

تهاجم سازمان یافته به حقوق کارگران

- کاظم فرج الهی

25/08/1399 □□□□□□

▪ در شرایط موجود و متأثر از آزمندی و لگام گسیختگی سرمایه‌داری نولیبرال، کارگران نسل جوان با بهره‌گیری از فناوری و امکانات مدرن و یافتن راه‌ها و شیوه‌های نو در سازماندهی تشکلهای مستقل یا ایجاد اشکال نوین تشکلهای، عرصه‌ای نو در همبستگی و سازمان‌یافتگی و تلاش برای رسیدن به شرایط و وضعیت بهتر را به نمایش بگذارند

به مناسبت ۲۹ آبان‌ماه سالروز تصویب قانون کار

▪ اخبار روز

در شرایط موجود و متأثر از آزمندی و لگام گسیختگی سرمایه‌داری نولیبرال، کارگران نسل جوان با بهره‌گیری از فناوری و امکانات مدرن و یافتن راه‌ها و شیوه‌های نو در سازماندهی تشکلهای مستقل یا ایجاد اشکال نوین تشکلهای، عرصه‌ای نو در همبستگی و سازمان‌یافتگی و تلاش برای رسیدن به شرایط و وضعیت بهتر را به نمایش بگذارند

جنگ که پایان یافت حضور در جبهه‌ها نیز از موضوعیت خارج شد. دیگر به حضور نمادین کارگران در صحنه و حمایت آن‌ها چندان نیازی نبود؛ آنان باید برای استثمار بیشتر به کارخانه‌ها بازمی‌گشتند؛ جایی که پیش از این گویا پشت جبهه و سنگرهای تولید بود. حالا دیگر وقت سلاخی کردن حقوق کارگران مندرج در قانون کار بود. قانون کاری که هنگام تدوین و ارائه‌ی آن به مجلس، در سکوت و خلوتِ پس از حوادث سالهای ۱۳۶۰، هم ناگزیر و متأثر از فضای انقلابی و عدالتخواهی حاکم بر جامعه‌ی آن دوران بود و هم به‌منظور جلب حمایتِ کارگران در

آن شرایط جنگی، ظرفیت‌هایی، هرچند ناچیز و اخته، در حمایت از حقوق نیروی کار در آن گنجانده بودند. اکنون دیگر به آن‌ها نیاز نبود. در غیاب هرگونه دگراندیشی و دگرخواهی، پس از چند سال این دست و آن دست شدن در مجلس و تغییر و حذف تا حد ممکن بخش‌های حمایت از نیروی کار که به‌گفته‌ی مخالفان بوی چپ و اندیشه‌های سوسیالیستی می‌داد، و خلاصه‌کننده شدن اندام‌هایی چند از این شیرِ کاغذین، بالاخره در واپسین روزهای جنگ «قانون کار جمهوری اسلامی» مصوب مجلس برای تصویب نهایی راهی شورای نگهبان قانون اساسی شد. سپس رفت‌وبرگشت‌های مکرر میان این دو نهاد! و در هر رفت‌وبرگشت‌کننده شدن بخش دیگری از سویه‌های بی‌مقدار حمایتی آن.

قانون کار تنظیم‌کننده‌ی روابط و مناسبات میان کارگران و کارفرمایان است و بر اساس منطق حاکم بر این گونه قوانین (در تمامی نظام‌ها)، هدف و فلسفه‌ی وجودی این قانون حمایت از طرف ضعیف‌تر این رابطه و تعارض (در این جا طبقه‌ی کارگر) است. در واقع، در شرایط پس از جنگ روح و فلسفه‌ی وجودی قانون کار به‌کلی کنار گذاشته شد و منافع حال و آینده‌ی جناح سرمایه مد نظر قرار گرفت. سرانجام با خود یاری اِهالی (!) و دخالت ارکان قدرتمند نظام شیری چنان بی‌یال و دم و اشکم از تصویب نهایی گذشت که دیگر حتا به شیر کاغذی هم شباهتی نداشت و از فلسفه‌ی وجودی خود تهی گشته بود. دیگر نه قانون کار حامی کارگران بلکه دستاویزی بود برای مقررات‌زدایی از روابط کار و سکوی پرشی برای تهاجم سازمان‌یافته به حقوق کارگران. اما هرچه بود و هرچه هست خانه‌ی کارگر جمهوری اسلامی آن را مقدس و بهای خون شهیدانش می‌نامد و در سالروز تصویب آن مراسم جشن برگزار می‌کند!

