yahoo.com

۳. گروه علوم سیاسی و روابط بین الملل، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

طبقه کارگر جدید در ایران تحت تأثیر گسترش روابط با غرب، پیروزی انقلاب مشروطه بویژه پیروزی انقلاب اکتبر ۱۹۱۷ روسیه بروز و ظهور یافت. در نتیجه انقلاب مشروطه ایران و انقلاب اکتبر روسیه، اندیشه‌های سوسیالیستی جاذبه‌های بیشتری در ایران بویژه در نواحی شمالی کشور یافت. متعاقب آن نخستین حزب کمونیست ایران در سال ۱۲۹۹ تشکیل شد و کارگران و دهقانان ایران را به تشکیل اتحادیه‌های کارگری و دهقانی و مبارزه اجتماعی دعوت کرد. در دهه ۱۳۲۰ خورشیدی حزب توده به عنوان جنبش کارگری فعالیت خود را شروع کرد ولی بعد از ۳۲ فعالیت، دولت از طرف خود مبادرت به تشکیل اتحادیه‌های کارگری کرد.

در آستانه پیروزی انقلاب اسلامی، کارگران متأثر از جو سیاسی زمانه به اعتصابات و فعالیت‌های سیاسی پیوستند و مبادرت به تشکیل کمیته‌ی اعتصاب کارگری در مناطق مختلف صنعتی نمودند. این کمیته‌ها در فرایند تحولات انقلاب به شوراهای کارگری تبدیل شدند و در صدد به دست گرفتن مدیریت کارخانه‌ها برآمدند. شوراهای کارگران راه آهن از جمله شوراهای کارگری اولیه‌ای بود که طی انقلاب تشکیل شد. مطالبات و تقاضاهای شوراهای کارگری عبارت از تقلیل ساعت کار، افزایش دستمزدها، به رسمیت شناختن شوراهای قانونی شدن اعتصاب بود. کارگران صنعت نفت حتی از این حد فراتر رفته و تقاضای ارسال نماینده‌ای بعنوان عضو شورای انقلاب را مطرح کرده بودند اما بلافاصله پس از پیروزی انقلاب، شوراهای اسلامی به جای شوراهای کارگری قبلی مستقر شدند و بدین سان فعالیت مستقل تشکیلات کارگری پا نگرفت و هرگز این تشکلهای را نمی‌توان سازمان‌دهنده قدرت طبقاتی کارگران ایرانی به حساب آورد. پژوهش حاضر در صدد است با نگاه به پیشینه پژوهش‌های انجام شده و مروری بر فعالیت‌ها و تشکلهای کارگری در دهه‌های اخیر به ارزیابی موانع و چالش‌های تأثیرگذاری جریان‌های کارگری در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی جمهوری اسلامی ایران بپردازد. در این راستا، پس از مروری بر ادبیات تولید شده در این زمینه، چارچوب نظری پژوهش مورد امعان نظر قرار خواهد گرفت و در ادامه، ضمن آشنایی با سیاست‌های اقتصادی دولت در دوره مد نظر، موانع و چالش‌های تأثیرگذاری جریان‌های کارگری در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

پیشینه تحقیق

در ایران معاصر طبقه کارگر و جنبش‌های کارگری از پیشینه قابل توجهی برخوردارند و مطالعات نسبتاً خوبی در این زمینه صورت گرفته است. استفاده از پژوهش‌های پیشین از چند منظر اهمیت دارد؛ از جمله توجه به بررسی‌های متفاوت از منظرهای گوناگون به موضوع که عمق درک ما را بیشتر می‌کند و به نوعی الهام بخش تفکر نظری ما می‌شود و دیگر این که با افزایش آگاهی نسبت به موضوع مورد بررسی، می‌تواند از تکرار پژوهش جلوگیری کند.

ادبیات تولید شده در زمینه تأثیرگذاری تشکل‌ها و جریان‌های کارگری بر سیاست‌گذاری‌های اقتصادی ایران در تاریخ معاصر و به ویژه در بازه زمانی ۱۳۷۰ - ۱۴۰۰ از تنوع نسبتاً بالایی برخوردار است. در یک ارزیابی کلی شاید بتوان گفت این آثار، چون از منظرهای گوناگون به موضوع پرداختند، به دنبال چند هدف بودند. یک دسته از آثار با نگاه چپ بین‌الملل در پی تئوریزه کردن کمونیسم یا سوسیالیسم در ایران بودند که طبیعتاً با توجه به ماهیت مذهبی جامعه ایران نباید چندان بدان خوشبین بود و توفیق زیادی کسب نکرد. دسته دیگر، با نگاه چپ اسلامی به موضوع نگریستند که در نوع خود توانستند در پاره‌ای از موارد تأثیرگذار باشند. دسته سوم نیز وجود دارند که در پی دموکراتیزاسیون و بهبود روندهای حکمرانی به نفع جامعه کارگری برآمده‌اند. در مجموع، عمده این آثار در راستای آگاهی طبقه کارگر و کمک به حل مشکلات زندگی و بهبود وضعیت معیشتی و جایگاه اجتماعی و حقوقی آنها در جامعه منتشر شدند. پژوهش حاضر بیگانه از این فرایندها نیست بلکه با هدف گسترش عدالت اجتماعی، درصدد بررسی ابعاد و اهداف تأثیرگذاری جنبش‌های کارگری بر فرایند حکمرانی در دوران جمهوری اسلامی به ویژه پس از جنگ تحمیلی می‌باشد.

چهار چوب نظری تحقیق

در تحلیل طبقه کارگر و تأثیر جریان‌های کارگری در ایران، عمدتاً از نظریات مارکسیستی بهره گرفته شده است. در این پژوهش سعی بر آن است با اتکا به نظریه مصالحه‌منزاعه طبقاتی الین رایت به تحلیل موضوع پرداخته شود. اریک الین رایت در مقاله «قدرت طبقاتی کارگر، منافع طبقه سرمایه دار و مصالحه طبقاتی» بر آن است که قدرت طبقه کارگر به دو گونه‌ی مختلف بر

منافع سرمایه داران تأثیر می‌گذارد: اولی تأثیر منفی، که باعث از بین رفتن ظرفیت های سرمایه داران برای اتخاذ تصمیمات یک طرفه می‌شود؛ و دومی تأثیر مثبتی که به حل مشکلات پیش روی سرمایه داران کمک می‌کند. بر همین مبنا او مدعی می‌شود که به صورت کلی افزایش قدرت سازمانی طبقه ی کارگر باعث کاهش منافع سرمایه داران می‌شود. اما این روند تا زمانی می‌تواند برای سرمایه داران قابل تحمل باشد و ادامه پیدا می‌کند که این افزایش به وسیله ی میانجی‌هایی برای آنها سودمند واقع شود. رایت با استفاده از نظریه بازی‌ها، سه تصور مجزا از مصالحه ی طبقاتی ارائه می‌دهد: الف. مصالحه ی طبقاتی به عنوان توهم و دروغ پردازی اتحادیه های کارگری، احزاب و سرمایه داران؛ ب. مصالحه ی طبقاتی منفی: به این معنا که طبقه کارگر و سرمایه داران، به علت این که هر دو از قدرت نسبتاً "برابری برخوردارند، در صورت پی‌گیری روابط خصمانه خود، دچار فرسایش طبقاتی متقابل می‌شوند و به همین دلیل نیز نهایتاً" به مصالحه با هم تن می‌دهند (بازی مجموع صفر یا بازی برد - باخت) و ج. مصالحه طبقاتی مثبت که در آن طبقه ی کارگر و طبقه ی سرمایه دار به صورت مثبت و در نتیجه مفاهمه و عقلانیت یک بازی مجموع غیر صفر یا برد - برد را سرلوحه ی روابط طبقاتی خود قرار می‌دهند. رایت مدعی است که در دو مورد اول، تضاد به شکلی بنیادین و آشتی ناپذیر مطرح می‌شود و بنابراین همکاری دو جانبه غیر ممکن می‌شود، اما در سومی، هر کدام از طرفین در جهت بهبود وضعیت و پی‌گیری منافع خود تلاش می‌کنند و همکاری دو جانبه نیز منطقی خواهد بود. از نگاه او بر عکس تصورات (مارکسیست های سنتی و اقتصاددانان نئوکلاسیک) قدرت سازمانی کارگران در تضادی ازلی - ابدی با منافع مادی سرمایه داران قرار ندارد. به همین دلیل نیز او به مصالحه ی طبقاتی مثبت به عنوان امری منطقی و عملی امیدوارانه می‌نگرد. (رایت، ۲۰۰۰: ۹۵۸ - ۹۵۷). به نظر رایت، قدرت در تحلیل طبقاتی، می‌تواند به مثابه ی ظرفیت افراد یا سازمان‌ها برای تحقق بخشیدن به منافع طبقاتی خود درک شود. پس از آن، به قدرت سازمانی یا تشکیلاتی طبقه کارگر می‌پردازد و در آن صورت های مختلف قدرت، که از سازمان های جمعی کارگران نظیر اتحادیه ها و احزاب و حتی اشکال گوناگون دیگری نظیر شوراهای کار یا نهادهای نمایندگی... و در شرایط خاصی حتی سازمانهای محلی، نشأت می‌گیرند، تعریف می‌کند. نهایتاً" او قدرت سازمانی کارگران را در نقطه ی مقابل قدرت ساختاری کارگران قرار می‌دهد و مورد اخیر را قدرت ناشی از جایگاه کارگران در نظام اقتصادی تعریف می‌کند. او قدرت ساختاری کارگران را به قدرت

افراد در بازار کار یا به عنوان قدرت گروهی از کارگران در یک بخش کلیدی از صنعت، نسبت می‌دهد. رایت محل منازعه و نیز محل مصالحه طبقاتی را ابتدا در سه زمینه نهادی شامل کارخانه‌ها، بازارها، دولت‌ها، و سپس در سه قلمرو تولید، مبادله و سیاست دسته بندی می‌کند.

