

بررسی الگوی مدیریت انتظامی در پیشگیری از اعتراضات صنفی

حمید وطن خواه^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۸/۲۰

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۲/۰۴/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۹/۱۴

چکیده:

زمینه و هدف: هدف از این پژوهش، اثبات نقش مؤثر کلانتری‌ها در زمینه پیشگیری از اعتراضات صنفی و تعیین عوامل اصلی مؤثر بر کمیت و کیفیت اقدامات کلانتری‌ها در این باره است. اهداف این پژوهش به طور کلی شناخت دقیق میزان نقش، توان و اقدامات کلانتری‌ها در پیشگیری از اعتراضات صنفی؛ ارایه تعریف دقیقی از عوامل مؤثر بر کمیت و کیفیت اقدامات کلانتری‌ها در این زمینه و تلاش برای نیل به راهکارهای مناسب جهت بهینه‌سازی اقدامات و وضعیت کلانتری‌ها در راستای انجام مأموریت‌ها است. روش: روش تحقیق در این پژوهش، پس‌رویدادی بوده و با تکیه به روش پیمایشی صورت گرفته است. جامعه آماری کلانتری‌های شهر تهران (تهران بزرگ) و روش نمونه‌گیری بدین صورت بوده که ۲۰ کلانتری از ۸۳ کلانتری تهران بزرگ به صورت تصادفی ساده از بین ۹ سرکلانتری موجود انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌ها: عدم نیاز به مداخله یگان‌های ضد اغتشاش در اغلب موارد و استفاده از تکنیک مذاکره توسط پلیس برای پیشگیری از گسترش اعتراضات، حضور کارکنان کلانتری در صحنه از آغاز اعتراضات تا پایان، عدم برخورد و مقابله خشونت آمیز با معترضین می‌تواند از عوامل مؤثر در مدیریت انتظامی باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بر خلاف تصور عمومی مدیران کارکنان ناجا، کلانتری‌های تهران بزرگ در مراحل پیش‌بینی و پیشگیری از اعتراضات صنفی تأثیر زیادی داشته‌اند. عوامل مؤثر بر کمیت و کیفیت اقدامات کلانتری‌ها در اعتراضات صنفی نیز به ترتیب اولویت: دستورات سلسله مراتب فرماندهی، اقتدار و کارآیی کلانتری و شرایط موجود در صحنه بوده است. در عین حال سایر یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که کمبودهای موجود در کلانتری‌ها از حیث نیروی انسانی و امکانات و تجهیزات، تأثیر منفی بر کیفیت انجام مأموریت‌ها از سوی آنها داشته است.

واژه‌گان کلیدی: مدیریت انتظامی، پیش‌بینی، پیشگیری، اعتراضات صنفی

□ استناد: وطن خواه، حمید (زمستان، ۱۳۹۲). بررسی الگوی مدیریت انتظامی در پیشگیری از اعتراضات صنفی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی.

(۴) ۶۰۷-۶۳۷.

مقدمه

کلانتری‌ها به عنوان اولین مرجع انتظامی عمومی در سطح شهرها، وظایف مختلف و متنوعی را به عهده دارند. این وظایف می‌تواند از برقراری نظم و امنیت در سطح حوزه استحفاظی کلانتری تا رسیدگی به دعاوی قضایی و حقوقی افراد و در نگاهی وسیع تر، برقراری امنیت عمومی جامعه را شامل شود. در این میان، در زمینه اقدامات کلانتری‌ها برای حفظ امنیت حاکمیت کمتر بررسی‌های میدانی صورت گرفته است.

از سویی تصور عمومی در کارکنان نیروی انتظامی و حتی برخی از مدیران ارشد سازمانی، مبتنی بر نداشتن نقش و یا کم‌رنگ بودن نقش کلانتری‌ها در این گونه اعتراضات می‌باشد (به سبب تخصصی بودن موضوع و ارتباط آن به حوزه پلیس اطلاعات و امنیت عمومی). این امر سبب شده است تا چندان به نقش و اهمیت اقدامات کلانتری‌ها در این زمینه توجه نشود که این خود به تدریج باعث فراموش شدن نقش کلانتری‌ها و واگذار نشدن امکانات و توان لازم به آنان در این زمینه شده است.

با این توصیف، منظور از این پژوهش، اثبات نقش مؤثر کلانتری‌ها در زمینه پیشگیری از اعتراضات صنفی و تعیین عوامل اصلی مؤثر بر کمیت و کیفیت اقدامات کلانتری‌ها در این باره بوده است. اهداف این پژوهش به طور کلی شناخت دقیق میزان نقش، توان و اقدامات کلانتری‌ها در پیشگیری از اعتراضات صنفی، آرایه تعریف دقیقی از عوامل مؤثر بر کمیت و کیفیت اقدامات کلانتری‌ها در این زمینه و تلاش برای نیل به راهکارهای مناسب جهت بهینه‌سازی اقدامات و وضعیت کلانتری‌ها در راستای انجام مأموریت‌ها می‌باشد.

یکی از مهمترین عرصه‌هایی که کلانتری‌ها در باب مسایل امنیتی و امور مرتبط با حاکمیت در آن فعالیت دارند، مسایل مربوط به اعتراضات و تجمعات شهری می‌باشد که در اینجا به اعتراضات صنفی پرداخته شده است. اعتراضات صنفی جزو مهم ترین نوع اعتراضات شهری است که با توجه به بررسی میدانی، نسبت به انواع دیگر از فراوانی بیشتری برخوردار بوده و دامنه‌های مختلفی را از حیث تعداد معترضین شامل می‌شوند.

از آنجا که با بررسی‌های به عمل آمده، پژوهش انتظامی خاصی که به نقش کلانتری‌ها در

پیش بینی و پیشگیری از اعتراضات صنفی پرداخته باشد به دست نیامده است، لذا مشخص نمودن این موضوع در راستای تغییر بینش مسئولان سازمانی و در نتیجه آن، تقویت امکانات کلانتری‌ها برای ایفای نقش مؤثرتر در این زمینه از علل اهمیت و ضرورت پژوهش بوده و در صورتی که به نتایج آن توجه شود، در بهینه سازی وضعیت و امکانات کلانتری‌ها برای انجام مأموریت مذکور تأثیرگذار خواهد بود.

فرضیات پژوهش که در واقع پاسخ سؤالات اصلی هستند بدین قرارند:

۱. کلانتری‌های تهران بزرگ در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۴ در پیش بینی و پیشگیری از وقوع اعتراضات صنفی حوزه استحفاظی خود نقش مؤثری داشته اند.
۲. کمیت و کیفیت اقدامات کلانتری‌ها در اعتراضات صنفی، بستگی به شرایط موجود صحنه، میزان کارآیی و اقتدار کلانتری و دستورات سلسله مراتب فرماندهی داشته است.

مبانی نظری پژوهش

نظم و امنیت:

اگر چه می‌توان امنیت را به نبود تهدید برای ارزش‌های مورد احترام و خواسته شده یک فرد یا جامعه تعریف کرد، اما ویژگی‌ها و خصوصیات آن که افراد مختلف از این تعریف ارائه می‌کنند، معانی تازه‌ای را از امنیت رقم می‌زند که ممکن است با تعاریف دیگران یکسان نباشد.

دکتر کلاهیچیان درباره امنیت می‌گوید: امنیت و میزان آن برای کلیه نظام‌های سیاسی و شهروندان، صرف نظر از سطح توسعه اقتصادی و اجتماعی و نوع ایدئولوژی، مهم ترین و با اولویت ترین مسئله به شمار می‌آید. مقوله امنیت به مثابه یک آرمان و واقعیت به عنوان یکی از حقوق اساسی مردم مطرح است. درنهایت، امنیت برآیند مجموعه‌ای از تعاملات و نیز تعاون و سازگاری بین اجزای مختلف نظام اجتماعی می‌باشد. بی‌تردید هیچ عنصری برای پیشرفت، توسعه و تکامل یک جامعه و همچنین شکوفایی استعدادها، مهم تر از عنصر امنیت و تأمین آرامش در جامعه نبوده و توسعه اجتماعی، خلاقیت و فعالیت ارزشمند بدون امنیت امکان پذیر نخواهد بود.

(کلاهیچیان، ۱۳۸۳: ۱۳۳)

آرنولد ولفرز در مقاله‌ای که در سال ۱۹۵۲ با عنوان امنیت ملی منتشر شده، امنیت را نمادی مبهم خوانده که اگر چه در آن زمان مبالغه آمیز به نظر می‌رسید اما امروزه به میزان زیادی مورد تأیید قرار گرفته است. وی در این رابطه می‌گوید: مبالغه آمیز خواهد بود اگر ادعا کنیم نماد امنیت ملی چیزی نیست مگر عاملی برای افزایش ابهام که دارای معنایی خاص است اما با توجه به تحلیل‌هایی که اخیراً ارائه شده معلوم می‌شود که هر جا این واژه بدون ارائه پاره‌ای از توضیحات به کار رفته، چیزی جز ابهام زدایی به دنبال نداشته است، بنا بر این هیچگونه مبالغه‌ای در این زمینه صورت نگرفته است... (افتخاری، ۱۳۸۲: ۲۴)

درباره رویکرد جامعه شناختی به امنیت نیز دکتر بشیریه اینچنین توضیح می‌دهد: "... در هراجماعی به مجموعه‌ای از واقعیت‌های خاص آن جامعه می‌توان دست یافت. از چنین منظری، امنیت مقوله‌ای اجتماعی به شمار می‌آید که در هر جامعه‌ای به فراخور ارزش‌ها و مؤلفه‌های اجتماعی (خاص) خود تعریف و فهمیده می‌شود، لذا ما با طیف متنوعی از تئوری‌های امنیت روبرو هستیم که به تنوع و تعدد جوامع ملی موجود برمی‌گردد." (بشیریه، ۱۳۷۴: ۳۰)

مرجع امنیت:

رویکرد واقع‌گرایانه در مقام تعیین مرجع امنیت، صراحتاً دولت را به عنوان مسئول امنیت معرفی می‌نماید. نمونه بارز این امر، باری بوزان است که در آثار مختلف خود این عقیده را بیان کرده است. او در یک تقسیم بندی خاص، تهدیدهایی را که متوجه امنیت هستند سه گونه شناسایی نموده است: تهدیدهایی که متوجه ایده دولت هستند، تهدیدهایی که متوجه وجود فیزیکی و مادی دولت هستند، و تهدیدهایی که سازمان دولت (سیستم سیاسی) را هدف قرار می‌دهند. در این تقسیم بندی، همان گونه که می‌بینیم، دولت به عنوان محور واقع شده است، به صورتی که عناصر دیگر، فقط به خاطر نسبتی که با دولت دارند، مورد توجه واقع شده‌اند. (جدی، ۱۳۸۵: ۴۵)

در کشورهای جهان سوم (کشورهای توسعه نیافته) دولت‌ها را مرجع امنیت می‌دانند، در حالی که در کشورهای توسعه یافته، این موضوع تعدیل شده و هر دو رکن دولت و ملت را مرجع امنیت لحاظ می‌کنند.

