

تحلیل دیالکتیکی رابطه کارکن و کارفرما در ایران از منظر پارادایم

تفسیری پرگماتیستی «مورد پژوهش کارخانه سیمان تهران»⁶

سید مجید خلیلی امین^۱، حسین ابوالحسن تنهایی^{۲*}، امیرمسعود امیرمظاهری^۳

(تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۱۰/۲۶، تاریخ تایید: ۱۴۰۳/۰۵/۰۷)

چکیده

«تضاد» به عنوان گوهر رابطه کارکن و کارفرما در تمامی گفتمان‌های متعارف به شکل دیالکتیکی از نوع قطبی و هگلی^۴ آن که اساساً تضاد به تناقض تبدیل می‌شود وجود دارد. در حالی که توجه و فهم شکل‌های مورد نظر زیمل^۵ و گورویچ^۶ از دیالکتیک، می‌تواند تغییرات بنیادی در ارتباط کارکن و کارفرما ایجاد کند. کشف، شناخت و بررسی زمینه‌ها و مقوله‌های موجود و نقش آن‌ها در رابطه کارکن و کارفرما از اهداف این پژوهش است. پژوهش میدانی با راهبرد استقرایی با رویکرد تئوری زمینه‌ای^۷ بوده و از ابزارهای مشاهده غیررسمی و به صورت مشارکت کامل پژوهشگر، هم‌چنین تکنیک مصاحبه رسمی و غیررسمی بهره گرفته شده و در تحلیل داده‌ها از تحلیل موقعیت و تحلیل گفتمان استفاده شده است. نتیجه این پژوهش نشان می‌دهد که فهم نقش‌ها در روابط کارکن و کارفرما و از بین رفتن نگاه تناقضی هر یک از طرفین باعث هم‌فهمی بین کارکن و کارفرما خواهد شد، به معنای دیگر، بوجود آمدن دیالکتیک چند اسلوبی به‌جای دیالکتیک تک اسلوبی یا قطبی که تضادها و تفاوت‌ها را به رسمیت شناخته و با درک آن می‌توان از استراتژی مبارزات دایمی فاصله گرفته و استراتژی چانه‌زنی را جایگزین آن نمود که این استراتژی می‌تواند باعث تسهیل در منافع و مطالبات هر دو گروه شود.

واژگان کلیدی: دیالکتیک، تضاد کارکن و کارفرما، سندیکا، چانه‌زنی، پارادایم تفسیری پرگماتیستی

مقاله علمی پژوهشی؛ Doi: <http://10.22034/JSI.2024.2020504.1700>

۱ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی، واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران؛ majid.khalili.amin@gmail.com

۲ دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران* (نویسنده مسئول) hatanhai121@gmail.com

۳ دانشیار گروه علوم اجتماعی، واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران a.amirmazaheri@gmail.com

4 Georg Wilhelm Friedrich Hegel

5 Georg Simmel

6 Georges Gurvitch

7 Grounded Theory

مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره بیست و چهارم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۲، ص ۷۷-۵۳

مقدمه و بیان مساله

به نظر می‌رسد از زمانی که جامعه سرمایه‌داری عینیت اجتماعی شد، سپس دوران از دست دادن زمین‌های آزاد که به عنوان "ابزار و راه‌های تولید" در اختیار اکثریت جامعه بود و تصاحب آن توسط اربابان و حاکمان فرا رسید، تنها ابزاری که برای اکثریت باقی ماند "فروش نیروی کار" بود که باعث شد اصطلاح ارزش با قیمت به غلط برابر دیده شود و منتج به سوءاستفاده صاحبان منابع و یا به قول مارکس (در کتاب سرمایه) افرادی که راه‌های تولیدی^۱ را در اختیار دارند، از نیروی کار شود. به هر روی به وجود آمدن طبقه‌ای به نام طبقه کارگر یا کارکن^۲ باعث شد درد مشترک و به دنبال آن فهم مشترک و کنشی جمعی و به اصطلاح پارادایم تفسیری پرگمیتیستی «کنش پیوسته»^۳ بین کارگران بوجود آید و این باعث اعتراض‌ها و درخواست‌هایی گردید که تشکیل دهنده جنبش‌های کارگری و نهادهایی مانند اتحادیه و سندیکا و حزب و غیره شد. حال آنکه با پذیرش فرآیند مدرنیته و پیامدهای آن به عنوان یک واقعیت تاریخی، نمی‌توان انتظار داشت بدون شناخت متقابل نقش کارگر و کارفرما از منافع یکدیگر این تضاد و تقابل به هم‌فهمی و درک متقابل برسد. تحلیل روابط کارکن و کارفرما و بررسی زمینه‌های شکل‌گیری هم‌فهمی و چگونگی پیدایش آن، هدف و پرسش اساسی این پژوهش است.

رشد روزافزون جوامع صنعتی و تحولات صنعتی شدن که بی‌سازمانی اجتماعی را در پی داشت، روابط بین کارکنان و کارفرمایان مشخص‌تر و منافع و مطالبات آشکارتر گشت که باعث ایجاد نگاه تضاد منافع بین کارکنان و کارفرمایان شد. «این تضاد و آشفتگی منجر به واکنش‌های اعتراضی هم‌چون بیهوده‌کاری، از زیر کار در رفتن، کارشکنی، شورش و... گردید» (بلومر، ۱۴۰۱: ۱۵).