تدوین و تصویب‌کنندگان این قانون (اتاق فکر سرمایه‌داری) با توجه به شرایط سیاسی اجتماعی و توازن قوای طبقاتی موجود آن زمان با دقت و هوشیاری فوق‌العاده قانونی را به تصویب رساندند و اجرایی کردند که، در اثر دست‌کاری و تغییر و اصلاحات متعدد به نفع سرمایه، ظاهری ازهم‌گسیخته و گاه مغشوش دارد. اما در واقع در زمان تدوین روزنه و ظرفیت‌هایی در جاهای این قانون تعبیه و پیش‌بینی شده بود. ظرفیت‌هایی که در مراحل بعد، با توجه به تغییر شرایط اقتصادی اجتماعی و توازن قوا و همچنین تشخیص نیاز، جناح سرمایه موفق شده با فعال کردن برخی اهرم‌ها و بهره‌برداری از این روزنه‌ها و

ظرفیت‌ها، حقوق و منافع بیشتری را از کارگران بازستاند و بر قدرت و سود و سرمایه خود بیفزاید.

اگر طبقه‌ی کارگر، در تلاش برای بقا و مبارزه اش برای بهبود شرایط کار و زیست، خود را در چارچوب این قانون محدود کند و مقید به رعایت مفاد آن باشد در عمل دستاورد چندانی نصیب او نمی‌شود و همواره باید تقاضا و کرنش کند. بی‌سبب نیست که طی چهل سال گذشته همواره شاهد بوده‌ایم هر گاه کارد به استخوان کارگران رسیده و در طلب حق به میدان آمده‌اند با نمایش و یا به رخ کشیدن اراده‌ی جمعی و با توسل یا دستاویز قراردادنِ روزنه یا ظرفیتی در قانون، و در عین حال فراتر رفتن از قانون، توانسته‌اند مطالباتی به‌دست آورند!

در آغاز نمونه‌وار به چند مورد از این‌گونه ظرفیت‌های ضدکارگری پیش‌بینی شده (در قانون موجود) اشاره می‌شود:

۱- قانون باید صریح و شفاف و غیر قابل تفسیر باشد. اما در ماده ۷ قانون کار و تبصره های آن که به قراردادهای کار اختصاص دارد چنان چندگانگی و ابهامی وجود دارد (یا تعبیه شده) که، با استناد به تفسیری خاص از آن، هم اکنون بیش از ۹۰٪ نیروی کار با وجود اشتغال به کارهای با ماهیت دائم و مستمر، با قراردادهای موقت به کار گمارده شده و از هرگونه امنیت شغلی و امکان ارتقا در موقعیت کاری خویش محروم هستند. این تفسیر ابتدا با استفساریه‌ی قانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی از وزارت کار در سال ۱۳۷۳ استنتاج شد و در مرحله‌ی بعد با دادنامه‌ی شماره‌ی ۱۷۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و سپس دستورالعمل شماره‌ی ۳۵۷۲۳ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در مورد قراردادهای موقت به نفع کارفرمایان تأیید شد.

۲- فصل سوم این قانون که به شرایط کار یعنی مزد و ساعت کار روزانه می‌پردازد ظاهری خوشایند و عادلانه دارد. اما این فقط ظاهرِ قصه‌ی پر غصه‌ی مزد و ساعت کار در این قانون است. ماده‌ی ۴۱ و دو بند ذیل آن شیوه‌ی تعیین حداقل مزد را در ظاهری عادلانه تعریف می‌کند؛ در پایین گفته خواهد شد که در عمل، یعنی هم در تصویب مزد به این روش و هم در پرداخت حتی آنچه در این ساز و کار غیرعادلانه