باری بوزان نیز در تحلیل‌های خود، هر دو بعد مسئله را مورد توجه قرار داده و دولت و اجتماع

را به عنوان مرجع امنیت معرفی نموده است. کلودزیچ پا را از این فراتر گذاشته و مرجع امنیت را در ورای دولت جستجو می‌کند. وی می‌گوید: «سیاست امنیتی را می‌توان چنان تصویر کرد که تلاش گروه‌ها و دولت‌ها را برای نفوذ به گستره جهانی و تأسیس یک سیستم امنیتی بین‌المللی... شامل می‌شود.»

رویکردی دیگر مردم را به عنوان مرجع امنیت معرفی می‌کند که این موضوع را در آثار بوت می‌توان مشاهده کرد. وی از تحولات قابل توجهی یاد می‌کند که اساس آن را ورود ملاحظات مربوط به مردم در مفهوم امنیت ملی شکل می‌دهد، به نحوی که بدون تأمین منافع مردم و رضایت آنها، صلح اساساً مستقر نمی‌شود.

دیدگاه دیگری که وجود دارد، فرد را مرجع امنیت معرفی می‌کند. برابر این دیدگاه، تهدیدات مختلفی وجود دارد که محور آنها فرد می‌باشد. کن بوث در این رابطه می‌گوید: رهایی از سلطه به معنی واقعی اش یعنی آزاد گشتن مردم از فشارهای فیزیکی و انسانی‌ای که ایشان را از انجام هر آنچه که مایل به اجرای آن هستند باز می‌دارد. در واقع رهایی از سلطه و نه قدرت یا نظم است که امنیت را برای ما به ارمغان می‌آورد. رهایی از سلطه از حیث نظری همان امنیت است. (افتخاری، ۱۳۸۲: ۴۶)

با توجه به مطالب گفته شده، مشخص می‌گردد که درباره مرجع امنیت، اجماعی وجود ندارد و برای امنیت می‌توان ابعاد گوناگونی متصور شد:

امنیت فرد فرد شهروندان، امنیت ملت، امنیت رژیم، و امنیت دولت.

امنیت و جایگاه نیروهای مسلح:

برداشت تازه‌ای که از امنیت و امنیت ملی در دوره جدید پیش آمده، و باعث شده که این مفاهیم ابعاد و صورت‌های متعدد، جدید و متنوعی را شامل شود، این تفکر را برای نخبگان علمی و اندیشمندان به وجود آورده تا با توجه به تعاریف جدید امنیت ملی، بر کم رنگ تر شدن نقش نیروهای مسلح (و علی‌الاصول قدرت نظامی و پلیسی) در این رابطه تأکید ورزند، لذا طرح دیدگاه‌هایی از این قبیل دلالت بر عزیمت جهان به سوی رویکرد تازه‌ای دارد که در آن جنگ و توان نظامی و انتظامی، حرف اول و آخر را نمی‌زند. (افتخاری، ۱۳۸۲: ۳۱۴)

با وجود این تعریفی را که مطابق این رویکرد می‌توان ارائه نمود عبارت است از اینکه: امنیت، تلاش جهت کاهش تهدیدات از یک سو و افزایش توانایی‌ها در ابعاد مختلف (از جمله ابعاد نظامی و انتظامی) از سوی دیگر است، آن هم در موقعیت‌های کنونی که زایش تهدیدات در آن نسبت به تلاش‌های معموله برای فایق آمدن بر تهدیدات غلبه دارد و میزان تهدیدات در آن رو به فزونی است.

در عین حال، گر چه با این برداشت‌ها ممکن است در مقوله امنیت و امنیت ملی، محوریت نیروهای مسلح مورد تردید قرار گیرد، لیکن این بهیچ وجه شأن ابزاری این نیروها را تضعیف نمی‌کند، بلکه بعضاً توجه به آن را بیش از پیش لازم و ضروری می‌نماید. بنا بر این صرف توجه به سیاست افزایش توانمندی نمی‌تواند امنیت ساز باشد بلکه به طور همزمان لازم می‌آید تا سیاست کاهش تهدیدات نیز مد نظر قرار گیرد. (افتخاری، ۱۳۸۲: ۳۱۴)

گرایش برای به حاشیه راندن نیروهای مسلح در بحث امنیت، از جمله اهدافی است که سازمان ملل وارگان‌های تابعه آن، در پی وصول به آن هستند. این امر با توجه به سابقه تاریخی خشونت بار و ناخوشایندی است که در نتیجه حضور همیشگی و بدون قاعده نیروهای قهر و اجبار در عرصه امنیت ملی و بین‌المللی وجود داشته است.

هدف جامعه جهانی در چند دهه اخیر، جایگزین کردن ابزارهای حقوقی و قانونی به جای استفاده از نیروهای مسلح برای حل اختلافات و پایان بخشیدن به درگیری‌ها بوده است که این امر مورد استقبال دوسداران واقعی حقوق بشر در کشورهای مختلف دنیا قرار گرفت.

مبانی راهبردی نظم:

به طور کلی می‌توان گفت نظم عمومی حالتی است که با استقرار آن، افراد جامعه در زندگی اجتماعی خود احساس آرامش و امنیت می‌کنند و از گزند خطرات محفوظ می‌مانند. با برقراری نظم عمومی، جامعه از حقوق خویش برخوردار گشته و بدون احساس خطر به زندگی اقتصادی-اجتماعی... خود ادامه می‌دهد.

در برخی تعاریف، نظم اجتماعی متناظر با سرمایه اجتماعی گردیده است: سرمایه اجتماعی را معمولاً از هنجارهای نظم بخش اجتماعی خوانده اند که اعضای گروهی که همکاری و تعاون در

آنها وجود دارد، در آن سهیم هستند.

در حال، نظم عمومی از مهم ترین نهادهای حقوقی است که در حقوق تمام کشورها جایگاه ویژه‌ای دارد. با وجود اینکه اصطلاح نظم عمومی از قرن نوزدهم به بعد از حقوق کشور فرانسه به حقوق سایر کشورها راه یافت، ولی ماهیت آن در حقوق تمام کشورها وجود داشته و از دیرباز نقش مهمی در تحدید اراده اشخاص ایفا می‌کرده است.

این نهاد رابطه بسیار تنگاتنگی با منافع اجتماع دارد و حتی بسیاری از حقوقدانان در تعریف نظم عمومی آن را به منافع جامعه تعریف کرده اند.

اغلب حقوقدانان اعتقاد دارند هر قانونی که مربوط به نظم عمومی باشد از قوانین امری بوده و قوانینی که مربوط به نظم عمومی نباشند از قوانین تکمیلی هستند. (جدی، ۱۳۸۵، ص: ۵۰) هر جامعه‌ای برای حفظ نظم عمومی و انتظام ملی خود دارای یک روشمندی است و تغییرات در بطن جوامع، در هر عصر و زمانه‌ای نخبگان هر جامعه را متمایل می‌سازد تا به طراحی الگویی تازه از انتظام ملی برای سامان بخشی به امور داخلی و خارجی خود همت گمارند که در این راه معمولاً سه سیاست کلان ممکن است اتخاذ شود:

۱- **سیاست انفعالی:** در این روش دولت در مقام طراحی و سیاستگذاری الگوی انتظام ملی، صرفاً خود را تابع شرایط حاکم بر فضای سیاسی آن دوره دانسته و نظم ملی را با توجه به مقتضیات روز تعریف و تجدید می‌نماید. در خصوص آینده نیز سیاست اصلی انتظار است تا از این طریق پس از کشف مؤلفه‌های تازه اقدام به اصلاح الگوی انتظام ملی خود نماید.

۲- **سیاست تحمیلی:** در این سیاست، دولت بدون توجه به فضای حاکم بر حوزه فعالیت‌های سیاسی در سطوح مختلف داخلی، منطقه‌ای و جهانی، به تبیین و حاکمیت الگویی از انتظام ملی می‌پردازد که وجه بارز آن طلب اطاعت از سایر افراد و گروه‌ها برای پذیرش و عمل در چارچوب آن است. بدیهی است که این الگو به علت عدم توجه به خواسته‌ها و شرایط حاکم، نمی‌تواند واقعی باشد و تنها ابزار صیانت از آن، کاربرد قوای قهریه می‌باشد. انتظام ملی مبتنی بر اجبار و قوه قهریه اگر چه در طول تاریخ سابقه‌ای طولانی دارد و می‌توان موارد متعددی را سراغ گرفت که در آن، نظم صرفاً با اتکای به زور توجیه و اعمال می‌شده است اما آزمون

تاریخی این الگوها نشان داده است که از میزان توفیق اندکی برخوردار بوده اند.