در مبحث کار و شغل دو مولفه اصلی کارکن و کارفرما وجود دارد که اساس جامعه‌شناسی کار است (توسلی، ۱۳۹۱). مطالعه منطقی روابط بین این دو مولفه و شناخت آن‌ها می‌تواند باعث بهبود و ارتقای سطح ارتباط این دو و در نتیجه کیفیت هر یک از آن‌ها شود. گوهر درونی رابطه کارکنان و کارفرمایان بر این اساس تنظیم شده است تا منافع مشترکی را میان آن‌ها برقرار کند

1 Means of production

۲ پژوهشگر در نوشته‌های این مقاله اصطلاح کارکن را بکار می‌برد تا شامل تمامی افرادی شود که در مشاغل مختلف با عنصر کارفرما در ارتباط هستند و منحصر به یک صنف و شغل خاص نمی‌باشد.

3 Joint Action

هرگاه کنش چند کنشگر بر اساس اصل راه‌ها و اهداف مشترک درهم تنیده شود و این درهم‌تنیدگی سازمان و دوام یابد کنش پیوسته شکل می‌گیرد.

(بلومر، ۱۴۰۱). حال آن که مطالعه‌ی منافع کارگران یا کارکنان به عنوان عنصر اصلی این رابطه و کشف راه‌های رسیدن به این مهم و مطالبه آن، که همانا می‌تواند به صورت ساختارمند، چه از جنس فرهنگی و چه از جنس اقتصادی و یا اشکال دیگر آن باشد به ارتقای سطح رفاه و عدالت اجتماعی در جامعه کمک کند.

اگرچه در ایران در فرایند توسعه صنعتی، کارخانه‌های زیادی تاسیس شدند و کارگران زیادی جذب کردند، اما حقوق کارکن و کارفرما و شیوه ارتباط این دو گروه در چارچوب ساخت اجتماعی سازمان‌های اقتصادی و تولیدی که بلومر^۱ آن را کنش پیوسته می‌نامد به درستی روشن نشده است. پرداختن به این موضوع از این دریچه اهمیت بسزایی برای پژوهشگر و سازمان‌های تولیدی دارد که با تبیین روابط کارگران و کارفرمایان بتواند تسهیل کننده‌ی فهم مشترک از طریق آگاهی بخشی به این دو عنصر باشد و در نتیجه با در نظر گرفتن منافع هر دو گروه، هم منجر به توسعه عدالت اجتماعی و رسیدن کارگران به حقوق خود و همچنین افزایش تولید و بهره‌وری و سود در واحدهای صنعتی شود. مطالعه و کشف مولفه‌ها و مقولات حساس و تاثیرگذار در رابطه کارگر و کارفرما و بررسی زمینه‌های مؤثر در شکل‌گیری گفتمان مطالبه‌گری و شناخت فرایند شکل‌گیری و شیوه‌های کنش متقابل کارکن و کارفرما از اهداف پژوهش است. کارخانه سیمان تهران در حال حاضر بزرگترین کارخانه سیمان کشور است و با توجه به منطقه جغرافیایی و نوع محصول تولیدی، از کارخانجات و صنایع استراتژیک و حیاتی کشور محسوب می‌گردد. تعداد پرسنل این کارخانه ۱۱۰۰ نفر می‌باشد که شامل ساکنان مناطق حاشیه‌ای شهری و البته شهر تهران هستند. این ویژگی‌ها، پژوهشگر را بر آن داشت تا مجموعه سیمان تهران را به عنوان نمونه‌ای قابل تعمیم به صنایع و کارخانجات صنعتی در کشور برای تبیین ارتباط کارکن و کارفرما در پژوهش پیش رو در نظر بگیرد.

پرسش‌های پژوهش

- فرآیند، مفاهیم و گزاره‌های موجود در رابطه کارکن و کارفرما در ایران چیست؟
- دیالکتیک بین کارکن و کارفرما چگونه است؟
- تاثیر ساختار قدرت در شکل‌گیری یا عدم شکل‌گیری هم‌فهمی کارکن و کارفرما چگونه است؟
- رویکرد قوانین و هنجارها به ارتباط کارکن و کارفرما چگونه است؟

1 Herbert George Blumer

ادبیات نظری

فرایند تحول و پویایی تاریخ در دستگاه نظری مارکس با فرایند دیالکتیکی کار مرتبط است. فرایندی که با مفهوم کلیدی «شیوه تولید» در آمیخته است. انسان به عنوان موجودی آگاه در فرایند شیوه تولید، عنصر طراح و آفریننده محسوب می‌شود: «نخستین قضیه تمامی تاریخ آدمی، هستی افراد زنده نوع بشری است... آدمی را با توجه به آگاهی، دین، یا هر چیز دیگری که مایل هستید، می‌توان از حیوان جدا کرد، بنابراین نباید گمان رود که شیوه تولید تنها به هستی فیزیکی آدمی مربوط می‌شود، بلکه برعکس، هر شیوه خاص تولیدی، صورت خاصیت کردار افراد جامعه نیز هست، هر شیوه تولیدی خاصی، شیوه‌ای از بیان زندگی آدمی است» (تنهایی، ۱۴۰۰). کارل مارکس^۱ در بسیاری از کتاب‌ها و مقالات خود روابط کارگر و کارفرما را بررسی کرده است. در کتاب "سرمایه"^۲ تاریخچه و تکامل روابط طبقاتی بین کارکنان و سرمایه‌داران را بررسی می‌کند و نظریه‌هایی درباره نحوه توزیع ثروت و بهره‌برداری از نیروی کار در جامعه مطرح می‌کند.