از انجایی که مباحث رایت عمدتاً^{۱۱} به قدرت سازمانی طبقه کارگر متمرکز است، او شکل غالب قدرت سازمانی کارگران در قلمرو مبادله را اتحادیه‌های کارگری، در قلمرو تولید را شورا‌های کار و در قلمرو سیاست احزاب می‌داند. مصالحه‌ی طبقاتی در قلمرو مبادله می‌تواند در بازارهای منطقه‌ای، محلی یا ملی واقع شود، در قلمرو تولید به کارخانه‌ها محدود می‌ماند و در قلمرو سیاسی در سطح دولت - ملت خواهد بود. رایت در ادامه، ابتدا مصالحه‌ی طبقاتی را بر اساس مفهوم هژمونی گرامشی و تلقی پرزورسکی از این مفهوم (به معنای تضمین بالاتر رفتن مزد همراه با افزایش سود نزد سرمایه‌داران) تبیین می‌کند و فوراً^{۱۲} نیز متذکر می‌شود که این تلقی از مصالحه، مصالحه‌ی طبقات منفی را پوشش می‌دهد و این در حالی است که او به دنبال تبیین منطق مصالحه‌ی طبقاتی مثبت است. بنابراین حرکت تحلیلی خود را با استفاده از نظریه بازی بر مبنای دو واکنش احتمالی از جانب کارگران و سرمایه‌داران در مواجهه با یکدیگر یعنی همکاری و مقاومت، آغاز می‌کند.

رابطه تشکلهای کارگری و سیاست‌های اقتصادی دولت در ۱۳۷۰-۱۴۰۰

پس از جنگ از یک سو نیروهایی که در جبهه‌ها حضور داشتند به شهرهای خود بازگشتند و خواستار اشتغال و موقعیت اقتصادی مشخصی بودند تا بتوانند به زندگی خود ادامه دهند. نیروهایی که از طبقات و اقشار مختلف مردم از جمله طبقه کارگر بودند. کارگرانی که بعضاً^{۱۳} کارهای خود را نیز به دلیل رکود اقتصادی از دست داده بودند. از سوی دیگر با کاهش شاخص‌های اقتصادی در کشور روبه‌رو بودیم. با وقوع انقلاب شاهد خروج سرمایه‌ها و سرمایه‌داران، کاهش تولید داخلی و بروز مشکلات مالی ناشی از اختلال در روابط خارجی ایران بودیم و این مشکلات بر مشکل تورم ناشی از افزایش قیمت نفت و افزایش مصرف در سال‌های قبل از انقلاب نیز افزوده می‌شد. وجود جنگ نیز بر حجم مشکلات اقتصادی افزود. در طول این سال‌ها میزان نارضایتی طبقه کارگر رو به افزایش می‌گذارد. چرا که از یک سو پایان یافتن جنگ توقعاتی را در میان مردم به وجود می‌آورد که از جمله آنها می‌توان به بهبود وضعیت معیشتی و

اشتغال و رفاه اشاره داشت. اما بنیان‌های اقتصادی کشور به طور کلی دچار آسیب‌های اساسی شده بود و ترمیم و بازسازی آنها نیازمند گذشت سال‌ها و اتخاذ سیاست‌های طولانی‌مدت بود. از سوی دیگر تورم، بیکاری، کاهش امنیت شغلی، افزایش واردات، کاهش رشد سرمایه‌گذاری، عدم تطبیق دستمزدها با تورم واقعی کالاها، اساسی‌مورد نیاز طبقه کارگر، عدم اجرای صحیح قانون کار در واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی، کاهش پوشش تأمین اجتماعی و غیره سبب گردید که این طبقه به شدت احساس ضعف و ناتوانی نماید. در حالی که انتظار کارگران بهبود شرایط اقتصادی و معیشتی، رفاه، بهداشت و درمان مناسب، مسکن متناسب با نیاز و مواردی از این دست بود. یطور کلی پس از جنگ با گسترش بازار و آزاد شدن نیروهای مصرف‌شده در جنگ سرمایه‌داری تجاری و بازاری از رشد بی‌سابقه‌ای برخوردار شد و دولت به موازت تحولات جهانی خصوصی‌سازی را به عنوان راه حل مشکلات اقتصادی در پیش گرفت. بر اساس گزارش‌های مختلف خصوصی‌سازی و تعدیل ساختاری در گسترش بیکاری نقش عمده‌ای داشت. بر طبق طرح تعدیل نیروی انسانی از سال ۱۳۷۲ به بعد بسیاری از واحدهای تولیدی با قیمت‌های نازل به بخش خصوصی واگذار شد و با توجه به ضعف ساختار قانونی سرنوشت بخش عمده‌ای از کارگران در دست کارفرمایان قرار گرفت. حزب اسلامی کار نیز به عنوان تشکیلات سیاسی طبقه کارگر شعار اصلی خود را کوشش در جهت برقراری عدالت اجتماعی، تأمین معاش عمومی، و تقلیل فواصل طبقاتی به سود طبقات پایین جامعه بخصوص طبقه کارگر عنوان می‌نمود. از سوی دیگر این حزب خود را حزب طبقه متوسط جدید، دانشگاهیان، فرهنگیان، کارفرمایان و کارمندان دولت نیز می‌داند. یکی از اهداف مشخص حزب تأمین شرایط لازم برای بیان اعتراضات طبقه کارگر از طریق اعتصاب قانونی و شناسایی این حق می‌داند. حزب معتقد است تشکلات کارگری باید حضور فعال سیاسی و قانونی بیشتر پیدا کنند و لازمه این امر اعمال واقعی حقوق مدنی و سیاسی و صنفی کارگران است. بویژه تأکید حزب بر برخورداری همگان از حقوق مربوط به تأمین اجتماعی و نقش اصلی دولت در تأمین رفاه عمومی در بین مواضع آن آشکار است. در این میان بویژه بر ضرورت تأمین بیمه بیکاری نیز تأکید می‌شود. حزب اسلامی کار اولین بار پیشنهادی در خصوص پرداخت کمک‌های نقدی به بیکاران مطرح کرد و طی بیانیه‌ای از جوانان بیکار خواست با شرکت در تجمعی در پارک شهر موضوع برقراری مستمری به بیکاران و بیمه بیکاری را مطرح کند. پس از آن برخی نمایندگان مجلس طرح پرداخت مستمری به بیکاران را

ارائه کردند

پس از انقلاب اسلامی بیشترین حوادث و اتفاقات ریشه ای کارگری را باید در نیمه اول دهه ۱۳۷۰ جستجو کرد. با پایان جنگ تحمیلی، سیاست اقتصاد لیبرالی دولت پس از جنگ زمینه تعدیل نیرو در کارخانجات شروع شد. با شروع روند واگذاری کارخانجات به بخش خصوصی (بیشتر نیروهای وابسته به قدرت)، حذف نیروی کار با بازدهی پایین در کارخانجات صنعتی و تولیدی توجیه اقتصادی پیدا کرد. این شکل از سیاست اقتصادی در دولت هاشمی، به دلیل عدم اجرای کامل قانون تازه تصویب شده کار، منجر به بیکار شدن عده زیادی از کارگران شده و در این دوره بیشتر کارگرانی که بیکار می شدند، از حق بیکاری و یا بیمه اجتماعی مشابه نیز بر خوردار نبودند. روند مبارزات کارگری در این سال ها با بالا رفتن تعداد نیروی بیکار از یکسو و افزایش تورم ناشی از برنامه اقتصادی لیبرالیستی دولت هاشمی از سوی دیگر، باعث گردید تا اعتراضات و اعتصابات کارگری وارد فاز جدیدی شود و بین کارگران و کارفرمایان مصالحه از نوع دوم رایت یعنی مصالحه منفی شکل بگیرد.

در دولت اصلاحات روند تحركات کارگران کماکان ادامه یافت. با ادامه روند لیبرالیسم اقتصادی، آمار اعتراضات و اعتصابات پراکنده در مجتمع های صنعتی و کارخانجات افزایش یافت و در این دوره، به دلیل وجود بستر سیاسی آزادتر، فعالیت کارگران در قالب تجمع در برابر نهادهای حکومتی رسمیت پیدا کرد و ابعاد لیبرالی تری به خود گرفت. نکته برجسته این اعتراضات، گسترش دامنه آن از کارخانجات دولتی به کارخانه های شبه خصوصی و کشانده شدن دامنه اعتراضات به سطح خیابان ها و شهرها بود. از طرفی دیگر، در این دوره برعکس اعتراض های دهه هفتاد که عموماً "وجه صنفی داشتند، مبارزات کارگری در کنار مطالبه پیرامون حقوق معوقه و اداره شورایی کارخانجات، پاسخگویی دموکراتیک از منظر سیاسی نیز مطالبه شد. خاتمی، در هشت سال ریاست جمهوری اش، سخنی از سیاست گذاری اقتصادی به میان نیاورد و اصلاحاتی در سیاستگذاری اقتصادی پیشنهاد نکرد. بلکه حرکت زیگزاکی لیبرالیستی که هاشمی رفسنجانی در سال های آخر ریاست جمهوری اش پیشه کرده بود ادامه داد (بهداد و نعمانی، ۱۳۹۳: ۳۱۰).