تصویب می‌شود هیچ ضمانت اجرایی وجود ندارد. این ماده به روشنی مرجع و نهاد تعیین و تصویب مزد کارگران را «شورای عالی کار» تعیین می‌کند؛ شورایی که طبق این قانون ترکیب اعضای آن (یعنی نسبت تعداد نمایندگان به اصطلاح کارگری به مجموع نمایندگان کارفرمایی و دولتی سرمایه‌دار) و همچنین آیین‌نامه‌ی تدوین و تصویب مصوبات آن به گونه‌ای است که حضور یا عدم حضور و همچنین رأی منفی کسانی که در جایگاه نمایندگی کارگران این شورا قرار می‌گیرند در راستای تأمین منافع کارگران (یعنی تعیین و تصویب مزد عادلانه) یا ایجاد مانع در مسیر تخلف از قانون، هیچ گونه تأثیری نمی‌تواند داشته باشد. درست به همین دلیل است که در تمامی ۳۰ سالی که از تصویب این قانون می‌گذرد حتی یک بار نیز بندهای دوگانه‌ی ماده‌ی ۴۱ به درستی اجرا نشده است و اکنون پس از سی سال شاهد هستیم که در سالگرد تصویب، مزد مصوب در چارچوب این قانون دستکم یک‌چهارم سبد معیشت واقعی کارگران است.

می‌دانیم که در ساختار سرمایه‌داری نیروی کار کارگر ناکالایی است که به مثابه یک کالا توسط کارگر به کارفرما فروخته می‌شود؛ قیمت این کالا در واقع مزد کارگر است. بس شگفت و ظالمانه است که در این نوع معاملی منحصر به فرد در این سطح کلان، صاحبان کالا هیچ‌گونه اختیار و دخالتی در تعیین قیمت کالای خود نمی‌توانند داشته باشند و بدتر این که خودداری جمعی از فروش این کالا (شیره‌ی جان کارگران) یعنی اعتصاب نیز در این قانون پذیرفته‌شدنی نیست و سازمان‌دهندگان و اقدام‌کنندگان به آن با اتهام‌هایی چون برهم زدن نظم و وارد کردن خسارت و گاه اتهام‌های امنیتی مورد پیگرد قرار گرفته، اخراج و مجازات می‌شوند.

نکته‌ی اسفانگیزتر این که در این قانون برای اجرای این مصوبه، و پرداخت همین حداقل ظالمانه‌ی تصویب‌شده، هیچ‌گونه ضمانت اجرایی وجود ندارد. شمار بسیاری از صاحبکاران و پیمانکاران به بهانه‌های مختلف و از جمله کمبود نقدینگی برای ماه‌ها و گاه تا بیش از یک سال پرداخت تمام یا بخشی از مزد یا مزایای مزدی کارگران را به تأخیر می‌اندازند و نه تنها بابت این تخلف و عدم‌پرداخت یا تأخیر در پرداخت مزد که جزو دیون ممتازی آنان است بازخواست و جریمه‌ای نمی‌شوند بلکه موارد بسیاری را به‌ویژه در دو دهه‌ی گذشته شاهد بوده‌ایم که این کارگران معترض (به نقض قانون) هستند که با

اتهام‌های مختلف مورد پیگرد قرار گرفته‌اند. اضافه بر این بیشترین شمار کارگران در کارگاه‌های متوسط و کوچک، گاه حتا با وجود داشتن مرتبه‌هایی از سابقه و تخصص، یا مزدی کم‌تر از این دریافت می‌کنند یا تحت عنوان قرارداد کار و توافق اولیه با روز کار ۱۰ ساعته و بیشتر فقط همین حداقل به آنان پرداخت می‌شود. حتا در صورت شکایت کارگر و اثبات تخلف صورت‌گرفته بازهم هیچ‌گونه جریمه‌ای برای کارفرمای متخلف در این قانون پیش‌بینی نشده و نهایتاً کارفرما مکلف به «تأدیه‌ی ما به التفاوت» مزد می‌شود.

دقیقاً همین نبود ضمانت اجرای قانون و نبود مجازات برای کارفرمای متخلف در ماده‌ی ۵۱ مربوط به ساعت کار (۸ ساعت روزانه و ۴۴ ساعت در یک هفته) نیز دیده می‌شود. می‌بینیم که در لوای این قانون کارفرمای متخلف جریمه و مجازات نمی‌شود در حالی که کارگر «خطاکار» توسط کمیته‌های انضباطی کارگاه یا به‌طور مستقیم توسط کارفرما بازخواست، جریمه و اخراج می‌شود. حتا در صورت شکایت کارفرما به راحتی توسط مراجع قضایی جلب، محاکمه و مجازات می‌شود و به زندان می‌افتد.