وی باور دارد که روابط کارکن و کارفرما بر اساس منافع طبقاتی شکل می‌گیرد و زندگی کارکنان به عنوان قشری ضعیف در این روابط به سود سرمایه‌داران می‌باشد. مارکس به بررسی شرایط کارکنان در کارخانه‌ها و کارگاه‌ها به توضیح جزئیات رابطه کارکن و کارفرما پرداخته است و به بررسی تلاش‌های کارکنان برای دستیابی به شرایط بهتر کاری و بهبود وضعیت خود پرداخته است (Marx, 1990).

مارکس درباره روابط کارکن و کارفرما و نحوه توزیع ثروت در جامعه با توجه به نگرش خود به سیاست و اقتصاد، به قدرت و تفکر طبقاتی در جامعه توجه داشت و باور داشت که روابط کارکن و کارفرما برای همیشه باعث اختلافات طبقاتی در جامعه خواهد بود، و باور داشت که طبقه برتر با استفاده از نیروی کار طبقه کارکن، سود خود را به دست می‌آورد. او باور داشت که در نظام سرمایه‌داری، کارکنان به دلیل نداشتن ابزار و ماشین‌آلات لازم برای تولید، مجبور شد نیروی کار خود را برای بقا اقتصادی به فروش برسانند. در نتیجه، کارفرماها به دنبال بهره‌برداری از کارکنان هستند و سود خود را افزایش می‌دهند. به همین دلیل، مارکس از ابزاری مانند اتحادیه کارکنان برای مبارزه با طبقه سرمایه‌دار و تقسیم ثروت در جامعه استفاده کرد.

1 Karl Marx

2 Capital

به نظر مارکس اتحادیه‌ها در تمام شاخه‌های صنعت با هدف دفاع از کارکن تک و تنها در مقابل بیدادگری و بی‌توجهی بورژوازی تشکیل شدند. هدف آن‌ها عبارت بود از برخورد با کارفرمایان هم‌چون تنی واحد به مثابه یک قدرت و تعیین دستمزدها بر اساس سود، افزایش دستمزد در فرصت مناسب و یکسان‌سازی آن در هر حرفه در سراسر کشور. بر این اساس، اتحادیه‌ها می‌کوشیدند در مورد سطح یکسانی از دستمزد با سرمایه‌داران به توافق برسند و هنگام اعتصاب به کارکنانی که یکسانی دستمزد را نمی‌پذیرفتند دستور می‌دادند تا از اعتصاب خارج شود. افزون بر این، هدف آن‌ها این بود که با محدود کردن تعداد شاگردکاران، تقاضا برای کار را کم کرده و سطح دستمزد را بالا نگه دارند و تا آنجا که ممکن است با کاهش غیرمستقیم دستمزد به دلیل وارد کردن ابزار و ماشین آلات مقابله کنند و سرانجام، به کارکنان بیکار از نظر مالی کمک کنند (مارکس، انگلس، ۱۳۹۴).

به نظر می‌رسد با توجه به رویکرد تضادی مارکس، رابطه کارکن و کارفرما یک رابطه دیالکتیک است که اگر اتحادیه‌ها به وجود نیایند، به اعتراضات برانداز منجر خواهد شد همان اعتراضاتی که مارکس به انقلاب پروتاریا می‌شناسد و معرفی می‌کند. انقلابی که ماحصل نارضایتی و سوء استفاده طبقه استثمارگر از طبقه استثمار شده است.

امیل دورکیم^۱ در بحث نظم در جوامع و شرایط جلوگیری از پیدایش وضعیت آنومیک، بر ضرورت گسترش گروه‌های شغلی و تشکل‌های حرفه‌ای تاکید می‌کند. «قاعده بندی اخلاقی و حقوقی به‌ذات خود بیانگر نیازهای اجتماعی است که تنها جامعه می‌تواند دارا باشد؛ پایه این‌ها بر حالتی عقیدتی استوار است و هرگونه حالت عقیدتی هم امری جمعی است که با مشارکت همگان و تهیه مقدماتی جمعی فراهم شده است. پس برای اینکه نابسامانی پایان یابد لازم است که گروهی باشد یا پیدا شود که نظام قواعد موجود کنونی در داخل آن شکل بگیرد و چنین گروهی که پاسخگوی این شرایط باشد فقط گروهی است متشکل از یک رشته معین صنعتی که به صورت پیکر واحد درآمده و سازمان یافته باشند. این گروه همان است که صنف یا گروه حرفه‌ای نامیده می‌شود» (دورکیم، ۱۳۶۹: ۱۱).

«به نظر می‌رسد دورکیم برای تشکیل صنف نیز نگاه نظم اجتماعی را در بستر جوامع با همبستگی ارگانیک دنبال می‌کند و صنف را به عنوان رابط بین دولت و جامعه می‌بیند تا از آنومی جلوگیری کند و باعث برهم خوردن ساختار اجتماعی نگردد. دورکیم معتقد به ایجاد

1 David Emile Durkheim

سازمان‌های صنفی و خواهان یکپارچگی مجدد اجتماعی انسانی در اطراف محور سازمانهای صنفی است که در محل‌های کار شکل می‌گیرد.» (روکس برو، ۱۳۷۰: ۱۵).