در دولت احمدی نژاد، تصور اولیه این بود که زمینه تحقق مطالبات کارگران در مقایسه با دوران پیشین، وضعیت بهتری خواهد یافت اما این هم تحقق نیافت. دولت ایشان نیز به برخورد با سندیکاهای کارگری مختلف و حذف بسیاری از تشکل های کارگری پرداخت. این موضوع تا

جایی گسترش یافت که تحرکات کارگری به یکی از معضلات عمده دولت وقت تبدیل شد. انتخاب احمدی نژاد به ریاست جمهوری در تیر ۱۳۸۴، با تلاش سازماندهی شده بر پایه ی برنامه ای پوپولیستی، پیچیدگی بیشتری به اقتصاد سیاسی ایران داد. در همان زمان، احمدی نژاد در مبارزه انتخاباتی با هاشمی رفسنجانی نظر بسیاری از خرده بورژواهای سستی، محرومان و فقرای شهری و روستایی را به خاطر برنامه های پوپولیستی عدالت اجتماعی و ضد فساد جلب کرد. رای به احمدی نژاد، دستکم تا اندازه ای رای مخالف به لیبرالیسم اقتصادی هاشمی رفسنجانی بود.

ریشه بخش گسترده ای از اعتراضات کارگران در دولت های دهم و یازدهم به دوران قبل بازمی گشت و در سیاست واگذاری کارخانجات دولتی به بخش های نظامی و وابسته به قدرت (نوع جدیدی از خصوصی سازی موسوم به خصولتی) قرار داشت که افراد آن هیچ شناختی نسبت به شرایط کارخانه نداشته و روابط کارگر - کارفرما را صرفاً از منظر کنترل و سرکوب تلقی می کردند. رشد فزاینده تحرکات کارگری نشان می دهد که دولت روحانی نیز مانند دولت های پیشین، مطالبات کارگران و تحرکات کارگری را صرفاً از زاویه رسمی و به نمایندگی از تشکل های دولتی کارگران مانند خانه احزاب و سندیکاهای دولتی به رسمیت می شناسد. ریشه مهم اعتراضات در این دوره، از ضعف مدیریت ساختاری، ماهیت سیاست خصوصی سازی و واگذاری کارخانجات دولتی به بخش خصولتی وابسته به قدرت نشأت می گیرد. در حقیقت سیاست دولت های یازدهم و دوازدهم هم بیانگر آن است که مطالبات کارگران در قلمرو تولید (تشکل های موجود کارگاهی)، قلمرو مبادله (ساختار تشکیلات استانی و سراسری کارگران) و قلمرو سیاست (وضعیت احزاب کارگری)، نه تنها محقق نگردیده است بلکه، ضعف قدرت سازمانی کارگران ایرانی را نیز در پی داشته است (خیراللهی، ۱۳۹۵: ۲۲۳). دولت روحانی و تیم اقتصادی اطراف او کتمان نکرده اند که هزینه بالای دستمزد نیروی انسانی، مانع تحرک بازار و رشد تقاضاست. چشم اتاق فکر اقتصادی روحانی، به بخش خصوصی بود. آنها معتقد بودند که با پایین نگه داشتن دستمزد، انگیزه سرمایه گذاری بالا می رود و شغل های جدیدی ایجاد می شوند. بر همین اساس به کارگران توصیه می کردند. که با دستمزد پایین کنار بیایند، به این امید که بازار کار رونق بگیرد. به زبان ساده، این تیم می خواست مازاد عرضه به تقاضا در بازار کار را با ارزان کردن نیروی کار جبران کند.

الف) تشکل‌های کارگری در ۱۳۷۰-۱۴۰۰

۱- شورای اسلامی کار

در مورد شورای اسلامی کار باید گفت که در قانون، از شورا به عنوان بازوی مدیریت یاد شده است. شورا مشاور مدیریت است و نقش آن می‌بایست یاری رساندن به اداره بهینه کارگاه باشد که متأسفانه هم در قانون شوراها و هم در قانون کار، شورا را در حد یک تشکل کارگری به معنای سازمان مدافع کارگران تنزل داده‌اند. این امر تحدید مسئولیت‌ها و وظایف را به دنبال داشته و در عمل مشکل ایجاد می‌کند. اگر دقت شود درمی‌یابیم که شورای اسلامی کار منحصر "نماینده کارگران نیست بلکه نماینده مدیریت هم هست و بر همین پایه اگر به آن نهاد اطلاق شورا می‌شود، این تنها یک اسم است و بار ارزشی خاصی نباید پیدا کند. سؤال اینجاست که چگونه مجموعه‌ای از نمایندگان کارگران و نماینده مدیریت، در مقابل کارفرما، برای حفظ منافع صنفی کارگران قرار می‌گیرد؟ بدیهی است که با توجه به منطق تشکیل این شورا، این نهاد می‌بایست در کنار کارفرما و همراه و مشاور کارفرما برای اداره بهتر کارگاه و همچنین برای انعکاس نظرات کارگران در جهت مدیریت بهینه کارگاه انجام وظیفه نماید. متأسفانه این اشکال عمده هم به قانون کار و هم به قانون شورای اسلامی کار وارد است. بر طبق تبصره ۴ ماده ۱۳۱ ق. ک. ۱۳۶۹، در بیان تشکیلات و نمایندگی کارگران مقرر می‌دارد: کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند. بدین ترتیب از نظر سختیت صنفی، شورای اسلامی کار تشکیلات کارگری تلقی شده است. در بررسی فلسفه وجودی شورای اسلامی کار در قانون اساسی در می‌یابیم که تمام عناصر و نیروها و کادرهای موجود (کارکنان، کارگران و مدیران) در واحدهای (اقتصادی - تولیدی - صنعتی - کشاورزی - آموزشی - اداری و غیره) به طور مؤثر و به طریق شورایی، در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در امور همکاری داشته باشند. در بحث‌های مفصلی که در این خصوص به عمل آمده دو نظر حاصل شده است: یکی این که، همکاری کارگران و کارکنان با مدیران جنبه مشورتی و نظر خواهی داشته باشد (سیستم از پائین به بالا)، ولی از نظر اداره و تصمیم‌گیری و اجرا، سیستم از بالا به پائین باشد (صائب بودن اراده مدیر)؛ دوم این که، علاوه بر مسئولیت و نظر خواهی، کارکنان و کارگران به همراه مدیران در تصمیم‌گیری‌های اجرایی نقش داشته باشند (حافظیان، ۱۳۸۰: ۱۰۵ - ۱۰۴ - ۱۰۳).

۲- انجمن صنفی کارگران

از زمانی که اولین آیین نامه چگونگی تشکیل و حدود اختیارات انجمنهای صنفی کارگران در سال ۱۳۷۱ در هیئت وزیران تصویب شد، این نوع از تشکلهای نیز به لحاظ قانونی در کارگاهها حق حیات یافتند. می توان ادعا کرد که انجمنهای صنفی، در قیاس با شوراهای اسلام کار، ماهیت غیر سندیکایی کمتری دارند و به مراتب دموکراتیک ترند. اما باید توجه داشت که تقریباً در سه دهه ای که از تصویب قانون کار می گذرد، این تشکل کارگری نیز تغییرات حقوقی سرنوشت سازی داشته است. در بررسی وضعیت حقوقی انجمنهای صنفی به صورت مشخص با دو سند مواجه ایم. اولین سند با عنوان آیین نامه ی چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط، موضوع موضوع ماده ی ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و دیگری آیین نامه جایگزین آن با همین عنوان (البته با جایگزینی عبارت نحوه ی عملکرد به جای چگونگی عملکرد هر دو مصوب هیئت وزیران ۱۰/۶/۱۳۷۱، ۸/۸/۱۳۸۹). در هر دو آیین نامه تصریح شده است که انجمن صنفی کارگری در سطح کارگاهی، در کارگاه های حداقل ده کارگر و در سطح صنفی نیز با حضور حداقل پنجاه نفر قابل تأسیس است. در آیین نامه اول هیچ محدودیتی برای اقدام به تأسیس با عضویت در مجمع عمومی، هیئت مدیره یا عضویت به عنوان بازرس انجمنهای صنفی وجود ندارد و هیچ هیئتی نیز برای نظارت بر فعالیتهای آن پیش بینی نشده است. کارفرما و دولت هم حقی برای داشتن نماینده در ساختار این تشکل ندارد. در فصل وظایف هم با واقع بینی بیشتر در نسبت به آیین نامه ها و قوانین مرتبط با شورای اسلامی کار - تا حدودی بر فعالیتهای صنفی برای حفاظت از حقوق معیشتی و رفاهی کارگران تأکید شده است. با وجود این، باز هم به نظر می رسد این تشکل نیز عمدتاً "نقشی مشورتی دارد و موجودیت آن، همچون شورای اسلامی کار، بیشتر برای مصالحه بین کارگران و کارفرما و همچنین کنترل اعتراضها است طبق ماده ی ۱۶۰ قانون کار سال ۱۳۶۹، ترکیب ۹ نفره ی هیئت های حل اختلاف شامل سه نماینده ی کارگری، سه نماینده ی کارفرمایی و سه نماینده دولت است. یعنی اثریت مطلق در این هیئت ها نیز از آن کارفرمایان و دولت است و به همین دلیل طبق استانداردهای پیش گفته انحلال انجمنها ی صنفی با این هیئتها مصداق دخالت دولت و کارفرمایان در امور تشکل های کارگری است (خیراللهی، ۱۳۹۷: ۴۷-۴۶).