۳- فصل ششم قانون کار مؤثرترین تلاش آینده‌نگرانه‌ی «سرمايه» و اساسی‌ترین گام در راستای هموارسازی راه استثمار کارگران و در واقع خلع سلاح این طبقه است. در این فصل راه قانونمند برپایی هر نوع تشکل مستقل کارگری و بهره‌مند شدن طبقه‌ی کارگر از این ابزار دفاع جمعی از منافع خویش بسته شده است. با این همه، در توازن قوا و در شرایط اجتماعی موجود که قوانین و مناسبات به زیان طبقه‌ی کارگر است، آن گاه و آن جایی که آگاهی طبقاتی، انگیزه، اراده و خلاصه نیروی پای کار به اندازه‌ی کافی برای برپایی تشکل وجود داشته (یا خواهد داشت) کارگران آگاه ناگزیر از فراروی از قانون یا کشف و دست گذاشتن بر ظرفیت‌هایی، ناشی از سکوت، در قانون شده‌اند و استدلال کرده‌اند: «هرآنچه در قانون نهی نشده است خلاف قانون نیست، جرم محسوب نمی‌شود و می‌توان به آن دست یازید.» درست همان کاری که در مجتمع نیشکر هفت‌تپه و شرکت واحد اتوبوسرانی تهران انجام گرفت. کارگران با رعایت ملاحظات لازم و استناد به مفاد کنوانسیون شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار (حتا بدون کسب اجازه‌ی قبلی) می‌توانند به برپایی تشکل موردنظر خود اقدام کنند. اما قابل پیش‌بینی است و همه می‌دانند، دست کم در آغاز کار، قانون و

نهادهای مربوطه (کارفرما و اداره‌های ذی‌ربط) چنین تشکلی را به رسمیت نمی‌شناسند. اما چه باک؛ باید توجه داشت آنچه که به یک تشکل، هویت، رسمیت و توانمندی می‌دهد و دیگران را وادار به پذیرش آن می‌کند اساسنامه‌ی مناسب و شمار اعضای فعال و پای کار آنست نه صرفاً رسمیت یافتن قانونی آن.

۴ - براساس ماده‌ی ۱۵۷ (فصل نهم) این قانون اعتراض و شکایت‌های کارگران از کارفرما نسبت به شرایط کار یا تضييع حقوق در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف رسیدگی می‌شود؛ جایگاه نمایندگان کارگری در این مراجع را کسانی اشغال می‌کنند که نه نمایندگان واقعی کارگر بلکه برگزیدگان شوراهای اسلامی کار هستند و در سازوکاری غیردموکراتیک و با اعمال نفوذ نمایندگان دولت و کارفرما به این سمت‌ها برگزیده می‌شوند.

افزون بر این و بسیار مهم‌تر آن که اعتصاب یا متوقف کردن تولید نوعی اعتراض کارگران به شرایط موجود است هنگامی که مذكرات و چانه‌زنی‌ها به بن‌بست می‌رسد و کارفرما به تضييع حق ادامه می‌دهد. اما این قانون حق اعتصاب کارگران را به رسمیت نمی‌شناسد! هرچند در تمام چهل و دو سال گذشته و حتی در سیاه‌ترین روزها و شرایط جنگی، آن‌گاه که بی‌عدالتی و پایمال شدن حقوق بدیهی کار را به استخوان رسانده، کارگرانی که از آگاهی و انسجام کافی برخوردار بوده‌اند از این روش و حق طبیعی برای نشان دادن اعتراض خود به وضعیت موجود، تحقق مطالبات و رسیدن به وضعیت بهتر استفاده کرده و البته گاه، هرچند نا‌عادلانه، هزینه‌های بسیار هم داده‌اند.