۳- سیاست همدلانه: در این سیاست تلاش دولت بر آن است تا به نحوی بین دو دیدگاه سابق جمع نماید و بدین ترتیب ضمن لحاظ کردن شرایط و مقتضیات منطقه‌ای و جهانی، الگویی از انتظام ملی را تاسیس و حاکم سازد که با آرمان‌ها و اهداف عالی نظام نیز همخوانی داشته باشد. روشن است که این سیاست به علت برخورداری از امتیازات دو الگوی پیشین از کارآمدی بیشتری برخوردار است و می‌تواند برای بنای انتظام ملی در عصر حاضر مورد استفاده قرار گیرد... (فتخاری، ۱۳۷۹: ۱۵)

اعتراضات اجتماعی:

به طور کلی جوامع همواره در حال پویایی هستند و هیچ جامعه‌ای حالت ایستا و پایدار ندارد. در عین حال، در جوامع در حال رشد و توسعه، شتاب حرکت بیشتر از جوامع توسعه یافته می‌باشد، چون در حال جدایی از نظم مبتنی بر سنت و وصول به نظم جدید و مدرن هستند.

این گونه جوامع مستعد وضعیت اعتراضات اجتماعی و بحران‌ها می‌شوند و نظم عادی در آنها دچار اختلال می‌گردد. معمولاً انرژی متراکم شده‌ای قبل از وقوع اعتراضات و بحران‌ها وجود دارد که در نتیجه یک عامل محرک آزاد می‌شود. اعتراضات همواره تمایل دارند به اوج خود برسند، و این بستگی کامل به نحوه برخورد با آنها دارد که میزان خسارات حاصله از آنها را تعیین می‌کند. از نظر روش سیستمی، اعتراضات اجتماعی و بحران‌ها وضعیتی هستند که نظم سیستم اصلی یا قسمت‌هایی از سیستم فرعی را مختل کند و پایداری آنرا به هم بزند. (جدی، ۱۳۸۴: ۵۵)

نیل اسملسر ضمن تحلیل رفتار جمعی و تشریح مفاهیم پایه اجزای کنش اجتماعی، عواملی همچون فشار ساختاری، پیدایش عقاید تعمیم یافته، هیجان جمعی و هراس‌های مختلف زندگی جمعی را از عوامل مهم بروز رفتار جمعی خشونت آمیز می‌داند. (اسملسر، ۱۳۸۰: ۶۰)

عوامل موثر در افزایش خشونت و توسعه زمانی، مکانی و توانی اعتراضات جمعی و بحران‌ها: عواملی که به نظر می‌رسد در افزایش سطح خشونت و توسعه حیطه زمانی، مکانی و توانی در اعتراضات و بحران‌ها دخیل هستند عبارتند از:

۱- روش‌های مبارزه در گذشته و فرهنگ اعتراضی جامعه:

عوامل معترض، با توجه به تجربیات گذشته ممکن است باین نتیجه برسند که با افزایش میزان

خشونت یا توسعه اعتراضات به هدف خود دست خواهند یافت و حریف را وادار به تسلیم و پذیرش خواسته هایشان خواهند کرد.

۲- شدت محرومیت نسبی:

محرومیت نسبی از جمله عواملی است که به عقیده اغلب اندیشمندان، نقش مؤثری در بروز اعتراضات و بحران‌ها ایفا می‌کند و هر چه این محرومیت از شدت و گستره بیشتری برخوردار باشد، بر میزان اعمال خشونت و توسعه زمانی و مکانی و توانی اعتراضات از سوی عوامل معترض تاثیر بیشتری خواهد داشت.

۳- جوانی جمعیت:

هر چقدر جمعیت جوان تر باشد، با توجه به خصوصیات و طبع جوانان (که هیجانی بودن، احساسی عمل کردن، عدالت طلب بودن و کمتر محافظه کار بودن، پرنیرو بودن و طالب موضوعی برای تخلیه هیجان‌ات روحی بودن از خصیصه‌های مهم آنان است) اعتراضات حاصله (با سواستفاده معترضین از جوانان) می‌تواند پدیده تر و با سطح بالاتری از خشونت همراه باشد.

۴- ماهیت شرکت کنندگان در اعتراضات:

هر چقدر شرکت کنندگان در بحران، از گروه‌های پایین تر اجتماعی و با سطح فرهنگ، اعتقادات، و معیشت پایین تر از نرم اجتماع باشند، امکان بروز خشونت و گسترش اعتراضات از سوی آنان بیشتر متصور است و در بکارگیری ابزارهای خشونت و توسعه ابعاد اعتراضات کمتر خویشتن داری نشان می‌دهند.

۵- نقش رهبری عوامل معترض و بهره‌گیری گروه‌های فرصت طلب:

در صورتی که رهبر یا رهبران عوامل معترض، از انگیزه‌های بسیار قوی و روش‌های عملگرایانه تر برای وصول به اهداف برخوردار باشند و یا این چنین افرادی، رهبری و هدایت یک تجمع از پیش تعیین نشده را به عهده گیرند، امکان بیشتری برای استفاده از روش‌های خشونت آمیز و توسعه ابعاد اعتراضات وجود دارد.

۶- نحوه عمل نیروهای کنترل کننده اعتراضات:

اگر مدیران کنترل کننده اعتراضات و نیروهای تحت امر آنان از تجربه، دانش و استعداد های

ذاتی و اکتسابی برای مقابله صحیح و اصولی با عوامل معترض برخوردار نباشند و در این راه بد عمل کنند، باعث ایجاد جو موافق معترضین در بین مردم عادی، مظلوم نمایی از سوی آنان، و در نتیجه پیوستن طیف بیشتری از افراد به اعتراضات می‌شوند که ضرورتاً خود باعث افزایش گستره‌های اعتراضات و میزان خشونت بکار رفته از سوی معترضین خواهد شد.

لازم به ذکر است همان قدر که سختگیری و برخورد شدید و نامناسب با معترضین (در نظر نگرفتن شرایط زمان و مکان) ممکن است اثرات منفی در بر داشته باشد، به همان نسبت نیز کاهش هزینه برای ورود به صحنه از سوی معترضین، می‌تواند اثرات منفی و زیانباری برای کنترل و عدم گسترش ابعاد اعتراضات به وجود آورد.

۷- موضع‌گیری نخبگان:

در صورتی که اکثریت نخبگان جامعه، دارای موضعی موافق معترضین باشند و یا حتی بعضاً با سکوت خود، این مواضع را تأیید کنند، امکان گسترش ابعاد اعتراضات و یا افزایش خشونت در آن بیشتر خواهد بود. طبیعی است که این امر در نتیجه افزایش انگیزه‌های معترضین و احساس حقانیت از سوی آنان است و در صورتی که مردم عادی هم نخبگان جامعه را موافق نظرات معترضین تلقی کنند، ممکن است علی‌رغم ذی‌نفع نبودن در نتایج اعتراضات، به معترضین پیوندند و یا از آنان حمایت کنند. (جدی، ۱۳۸۴: ۶۹)

پیش‌بینی اعتراضات اجتماعی:

هدف از پیش‌بینی اعتراضات اجتماعی، محاسبه و بیان روشن برخی از رویدادها در شرایط آتی است تا سیستم مدیریت اعتراضات بتواند شرایط آینده را بخوبی درک نموده و برای مقابله با مشکلات آینده برنامه ریزی لازم را بنماید.

یکی از اصول بسیار مهم در مدیریت اعتراضات و تجمعات، پیش‌بینی آنها می‌باشد و برابر قواعد کلی، بایستی همواره یک سیستم هوشمند در دولت یا نظام حکومتی وجود داشته باشد تا بتواند به موقع اعتراضات را با استفاده از اطلاعات واصله پیش‌بینی و ارزیابی نماید.

ماتیاس ریتز و اولریخ اشتگر در کتاب مدیریت بحران - راهکارهایی برای پیشگیری از آسیب‌های صنفی - نیز بر وجود سیستمی هوشمند برای کسب اخبار و اطلاعات مربوط به

اعتراضات، تأکید خاصی دارند و یک بخش از کتاب خود را به مدل‌های پیش‌آگهی صنفی اختصاص داده‌اند.

در این بخش اشاره می‌شود که با استفاده از امکانات معمولی نظیر تلفن یا استفاده از فناوری‌های جدید همچون اینترنت، به سادگی می‌توان اطلاعات و اخبار مرتبط با احتمال وقوع یک اعتراض صنفی را کسب کرد و از قبل، ابزارها و راهکارهای لازم برای پیشگیری و مقابله با آن را تدارک دید. (ریتز و دیگران، ۱۳۸۱: ۴۵)

موارد زیر را می‌توان به عنوان جنبه‌های مختلف پیش‌بینی اعتراضات و تجمعات در نظر گرفت:

- ۱- شناخت عوامل تسهیل‌کننده واقعه؛
 - ۲- شناخت و برآورد ظرفیت احتمالی یا امکاناتی که در فرایند در جهت پیشبرد اهداف اعتراضات قابل فعال‌سازی می‌باشند؛
 - ۳- شناخت، برآورد و بررسی اهداف، انگیزه‌ها، راهبردها و رفتار جریان‌ات سیاسی و گروه‌های اپوزیسیون؛
 - ۴- وجود کانون زمانی و مکانی مشخص.
- شاخص‌های ارزیابی عملکرد اطلاعات در مرحله پیش‌بینی عبارتند از:
- الف- شناسایی نوع اعتراضات (ماهیت، عامل، هدف مورد نظر، عوامل مؤثر بر اعتراضات و برآیند وزن‌های مختلفی که دارند)؛
 - ب- پیش‌بینی زمان اعتراضات (برای در اختیار قرار دادن فرصت آمادگی کافی، امکان توسعه کیفیت مواجهه با اعتراضات، و امکان پیشدستی و ابتکار عمل برای مدیران کنترل‌کننده)؛
 - پ- پیش‌بینی مدل اعتراضات (چه بخش‌هایی درگیر در اعتراضات هستند؟ سیستم اداری یا بخشی از آن، جامعه یا بخشی از آن، و چگونگی روابط این بخشها با معترضین)؛
 - ت- پیش‌بینی پیامدهای اعتراضات (تهدیدها و فرصت‌های به وجود آمده و از دست رفته).



پیشگیری از اعتراضات اجتماعی:

پیشگیری از اعتراضات اجتماعی، سلسله اقداماتی است که از شکل‌گیری و بروز آنها جلوگیری نموده و یا آنکه بتوان با انجام این اقدامات، سطح اعتراضات را به یک حرکت قابل کنترل تبدیل نمود. لذا پیشگیری به قبل از اعتراضات مربوط است، هر چند سلسله اقدامات مربوط به محدود کردن اعتراضات نیز تا حدودی از جنس آن محسوب می‌شود.