دورکیم با قدرت گرفتن صنف و صاحب ابزار شدن گروه‌های صنفی برای مطالبه خواسته‌های خود که ممکن است گاهی منجر به بی‌نظمی شود، مخالفت می‌کند، چرا که آن را خارج از اخلاقی می‌بیند که باعث نظم اجتماعی موجود است. حال این سوال مطرح خواهد شد که اگر ابزار اعتراض به صنوف داده شود و نگاه محافظه‌کارانه و مبتنی بر جلوگیری از برهم خوردن نظم اجتماعی که ممکن است پایه درستی هم نداشته باشد (مانند نظم حاکم در جوامع دیکتاتوری) از روی صنوف برداشته شود و بتوانند به طور مستقل، از افراد تحت حمایت خود دفاع کنند و دغدغه برهم خوردن نظم را نداشته باشند به نتایج بهتری نمی‌رسند؟ آیا با این گزاره که با فهم مشترک بین کارکن و دولت و کارفرما که هر سه بتوانند ابزاری را برای مطالبه حقوق خود داشته باشند (کارفرما دارای سرمایه، دولت دارای قدرت و کارکن!!!؟) نتایج بهتری حاصل نخواهد شد؟

در کتاب "روابط کار و قراردادهای جمعی" مایکل کارلوس و همکاران، مفاهیم و اصول اساسی مربوط به روابط کاری و قوانین کار در سطح دولتی و خصوصی را بررسی می‌کنند. نویسندگان موضوعاتی مانند تاریخچه روابط کاری، قوانین کار و تأثیر آن‌ها بر سازمان‌ها، نحوه تشکیل اتحادیه‌ها و مذاکرات با کارفرمایان، ارزیابی عملکرد کارکنان، دعاوی روابط کاری و مسائل پایه‌ای دیگری مانند حقوق و مزایا، سازماندهی سازمان‌های کارگری و عملکرد آن‌ها، تحلیل مسائل و چالش‌های مربوط به روابط کاری و قوانین کار در جوامع مختلف و غیره بررسی کرده‌اند.

هم‌چنین در بررسی انواع مدل‌های سازمانی و روابط کاری، به ویژه روابط کارکن و کارفرما تقسیم‌بندی‌هایی صورت گرفته است. از جمله مدل تعاملی، مدل مشارکتی، مدل تعهدی، مدل استراتژیک و مدل تعاملی-مشارکتی پرداخته شده که هر یک از این مدل‌ها به نحوی به تعامل و روابط کاری بین کارکن و کارفرما اشاره دارند.

نویسندگان کتاب بر این امر نیز تأکید کرده‌اند که هیچ‌کدام از این مدل‌ها به تنهایی قادر به تأمین یک روابط کاری موثر نیستند و برای بهینه‌سازی روابط کاری می‌توان ترکیبی از این مدل‌ها را به کار برد (Carlos, Hardy & Tessler: 2021).

بلومر به عنوان بنیادگذار پارادایم تفسیری پرگماتیستی در مبحث جامعه صنعتی، کارکنان و کارفرمایان را دو عنصر بنیادی کار معرفی می‌کند و در نظر گرفتن منافع هر دو عنصر را گریزناپذیر و ضروری می‌داند و معتقد است گوهر هیچ‌کدام از این دو عنصر بر مبنای خدمت به منافع دیگری

پایه‌ریزی نشده است. بنابراین با پذیرش این دیالکتیک و درک موقعیت طرفین می‌توان راهکارهایی جهت جلوگیری از به خطر افتادن منافع آن‌ها به دست آورد. به معنای دیگر، این دیالکتیک از نوع چند اسلوبی است که عناصر می‌توانند بدون از بین بردن دیگری با وجود تضاد و تخالف منافع، به زیست خود، با برخورداری از مزایای این همکاری ادامه دهند. بلومر برای تضادها و تخالف‌ها ابزارهایی در نظر می‌گیرد. ابزار کارفرما را سرمایه او می‌داند که با آن کار شکل می‌گیرد، اما باید در نظر داشت بدون نیروی کار کاری صورت نمی‌پذیرد، حال آنکه برای کارکن یا کارکن باید ابزاری جهت استفاده در مطالبات خود پیش‌بینی نمود که بلومر از «اعتصاب» به عنوان ابزار کارکنان جهت مطالبات آن‌ها نام می‌برد، باید توجه داشت بدون ابزار مطالبه‌گری قطعا تضاد به تناقض تبدیل می‌شود و دیالکتیک شکل تک اسلوبی «هگلی» به خود می‌گیرد و کارکنان برای رسیدن به حق خود در صدد نابودی عنصر دیگر برمی‌آیند که این خود به معنای از بین رفتن تز (کارفرما) است که با توجه به خصوصیات دیالکتیک (نفی نفی)، آنتی‌تز (کارکن) هم از بین می‌رود.

بلومر سه دلیل را برای ضرورت اعتصاب بیان می‌کند:

نخست: اعتصاب ابزاری است که در سازماندهی کارکنان همواره مورد نیاز است (کسب تشخیص و مقبولیت کارکنان).

دوم: ماندگاری اتحادیه کارکنان را پشتیبانی می‌کند (ابزاری برای رفع موانعی که جهت از بین بردن اتحادیه‌ها ایجاد می‌شود).

سوم: وجود اعتصاب در ساختار «چانه‌زنی جمعی» گریزناپذیر است یعنی اگر قرار است بتوانیم چانه‌زنی داشته باشیم باید ابزار قدرتی داشته باشیم که آن ابزار اعتصاب است (بلومر، ۱۴۰۱).