۵- مورد دیگر آینده‌نگری از این دست را در ماده‌ی ۱۹۱ این قانون می‌توان دید. ماده‌ای که اجازه می‌دهد برحسب مصلحت بخش‌هایی از کارگران را به‌طور موقت از شمول بخش‌ها یا حتی تمامی قانون کار خارج کرد؛ آیین‌نامه‌ی این «مصلحت» را هیأت وزیران تصویب می‌کند. هیأت وزیران یک بار در سال ۱۳۸۱ این مصلحت را تشخیص داد و کارگاه‌های دارنده‌ی ۱۰ کارگر و کم‌تر را از شمول حدود ۴۰ ماده‌ی اساسی و مهم قانون کار برای مدت سه سال معاف کرد. این هیأت در سال ۱۳۸۴ دوباره این معافیت را برای سه سال دیگر تمدید کرد. اما بر اهل فن روشن است که در عمل تمامی کارگاه‌های کوچک حتی بزرگ‌تر

از ۱۰ کارگر هنوز، هم براساس نیاز و تشخیص صاحبان کارگاه و هم مطابق با رویه‌ی تاکنونی و دور از نظارت و بازرسی، خود را ملزم به رعایت قانون کار نمی‌دانند و کارگران شاغل در این کارگاه‌ها از پوشش و حمایت‌های حداقلی به‌ویژه در مورد مزد، ساعت کار روزانه و ایمنی و بهداشت محیط کار محروم هستند؛ آن‌قدر محروم که هرگونه اشاره یا استناد به قانون در طلب حق، اگر هم سبب اخراج بی‌درنگ کارگر معترض نگردد به یقین در پایان دوره به عدم تمدید قرارداد کار او منجر می‌شود.

اما گویا در دوران یکه‌تازی نولیبرالیسم این حد از پایمال کردن حقوق، سلب اختیار از کارگران و دست‌اندازی رسمی به حقوق پذیرفته‌شده‌ی کار، آزمندی جبهه‌ی سرمایه‌داری ایران را ارضا نمی‌کند! لذا اتاق فکر سرمایه‌داری، به‌ویژه با اتکا به ایدئولوژی و روش‌های نولیبرالی، همواره در پی کشف بهانه‌ها و راه‌های تازه‌ای برای مقررات‌زدایی از روابط کار، نابودی یا فشل کردن سندیکاها و تشکلهای کارگری و در نتیجه بی‌دفاع کردن و ارزان‌سازی نیروهای کار، دست یافتن به امتیازات جدید و غارت بیشتر منابع بوده و هستند. در این راستا:

یک: تمامی دولتهایی که پس از تصویب این قانون در رأس قدرت اجرایی بوده‌اند همه‌ساله به بهانه‌ی شرایط ویژه‌ی اجتماعی-اقتصادی، حمایت از تولید و ایجاد رونق در فضای کسب‌وکار به سرکوب سیستماتیک و کاهش مزد کارگران همت گماشته‌اند، سرکوبی که در شورای عالی کار با عنوان افزایش حقوق سالانه بزرگ شده است؛ افزایشی که با هیچ روش محاسبه‌ای نمی‌توان میزان آن را با افزایش هزینه‌های یک زندگی حداقلی، متاثر از تأثیر تورم بر سبد کالاهای موردنیاز این طبقه، برابر دانست.

دوم: دست‌اندازی‌های مکرر به صندوق سازمان تأمین اجتماعی؛ سازمان عمومی غیر دولتی‌ای که در واقع سرمایه‌ی بین نسلی کارگران (مزد و حقوق‌بگیران)، پس‌انداز و پشتوانه‌ی روزهای بیماری و بیکاری و بازنشستگی تک‌تک افراد عضو این سازمان است. قصه‌ی پر غصه و پیشینه‌دار دست‌اندازی‌های زورگویانه و سازمان‌یافته‌ی دولت به سرمایه‌های کارگران در این سازمان پیچیده و طولانیست و در این