پیشگیری غالباً به دو شکل می‌تواند صورت گیرد:

پیشگیری از شکل‌گیری زمینه‌های اعتراضی (که معمولاً در حیطه اختیارات و مسئولیت‌های کلیت نظام و سیستم حکومتی می‌باشد) و پیشگیری از وقوع عامل تسریع‌کننده و تشدیدکننده اعتراضات - کاتالیزور - (تا حدی که در اختیار مدیران کنترل‌کننده اعتراضات می‌باشد).

پیشگیری از اعتراضات از حیث اهداف نیز می‌تواند متنوع باشد؛ چنانکه می‌تواند معطوف به زمینه‌های بروز اعتراضات، معطوف به عوامل و افراد شکل‌دهنده اعتراضات، یا معطوف به کلیت جمعیت یا عوامل کنترل‌کننده اعتراضات باشد.

همان‌طور که قبلاً اشاره شد، شدت و گستره محرومیت نسبی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر پتانسیل اعتراضات جمعی (نارضایتی) بگذارد و با سیاسی شدن نارضایتی، افزایش نیروی اجبار مخالفان در مقابل نیروی اجبار حکومت و برهم خوردن تعادل حمایت‌نهادی از حکومت و مخالفان آن، بروز بحران و خشونت جمعی اجتناب‌ناپذیر می‌گردد.

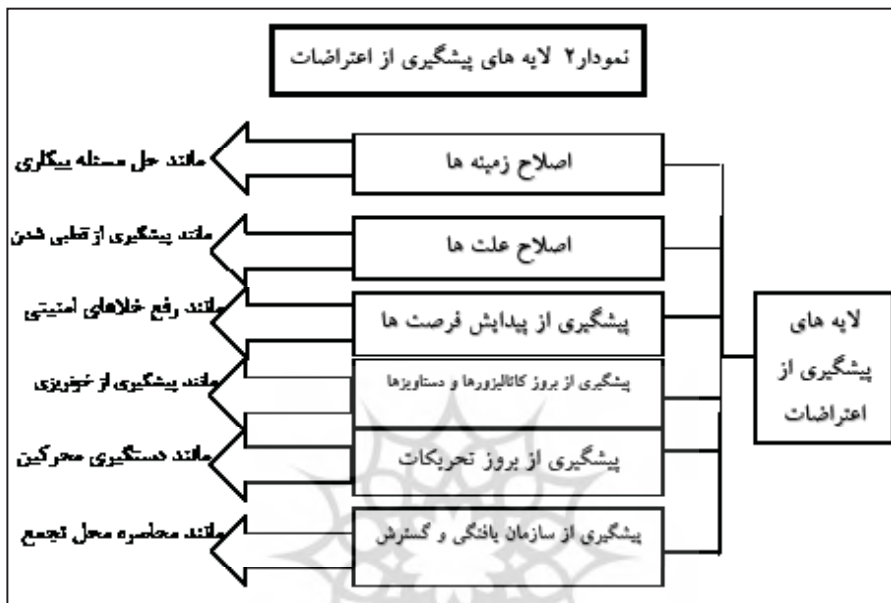
حال هر عاملی که بتواند بر هر یک از این مراحل تأثیر بگذارد و آنرا به نحوی کاهش دهد، یک عامل پیش‌گیرنده به حساب می‌آید.

پیشگیری از اعتراضات دارای لایه‌های مختلفی است که می‌توان بدین شرح آنها را تقسیم

بندی کرد:

- ۱- اصلاح زمینه‌ها (به عنوان مثال حل مسئله بیکاری)؛
- ۲- اصلاح علت‌ها (مثلاً پیشگیری از پیدایش شرایط قطبی شدن)؛
- ۳- پیشگیری از پیدایش فرصت‌ها (مثلاً رفع خلأهای امنیتی)؛
- ۴- پیشگیری از بروز کاتالیزورها و دستاویزها (مانند پیشگیری از خونریزی)؛

- ۵- پیشگیری از بروز تحریکات (مانند دستگیری محرکین)؛
 ۶- پیشگیری از سازمان یافتگی و گسترش. (جدی، ۱۳۸۴: ۷۸).



روش:

جامعه آماری کلانتری‌های شهر تهران (تهران بزرگ) و تعداد و روش نمونه‌گیری بدین صورت بوده که ۲۰ کلانتری از ۸۳ کلانتری تهران بزرگ به صورت تصادفی ساده از بین ۹ سرکلانتری موجود انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته است. تحقیق توصیفی-تحلیلی بوده و روش تحقیق به صورت پیمایشی و با استفاده از مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته که پس از تعیین پایایی به طریق آزمون از سی نفر از خبرگان و تجزیه و تحلیل به روش آلفای کرونباخ ۰.۸۹ برآورد گردیده است. تعداد پرسشنامه‌های تکمیل شده ۹۱ مورد بوده که توسط روسا و مسئولان دواير اطلاعات و پیشگیری کلانتری‌های تهران بزرگ و نیز توسط خبرگان انتظامی ناجا تکمیل و با استفاده از آزمون آماری بینومیال و خی ۲ تجزیه و تحلیل گردیده است.

یافته‌ها:

بررسی بیست مورد اعتراضات صنفی به عنوان نمونه:

در این پژوهش، بیست مورد اعتراضات صنفی به عنوان نمونه بررسی شده (پیوست ۱) که نتایج حاصل از بررسی آنها بدین شرح بیان شده است:

۱- انگیزه‌های خاص و مشترک شرکت کنندگان:

شرکت کنندگان در اعتراضات صنفی، معمولاً به دلیل اینکه موضوع اعتراضات به زندگی شخصی و اقتصاد خانوادگی آنان ارتباط دارد و به نوعی، سرنوشت بخشی از زندگی خود را گره زده به نتیجه آن می‌دانند، از انگیزه خاصی برای ادامه اعتراضات برخوردار بوده و سعی و تلاش آنان بر این است که حتی المقدور خواسته خود را عملی نمایند.

۲- همدلی و یکپارچگی معترضین:

با توجه به اینکه شرکت کنندگان در اعتراضات صنفی، از یک گروه صنفی خاص، با سطح فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی مشابه، مشکلات و محدودیت‌های شغلی متشابه و آمال و آرزوهای نسبتاً یکسان شغلی و خانوادگی می‌باشند، لذا در زمینه موضوع اعتراضات صنفی دارای وحدت نظر و همدلی زیادی بوده و زمینه تشمت و تفرقه کمتر در میان آنها دیده می‌شود.

۳- محدودیت دامنه اعتراضات صنفی:

نکته دیگری که معمولاً در مورد اعتراضات صنفی مشترک است، محدودیت دامنه این گونه اعتراضات به سبب فضای خاص کشور از نظر اجتماعی و سیاسی است، چرا که با توجه به همدلی بیشتر مردم با نظام و قوی بودن جنبه مردمی انقلاب در نزد اکثریت اقشار جامعه خصوصاً قشرهای مستضعف و محروم، معمولاً هر حرکتی که در تضاد و تعارض با سمت و سوی جاری حاکمیت و دولت باشد (هر چند جنبه صنفی و غیرسیاسی داشته باشد)، از سوی سایر گروه‌ها و اقشار مردم با استقبال زیادی روبرو نمی‌شود، خصوصاً اعتراضات صنفی که جنبه صنفی و منفعت‌گرویی خاص در آن مد نظر می‌باشد و کمتر واجد جنبه‌های عمومی می‌باشند.

۴- عدم نیاز به مداخله یگان‌های ضد اغتشاش در اغلب موارد:

این مسئله ناشی از محدودیت دامنه این گونه اعتراضات و عدم حمایت گسترده مردمی از آنها می‌باشد که ضرورت حضور نیروهای بیشتر و تخصصی‌تر در صحنه را منتفی می‌کند. شایسته است ذکر شود در موارد معدودی که اعتراضات صنفی به سبب وضع خاص صنف مورد نظر یا

شرایط خاص شغلی آنان از اهمیت زیادی برخوردار است، ممکن است حضور نیروهای تخصصی ضد اغتشاش در میدان لازم شود.

۵- استفاده از تکنیک مذاکره توسط پلیس برای پیشگیری از گسترش اعتراضات:

این تکنیک از آنجا موفق است که هدف شرکت کنندگان در اعتراضات صنفی، غالباً رساندن صدای خود به گوش مسئولین ذی ربط است که از راه‌های عادی نتوانسته‌اند صدای خود را به آنان برسانند و یا در صورت مذاکره با این مسئولین، نتیجه دلخواه عاید آنان نگردیده است و نهایتاً در پی کسب نتیجه دلخواه از همان مسئولین با تحت فشار گذاشتن آنها یا مسئولین رده بالاتر می‌باشند، لذا شرکت کنندگان در اعتراضات صنفی نیز غالباً با درخواست مذاکره پلیس موافقت نموده و خواسته خود را به صورت مسالمت آمیز مطرح می‌نمایند، چرا که هدف نهایی آنها نیز غیر از طرح خواسته صنفی و عملی شدن آن چیز دیگری نمی‌باشد.

۶- نشأت گرفتن غالب اعتراضات صنفی در از خارج حوزه استحفاظی کلانتری‌ها:

اغلب اعتراضات صنفی که در محدوده کلانتری‌های تهران بزرگ به وقوع می‌پیوندند، به دلیل مرکزیت تهران و وجود مراکز اداری و سازمانی در آن، از خارج حوزه استحفاظی کلانتری‌ها نشأت می‌گیرند و لذا معمولاً از طریق عوامل داخلی کلانتری‌ها قابل پیش بینی نیستند. این بدان معنی است که افراد شرکت کننده در اعتراضات، از خارج حوزه استحفاظی کلانتری مانند شهرک‌های اطراف تهران، محیط‌های کارگری حومه و حتی بعضاً از شهرهای دیگر کشور برای رساندن صدای اعتراض خود به گوش مسئولین ذی ربط به تهران می‌آیند و عوامل کلانتری، هیچگونه پیشینه یا سابقه‌ای از اعتراض آنان و جنبه‌های مورد درخواستشان ندارند.