مبانی تجربی و پیشینه

یاشار دارالشفاء در مقاله خود با عنوان تاریخ جنبش کارگری ایران اشاره دارد که پس از افزایش کمی طبقه کارگر و تبدیل پیشه‌وران به کارگران در سالهای ابتدایی (۱۲۸۵-۱۳۰۱) مبارزات شکل گرفت و کارگران به تشکیلات مستقل که فعال عمل کنند، امیدوار شدند. نمونه این اعتراضات، اعتصاب عمومی کارگران تلگراف در اسفند ۱۲۸۵ بود و اعتصاب عمومی کارگران چاپخانه‌ها در خرداد ۱۲۸۹ بوده است.

پس از تشکیل اتحادیه چاپخانه‌ها در تهران (۱۲۸۰) اتحادیه کارگران نانوايي‌ها، رفتگران، پارچه‌بافان، قنادها، خبازها و بزازها تاسیس شد و بعد از تهران، شهرهای دیگر برای تشکیل

اتحادیه‌ها به پا خواستند. اما از سال (۱۳۰۱-۱۳۲۰) و گرایش بیشاپیش کارگران به تشکیل هر چه بیشتر اتحادیه‌های کارگری و گسترش این بستر در کشور باعث شد دولت تصمیم بر مقاومت و سرکوب بگیرد، مانند سرکوب اعتصاب کارگران نفت جنوب توسط کشتی‌های جنگی انگلیسی و دستگیری ۵۰۰ نفر از کارگران گشت و این مقاومت و سرکوب در نهایت باعث ممنوع شدن کار اتحادیه‌ها و سندیکاها کارگری در سال ۱۳۱۰ گردید (دارالشفاء، ۱۳۹۶). دارالشفاء با نگاهی به اعتراضات صنفی ایران رابطه کارکن و کارفرما را بررسی و زمینه‌های آن را روشن می‌سازد و تضاد بین کارکن و کارفرما را گوهر همیشگی این رابطه در تاریخ ایران می‌داند که باعث به وجود آمدن جنبش‌های کارگری می‌شود. دانستن تاریخچه مطالبات کارکن و کارفرما می‌تواند به روشن شدن یک الگوی ساختاری در نظام رابطه کارکن و کارفرما کمک کند. پژوهش پیش رو با استفاده از این تاریخچه سعی کرده است به مقوله‌هایی غیر از ساختار این رابطه دست پیدا کند. بنابراین برای بررسی دقیق و کشف مقوله‌های بیشتر باید به اتحادیه‌های کارگری و فرآیند تشکیل و توسعه آن‌ها در سایر جوامع در جهان دقت نمود. تاریخچه اتحادیه‌ها را استیون دان^۱ در مقاله‌ای با عنوان «در مورد آینده اتحادیه‌های کارگری» در سال ۲۰۰۹ ارائه شد به شکلی جامع‌تر بررسی کرده است، و به تاریخ اتحادیه‌ها و دلایل سقوط آن اشاره می‌کند: دلایلی چون پیری و فرسودگی اتحادیه‌ها که مستقیم به پوسیدگی و بی‌مصرف شدن سیستم سنتی چانه‌زنی اتحادیه‌ها ارتباط داشت. بنابراین، با توجه به نظم بیشتر اتحادیه‌های انگلستان، نیاز به چانه‌زنی سنتی کمتر از آمریکا احساس می‌شود و در ادامه مقاله نتیجه می‌گیرد که در نظم عصر جدید استراتژی چانه‌زنی استراتژی مناسب‌تری به نظر می‌رسد. دیگر دلیل، ترس از تقسیم شدن اتحادیه‌ها بود، نظر بر آن بود که اگر یک اتحادیه کوچک شود در مقابل رقبا در موضع ضعف قرار خواهد گرفت، این نگاه باعث بزرگ شدن بیش از حد اتحادیه‌ها و در نتیجه انفجار از درون بود. مشکلات اقتصادی دهه ۷۰ و ۸۰ میلادی از دیگر دلایل فرسودگی و بی‌اثری اتحادیه‌ها بود. مشکلات اقتصادی باعث فشار دولت برای محدودیت در افزایش دستمزد کارکنان بود که چانه‌زنی اتحادیه‌ها را کم اثر کرد. قانون نیز به عنوان یک ابزار کنترل از طرف دولت باعث ضعف اتحادیه و مطالبات آن‌ها بوده است (Dunn, 2009: 16).

در مقاله‌ای دیگر به نام «شکل‌های گوناگون اعتصاب و بررسی مشروعیت هر یک در حقوق ایران» که در سال ۱۳۸۰ منتشر گردید، مصطفی سراجی بعد از تقسیم‌بندی اعتصابات، این پدیده را از نظر حقوقی بررسی می‌کند و به قانون کار ایران در سال ۱۳۲۵ در ماده ۳۰ اشاره