نوشته نمی‌گنجد. اما همین قدر کوتاه باید گفت که نخستین برداشت یا وام دولت از این سازمان در زمان جنگ توسط دولت میرحسین موسوی صورت گرفت. پس از آن شاهد برداشتهای مکرر تمامی دولت‌های تاکنونی از این صندوق بوده‌ایم، برداشتهایی که تا به امروز هیچ اراده و چشم‌انداز حتماً وعده‌ای برای آینده‌ای نامعلوم برای بازپرداخت آنها وجود ندارد. جمع این بدهی‌ها براساس گزارش وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بر مبنای ارزش واقعی روز تا پایان سال ۱۳۹۸ به ۲۹۴ هزار و ۴۰۵ میلیارد تومان رسیده است. اما نکته‌ی بسیار مهم و تأسف بار اینجاست که مفاد اساسنامه‌ی سازمان تأمین اجتماعی طی سال‌های ۸۷، ۸۹ و ۹۱ چهار بار با استناد به ماده‌ی ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی تغییر کرده است. قانونی که وزارت رفاه و تأمین اجتماعی از دل آن بیرون آمد و سازمان تأمین اجتماعی را به نادرست به مالکیت دولتی و در اختیار کامل این وزارتخانه درآورد. تغییر چندباره‌ی اساسنامه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شرایطی با استناد به ماده‌ی ۱۷ این قانون انجام شد که به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران انجام این تغییرات با استناد به ماده‌ی قانونی یاد شده اشتباه بوده است. واقعیت این است که سازمان تأمین اجتماعی یک مؤسسه‌ی عمومی غیر دولتی و متعلق به کارگران است که به موجب قانون اداره‌ی آن باید با رعایت سه‌جانبه‌گرایی (کارگر، کارفرما و دولت) و فارغ از ماده‌ی ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی صورت بگیرد؛ هرچند اصل «سه‌جانبه‌گرایی» به دلیل عدم امکان بی‌طرفی دولت در نظام سرمایه‌داری توهمی بیش نیست، اما پس از انجام تغییرات خلاف قانون گفته‌شده در بالا، زورگویانه به همان حضور «قانونی» کارگران در مدیریت این سازمان نیز پایان داده شد. در حقیقت، طبقه‌ی کارگر باید به وسیله‌ی نمایندگان خود که در یک سازوکار دموکراتیک در تشکلهای مستقل خود به همین منظور برگزیده شده‌اند در راستای تحقق منافع این طبقه در مدیریت این سازمان و حضور مؤثر و تعیین‌کننده داشته باشد.

سوم: بعد از زمینه‌چینی و بحث‌های مفصل و پس از شکل‌گیری‌های اولیه‌ی بعد از سال ۱۳۶۹، در تاریخ هفتم شهریور ۱۳۷۲ قانون «مناطق آزاد تجاری- صنعتی» در ۲۶ ماده در مجلس شورای اسلامی تصویب شد و فقط دو هفته بعد در ۲۱ شهریورماه ۱۳۷۲ به تأیید شورای نگهبان نیز رسید. بر اساس این قانون گذشته از برخوردار شدن بنگاه‌های مستقر در این مناطق از انواع معافیت‌های گسترده بر مالیات و عوارض دولتی، در این مناطق از روابط کار به زیان کارگران مقررات‌زدایی نیز صورت

گرفت. در مناطق آزاد قانون کار (مشمول بر ۲۰۲ ماده) کنار گذاشته شده و به جای نظارت بر روابط و مناسبات میان کارگر و کارفرما بر اساس این قانون و حل مشکلات و تعارضات پدید آمده توسط هیأت‌های هفت و نه نفره تشخیص و حل اختلاف، رسیدگی به مسایل و مشکلات و تعارضات میان کارگر و کارفرما در هیأت‌هایی صورت می‌گیرد که به زیان کارگران به سه نفر تقلیل یافته که متشکل از کارفرما یا نماینده او، رئیس منطقه‌ی آزاد یا نماینده‌ی او و شخص کارگر شاکی (یا متهم) است. رسیدگی و قضاوت نیز با استناد به دستورالعمل یا «مقررات کار در مناطق آزاد» که صرفاً ۵۱ ماده دارد انجام می‌شود. یعنی در بهترین حالت بیش از ۱۵۰ ماده از قانون رعایت نمی‌شود؛ مرخصی سالانه‌ی کارگران به جای ۳۰ روز به ۲۰ روز (با احتساب جمعه‌ها و روزهای تعطیل) تقلیل یافته و دیگر حتی از همان تشکلهای نامستقل و ناکارآمد، که در قانون کار مجاز شناخته شده، هم خبری نیست. به بیان آشکارتر، بیش از دستکم یک میلیون کارگر شاغل در این مناطق به‌طور رسمی بی‌دفاع و از همان حمایت‌های حداقلی مندرج در قانون کار نیز محروم هستند. در مقدمه و متن قانون تأسیس مناطق آزاد نیز گفته شده که هدف از این کار ایجاد رونق در فضای کسب‌وکار و فراهم آمدن زمینه‌ی مناسب برای جذب سرمایه و به‌ویژه سرمایه‌گذاری خارجی است. اما نکته‌ی تعجب‌آور و پرسش اساسی این است که چرا هزینه‌ی این رونق و فراهم شدن این زمینه بر دوش کارگران باید باشد. مقایسه‌ی «قانون کار جمهوری اسلامی» و «مقررات کار در مناطق آزاد» و مجموعه حوادث کار و دیگر رخدادهای کارگری - کارفرمایی دو دهه‌ی گذشته در این مناطق بیان‌کننده‌ی این واقعیت دردناک است که قانون‌گذاران با فراهم‌کردن و در اختیار گذاردن کارگران ارزان و بی‌دفاع قصد داشته‌اند بار اصلی این رونق و جذب سرمایه و سرمایه‌ی خارجی را بر دوش طبقه‌ی کارگر بگذارند.