۷- حضور کلانتری در صحنه از آغاز اعتراضات تا پایان آن:

در اغلب اعتراضات صنفی، اولین واحدی که در صحنه حضور می‌یابد کلانتری است و اقدامات آن تا زمانی که اعتراض یا بحران صنفی به اتمام رسیده و صحنه نیز از هر حیث پاکسازی گردد ادامه می‌یابد. در واقع کلانتری با توجه به مسئولیتی که در قبال تمام وقایع حوزه استحفاظی خود دارد، تا هنگامی که از اتمام کامل واقعه صنفی مطمئن نشود، صحنه را ترک نمی‌کند.

۸- عدم جلوگیری جبری از شکل‌گیری اعتراضات صنفی:

پیشگیری از اعتراضات صنفی در سطح حوزه تهران بزرگ، به دلیل از قبل برنامه ریزی شدن

آنها و نیز فضای اجتماعی و سیاسی موجود در مرکز کشور که مقابله و برخورد شدید با اعتراضات صنفی را نمی‌پذیرد، معمولا در دستور کار نیروهای میدان قرار ندارد و مدارا با معترضین مسائل صنفی (جز در موارد خاص با تشخیص سلسله مراتب فرماندهی) به صورت قاعده نانوشته‌ای در آمده است که از آن تبعیت می‌شود و همواره سعی بر آن است که اعتراضات صنفی به دلیل ماهیت خاصی که دارند با حداقل هزینه‌های سیاسی و اجتماعی به پایان برسند.

۹- عدم برخورد و مقابله خشونت آمیز با معترضین در غالب موارد:

مقابله و برخورد با اعتراضات صنفی از موارد نادری است که ممکن است در این گونه وقایع اتفاق بیفتد و البته برخورد با عوامل اعتراضات صنفی، غالبا از طریق فرماندهی به عناصر میدان ابلاغ می‌شود. لذا باید گفت عوامل کلانتری‌ها و حتی عوامل پایگاه اطلاعات مستقر در صحنه، در این زمینه تصمیم گیرنده اصلی نیستند و فقط مجری دستورات فرماندهی می‌باشند که به چه نحو با معترضین مقابله و برخورد نمایند. متفرق کردن، مقابله فیزیکی و یا دستگیری عناصر معترض از حیث کیفیت و تعداد بستگی به دستورهای رسیده از ستاد دارد.

دسته بندی نظری اعتراضات صنفی

الف- از نظر مکان اعتراض:

از این نظر می‌توان اعتراضات صنفی را به سه بخش جداگانه تقسیم نمود:

۱- اعتراضات صنفی درون محیط کار:

(مثل تجمع کارگران یک شرکت در اعتراض به وضعیت دستمزد در داخل محوطه یک کارخانه)

این نوع اعتراض معمولا در مواردی که خواسته‌ها و انگیزه‌های افراد در حد معمولی است و یا بیم عدم توجه به خواسته‌ها در اثر عمومی کردن اعتراض و ایجاد بحران می‌رود صورت می‌گیرد. معمولا در این نوع اعتراضات، قوه عاقله جریان را تشکل‌های صنفی در داخل کارخانجات یا سازمان‌ها (مثل انجمن‌های اسلامی و تشکل‌هایی نظیر آن) تشکیل می‌دهند که سعی دارند حتی الامکان از راه‌های مسالمت آمیز حقوق صنفی را احقاق کنند و کمترین هزینه ممکن را صرف کنند.

اعتراضات اولیه صنفی که در رابطه با بهبود وضعیت محیط کار، افزایش دستمزدها یا خواسته‌هایی مشابه این صورت می‌گیرند نیز معمولا در این قالب شکل می‌گیرند چرا که نیاز به ایجاد مصالحه بین کارکنان و کارفرما (دولتی یا غیر دولتی) برای بقای شرکت یا سازمان در هردو طرف احساس می‌شود. این گونه اعتراضات در صورتی که انگیزه‌های افراد تشکیل دهنده آن قوی بوده و مدیریت مشخصی برای آن وجود داشته باشد در صورت عدم حصول نتیجه دلخواه ممکن است به انواع بعدی اعتراض تبدیل شود.

۲- اعتراضات صنفی در اطراف محیط کار:

(مثل تجمع کارکنان یک سازمان در خیابان‌های اطراف محل کار یا مقابل ساختمان مدیریت جهت رساندن صدای اعتراض خود به گوش مسئولین ذی ربط در سازمان).
در این نوع اعتراض نیز هرچند که دامنه اعتراض به طور محدود به معبر عمومی و خارج سازمان کشیده می‌شود لیکن هنوز احساس می‌شود مشکل از طریق مدیریت سازمان قابل حل است و امید برای انجام آن وجود دارد. لذا حضور در خارج از محوطه محل کار در واقع نوعی تهدید و فشار بر مدیریت سازمان محسوب می‌شود که به وی هشدار می‌دهند در صورت تن ندادن به خواسته معترضین، ممکن است با اقدامات شدیدتری مواجه شود.

۳- اعتراضات صنفی در مقابل نهادها و سازمانهای حکومتی:

(مثل تجمع دست اندرکاران صنعت نساجی در مقابل مجلس شورای اسلامی در اعتراض به واردات زیاد کالای نساجی ارزان قیمت خارجی از طریق مبادی قانونی یا غیرقانونی).
در این نوع اعتراضات معمولا یا معترضین دارای انگیزه‌های بسیار قوی بوده و مشکل آنان از سایر طرق قانونی حل نشده لذا دست به اعتراض در مقابل یک نهاد قدرتمند حکومتی (مثل مجلس، نهاد ریاست جمهوری، نهاد قوه قضاییه...) زده اند تا نسبت به حل مشکلشان اقدام گردد و یا اینکه (مانند مثالی که در بالا زده شد)، اساسا مشکل آنان از طریق سازمان‌های رده پایین و میانی حکومتی قابل حل نبوده و مستلزم تصمیم‌گیری‌های اساسی از سوی نهادهای تصمیم‌گیرنده اصلی می‌باشد لذا بدان نهادها متوسل می‌شوند تا مشکل خود را حل کنند.

معمولا دامنه این گونه اعتراضات ممکن است به رسانه‌ها نیز کشیده شود و در صورت عدم

برخورد منطقی و مناسب با معترضین، منجر به بروز اعتراضات بزرگ تر و صرف هزینه بیشتر از سوی مسئولین حکومتی و سیستم مدیریت بحران شود.

ب- از نظر افراد شکل دهنده اعتراض:

افرادی که اعتراضات صنفی را تشکیل می‌دهند، می‌توانند دارای شخصیت‌ها و جایگاه‌های مختلف اجتماعی باشند که از این حیث می‌توان آنها را به گروه‌های ذیل تقسیم بندی کرد:

۱- گروه‌های کارگری؛

۲- کارمندان (رسمی - غیررسمی - اخراجی)؛

۳- کسبه و صنف؛

۴- دانشجویان و فراگیران آموزشی مختلف (در مورد خواسته‌های صنف)؛

۵- بازنشستگان کشوری و لشگری؛

۶- سایر مشاغل.

گروه‌های کارگری و صنف آزاد به علت عدم وابستگی مستقیم مالی به دولت و کارکنان غیررسمی و اخراجی به علت قوی بودن انگیزه اعتراض، جزو گروه‌هایی هستند که اعتراضات صنفی آنها می‌تواند به صورت غیر قابل کنترل تری درآید. دانشجویان و سایر فراگیران آموزشی در رده‌های میانی از نظر شدت اعتراضات صنفی قرار دارند و کارکنان رسمی دولت و بازنشستگان (به سبب وضعیت مالی وابسته به دولت) جزو گروه‌های کم خطرتر هستند. درعین حال باید توجه داشت اگر تشکلهایی در درون سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها وجود داشته باشند که به صورت رسمی یا غیر رسمی دست به سازماندهی و مدیریت اعتراضات صنفی بزنند (نظیر آنچه که درباره اعتراضات صنفی معلمان و پرستاران در چند سال گذشته به وقوع پیوست) ممکن است شدت و دامنه اعتراضات به علت تعداد زیاد افرادی که شامل موضوع اعتراض صنفی می‌شوند، حساس بودن مشاغل آنان، و گسترده بودن آنان در سطح کشوری بسیار خطرناک تر از سایر گروهها شود. همان طور که سازماندهی و مدیریت اعتراضات معلمان توسط گروه‌های سیاسی در داخل سازمان‌ها، باعث شد تا دامنه اعتراضات صنفی آنان در سطح کشور گسترش یافته و هزینه‌های

بیشتری برای کنترل آن صرف شود).

سایر مشاغل که در ردیف ۶ فوق ذکر شده، هر چند طیف گسترده‌ای از مشاغل را در بر می‌گیرد، لیکن خواسته‌های آنان غالباً محلی و محدود بوده و کنترل آن برای سیستم مدیریت بحران سهل تر می‌باشد.

پ- از نظر موضوع اعتراض:

اعتراضات صنفی از نظر موضوع اعتراض بسیار متنوع بوده و شامل موارد بسیاری می‌تواند باشد که اهم آنها عبارتند از:

۱- امور معیشتی و مالی کارکنان:

(دریافت مطالبات معوقه، افزایش حقوق و دستمزد، دریافت بیمه بیکاری، اصلاح ردیف حقوقی، تأخیر در دریافت امتیازات مختلف...)

این نوع از اعتراضات با توجه به وضعیت خاص اقتصادی کشور، از جمله مواردی است که بیشترین آمار اعتراضات صنفی را در بازه زمانی تحقیق به خود اختصاص داده و در عین حال رسیدگی به آن و برآوردن درخواست معترضین نیز معمولاً به سادگی امکان پذیر نمی‌باشد. در این نوع اعتراضات، کارکنان شرکت‌ها و کارخانجات مختلف و شرکت‌های تولیدی بخش خصوصی که با مشکلات مالی بیشتری در زمینه اداره امور خود مواجه می‌باشند بیشترین سهم را دارند. تورم فزاینده نیز از سوی دیگر، باعث بالا رفتن سطح توقعات کارکنان بخش‌های مختلف برای افزایش دریافتی‌ها جهت جبران تورم می‌شود.