۳- نمایندگان کارگران

در قانون کار سال ۱۳۶۹ نماینده ی کارگران به عنوان یک تشکل کارگری در کنار انجمن صنفی و شورای اسلامی کار به رسمیت شناخته شد. البته ناگفته نماند که نماینده ی کارگران از این حیث که تنها راه سازمان یابی کارگران در کارگاههایی کمتر از ۱۰ نفر شاغل است، اهمیت زیادی دارد. در آیین نامه های مربوط به نمایندگان کارگران داشتن تابعیت ایران جزو شرایط لازم برای داشتن حق رأی دادن به کاندیداها و شرکت در انتخابات کارگاه عنوان شده است هم چنین التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و عدم وابستگی به احزاب و گروههای سیاسی غیر قانونی است. طبق ماده ۵ آیین نامه نخست، هیئتی مرکب از نماینده ی واحد کار و امور اجتماعی، یک نفر از کارگران باسواد و معتمد همان واحد که کاندیدای نمایندگی نباشد و نماینده ی کارفرمای همان واحد مسئول تطبیق شرایط داوطلبان نمایندگی کارگران هستند. فراموش نکنیم که هیئت مدنظر ماده ی ۲۲ قانون شورای اسلامی کار همان هیئتی است که سه نماینده ی از هفت نماینده ی آن کارفرمایان هستند و یک نماینده هم از طرف دولت در آن حضور دارد. در مورد وضعیت حل اختلاف نیز کمی قبل تر توضیحات لازم را ارائه دادیم. همه ی اینها بدان معناست که برای نماینده ی قانونی کارگران شدن ۱- باید حتماً "صلاحیت فرد را کارفرمایان و دولت احراز کرده باشند ۲- آن فرد می تواند کار فرما یا مدیر منتصب کارفرمای کارگاه مورد بحث نیز باشد ۳- اگر کارفرما یا مدیر هم نباشد باز تمام ماجرا نخواهد بود، زیرا کارفرما یا مدیر واحد هر زمان که بخواهد می تواند با نفوذ خود در هیئت نظارت منطقه یا هیئت حل اختلاف آنجا، او را از کار اخراج و بعد اعتبار نامه نمایندگی اش را لغو کند. البته قدرت و حق اخراج این فرد برای دولت نیز به طریق اولی در قانون محفوظ است. گذشته از این موارد، در نهایت باید مدعی شد که وظایف و اختیارات نماینده ی کارگران، درست مثل وظایف و اختیارات اعضای شوراهای اسلامی کار و انجمنهای صنفی، بیش تر مشورتی است و برای حل اختلافات و مصالحه با کارفرما برنامه ریزی شده است (حافظیان، ۱۳۸۰: ۱۳۳-۱۳۰).

۴- خانه کارگر

در ماده ی ۲۰ اساسنامه خانه کارگر حیطة وظایف این تشکیلات به صورت چنین توصیه هایی پیش بینی شده است: خانه کارگر می تواند به جهت توسعه ی فرهنگی و ارتقای سطح علمی

و آگاهی کارگران در زمینه های صنفی، اقتصادی، اجتماعی، فنی و سیاسی اقدامات ذیل را به عمل آورد: ۱- انتشار روزنامه، هفته نامه، ماهنامه، سالنامه و یا کتب و جزوات مورد نیاز؛ ۲- همکاری با مراکز علمی و فرهنگی، آموزشی، ورزشی، فنی و دانشگاهی و اقدام جهت ایجاد مراکزی از این قبیل؛ ۳- به منظور تبادل اطلاعات با مراکز رسانه ای و اطلاع رسانی و ایجاد خبرگزاری و سایت خبری در سراسر کشور ۴- تشکیل کانونهای مستقل آموزشی؛ ۵- خانه کارگر می تواند جهت ارائه خدمات رفاهی، ورزشی، تفریحی و حمایتی و ایجاد مراکز مربوطه اقدامات لازم را به عمل آورد. از اساسنامه و محتوای کلی مرامنامه خانه کارگر متوجه می شویم که اولاً "وضعیت صنفی و سیاسی خانه کارگر در دهه های اخیر کاملاً" نامشخص بوده، به گونه ای که عملکرد این تشکیلات همواره بین دو قطب یک حزب سراپا سیاسی و یک تشکیلات کارگری فراگیر نوسان داشته است، اما نشانه های روشنی از غلبه خطی مشی سیاسی در عملکرد این تشکیلات به چشم می خورد. در ثانی، علیرغم ادعاهای صنفی این حزب یا تشکل سیاسی، در شرح وظایف پیش بینی شده در اساسنامه این تشکیلات هیچ نشانه ای از وظایف متعارف یک تشکل کارگری نظیر نمایندگی کارگران، سامان دادن به اعتراضات، چانه زنی با کارفرمایان و غیره دیده نمی شود. در مرامنامه این تشکیلات نیز اگر از کلی گویی هایی نظیر تلاش برای خود کفایی و استقلال کشور، ریشه کن کردن فقر و حمایت از توسعه و تحکیم روابط برادرانه با همه مسلمانان بویژه کارگران مسلمان و کمک به محرومان و مستضعفان جهان بگذریم، هیچ گونه هدف، برنامه یا شرح وظایف خاص تشکلهای کارگری دیده نمی شود. ثالثاً، "وضعیت حقوقی این تشکیلات کاملاً" مبهم است در ماده ی ۲۱ اساسنامه (انحلال بر اساس مواد ۱۶ و ۱۷ قانون فعالیت احزاب و گروهها این تشکیلات خود را حزب می داند، اما در تبلیغات رسانه ای خود را کنفدراسیون عالی کارگران معرفی می کند. خانه کارگر به لحاظ ساختار حقوقی، اداری و از همه مهمتر سیاسی، تنها تشکیلات کارگری بازمانده ار دوران پهلوی است و عملکرد این تشکیلات بیش تر مبتنی بر مقتضیات قانون کار در سال ۱۳۳۷ است. به همین دلیل ساختار این تشکیلات با ساختار حقوقی تشکلهای کارگری فعلی و فصل ششم قانون کار سال ۱۳۶۹ هم خوانی ندارد(خیراللهی، ۱۳۹۷: ۵۴ تا ۵۲). به نظر می رسد چون در سالهای پس از انقلاب هم چنان به کارکرد سیاسی آن نیاز بوده، توانسته است به حیات خود ادامه دهد و وظیفه نظارت بر تشکلهای کارگری و جهت دهی حاکمیتی آنها را در حکومت جدید نیز بر عهده گیرد. با همین منطقی، این سازمان، تشکیلات یا

حزب سیاسی، به صورتی کاملاً^۱ استثنایی و با رفتاری فرا قانونی، در حالی که در هیچ جای قانون کار سال ۱۳۶۹ یا قوانین مربوطه از پدیده ای به نام کنفدراسیون عالی کارگران (یا خانه کارگر به طریق اولی اتحادیه های کارگری ذیل این کنفدراسیون - نامی برده نشده است، خود را کنفدراسیون عالی کارگران می نامد و اتحادیه هایی نیز بر مبنای اساسنامه ی خود ایجاد کرده است. لفظ اتحادیه برای خانه کارگر سطحی از فعالیت تشکیلاتی پایین تر از کنگره، شورای مرکزی و دبیر کل است و در عالم واقع هیچ ربطی به اتحادیه کارگری در معنای متداول آن ندارد. با وجود این، تشکیلات خانه کارگر در ده سال اخیر اسرار و پافشاری زیادی برای استفاده از این تشابه اسمی داشته و تا به حال دست به تأسیس چندین اتحادیه کارگری زده است، از جمله اتحادیه ی کارگران پیمانی و قراردادی، اتحادیه پیشکسوتان جامعه ی کارگری اتحادیه ی کارگران شهرداری تهران، اتحادیه کارگران خودرو سازی ها، اتحادیه ی کارگران پوست و چرم، اتحادیه ی زنان کارگر، اتحادیه صنعت کاغذ و اتحادیه ی صنعت برق و لوازم خانگی. جالب اینجاست که تأسیس این اتحادیه ها، یا لاقلاً استفاده خانه کارگر از عنوان اتحادیه، با هیچ مشکل و منع حقوقی و قضایی خاصی مواجه نمی شود. در حالی که کارگران در کارگاهها و کارخانه ها به هیچ وجه حق ندارند از این نام برای تشکلهای خود استفاده کنند (ایلنا، ۱۳۹۵ - ۲). در عمل اعضای شورای مرکزی خانه ی کارگر از سال ۱۳۵۸ تا کنون بصورت ثابت تنها سه نفر بوده اند و دبیر کل فعلی این تشکیلات نیز ۲۶ سال است تغییر نکرده است. بنابر این به نظر نمی رسد، حتی با تشکل کارگری فرض کردن خانه ی کارگر و اتحادیه های وابسته به آن، باز هم بتوان ساختار این تشکیلات را هم در زمینه استقلال از دولت و هم آزادانه و دموکراتیک بودن، منطبق با استانداردهای سازمان بین المللی کار دانست.