مجموعه موارد نقض و پایمال کردن حقوق کارگران، گفته شده در بالا و دیگر مواردی که در اینجا به آن‌ها اشاره نشده، گویای این واقعیت مهم است که تمامی این نظام سرمایه‌داری، شامل جناح‌ها و گرایش‌های متفاوت آن، در نهایت برای پیشینه کردن سود و انباشت سرمایه در بهره‌کشی هرچه بیشتر از کارِ کارگران و کاهش هرچه بیشتر هزینه‌های مربوط به نیروی کار، از جمله سرکوب مزدی در رنگ و پوشش‌های گوناگون و صرفه‌جویی و کاستن از هزینه‌های مربوط به بهداشت و ایمنی کار، دیدگاه مشترک و وحدت رویه دارند. طبقه‌ی کارگر نیز برای رهایی از فقر و بی‌حقی مطلق موجود و دفاع از حقوق طبقاتی و

اجتماعی خود، رسیدن به وضعیت بهتر، یافتن سهمی درخور در تعیین سرنوشت خود و مشارکت واقعی در مدیریت جامعه گریزی از کسب آگاهی طبقاتی و سازمان یافتن در تشکلهای مستقل منطقه ای و سراسری ویژه خود ندارد که البته راهی دشوار است و موانع بسیار در راه.

تهاجم سازمان یافته و تلاش مستمر و پیشروندهی اردوی سرمایه به حقوق کار و کارگران ناگزیر مقاومت و سازمان یافتگی گسترده و سراسری را طلب می کند. حضور ناگزیر نسل جوان کارگری، که به طور عمده از تحصیلات دانشگاهی برخوردارند، در صفوف کارگران بخشهای مختلف صنعت و خدمات اگر به حضوری آگاهانه، هدفمند و مستمر ارتقا پیدا کند در تلفیق با اعتراضات ناگزیر و پرشمار کارگری و مطالبات آنها میتواند نویدبخش آینده ای بالقوه بهتر برای طبقه کارگر باشد.

در شرایط موجود و متأثر از آزمندی و لگام گسیختگی سرمایه داری نولیبرال، روند سلب مالکیت از تولیدکنندگان واقعی ارزش و نابرخورداری لایه های میانی جامعه از امکانات رفاهی و نعمت های زندگی و سقوط پرتاب گونه ای آنها به لایه های فرودست تر و اعماق دره ی فقر روندی فزاینده دارد. این روند صفوف کارگران بیکار، محروم و فقیر شده را پرشمارتر و متراکم تر میکند و بستری فراهم می سازد، که در صورت وجود آگاهی طبقاتی و پویایی، کارگران نسل جوان با بهره گیری از فناوری و امکانات مدرن ارتباطات اجتماعی و یافتن راه ها و شیوه های نو در سازماندهی تشکلهای مستقل کارگری یا ایجاد اشکال نوین تشکلهای طبقه ی کارگر عرصه ای نو در همبستگی و سازمان یافتگی و تلاش برای رسیدن به شرایط و وضعیت بهتر را به نمایش بگذارند.