1 Stephen Dunn

می‌کند که تعهدات کارفرماست و حق تعطیلی کار را ندارد و اگر اتفاق بیفتد دولت موظف به جبران حقوق کارگران است و اگر از طرف کارگران باشد، کارفرما می‌تواند کارگران دیگر را جایگزین نماید. در قانون کار ۱۳۳۷ در ماده ۴۵ اعلام می‌دارد در صورت بروز اختلاف دسته جمعی بین کارگران و کارفرما، اداره محل کار، باید اقدام به سازش طرفین نماید، در غیر این صورت هیات حل اختلاف باید موضوع را حل نماید. در قانون کار سال ۱۳۴۳ حق اعتصاب در تبصره ماده ۴۵ بیان شد و این حق را برای کارفرما به عنوان تعطیلی کارگاه و برای کارگر به عنوان اعتصاب دید. در قانون کار ۱۳۶۹ در صورت بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما باید گزارشی تسلیم واحد کار و کارشناسان امور اجتماعی وزارت کار که مسئول رسیدگی به مشکلات کارگران هستند ارائه نماید و این واحد ظرف ۱۵ روز که طرفین از هر گونه اقدامی منع شده‌اند مصالحه برقرار نماید و حل اختلاف کند و اگر هر یک از طرفین راضی نشد مجاز است تاریخی را برای شروع اعتصاب و یا هر ستیز صنعتی اعلام دارد. (سراجی، ۱۳۸۰). آشنایی با قوانین مصوب درباره روابط کار می‌تواند برای استخراج مفاهیم و مقوله‌ها به پژوهشگر کمک کند. اما این قوانین قسمتی از پدیده رابطه کارکن و کارفرما را پوشش خواهد داد پس باید تلاش شود جزییات دیگر این پدیده را نیز به عنوان مولفه‌های تاثیرگذار در این رابطه استخراج کرد. مولفه و گزاره‌هایی که عوامل گسترده‌ای را شامل شود، همانطور که در مقاله «بررسی عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی» نوشته اکبر اعتباریان و حسین باقری خوراسگانی با تمرکز بر مطالعات موجود در حوزه روابط کار استان اصفهان در سال ۱۳۹۲ انجام گرفته است، نتایج به دست آمده بیانگر نوزده عامل به عنوان عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی است که عبارتند از: عوامل سازمانی، اخلاق کار کارگران، عوامل اقتصادی، عوامل شخصی و شخصیتی، تغییرات مدیریتی، مالکیتی و جغرافیای کارگاه، ضعف اطلاعات و آگاهی کارگران، ضعف اطلاعات و آگاهی کارفرمایان، ضعف قوانین و مقررات، محیط سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی، ضعف در باورهای دینی کارگران و کارفرمایان، مداخلات غیر مسئولانه صاحبان قدرت، نارضایتی کارگران از محیط و شرایط کار، تنوع فرهنگی کارگران، پایین بودن میزان مهارت و تحصیلات کارگران، ضعف کارایی و تولید، بالا بودن نرخ بیکاری، بالا بودن میزان حقوق و مزایای کارگران برای برخی از صنوف، محیط تجاری، محیط اجتماعی. همان‌طور که پیداست این پژوهش به صورت کمی صورت گرفته و گروه هدف کارشناسان حل اختلاف بوده‌اند (اعتباریان، باقری، ۱۳۹۴). در این پژوهش با فقدان حضور تفسیر کنشگران، اعم از کارکن و یا کارفرما مواجه هستیم، به معنای

دیگر از منظر تفسیر افرادی است که خود در جایگاه حقوقی حل اختلاف هستند و قطعاً ملاک آنها، قوانین موجود خواهد بود، این در حالی است که پژوهش پیش رو به دنبال کشف مقوله‌های حساس از تفسیر کنشگران است تا بتواند به لایه‌های بیشتری از این پدیده نفوذ کند.

روش

این پژوهش با رویکرد استقرایی انجام شده است که به صورت میدانی با تاکید بر اطلاعات گردآوری شده از مشاهده مستقیم و مشارکتی پژوهشگر در میدان مطالعه و مصاحبه‌های غیررسمی و رسمی، تحلیل شده است. پژوهشگر از رویکرد پژوهشی تفسیرگرایی که توسط بلومر مطرح شده یعنی رویکرد فرود به زمین و با استفاده از نظریه زمینه‌ای که توسط استراوس و گلیسر^۱ پایه گذاری شد استفاده نموده است تا از پیچیدگی‌های موجود در پژوهش‌ها دور شده و در میدان طبیعی و واقعی با ساختاری کنش پژوهانه^۲ موضوع به مطالعه و استقرا بپردازد (Strauss & Corbin, 1998). فهم و تحلیل پدیده‌های اجتماعی از یک سو و آزمون، برسازی یا تولید نظریه از دیگر سو، دو هدف مهم در روش نظریه‌ی زمینه‌ای می‌باشد (تنهایی، ۱۴۰۱).

نمونه آماری، تعداد ۱۶ نفر از کارکنان شاغل در کارخانه سیمان تهران می‌باشند. مصاحبه با رئیس شورا و مدیر منابع انسانی کارخانه سیمان تهران و همچنین مصاحبه با مدیران ارشد کارخانه‌های صنعتی و تعدادی از اعضا و مدیران سندیکا‌های کارکنان نیز توسط پژوهشگر صورت گرفته است، مشاهدات و تجربیات مستقیم ۱۸ ساله پژوهشگر در مجتمع صنعتی سیمان تهران نیز از منابع داده‌های پژوهش می‌باشد. تحصیلات و مشاغل، هم‌چنین سطح فرهنگی مشارکت‌کنندگان نیز به صورت متنوع انتخاب شد تا نقاط مشترک به صورت شفاف مشخص و ملموس شود.