ب) سیاست های اقتصادی دولت در ۱۳۷۰ - ۱۴۰۰

۱- بی ثبات سازی نیروی کار

در پی بروز شیوه های جدید در اقتصاد سیاسی، شکل روابط کاری در چند دهه ی اخیر به گونه ای معنا دار از فرم استاندارد به فرم غیر استاندارد و بی ثبات تغییر یافته است. به انتشار یک گزارش نیمه رسمی توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی؛ این وزارتخانه بعد از گذشت نزدیک به ۲۰ سال از بروز مشکل همه گیری قراردادهای موقتی در بازار کار ایران،

در شهریور ماه ۱۳۹۳، ذیل رونمایی یکی از طرح‌های خود در زمینه‌ی سامان دادن به وضعیت قراردادهای موقت تحت عنوان طرح تأمین امنیت شغلی کارگران و تأمین امنیت سرمایه‌گذاری کارآفرینان، به صورت ضمنی و تلویحی اعلام کرد که بیش از ۹۳ درصد از قراردادهای منته‌در بازار کار ایران را قراردادهای موقت یک ماهه، سه ماهه و بعضاً "یکساله تشکیل می‌دهند (روزنامه کار و کارگر، شماره ی ۶۱۳۳۳). حال اگر بپذیریم که اخیراً" بیش از ۹۳ درصد از قراردادهای کار در ایران، موقتی بوده‌اند، با در دست داشتن جمعیت کارگران ایرانی می‌توان به عدد نسبتاً "دقیقی از قراردادهای موقتی در بازار کار دست یافت. اما دست‌یابی به این هدف مهم به سادگی میسر نیست؛ چرا که نه تنها تعداد کل کارگران ایرانی، داده‌هایی مشخص نیست، که حتی در مورد تعداد مشمولان کار نیز در اسناد آماری منتشر شده توسط مرکز آمار ایران و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، هیچ عدد و رقمی وجود ندارد. بنابراین اینجا صرفاً" می‌توانیم به روایت‌های مختلف شاخص‌ها و آمارهای - تاحدودی - مرتبط با موضوع، رجوع به ارائه‌ی تخمین‌هایی در این رابطه بسنده کنیم. هر کسی می‌تواند ادعا کند که عده‌ی زیادی از کسانی که توسط نظام رفاهی موجود به عنوان کارگر شناسایی شده‌اند، اساساً" به لحاظ نظری و با استاندارد های تئوریک پذیرفته شده، کارگر به حساب نمی‌آیند. برای مثال فرهاد نعمانی و سهراب بهداد (۱۳۸۹) اعضای طبقه کارگر ایران در سال ۱۳۸۵ را چیزی در حدود ۶ میلیون نفر از جمعیت ۲۰ میلیون نفری نیروی کار شاغل تخمین زده‌اند. عده‌ای نیز کارگر را تنها آن کسانی می‌دانند که مشغول کار مولد است و حتی کارکنان مزدبگیر بخش خدمات را از شمار کارگران کسر می‌کنند. یا کسانی دیگر که با تعریفی بسیار فراختر تمایل دارند که حتی همه‌ی اعضای طبقه متوسط از کارمندان و مدیران بخش خصوصی و دولتی تا پزشکان و اساتید دانشگاه‌ها را نیز کارگر حساب کنند.

رئیس اتحادیه‌ی کارگران قراردادی و پیمانی (وابسته به خانه‌ی کارگر) در اردیبهشت ماه ۱۳۹۱ سال تعداد مشمولان قانون کار در کل کشور را رقم ۸ میلیون نفر ذکر کرده و میزان قراردادهای مدت موقت را چیزی در حدود ۸۰ تا ۸۵ درصد دانسته است و تعداد کارگران شاغل در بنگاهها و واحدها مختلف اقتصادی کشور در بخش‌های مختلف خصوصی، دولتی و تعاونی، که دارای قراردادهای کاری موقت و پیمانی هستند. را رقم ۵۵ تا ۶۱ میلیون نفر اعلام کرده است (خبرگزاری مهر، کد خبر: ۱۶۰۰۴۷۳ مورخ ۲۵ / ۲ / ۱۳۹۱). خبرگزاری مهر در آذر ماه سال ۱۳۹۲، به صورت تلویحی از وجود ۱۶.۵ میلیون کارگر خبر می‌دهد که ۱۱ میلیون آنها

مشمول قانون کار و ۵ میلیون دیگر فاقد هر نوع بیمه یا کد شناسایی هستند. نمایندگان کارگران جمهوری اسلامی ایران نیز در یک صدمین اجلاس هیئت کنفرانس بین‌المللی کار در ژنو، خود را به عنوان نماینده ۱۷ میلیون کارگر ایرانی به حضار معرفی می‌کند. به این ترتیب و با در نظر داشتن آمار کارگران فاقد کد شناسایی و بیمه و هم‌چنین با داشتن اطمینان از شیوع حداقل ۹۳ درصدی قراردادهای موقت در بازار کار به راحتی می‌توان از وجود دست‌کم ۱۶ میلیون کارگر موقت در بازار کار ایران سخن گفت (قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی، ۱۳۹۰: ۱۳).

در تعریف مرکز آمار و اطلاعات راهبردی این وزارتخانه از دامنه‌ی شمول قانون کار چنین می‌خوانیم: هر کار تابعی که در زمره‌ی یکی از موارد ذیل نباشد: ۱- تابع مقررات استخدامی خاص، ۲- تابع قانون و مقررات مصوب توسط مرجع مجاز. غیر از آن حتی اگر تعداد بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی را نیز در نظر بگیریم، آمار مستشر شده در این رابطه، شامل تعداد بیمه‌شدگان اجباری، توافقی، مقرری بگیران بیمه‌ی بیکاری و بیمه‌شدگان طرح‌های بیمه‌ای خاص است. بر این مبنای آمار بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی تا پایان آذر ماه سال ۱۳۹۵ حدود ۱۳ میلیون ۶۰۰ هزار نفر بوده است، که از این میان، ۹ میلیون ۴۰۰ هزار نفر بیمه‌شده اجباری و ۳ میلیون ۸۰۰ هزار نفر نیز بیمه‌شدگان طرح‌های بیمه‌ای خاص نظیر رانندگان، مشاغل و حرف‌آزاد، کارگران ساختمانی، بافندگان و سایر موارد بوده‌اند (مرکز اطلاعات و آمار راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۵: ۳۰). مشخص است که مشاغل آزاد، بیمه‌شدگان اختیاری و مواردی از این دست را با هیچ معیاری نمی‌توان کارگر به حساب آورد. حال اگر تنها بیمه‌شدگان اجباری، مقرری بگیران بیمه‌ی بیکاری، کارگران ساختمانی و بافندگان را کارگر فرض کنیم، آن‌گاه تا پایان آذر ماه سال ۱۳۹۴ با تعداد ۱۰۹۳۸۳۹۰ کارگر در کل کشور مواجه خواهیم بود که سهم بیمه‌ی آنها به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود. اما این رقم به هیچ وجه نمی‌تواند تعداد کل کارگران مشمول قانون کار به حساب آید، چه رسد به جمعیت کل کارگران کشور. یعنی جمعیت مشمولان قانون کار به علاوه‌ی آن دسته از کارگرانی که تحت شمول قانون کار نیستند. نظیر کارگران مهاجر، کارگران شاغل در بخش غیر رسمی اقتصاد و کارگرا مشغول به کار در مناطق آزاد ویژه و غیره. دوم، طبق داده‌های سال‌نامه آماری کشور، در سال ۱۳۹۴ نرخ مشارکت اقتصادی ۳۸.۲ درصد بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵: ۱۸۷)، یعنی ۳۸.۲ درصد از جمعیت بالای ده سال کشور در فعالیتهای اقتصادی مشارکت داشته‌اند. وضعیتی که از بازار کار

ایران و جمعیت عظیم کارگران که شرح مختصر آن آمد در زمینه حقوقی کاملاً" با آن چیزی که روی کاغذ در قوانین بالا دستی و میانی موجود است در تبیین قرار دارد. قانون گذار در اصل بیست و دوم قانون اساسی به صراحت شغل اشخاص را در ردیف مواردی هم چون حیثیت، جان و مال آنها قرار داده است و همگی را از تعرض مصون اعلام می کند. قانون گذار در اصل چهل و سوم نیز پس از تأکید بر تأمین نیازهای اساسی در بند اول، بند دوم را به تأمین شرایط و امکانات کار برای همه اختصاص داده است و پس از آن نیز در بند سوم چنین امر کرده است: تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعت کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد. از قانون اساسی هم که بگذریم، فصل دوم (مواد ۷ تا ۳۲) قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مصوب سال ۱۳۶۹، مجمع تشخیص مصلحت نظام) نیز تماماً" به مسئله ی امنیت شغلی کارگران اختصاص یافته است و همین خود نشان از توجه نسبی قانون گذاران به مقوله ی تأمین امنیت شغلی کارگران در سالهای تصویب این قانون دارد. اما جالب این جاست که با وجود این تأکیدات تقنینی، کارشناسان امر (در حوزه ی اقتصاد سیاسی، حقوق کار و جامعه شناسی کار و شغل) عموماً" ریشه ی مشکلات فعلی کارگران ایرانی و موقتی بودن مشاغل در ایران را به ایرادات موجود در همین قانون نسبت می دهند. بنابراین به نظر می رسد پرداختن به این قانون و مشکلات آن برای این پژوهش اهمیت بسیاری دارد. قانون کار جمهوری اسلامی ایران در شرایط و اوضاع و احوالی کاملاً" انقلابی و عدالت خواهانه تهیه شده است، اما فرایند تقریباً" یازده ساله نگارش تا تصویب و اجرایی شدن این قانون، شرایط را برای چانه زنی گروههای سیاسی، اشخاص ذی نفع و فراكسیونهای مختلف قدرت اقتصادی، و بالطبع، انجام جرح و تعدیل های متعدد در مراحل مختلف تصویب توسط آنها (از کمیونهای تخصصی مجلس شورای اسلامی تا شورای نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت) مهیا ساخت (عراقی، ۱۳۸۹: ۸۶ - ۸۱). علاوه بر این، برخی نارسایی ها، عدم شفافیت ها و بی دقتی های سرنوشت ساز در انتخاب واژگان و اصطلاحات، مزید بر علت شده است، تا متن قانون کار در دهه های بعد، خود مهم ترین منبع برای عدول از اهداف ادعایی خود و سوء استفاده های ذی نفعان اقتصادی علیه کارگران و مشمولان این قانون به حساب آید. در بحث ما یعنی قراردادهای موقت، در اولین نگاه و با مطالعه سطحی قانون کار ۱۳۶۹، کاملاً" مشخص است که این قانون در جهت سرو سامان دادن به روابط