۲- تغییر وضعیت استخدام:

(تقاضای رسمی شدن، تقاضای اعاده به کار از سوی افراد اخراج شده، بازنشستگی پیش از موعد، اجرای طرح تعدیل نیروی انسانی، اخراج از کار...)

با توجه به برنامه‌های توسعه (چشم انداز ۲۰ ساله و برنامه‌های ۵ ساله) که هدف همه آنها کوچک‌سازی دولت، خصوصی‌سازی و واگذاری امور اقتصادی و مالی به بخش غیر دولتی می‌باشد، عدم استخدام نیروهای جدید و بعضاً تعدیل نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها و شرکت‌های

دولتی امری اجتناب ناپذیر بوده و از سوی دیگر باعث اعتراض کارکنانی می‌شود که در نتیجه این سیاست‌ها مشاغل خود را از دست می‌دهند و یا از به دست آوردن آنها محروم می‌شوند. این گونه اعتراضات نیز در بازه زمانی تحقیق از فراوانی نسبتاً بالایی برخوردار بوده و بخشی از اعتراضات صنفی را به خود اختصاص داده است.

۳- بهبود وضعیت و شرایط خدمت:

(کاهش ساعات کار، دریافت سختی کار، تغییر محل خدمت، واگذاری به بخش خصوصی...) همزمان با پیشرفت علوم و فناوری‌ها و ازدیاد ارتباطات رسانه‌ای با سایر کشورهای پیشرفته، سطح توقع کارکنان بخش‌های مختلف (بالاخص بخش‌های دولتی و نیمه دولتی) از نحوه کار افزایش یافته و با مقایسه امتیازات خود با امتیازات افراد در مشاغل مشابه در کشورهای ثروتمند، تقاضاهای مختلف از قبیل کاهش ساعت کار، دریافت سختی کار و نیز درخواست‌های دیگر نظیر انتقال به مناطق توسعه یافته و مرفه شهری افزایش می‌یابد که با توجه به نابرابری شرایط اقتصادی کشور با کشورهای پیشرفته و محدودیت‌های موجود، معمولاً این گونه درخواست‌ها نیز به سختی قابل برآورده شدن می‌باشد و برآوردن این تقاضاها باعث ایجاد مشکلات اقتصادی دیگر می‌شود.

۴- اعتراض به مصوبات یا مقررات اداری:

(مانند مصوباتیکه باعث ایراد ضرر و زیان به صنوف خاصی شده) مانند اعتراض صنف نساجی به مقررات جدید واردات کالای نساجی که باعث ورشکستگی یا خسارت آنان می‌شود، اعتراض کشاورزان به مقررات واردات بی‌رویه محصولات کشاورزی که باعث ارزان شدن محصولات آنها در بازار می‌شود و....

این گونه اعتراضات هرچند فراوانی زیادی ندارند، لیکن به دلیل اینکه بخش‌های گسترده‌ای را در بر می‌گیرند و از سوی اتحادیه‌های صنفی سازماندهی می‌شوند، از اهمیت زیادی برخوردار هستند. اعتراضات این چینی به دلیل نداشتن هزینه اقتصادی خاصی برای دولت و سهولت رفع مشکل از طریق تغییر مقررات، معمولاً با مساعدت مسئولین و کمک از سوی نهادهای ذی ربط مواجه و سعی می‌شود به نحوی مشکل معترضین رفع گردد.

۵- عدم اعطا یا لغو مجوزهای مختلف دولتی:

(مانند عدم اعطای مجوز ساخت و ساز به تعاونی مسکن سازمان‌ها، لغو امتیاز یا تخلیه منازل سازمانی...)

اعتراضات مربوط به این گروه نیز با توجه به عدم ثبات تصمیم‌گیری‌های بخش دولتی از آمار نسبتاً بالایی برخوردار است و تصمیمیات خلق الساعه و ارزیابی نشده مدیران بخش‌های مختلف باعث ایجاد آنها می‌شود. حل مشکلات اینگونه معترضین معمولاً با مقاومت شدید تصمیم‌گیرندگان دولتی مواجه می‌شود و بعضی از این گونه اعتراضات، ممکن است سال‌ها به طول انجامد (اعتراضات اعضای تعاونی مسکن زیتون که قبلاً ذکر آن رفت از جمله همین موارد می‌باشد).

۶- مطالبات و خواسته‌های متفرقه صنفی:

(مانند تعویض یا عدم تعویض مدیریت شرکت یا سازمان، درخواست خسارات ناشی از وقوع بیماری‌های گیاهی، دامی یا مرغی توسط افراد ذی نفع، بالا بردن نرخ کرایه غرفه‌های تره بار، دوخطه کردن مسیر کرایه کش‌های محلی و...).

مطالبات این دسته از تنوع زیادی برخوردار است و می‌تواند حتی تجمع اعتراض آمیز در خصوص کساد بازار خرید و فروش اجناس را نیز شامل شود (نمونه این موضوع در مورخه ۸۵/۴/۱۴ در خیابان خلیج مقابل شهرداری منطقه ۱۸ اتفاق افتاده که در آن دستفروشان بازار خلیج در اعتراض به کساد بازار تجمع اعتراض آمیز به راه انداخته‌اند). خواسته‌های متفرقه غالباً گستره محدودی داشته و موضوعات محلی یا خاص منطقه‌ای را در بر می‌گیرد.

فرضیه‌ها

بخش اول فرضیه اول: کلانتری‌های تهران بزرگ در پیش‌بینی اعتراضات صنفی دوره زمانی تحقیق نقش مؤثری داشته‌اند.

جدول ۱.

گروه	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال آزموده	سطح معنی دار
تأثیر کم	۰	۰/۰۰	۰/۵۰	$a = \dots/۰$
تأثیر زیاد	۹۱	۱/۰۰		
جمع کل	۹۱	۱/۰۰		

بر اساس نتایج جدول (۱) سیستم ارزش‌گذاری لیکرت و آزمون بینومینال میانگین مطلوبیت

بخش اول فرضیه اول درباره مؤثر بودن نقش کلانتری‌های فاتب در پیش بینی بحران‌های صنفی از نظر پاسخگویان ۷۸/۷ می‌باشد. ضمناً نسبت افرادی که با فرضیه مورد نظر در حد زیاد موافق هستند بیشتر از افرادی است که در حد کم موافقند، بنابراین بخش اول فرضیه اول تحقیق درباره مؤثر بودن نقش کلانتری‌های فاتب در پیش بینی بحران‌های صنفی در سال‌های ۸۰ تا ۸۴ تأیید می‌شود.

بخش دوم فرضیه اول: کلانتری‌های تهران بزرگ در پیشگیری از اعتراضات صنفی دوره زمانی تحقیق نقش موثری داشته‌اند.

جدول ۲.

گروه	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال آزموده	سطح معنی دار
تأثیر کم	۱	۰/۱	۵۰/۰	$a = ۰۰۰/۰$
تأثیر زیاد	۸۸	۹۹/۰		
جمع کل	۸۹	۰۰/۱		

با توجه به داده‌های جدول (۲) و بر اساس سیستم ارزش گذاری لیکرت و نتایج آزمون بینومیل میانگین مطلوبیت بخش دوم فرضیه اول درباره مؤثر بودن نقش کلانتری‌های تهران بزرگ در پیشگیری از اعتراضات صنفی ۷۳/۹ درصد می‌باشد. ضمناً نسبت افرادی که با فرضیه مورد نظر در حد زیاد موافق هستند بیشتر از افرادی است که در حد کم موافق می‌باشند. بنابراین، این بخش از فرضیه درباره مؤثر بودن نقش کلانتری‌های فاتب در پیشگیری از بحران‌های صنفی در سال‌های ۸۰ تا ۸۴ تأیید می‌شود.

۳- فرضیه دوم: کمیت و کیفیت اقدامات کلانتری‌ها در اعتراضات صنفی بستگی به شرایط موجود صحنه، میزان کارایی و اقتدار کلانتری و دستورات سلسله مراتب فرماندهی داشته‌است.

جدول ۳.

گروه	تعداد	احتمال مشاهده شده	احتمال آزموده	سطح معنی دار
تأثیر کم	۳	۰۳/۰	۵۰/۰	$۰۰۰a/۰$
تأثیر زیاد	۸۷	۹۷/۰		
جمع کل	۹۰	۰۰/۱		

با توجه به داده‌های جدول (۳) آماری بر اساس سیستم ارزش گذاری لیکرت و نتایج آزمون بینومیال میانگین مطلوبیت فرضیه سوم درباره نقش عوامل معرفی شده به عنوان عوامل مؤثر بر کمیت و کیفیت دخالت کلانتری‌ها در امر کنترل اعتراضات صنفی ۷۹/۱ درصد می‌باشد. ضمناً نسبت افرادی که با فرضیه مورد نظر در حد زیاد موافق هستند بیشتر از افرادی است که در حد کم موافق می‌باشند، بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌شود.

جدول ۴. بیست مورد اعتراضات صنفی تهران بزرگ که در این پژوهش بررسی شده اند

ردیف	افراد شرکت کننده	محل تجمع	علت تجمع	تاریخ تجمع	نتیجه تجمع
۱	کارکنان وزارت جهاد کشاورزی	مقابل ساختمان وزارت جهاد کشاورزی	تعدیل از خدمت و عدم دریافت حقوق	۸۴/۳/۳	مذاکره، عدم اqtاع و مراجعه به دیوان عدالت اداری برای طرح شکایت
۲	کارگران شرکت بهمن پلاستیک	مقابل اداره کل کار	عدم دریافت مطالبات معوقه	۸۴/۴/۱۱	مذاکره با مسئولین و اqtاع معترضین
۳	معلمان اعزامی به مدارس خارج از کشور	مقابل دفتر ارتباطات مردمی ریاست جمهوری	عدم دریافت مطالبات ماموریتی	۸۴/۵/۸	مذاکره با مسئولین دفتر، عدم اqtاع و تقاضای ملاقات با رییس جمهور منتخب که موافقت و به آتی موکول می‌شود
۴	کارگران شرکت آجرسازی پاکدشت	مقابل مجلس شورای اسلامی	عدم دریافت حقوق و مزایا	۸۴/۵/۱۸	مذاکره با نماینده مجلس و امضای طومار
۵	کارگران کارخانه نازنخ قزوین	مقابل نهاد ریاست جمهوری	عدم دریافت حقوق	۸۴/۶/۶	مذاکره با مسئولین نهاد ریاست جمهوری
۶	کارگران شرکت فرنخ و مه نخ	مقابل مجلس شورای اسلامی	عدم دریافت مطالبات	۸۴/۸/۸	مذاکره با ۳ تن از نمایندگان مجلس و دریافت قول مساعد
۷	کارگران برخی کارخانجات تهران و شرکتهای داروسازی شیراز و اصفهان	مقابل مجلس شورای اسلامی	اعتراض به قانون قرارداد موقت کار	۸۴/۸/۲۹	مذاکره با نماینده مجلس و دریافت قول مساعد برای رسیدگی
۸	معلمان حق التدریس	مقابل نهاد ریاست جمهوری	عدم استخدام رسمی و عدم دریافت مطالبات	۸۵/۲/۱۸	دریافت قول مساعد مسئولین نهاد برای رسیدگی به مشکل
۹	کارگران شرکت ریسندهی خاوردشت	مقابل نهاد ریاست جمهوری	عدم دریافت حقوق و مطالبات	۸۵/۲/۱۸	مذاکره با مسئولین نهاد و دریافت قول مساعد
۱۰	کارکنان اطلاع رسان دندانپزشکی حرم مطهر امام ره	مقابل ساختمان دندانپزشکی حرم امام ره	عدم دریافت حق الزحمه	۸۵/۲۰/۲۰	عدم موفقیت برای مذاکره با مسئولین ذیربط و مذاکره با رییس کلانتری برای انجام اقدامات قانونی

۱۱	کارکنان وزارت جهاد کشاورزی عضو تعاونی زیتون	مقابل حسینیه شهرک زیتون	عدم صدور مجوز ساخت و ساز	۸۵/۲/۲۱	مذاکره با آنان توسط رییس کلانتری
۱۲	کارکنان شرکت لامیران	محوطه شرکت در خیابان خاوران	عدم دریافت مطالبات	۸۵/۹/۷	حضور بازرسین اداره کار و قول مساعد برای رسیدگی به مشکل آنان
۱۳	کارکنان شرکت مترو شهری	مقابل ایستگاه مترو میدان امام خمینی ره	اعتراض به جدایی بخشی از شرکت مترو و تبدیل آن به شرکت بهره‌برداری	۸۵/۹/۱۲	سخنرانی محدود نمایندگان آنان و ایجاد تعهد جمعی برای پیگیری خواسته شان
۱۴	کارکنان قراردادی سازمان سنجش آموزش کشور	مقابل نهاد ریاست جمهوری	عدم استخدام رسمی و عدم دریافت مطالبات	۸۵/۹/۲۰	مذاکره و دریافت قول مساعد مسئولین نهاد
۱۵	تعدادی از نانوایان تهران	مقابل تعزیرات حکومتی استان تهران	اعتراض به پلمپ نانوایی هایشان	۸۵/۹/۲۱	عدم مذاکره مسئولین با آنان و خاتمه تجمع
۱۶	کارکنان سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی	مقابل نهاد ریاست جمهوری	اعتراض به قطع حقوق و مزایا	۸۵/۹/۲۹	مذاکره و قول مساعد مسئولین نهاد
۱۷	کارکنان بازنشسته وزارت راه و ترابری	مقابل ساختمان مرکزی قوه قضاییه	اعتراض به حکم تخلیه منازل مسکونی	۸۵/۹/۱۲	مذاکره با مسئولین قوه قضاییه و قول مساعد
۱۸	کارگران شرکت صندوق نسوز خرم	محوطه شرکت واقع در بومهن	عدم دریافت حقوق و عدم وجود مدیریت صحیح در کارخانه	اعتراضات مستمر در طول سالهای ۸۳ تا ۸۵	حل موقت مشکلات مربوطه از طریق استانداری و سایر مبادی
۱۹	رانندگان اخراجی شرکت واحد اتوبوسرانی	مقابل وزارت کار	اعتراض به اخراج از کار در پی اعتراضات صنفی اخیر	۸۵/۴/۲۱	مذاکره با مسئولین وزارت کار، عدم اقناع آنان و قصد بستن خیابان آزادی که منجر به برخورد و دستگیری تعدادی از آنان میگردد.
۲۰	بازنشستگان سازمان فنی و حرفه ای	مقابل ساختمان مرکزی سازمان فنی و حرفه ای	اعتراض به حکم تخلیه منازل در اختیار آنان	۸۵/۶/۲۶	مذاکره با مسئولین سازمان مذکور

نتیجه گیری:

الف - از نظر اولویت بندی اینکه کلانتری‌ها در چه بخشی از بخش‌های کنترل اعتراضات صنفی مؤثرتر بوده اند، بیشترین موافقت پاسخگویان (اولویت اول) با نقش کلانتری‌ها در بخش پیش بینی اعتراضات صنفی بوده است، بدین معنا که اکثریت قابل توجهی از شرکت کنندگان در

تحقیق، نقش کلانتری‌ها را در پیش بینی اعتراضات صنفی مؤثر دانسته اند.

بررسی‌های میدانی و تجربیات شغلی در این زمینه هم مؤید این مطلب است، به نحوی که در مذاکرات صورت گرفته با رؤسای بخش انتظامی کلانتری‌ها در حین پژوهش، غالب آنان به این موضوع اذعان داشتند که وجه پیش بینی اعتراضات صنفی از طریق کلانتری‌ها می‌تواند بسیار قوی باشد، مشروط به آنکه امکانات و نیروی انسانی لازم در اختیار آنان قرار گیرد.

برابر نتایج حاصله از تحقیق، پیش بینی اعتراضات صنفی از سوی کلانتری‌ها به ترتیب اولویت از طرق زیر صورت می‌گیرد:

- ۱- نفوذ عوامل اطلاعات کلانتری در شبکه‌های صنفی مشکل دار حوزه استحضافی تحت پوشش‌های مختلف برای کسب اخبار؛
- ۲- جذب و استفاده از منابع محلی و مخبرین و گزارش‌های مردمی توسط کلانتری و اقدام به موقع درباره آنها؛
- ۳- کسب خبر توسط کارکنان دواير مختلف کلانتری و ارسال آن به رده‌های بالاتر جهت احراز آمادگی‌های لازم؛
- ۴- حضور واحدهای گشت کلانتری در مناطق مستعد اعتراضات صنفی در راستای جمع آوری اطلاعات.

ب - اولویت دوم نقش کلانتری‌ها در کنترل مراحل اعتراضات صنفی از نظر پاسخگویان، نقش کلانتری‌ها در بخش پیشگیری از اعتراضات صنفی می‌باشد و اغلب آنان با نقش کلانتری‌ها در پیشگیری از اعتراضات صنفی موافقت داشته و این واحدها را در زمینه پیشگیری مؤثر دانسته اند. برابر نتایج به دست آمده، پیشگیری از اعتراضات صنفی توسط کلانتری‌ها به ترتیب اولویت از طرق زیر صورت می‌گیرد:

- ۱- حضور رییس کلانتری و سایر مسئولین آن در صحنه‌های اولیه شکل‌گیری اعتراضات صنفی و مذاکره با تجمع‌کنندگان و سران آنها؛
- ۲- کسب خبر مستقیم توسط کارکنان دایره اطلاعات کلانتری و ارسال آن به رده‌های اطلاعاتی بالاتر؛

- ۳- نفوذ عوامل اطلاعات کلانتری در شبکه‌های صنفی مشکل دار و جهت دهی به اقدامات آنها؛
- ۴- حضور واحدهای گشت و عملیات گشت زنی در مناطق مستعد اعتراضات صنفی و پیشگیری از شکل گرفتن هسته‌های اولیه اعتراضات؛
- ۵- جذب و استفاده از منابع محلی و مخبرین و گزارش‌های مردمی توسط کلانتری و برنامه ریزی اقدامات مناسب بر اساس این اطلاعات؛
- ۶- ارایه آموزش‌های همگانی و هشدارهای انتظامی از طریق بخش آموزش همگانی دایره اجتماعی کلانتری (خصوصاً در میان صنوف مستعد اعتراضات).

همان‌گونه که در بررسی موردهای‌های نمونه نیز مشاهده گردید، اقدامات پیشگیرانه کلانتری‌ها در جلوگیری از ایجاد و توسعه اعتراضات نقش بسیار مهمی داشته و در صورتی که اقدامات پیشگیرانه اولیه به صورت جامع و بهنگام توسط کلانتری‌ها صورت گیرد، احتمال موفقیت مدیریت انتظامی در کنترل اعتراضات صنفی بسیار بیشتر بوده و عواقب و خطرات بعدی نیز به حداقل خواهد رسید. پ - در خصوص عوامل مؤثر بر کمیت و کیفیت نقش کلانتری‌ها در کنترل بحران‌های صنفی نیز اکثریت پاسخگویان سه عامل ذکر شده در پرسشنامه را تأیید نموده و در سؤال مطروحه در آخر پرسشنامه نیز، عامل دیگری به جز این سه مورد بعنوان عامل مؤثر بر کمیت و کیفیت نقش کلانتری‌ها ذکر نموده‌اند.