فرایند کدگذاری^۳ وقتی که تصمیم‌های اولیه گرفته شد، محقق آماده است فهرستی از پرسش‌های مصاحبه یا زمینه‌های مشاهده را تهیه نماید. پرسش‌ها و زمینه‌های مشاهده اولیه بر پایه مفاهیمی که از متون یا تجربه کسب شده‌اند، صورت می‌گیرد. از آنجا که هنوز ارتباط این مفاهیم، با نظریه در حال تکوین ثابت نشده‌اند، باید موقتی تلقی شوند، به هر حال آن‌ها کانون

1 Strauss & Glaser

2 Abduction

3 Coding Process

توجهی در شروع کار و مکانی برای تحقیق فراهم می‌آورند. براین اساس پژوهشگر نخست با کمک استاد راهنما و مشاوران پژوهش، پرسش‌های باز و بدون ساختاری را طراحی کرد. با توجه به اینکه در نظریه زمینه‌ای، فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها به صورت همزمان و جزیی از مراحل تکمیل نظریه است (بی، ۱۳۹۲)؛ در گام اول از طریق طبقه‌بندی و نام‌گذاری داده‌ها رمزها استخراج می‌شود. در گام دوم داده‌ها مجدد گروه‌بندی شده و پژوهشگر با کمک مقوله‌های رمزهای باز، مفاهیم و مقوله‌های تحلیلی بیشتری را استخراج می‌کند؛ و در گام سوم که در واقع انتزاعی‌ترین سطح است، با پیوند مقوله‌های محوری و شناسایی مقوله اصلی که بتواند به سایر مقوله‌ها نظم ببخشد، مقوله‌ی مرکزی شناسایی شد (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۱۸).

در فرآیند تحلیل داده، سه فرایند همپوش مشخص وجود دارد که روش‌های نمونه‌گیری نیز بر اساس آن‌ها انتخاب می‌شود. این سه فرایند عبارت است از: کدگذاری باز^۱، کدگذاری محوری^۲، و کدگذاری انتخابی^۳ (Strauss & Corbin, 1998: 179).

کدگذاری باز: این مرحله، تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت خط به خط برای شناسایی مفاهیم کلیدی و گروه‌بندی آن‌ها تحت عناوین یا کدهای موقت است. «کدگذاری باز بخشی از تجزیه و تحلیل است که به صورت مشخص به نام‌گذاری و مقوله‌بندی پدیده‌ها^۴ از راه بررسی دقیق داده‌ها می‌پردازد. بدون این گام تحلیل اساسی و اولیه‌ی تجزیه و تحلیل و ارتباطاتی که به دنبال آن می‌آیند نمی‌تواند به درستی صورت گیرد در ضمن کدگذاری باز، داده‌ها به بخش‌های مجزا خرد می‌شوند برای به دست آوردن شباهت‌ها و تفاوت‌ها، (داده‌ها) با دقت بررسی می‌شوند و پرسش‌هایی درباره‌ی پدیده‌ها که داده‌ها حاکی از آنند، مطرح می‌گردند. بدین ترتیب پیش فرضهای خود محقق و دیگران یا مورد پرسش قرار می‌گیرند یا بررسی می‌شوند و راه را برای کشف کردن می‌گشایند» (Strauss & Corbin, 1998: 62). به دیگر سخن کدگذاری باز فرایندی تحلیلی است که در خلال آن مفاهیم تعریف و مشخص شده و ویژگی‌ها و ابعاد آن در داده‌ها کشف می‌شوند.

کدگذاری محوری: سازماندهی و ترکیب کدهای باز به دسته‌های بزرگ‌تر براساس روابط بین آن‌ها و ایجاد اتصالات بین مفاهیم.

- 1 Open Coding
- 2 Axial Coding
- 3 Selective coding

۴ پدیده‌ها: ایده‌هایی مرکزی در داده‌ها هستند که به صورت مفاهیم نمایش داده می‌شوند.

کدگذاری انتخابی: تعریف یک یا چند مفهوم مرکزی که تمامی داده‌های پژوهش را خلاصه‌سازی و تبیین می‌کنند.

برای افزایش پایایی و اعتبار یافته‌ها در این پژوهش، از تکنیک‌های زیر استفاده شده است: فعالیت کاری و شاغل بودن پژوهشگر در فضای پژوهشی و مشاهدات مداوم او در محیط پژوهش باعث به وجود آمدن گزاره‌هایی، از جمله اعتمادسازی با افراد موضوع پژوهش، آشنایی با فرهنگ و محیط شغلی و زیستی آن‌ها و کنترل بدفهمی‌های ناشی از مداخله‌های پژوهشگر یا مطلعان. یادداشت‌برداری مفصل و دقیق سرصحنه: در زمان انجام تحقیق، یادداشت‌برداری دقیق از رویدادها و مشاهدات می‌تواند به افزایش روایی کمک کند. ضبط با کیفیت گفتگوها: ضبط صوتی از مصاحبه‌ها و گفتگوها با کیفیت بالا، به ثبت دقیق گفته‌ها کمک نمود و پژوهشگر با رجوع چندباره و گوش دادن مجدد مصاحبه‌ها به دنبال افزایش دقت و روایی و کاهش خطا بوده است. آوانگاری گفته‌ها و نکات مهم: تجزیه و تحلیل دقیق از متن‌ها و ضبط‌ها، به معنای استخراج لحن و ادبیات استفاده شده به افزایش روایی کمک می‌کند.

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها و داده‌های گردآوری شده توسط پژوهشگر در سه مرحله کدگذاری باز و محوری و انتخابی منجر به استخراج شش مقوله اصلی شد.