کار دائمی و قراردادهای کار مدت غیر موقت تدوین شده است. بدین معنا که این قانون قراردادهای مدت موقت را مواردی کاملاً استثنایی و مبتنی بر اضطرار موقعیتی می‌داند و نه یک رویه‌ی مستقل و نیرومند در برابر قراردادهای دائمی و چه بسا رویه‌ی اصلی و غالب در بازار کار. اما در سال‌های دهه‌ی هفتاد و هشتاد خورشیدی بنا به تغییر رویکرد دولت و حاکمیت، تفسیرهای کاملاً متفاوت با نگاه جاری در قانون کار، از این قانون به عمل آمد. البته ضعف‌های معنایی و زبانی متن این قانون نیز در این تفسیرهای متعارض حقوقی بی‌تأثیر نبوده است اما نمی‌توان نقش سیاستگذاران و مجریان این قانون در قلب محتوای آن را نادیده گرفت.

همواره یکی از اصلی‌ترین برنامه‌های اقتصادی هر دولتی در دوران تقریباً ۲۵ ساله‌ی اخیر، اصلاح و بهینه‌سازی قانون کار و احیاناً سرو سامان دادن به وضعیت قراردادهای موقت بوده است. بر همین مبنا در دو دهه‌ی اخیر طرح‌ها، لوائح، دستورالعملها و پیش‌نویس‌هایی برای تغییر قانون کار مطرح شده است اما تا کنون هیچ‌یک از آنها به سرانجام نرسیده‌اند. این طرح‌ها عموماً یا در کارگروه‌های کارگری و کارفرمایی شورای عالی کار محل اختلافات واقع شده‌اند، یا در مجلس روند تصویب آنها به مشکل برخوردیده یا به علت اعتراضات کارگری ترجیح داده شده است که مختومه و بایگانی شوند. اولین زمزمه تغییر در قانون کار به سالهای ابتدایی دهه هفتاد و دولت وقت بر می‌گردد که خواستار اصلاحاتی در این قانون شده بود. دولت بعد نیز با هدف پیوستن به سازمان تجارت جهانی، تغییر قانون کار را لازم می‌دانست و روابط خود را با سازمان بین‌المللی کار افزایش داده بود. اما متن قانون کار در دولت‌های اصطلاحاً "سازندگی و اصلاحات دست نخورده باقی ماند. عمده‌ی فعالیت‌های عمل‌گرایانه این دولت‌ها به تغییرات حقوقی دیگری از جمله تصویب قانون مجزای کار برای مناطق آزاد و ویژه‌ی اقتصادی و هم‌چنین پیش‌راندن سیاست تعدیل نیروی انسانی (در دولت سازندگی) و حذف کارگاه‌های زیر ۵ و ۱۰ نفر از شمول قانون کار مربوط بود، که تغییراتی بنیادین در بازار کار به حساب می‌آیند. همان‌طور که اشاره شد، خواست ایجاد تغییراتی در قانون کار از همان سال‌های ابتدای دهه‌ی هفتاد هم از طرف دولت موقت، هم کارفرمایان و هم کارگران ابراز شده بود، به گونه‌ای که این خواسته‌ی تقریباً "عمومی عیناً" در قانون برنامه‌ی چهارم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی (مصوب مجلس شورای اسلامی، به شماره‌ی ۵۹۵۱۵، ۱۱ / ۶ / ۱۳۸۳) گنجانده شد. در بندهای ه و ز از ماده‌ی ۱۰۱ این قانون با استفاده از اصلاحاتی نظیر کار شایسته و تأکید بر سه

جانبه‌گرایی دولت موظف به اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات آیین اجتماعی و روابط کار به منظور ایجاد انعطاف بیشتر در بازار کار و هم‌چنین انطباق قوانین و مقررات ملی با استانداردها و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی، کنسولی شده است. علاوه بر این، مکلف شدن دولت به ایجاد تغییرات و اصلاح قانون کار، در ماده ۷۳ از قانون برنامه ۵ ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴ - ۱۳۹۰) (مصوب مجلس شورای اسلامی، به شماره ۷۳۲۸۵ / ۱۹، مورخ ۳۰ / ۱۰ / ۱۳۸۹)، البته این بار با ذکر مدت مشخص (ظرف مدت سال اول اجرایی شدن این قانون) مورد تأکید قرار گرفت. بنابراین دولت‌های نهم، دهم و یازدهم به صورت قانونی همواره موظف به ارائه ی لوایحی برای تغییر قانون کار بوده‌اند. و این خود یکی از دلایل وجود چند پیش‌نویس و دستورالعمل‌هایی بی‌سرانجام برای تغییر قانون کار در دهه‌های ۸۰ و ۹۰ شمسی بوده است.

۲- کاهش سطح دستمزدها و تحدید حمایت‌های اجتماعی

تعیین حداقل دستمزد سراسری، نه در قوانین کار پیش از انقلاب و نه در قانون کار سال ۱۳۶۹، پیش‌بینی نشده است و به همین دلیل باید اقدامات حاکمیت جدید در این زمینه را به لحاظ حقوقی صرف، مغایر با قوانین قبل و بعد از انقلاب به شمار آورد. به این ترتیب در فاصله مابین انقلاب تا تصویب قانون کار جدید در سال ۱۳۶۹، شورای عالی کار، هر ساله حداقل دستمزد را به صورت سراسری برای تمام کارگران کشور تعیین می‌کرد و پس از آن نیز، با وجود تأکید قانون کار سال ۱۳۶۹ بر تعیین حداقل دستمزد به صورت منطقه‌ای یا برای صنایع مختلف، رویه‌ی فوق‌تر از زمان حاضر بدون تغییر تداوم یافته است (به نقل از یزدانی، ۱۳۸۹: ۱۶۱). با تصویب قانون کار سال ۱۳۶۹ (مجمع تشخیص مصلحت نظام، شماره ۲۶۷ / ۸۸۴۰ / ق، مورخ ۲۹ / ۰۸ / ۱۳۶۹) تغییراتی اساسی در حیطه‌ی حقوقی دستمزدها ایجاد شد. مبحث اول از فصل سوم این قانون (مواد ۳۴ تا ۵۰) به صورت عام به مسئله مزد کارگران اختصاص یافته است.

بر اساس آمارهای سازمان تأمین اجتماعی، ۷۰ درصد از بیمه‌شدگان این سازمان در سال ۱۳۹۴ در گروه دستمزدی ۷۱۲ هزار تومان تا ۱ میلیون تومان قرار داشته‌اند و تنها ۸ درصد از بیمه‌شدگان این سازمان دستمزدی بالاتر از ۲ میلیون تومان در آن سال دریافت کرده‌اند. میانگین دستمزد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی در همین سال ۹۴۹ هزار اعلام شده است (سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۵: ۲۱). اگر بخواهیم دستمزد و تعداد میلیونی کارگران بیمه‌نشده از قبیل کارگران غیر رسمی و مهاجر که عموماً "دستمزدهای بسیار پایینی دارند، را در آمارهای سازمان تأمین