برابر نتایج حاصل از تحقیق، عوامل مؤثر بر کمیت و کیفیت اقدامات کلانتری‌ها در بحران‌های

صنفی به ترتیب اولویت از این قرارند:

- ۱- زمان و میزان دخالت سلسله مراتب فرماندهی؛
 - ۲- اقتدار و کارآیی کلانتری در حوزه استحفاظی؛
 - ۳- میزان شدت و گستردگی بحران و شرایط موجود در صحنه.
- یکی از عواملی که در کیفیت و کمیت اقدامات کلانتری‌ها درباره اعتراضات و بحران‌های صنفی مؤثر است، دستورات سلسله مراتب فرماندهی می‌باشد که البته معمولاً حسب روش جاری و با در نظر گرفتن کلیه شرایط موجود صادر می‌شود. این روش جاری معمولاً باین صورت تعریف شده که کلانتری‌ها با همراهی پایگاه اطلاعات سرکلانتری، مدیریت و کنترل اعتراضات

و بحرانهای صنفی را به عهده دارند لیکن خط دهی کلی و نحوه مدیریت را ستاد فاتب (پلیس اطلاعات) مشخص می کند و کارکنان حاضر در صحنه (اعم از کارکنان کلانتری و پایگاه اطلاعات) بر مبنای این تدابیر عمل می کنند.

اقتدار و کارآیی کلانتری‌ها (از دید مسئولین رده بالاتر) به عنوان دومین عامل مؤثر بر کمیت و کیفیت اقدامات کلانتری‌ها در بحران‌های صنفی از دید پاسخگویان شناخته شده است که به صورت کلی آن را می توان شامل دو بخش دانست:

۱- امکانات و مقدرات کلانتری از نظر نیروی انسانی، تجهیزات و امکانات که از دو جهت واجد اهمیت است:

اولا- ستاد فاتب که تصمیم‌گیری‌های لازم درباره چگونگی کنترل بحران را اخذ می کند (و نیز سرکلانتر ذی ربط)، این مقدرات و امکانات موجود کلانتری‌ها را در نظر می گیرند و بر مبنای آن دستورات لازم را صادر می کنند و در صورت مناسب نبودن امکانات کلانتری، از نیروهای کمکی برای تقویت نیروهای موجود استفاده می کند.

ثانیا- رییس کلانتری نیز با توجه به توانایی‌های نیرویی و تجهیزاتی خود در بحران صنفی مداخله می کند و در صورت مناسب ندیدن امکانات و مقدرات موجود، تا حضور نیروهای کمکی، از دخالت گسترده در صحنه که ممکن است باعث تحریک معترضین و ایجاد مسایل پیش بینی نشده شود اجتناب می کند.

کارآیی کلانتری در حوزه استحقاقی، مبحث دیگری است که ممکن است با موضوع امکانات و مقدرات اشتباه شود و رابطه مستقیمی بین امکانات و مقدرات کلانتری با کارآیی آن در ذهن تصور شود، لیکن کارآیی واقعی کلانتری علاوه بر مقدرات انسانی و تجهیزاتی آن، نتیجه مستقیم نحوه مدیریت آن، ارتباطات گسترده مردمی رییس کلانتری و قدرت نفوذ وی در بین اقشار مختلف مردمی و نهایتاً نحوه کلی عملکرد کلانتری از نظر مردم می باشد و از سوی دیگر این نحوه عملکرد کلی و توانایی مدیریتی رییس کلانتری، همواره از سوی سلسله مراتب فرماندهی مد نظر بوده و در اخذ تصمیمات اجرایی نقش مؤثری دارد، بدین معنی که اگر رده بالاتر بتواند روی مدیریت کلانتری حساب کند، تصمیماتی متناسب با این شناخت اتخاذ خواهد کرد.

پیشنهادها:

۱- تقویت کلانتری‌ها از حیث نیروی انسانی، تجهیزات پلیسی و امکانات ترابری و تدارکاتی لازم برای انجام همه مأموریت‌ها از جمله کنترل اعتراضات صنفی، جزو ضروری‌ترین اقداماتی است که باید در این باره صورت گیرد، چرا که در بررسی‌های فعلی که از کلانتری‌ها (در کلانشهر تهران) به عمل می‌آید، مشخص می‌گردد از نظر پرسنلی و امکانات مذکور بسیار در مضیقه هستند؛ لذا بایستی از این لحاظ کاملاً تقویت شوند که در نتیجه این تقویت باعث خواهد شد با افزایش کارایی کلانتری‌ها، استفاده بسیار محدودی از نیروهای کمکی و ضد اغتشاش در اعتراضات صنفی به عمل آید و از امکانات موجود کلانتری‌ها برای پیشگیری از اعتراضات صنفی استفاده بهینه و مطلوب به عمل آید.

۲- آموزش‌های لازم برای نحوه اجرای بهینه مأموریت‌ها به کارکنان کلانتری‌ها داده شود تا در هنگام نیاز بتوانند به بهترین وجه اقدامات خود را به انجام برسانند و از اتلاف منابع مادی و غیرمادی در این راستا پیشگیری به عمل آید. ضعف آموزش‌های فردی اینک از جمله مهم‌ترین مشکلاتی است که در کلانتری‌ها وجود دارد و هرچه در راستای برطرف کردن آن تلاش گردد ارزشمند و پرفایده خواهد بود، بخصوص اگر این آموزش‌ها در زمینه‌های تخصصی پیش‌بینی و پیشگیری از اعتراضات (اعم از صنفی و غیر صنفی) باشد، در هنگام بروز حوادث و اعتراضات مختلف (اعم از حوادث طبیعی یا اعتراضات شهری) خدمات قابل ملاحظه‌ای از سوی کلانتری‌ها قابل ارائه خواهد بود و با توجه به گستردگی این واحدها در تمامی نقاط شهرها و اشراف کارکنان آنها به همه مسائل و معضلات موجود در یک منطقه، به خوبی می‌توانند در هنگام نیاز کارساز و راهگشا باشند.

۳- بایستی این ایده در مسئولین انتظامی و امنیتی کشور تقویت شود تا در پیشگیری از اعتراضات و تجمعات محدود توسط نیروهای محلی و بومی (کلانتری‌ها)، برای این نیروها جایگاه مناسب تری را قائل شوند، چرا که ورود نیروهای ویژه ضد اغتشاش در مسائل و مشکلات شهری، از جنبه‌های سیاسی و اجتماعی اثرات نامطلوبی بر اذهان به جا می‌گذارد و خود باعث گسترش ابعاد بحران‌ها و انعکاس خبری گسترده آن در رسانه‌ها می‌گردد. علیهذا در تحقیقات

میدانی به عمل آمده، مشاهده می‌شود که کلانتری‌ها علی‌رغم مشکلات و مصائب زیادی که از نظر نیروی انسانی و تجهیزات و امکانات دارند، به خوبی از عهده مأموریتی که درباره کنترل اعتراضات صنفی به آنها داده می‌شود (با مشارکت واحد تخصصی ذی ربط یعنی پایگاه‌های اطلاعات) برمی‌آیند و آنرا غالباً به نحو مطلوبی به سرانجام می‌رسانند. از این انعطاف و قدرت مانور کلانتری‌ها به نحو بهینه‌ای در سایر اعتراضات و اغتشاشات می‌توان استفاده نمود و از مزیت‌های آنان نسبت به نیروهای ویژه ضد اغتشاش (اعم از آشنایی با محیط فیزیکی حوزه استحفاظی، واجد بودن وجهه مردمی،...) استفاده بهینه نمود.

۴- با توجه به اینکه در خصوص علل به وجود آورنده اعتراضات صنفی، نهادها و سازمانهای مسئول خارج از ناجا بیشترین نقش را دارند، لذا به نظر می‌رسد ضروری است کارکنان و تصمیم‌گیرندگان سایر سازمان‌های مرتبط با اعتراضات صنفی نیز آموزش‌های مرتبط با نحوه برخورد با اینگونه وقایع را فراگیرند تا از انجام هرگونه تصمیمات خلاف مصلحت نظم عمومی حتی الامکان خودداری نموده و در موقع بروز اعتراضات صنفی نیز ضمن حداکثر همکاری با پلیس، از توانایی‌های سازمان خود برای کنترل اعتراضات استفاده بهینه را بنمایند. این آموزش‌ها می‌تواند توسط نیروی انتظامی که بیشترین تجارب را در این زمینه دارد بسترسازی گردیده و ضمن تهیه مفاد و متون مربوطه، از فیلم و عکس و سایر امکانات جاذبه‌دار و جالب استفاده گردد. این آموزش‌ها همچنین می‌تواند از طریق تهیه فیلم‌های سینمایی حمایت شده توسط نیروی انتظامی و وزارت کشور که متولی بحث اعتراضات مختلف می‌باشند صورت گیرد و نوعی آموزش همگانی برای مردم نیز محسوب شود. البته در این راستا از امکانات ذاتی صنعت سینما نیز می‌توان استفاده نمود و با تشویق فیلمنامه‌های مرتبط با موضوع اعتراضات صنفی (بنحوی که سرانجام آن مطلوب و مطابق خواسته‌های پلیس و سایر نهادهای ذی ربط باشد) از سینماگران برای تهیه چنین فیلم‌هایی بهره برد.

منابع

- افتخاری، اصغر (۱۳۸۲). مراحل بنیادین اندیشه در مطالعات امنیت ملی، چاپ اول، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- اسملسر، نیل (۱۳۸۰). تئوری رفتار جمعی، ترجمه رضا دژاکام، چاپ اول، تهران: مؤسسه یافته‌های نوین.
- بشیریه، حسین (۱۳۷۴). جامعه‌شناسی سیاسی، چاپ اول، تهران: نشر نی.
- برچر (و دیگران)، مایکل (۱۳۸۲). بحران - تعارض و بی‌ثباتی، ترجمه علی صبحدل، چاپ اول، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- جدی، مجید (۱۳۸۴). تقریرات کلاسی درس مدیریت بحران در دانشگاه امام حسین (ع).
- رابرت گر، تد (۱۳۷۷). چرا انسانها شورش می‌کنند، ترجمه علی مرشدی زاد، چاپ دوم، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- کلاهچیان، محمود (۱۳۸۳). راهکارهای تحقق امنیت اجتماعی (مجموعه مقالات همایش امنیت اجتماعی - جلد اول و سوم)، تهران: انتشارات معاونت اجتماعی ناجا.