اجتماعی لحاظ کنیم، قطعا" هم تعداد کارگران اصطلاحاً" حداقل بگیر از ۷۰ درصد بیشتر خواهد شد و هم میانگین دستمزدها به حداقل دستمزد رسمی نزدیکتر می شود. این بدان معنا است که در حال حاضر، دستمزد اکثر قریب به اتفاق کارگران ایرانی بسیار نازل (یعنی در بهترین حالت در حد حداقل دستمزد رسمی) است. وقتی این مسئله ی مهم را در کنار واقعیت وجود شکاف معیشتی عمیق و مداوم میان حداقل دستمزدها با هزینه های معیشتی کارگران، قرار دهیم، قاعدتا" باید بروز مسائل اجتماعی و اقتصادی گوناگونی در رابطه با کارگران را نیز در تحلیل خود محتمل بدانیم. اولین و محتمل ترین مسئله ناشی از وضعیت نابسامان دستمزد ها، طبق گفته دبیر کل کانون عالی شورا های اسلامی کار ۷۰ درصد کارگران عملا" در فقر به سر می برند (خبرگزاری تسنیم، ۱۳۹۳، کد خبر: ۶۵۵۹۱۳، تاریخ انتشار: ۲۷ / ۱۱ / ۱۳۹۳). فقر شایع میان کارگران با توجه به جمعیت بزرگ و قابل توجه آنان، به صورت غیر مستقیم باعث شیوع فقر عمومی در سطح جامعه نیز شده است؛ به گونه ای که ۸ درصد مردم ایران (۶ میلیون ۴۰۰ هزار نفر) با درآمد کمتر از دو دلار در روز زندگی می کنند (نقل از روزنامه شرق، شماره: ۲۳۹۸، تاریخ انتشار: ۲۴ / ۰۶ / ۱۳۹۴). طبعاً" تعمیق شکاف معیشتی کارگران و فقر عمومی ناشی از آن، خود باعث بروز مسائل دیگری نیز شده است. کارگرانی که از پس هزینه های معیشت خود و خانواده هایشان بر نمی آیند، مجبور به افزایش ساعات کار روزانه ی خود در قالب اضافه کاری و اشتغال در موقعیت های شغلی دوم - حتی سوم - هستند. مطابق با داده های مرکز آمار، در سال ۱۳۹۵، سهم شاغلین با زمان کار بالای ۴۹ ساعت در هفته، ۴.۳۸ درصد از کل شاغلین کشور (۲۵ میلیون و ۷۹۱ هزار نفر) بوده است (مرکز آمار، ۱۳۹۵: ۴). این مسئله خود، احتمالاً" یکی از اصلی ترین دلایل نرخ بالای بیکاری در اقتصاد کشور است. با اشغال شدن بیش از یک سوم از موقعیتهای شغلی موجود، توسط کارگران چند شغله، تعداد بیشتری از جمعیت کارگران کشور به ارتش ذخیره ی کار اضافه می شوند. مشخص است که برندگان مطلق این معادله، کارفرمایان و دولت (به عنوان بزرگترین کارفرما و شریک ایدئولوژی کارفرمایان) هستند، چرا که به این ترتیب، عملاً" زمان ارزش آفرینی از نیروی کار خود را به بیش از ۸ ساعت در روز ارتقاء می دهند بدون آن که با هزینه های اقتصادی حقوقی ناشی از استخدام نیروی جدید مواجه شوند. مشخص است که در صورت وجود اراده ای برای سامان دهی به این وضعیت، دولت می تواند با بالا بردن سطح دستمزدها، هم شکاف معیشتی کارگران را جبران کند و هم موقعیت های شغلی دوم و سوم آنها را به بازار کار تزریق کند؛ به این

ترتیب، به صورت غیر مستقیم نرخ بالای بیکاری در جامعه نیز کاهش خواهد یافت. در وجهی دیگر، باید در نظر داشت که وضعیت فوق خود یکی از اصلی ترین دلایل بروز بحران های موجود در صندوق های بازنشستگی کشور است. وقتی نزدیک به ۹۴ درصد از درآمدهای سازمان تأمین اجتماعی از محل اخذ حق بیمه از بیمه شدگان تأمین می شود (سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۵: ۵۷)، طبیعی است که با دستمزد های نازل و قراردادهای عموماً "موقتی کارگران (بیمه شدگان)، و به تبع آن کاهش مستمر حق بیمه ای دریافتی از آنان، در میان مدت، مشکلات و بحران های مالی بسیار بزرگی گیبان این سازمان را خواهد گرفت. غیر از مسائل کلان که اشاره شد، نازل بودن سطح دستمزدها در کنار حجم گسترده ای معوقات مالی کارگران، باعث بروز تنش های زیادی در محیط کاری نیز شده است. طبق پژوهش های صورت گرفته توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مهم ترین دلیل بروز اختلافات در بازار کار و محیط های کارگری، مشکلات مالی میان کارگران و کارفرمایان، خصوصاً در سال های اخیر بوده است (خبرگزاری مهر، ۲۵۸۶۶۵۱، تاریخ انتشار: ۰۱ / ۰۳ / ۱۳۹۴).

بحث مهم دیگر ناشی از دستمزدهای پایین کارگران، مشکلات بهداشتی، روانی و اجتماعی حاصل از بالا رفتن ساعات کاری کارگران برای تأمین هزینه ها و نیاز های معیشتی است: بر اساس اطلاعات منتشر شده توسط مؤسسه ملی تحقیقات سلامت کشور، بیماری های غیر واگیر (مانند سرطان، سکته های قلبی، فشار خون، دیابت و مشکلات اسکلتی) میان کارگران ایرانی شیوع بالایی دارد و در دهه های اخیر نیز آسیب های اجتماعی در میان کارگران (شامل فقر، طلاق، خشونت خانگی، خشونت در محیط کار، و اختلافات خانوادگی) رو به فزونی بوده است. در ایران طی یک دهه ی اخیر مرگ میر های ناشی از کار خصوصاً در بخش ساختمان، معادن و صنایع شدیداً افزایش یافته است. بر اساس سازمان پزشکی قانونی در سال ۱۳۹۴، ۱۸۹۱ نفر حین کار فوت کرده اند. وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی تعداد فوتی های این سال را ۱۱۵۰ نفر گزارش کرده است و سازمان تأمین اجتماعی مرگ تنها ۱۲۰ نفر را تأیید کرده است. بنابراین ۹۰ درصد قربانیان حوادث کاری تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی نیستند. سازمان پزشکی قانونی گزارش داده است که در ۱۰ سال بین سال های ۱۳۸۳ تا سال ۱۳۹۳، ۱۲ هزار ۴۳۶ نفر در حوادث کار جان خود را از دست داده اند؛ حوادث شغلی در سال ۱۳۹۱، ۳ برابر بیشتر از سال ۱۳۸۱ بوده است؛ و نیز باید توجه داشت که در حال حاضر، بیماری های شغلی منجر به فوت، ۶ تا ۱۲ برابر تلفات

ناشی از حادثه در محل کار است. معاون مؤسسه ی ملی تحقیقات سلامت، یکی از علت های اصلی بالا بودن آمار حوادث کاری را دستمزد های پایین و اجبار معیشتی کارگران به اضافه کاری و چند شغله بودن آنها عنوان کرده است. غیر از آن، طبق اظهارات وی، عدم آموزش کارگران، امتناع کارفرمایان از تخصیص امکانات ایمنی و بهداشتی به کارگران و فقدان نظارت بر محیط های کاری نیز بر بالا بودن نرخ حوادث کاری در ایران مؤثر است (مصاحبه با خبر گزاری ایسنا، کد خبر: ۹۵۰۲۱۹۱۱۰۰۲، تاریخ انتشار: ۱۰ / ۰۲ / ۱۳۹۵).

۳- نبود ظرفیت های قانونی لازم

در قانون کار ۱۳۶۹ در تبصره ی چهارم از ماده ی ۱۳۱ این قانون تصویب شده است که کارگران یک واحد، فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده ی کارگران را داشته باشند. اگر از انجمنهای اسلامی کارگاه ها که طبق آن کارگران می توانند به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای اسلامی نسبت به تشکیل آن اقدام کنند بگذریم، هیچ گونه تشکل، اتحادیه، سندیکا یا سازمان کارگری دیگری از نظر قانون کار سال ۱۳۶۹ پذیرفته شده نیست. در ماده ی ۱۳۱، گذشته از تبصره ی مشهور چهارم آن، می خوانیم که در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند. در این جا دو نکته وجود دارد: الف) جایگزینی لفظ انجمن صنفی بجای اسامی آشنایی نظیر اتحادیه یا سندیکا، که مشخصاً " برای غیر سیاسی جلوه دادن تشکل های پذیرفته شده از نگاه این قانون است. ب) همان طور که پیش تر دیدیم، در هر کدام از سه قانون پیشین توجهات و قیودی برای لزوم تأسیس تشکل های کارگری لحاظ شده بود که در قانون فعلی به نحوی مؤکدتر و با قیود فراوانتری تکرار شده است: انجمن صنفی برای حفظ حقوق مشروع و احیاناً " بهبود وضع اقتصادی کارگران، در صورتی که این بهبود وضعیت معیشتی متضمن حفظ منافع جامعه باشد مورد نیاز خواهد بود. در ماده ی ۱۳۴ قانون کار سال ۱۳۶۹ تشکیل کانونهای کارگران و مدیران باز نشسته به رسمیت شناخته شده، اما در اینجا نیز تأسیس هیچ نوع انجمن، شورا یا کانونی برای کارگران بی کار پیش بینی نشده است. در ماده ی ۱۳۸ این قانون می خوانیم: مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می تواند در هر یک از تشکل های مذکور نماینده

داشته باشند(خیراللهی، ۱۳۹۷: ۴۰ - ۳۹).

دولت دوم اصلاحات مذاکراتی با سازمان بین‌المللی کار و خصوصاً "کمیته‌های آزادیهای انجمنی این سازمان برای حضور کارشناسان این سازمان در ایران و ارائه مشاوره برای اصلاح مشکلات ساختاری تشکلهای کارگری انجام داد. و دولت اصلاحات در عمل با پیگیری پروژه کلان نئو لیبرالیسم اقتصادی در آینده با مشکلاتی در اعطای حق سازمان یابی آزادانه به کارگران مواجه می‌شد. دولت نهم در در حالی روی کار آمد که برنامه ی چهارم توسعه در سال ۱۳۸۳ دولت را مکلف به ایجاد اصلاحاتی در قانون کار کرده بود که از قضا تغییر ساختار حقوقی تشکلهای یکی از موارد عمده - اگر نگوئیم مهمترین مورد - آن بود. در ماده ی ۱۰۱ قانون برنامه چهارم بر ارائه ی برنامه ی ملی کار شایسته با عنایت به حقوق بنیادین کار، از جمله آزادی انجمنها (بند الف)، گفتگوی اجتماعی دولت با شرکای اجتماعی (بند ب)، حق پیگیری حقوقی و صنفی و مدنی کارگری (بند د) و انطباق قوانین با استانداردها و مقوله نامه های بین‌المللی (بند ز)، طبق ماده ی ۷۳ قانون برنامه پنجم توسعه دولت دهم به اصلاح قانون کار با رعایت مواردی نظیر تقویت همسویی منافع کارگران و کارفرمایان و تکالیف دولت با رویکرد حمایت از تولید و سه جانبه‌گرایی (بند ج) و تقویت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی متضمن حق قانون اعتراض صنفی برای این تشکل‌ها (بند ه) موظف شده بود. (مصوبات مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۳ - ۱۳۸۹: شماره‌های ۵۹۵۱۵ - ۷۳۲۸۵ / ۴۱۹).

لایحه ی جنجالی دولت دهم اساساً "موجب اصلاح بنیادین ساختار تشکل‌ها نمی‌شود و مواد و تبصره‌های جایگزین تفاوتی ماهوی با متن اصلی قانون کار ندارد. تغییرات پیش‌بینی شده مشخصاً سه ماده ی ۱۳۱، ۱۳۵، ۱۳۶ را هدف قرار داده است. در این لایحه، علی‌رغم بازنویسی متن اصلی ماده ی ۱۳۱ و تبصره‌های آن، تقریباً "غیر از تبصره ی چهارم و ششم تفاوت معناداری با متن قبلی وجود ندارد. در تبصره ی پیشنهادی چهارم آمده است: تا زمانی که در کارگاهی تشکل صنفی وجود ندارد، کارگران می‌توانند نسبت به انتخاب نماینده ی خود اقدام نمایند. به نظر می‌رسد این تبصره به لحاظ مضمونی تفاوتی با تبصره ی چهارم ماده ی ۱۳۱ قانون کار نداشته باشد که در آن تنها سه تشکل انجمن صنفی، شورای اسلامی کار و نماینده ی کارگری در کارگاهها رسمیت دارند. در تبصره ی ششم تشکیل شورای جدیدی برای نظارت بر تشکلهای کارفرمایی و کارگری پیش‌بینی شده است. در ماده ی ۱۳۵ پیشنهادی مجدداً "بر حضور شوراهای اسلامی کار

تأکید شده است. علاوه بر این دو مورد، در لایحه ی اصلاح قانون کار پیش بینی شده است که ماده ی ۱۳۶ قانون کار به کلی حذف شود. دولت یازدهم در حوزه ی تنظیم روابط کاری کشور پس گرفتن لایحه ی اصلاح قانون کار از مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۹۲ بود. با وجود این، دولت در سال ۱۳۹۵ مجدداً لایحه ی یاد شده را بدون هیچ گونه دخل و تصرفی، علی رغم مخالفت شدید کارگران و تشکل های موجود، به مجلس شورای اسلامی فرستاد. غیر از آن، در دولت یازدهم نیز تمایل به تغییر وضعیت تشکل های کارگری وجود داشت، به گونه ای که هر از چند گاهی خبرهایی از پیش نویس طرهایی در این باره منتشر می شد، اما تا به حال، در این دولت نیز، هیچ تغییر رسمی و قابل توجهی دیده نشده است. در اواخر بهار ۱۳۹۴ خبر نگارش پیش نویس طرحی با عنوان (توانمند سازی و ساماندهی شرکت تشکلهای کارگری و کارفرمایی در تنظیم روابط کار) و ارائه آن به نمایندگان کارگری و کارفرمایی برای اخذ نظراتشان منتشر شد (ایلنا، ۱۳۹۴ - ۱). ظاهراً در این پیش نویس پیشنهاد شده است که به جای تشکل های استانی مجمع نمایندگان کارگران، کانون انجمنهای صنفی کارگری و کانون شوراهای اسلامی کار، تشکلهای فراکارگاهی و ملی در سطح هر حرفه یا صنعت تشکیل شود. باید اطمینان داشت که این بار نیز مقصود دولت اعطای حق آزادی انجمن و سازمان یابی به کارگران نیست و احتمالاً تلاش می کند تا فرم تشکل های فعلی بدون دست زدن به محتوای شان تغییر کند.

نتیجه گیری

با توجه به فقدان جریان کارگری در قالب اتحادیه ها و احزاب کارگری، تشکلهای و نبود خود آگاهی به معنای واقعی کلمه همچنین ضعف احساس همبستگی و آگاهی از موقعیت اجتماعی روحیه انقلابی برای احقاق حقوق خود وجود نداشت مضافاً بر اینها نبود ارتباط با جنبشها و سازمانهای کارگری بین المللی، تنگ دستی شدید، ساعات کار طولانی، ناامنی بازار کار، علاوه بر این بر عکس کشورهای غربی بوجود آمدن سازمانهای کارگری از بالا به پایین بوده و ایجاد شرایط محدود و سرکوبگرانه حکومت و سرسپردگی به سیاستهای دیکته شده نظام که مغایر با تقویت بنیادی سازمانهای اجتماعی طبقه کارگر بوده. نظر به اینکه هدف از سازمانها و اتحادیه های کارگری مبارزه با فقر، بی عدالتی و سرکوب سیاسی است. پرسشهایی که در ذهن بنده در رابطه با این وضعیت کنونی بوجود آمده

- ۱- آیا این شرایط طبقه کارگر و سازمانهای کارگری، به دلیل بی قانونی و نبود زیر ساخت لازم برای مشارکت سیاسی در راستای احقاق حقوق خود بوده است؟
- ۲- آیا نبود احزاب سیاسی که بتواند از حقوق طبقه کارگر دفاع کند در شرایط کنونی بوجود آمده دخیل بوده است؟
- ۳- آیا ضعف جامعه مدنی در پیشبرد سیاستهای اقتصادی طبقه کارگر تاثیر گذار بوده (نبود) نمایندگی در برخی نهادها از جمله در پارلمان و یا اینکه نبود چهار چوب نظری که بتواند فعالیت کارگری را در قالب استانداردهای بین المللی قرار دهد؟
- با مطالعه پژوهش حاضر متوجه می شویم طبقه کارگر و سازمانهای کارگری با توجه به حداقل تأثیر در زمینه معیشتی و مالی که داشته اما نتوانسته از سال ۱۳۷۰ تا ۱۴۰۰ بر موانع و چالش ها در راستای اثرگذاری بر سیاست های اقتصادی دولت اثر گذار باشد. تمام موارد ذکر شده در سوالات فوق به وضعیت کنونی جامعه کارگری دامن زده است. با این اوصاف متوجه خواهیم شد در عمل فعالیتهای کارگری (شرکت نفت، هفت تپه، کارگران پروژه ای، کارگران واحد تولید، کارگران پتروشیمی و غیره) در مقطعی توانسته اند حداقل مطالبات خود رایان کنند، اما بدلائذکر شده از جمله مدنی، سازمانی (تشکل ها) زیر ساختی (روابط کار و سطح دستمزدها)، قانونی، ضعف ارتباط بین جامعه کارگری چه داخلی چه بین المللی نه تنها کارگران پس از انقلاب تأثیری در سیاستهای اقتصادی خرد و کلان نداشته اند. هر چند کارگران با وعده های بی نتیجه از طرف دولت که بتواند بازی دموکراسی را پررنگتر کند گهگاهی کارگران به عرصه سیاست کشیده شده اند.

منابع

- احمدی حاجی کلاهی، حمید(۱۳۸۷). جریان شناسی چپ در ایران، قم، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- امین صارمی، نوذر(۱۳۸۴). در آمدی بر روش تحقیق، تهران، جام جم.
- آبراهامیان، ارواند(۱۳۸۵). مقالاتی در جامعه شناسی سیاسی ایران، ترجمه سهیلا ترابی فارسانی، تهران، پردیس دانش.
- بشیریه، حسین(۱۳۸۳). جامعه شناسی سیاسی طبقه کارگر و جریانهای کارگری در ایران، تهران، موسسه آموزش عالی کار.
- بهداد، سهراب و نعمانی، فرهاد(۱۳۸۷). طبقه و کار در ایران، تهران، آگاه.
- بی نام(۱۳۵۰). تاریخ و شرایط کار در ایران از عهد باستان تاکنون، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- حافظیان، فاطمه(۱۳۸۰). تشکلهای کارگری و کارفرمایی در ایران، تهران، اندیشه برتر.
- خیراللهی، علیرضا(۰). بررسی میزان تطابق وضعیت تشکلهای کارگری با مقوله نامه های بنیادین سازمان بین المللی کار، موسسه عالی پژوهشهای تأمین اجتماعی
- عراقی، عزت الله(۱۳۶۳). آیا می دانید حقوق کارگر و کارفرما از چه قرار است؟ انتشارات راهنما، ۱۳۶۳
- لاجوردی، حبیب(۱۳۶۹). اتحادیه های کارگری و خودکامگی در ایران، ترجمه ضیاء صدقی، نشر نو، ۱۳۶۹
- مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی(۱۳۹۴-۱). آمار نامه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سال ۱۳۹۳
- ویلم فور(۱۳۷۱). اتحادیه های کارگری و قانون کار در ایران، ۱۹۴۱-۱۹۰۰، ترجمه ابوالقاسم سری، تهران، انتشارات طوس.
- همایون کاتوزیان، محمدعلی(۱۳۷۹). اقتصاد سیاسی ایران از مشروطه تا پایان سلسله پهلوی، مترجمان محمدرضا نفیسی و کامبیز عزیزی، تهران، نشر مرکز.