۱- ساخت سرسخت

ساخت سرسخت^۱ مفهومی است که هربرت بلومر برای ساخت‌های اجتماعی بکار برده شد. وی معتقد است ساختارهای اجتماعی در عین حالی که سرسخت و لجوج هستند اما انسان‌ها تحت تعین آن قرار نمی‌گیرند، ساختارها تنها در فرآیند تفسیر و انتخاب کنشگران می‌توانند تاثیرگذار باشند. به معنای دیگر ساخت اجتماعی، تنها، چارچوبی است برای کنش کنشگران که آن را در اختیار می‌گیرد و کنترل می‌کند اما کنشگران می‌توانند این ساختارها را شکسته و با برسازی کنش^۲ و کنش جمعی یا به قول بلومر «کنش پیوسته» به چارچوب اجازه در اختیار گرفتن کنشگر

1 Obdurate Social Structure

2 Act Constructing

به فرآیند تحلیل و تفسیری که فرد از موقعیت و بنابر احتساب عملگرایانه دست به انتخاب و کنش می‌زند همواره تازه خواهد بود.

را ندهد. در این جا ساخت سرسخت و لجوج، ساختها و نظامها و نهادهایی است که در ارتباط دو عنصر کارکن و کارفرما می‌توانند تاثیرگذار باشد. این مقوله اصلی شامل چهار خرده مقوله: نظامهای اقتصادی و فرهنگ سرمایه‌داری، سیاست‌گذاری و اثرات جهانی، ساختار قدرت و کنترل در محیط کار و آسیب‌شناسی اجتماعی و نهادی است.

جدول شماره ۱- مفاهیم و خرده‌مقوله‌های ساخت سرسخت اجتماعی

مفاهیم	خرده‌مقوله	مقوله اصلی
فرهنگ سرمایه‌داری، استثمار، ایدئولوژی، مدیریت اقتصادی معیوب، قراردادهای کار، بوروکراسی معیوب	۱- نظامهای اقتصادی و فرهنگ سرمایه‌داری	ساخت سرسخت اجتماعی
ارتباط با کشورهای خارجی، کمبود شغل، سیاست‌های خارجی، تحریم	۲- سیاست‌گذاری و اثرات جهانی	
عدم اهمیت مهارت، انگ زنی، دافعه ساختار، مدیریت آمرانه،	۳- ساختار قدرت و کنترل در محیط کار	
منافع مشترک دولت و کارفرما، سیاسی کاری، هراس سیستمی،	۴- آسیب‌شناسی اجتماعی و نهادی	

مشارکت‌کنندگان بر این باور هستند که نهادهای حاکمیتی به عنوان متولیان ساختار اجتماعی موجود در روابط کارکن و کارفرما با تعیین و تاثیر بر این روابط، چه از جنس مدیریت منابع انسانی، مانند قراردادهای کار و امنیت شغلی و اخلاق استثماری و چه از جنس اقتصادی مانند اخلاق سرمایه‌داری و یا بروکراسی معیوب و اقتصاد بیمار و چه از جنس سیاسی مانند تحریم‌ها، هراس سیستمی به معنای نگرانی از به خطر افتادن نظم موجود و یا انگ‌زنی‌ها، باعث می‌شوند فهم مشترک مورد نیاز در روابط کارکن و کارفرما شکل نگیرد. به عنوان مثال: علی ۴۰ ساله می‌گوید: «کارگرهای قدیمی استخدام کشوری بودند و امنیت شغلی داشتند اما با استخدام قراردادی ما هیچ اطمینانی نداریم». روزبه، ۴۳ ساله معتقد است: «مدیران نگاه از بالا به پایین به کارگران دارند و انتظار نداریم ما را درک کنند». محمد ۴۲ ساله می‌گوید: «ساختار با ساختن یک سیستم پیچیده و معیوب اجازه پیشرفت را از ما گرفته است». ج م از مدیران صنعتی کشور می‌گوید: «قانون کار ایراد دارد و اتفاقاً باعث توقعات کارگران شده است».

۲- ضعف در مطالبه‌گری

این مقوله اصلی شامل چهار خرده مقوله: ساختارهای آموزشی و فرهنگی، پویایی فرهنگی و سازمانی، انتظارات اجتماعی و سیاسی و فعالیت‌های گروهی و جمع‌سازی می‌شود.

جدول شماره ۲- مفاهیم و خرده‌مقوله‌های فرهنگ مطالبه‌گری

مقوله اصلی	خرده‌مقوله	مفاهیم
فرهنگ مطالبه‌گری	۱- ساختارهای آموزشی و فرهنگی	نقص آموزشی، تحصیلات، ناآگاهی از حقوق صنفی، عدم آشنایی با قوانین
	۲- پویایی فرهنگی و سازمانی	تملق و چاپلوسی، فردگرایی، اشکال ارتباطات، گونه‌های فرهنگی، ملاحظات فرهنگی
	۳- انتظارات اجتماعی و سیاسی	نیاز به رهبر، توقعات و مطالبات پیش پا افتاده، قوم‌مداری، ترس از انگ زنی
	۴- فعالیت‌های گروهی و جمع‌سازی	ضعف در کنش جمعی، نبود اتحادیه

مشارکت‌کنندگان معتقدند برای مطالبه‌گری با کمبود آگاهی مواجه هستیم. به بیان دیگر نبود آگاهی از حقوق صنفی و عدم یادگیری مطالبه‌گری و فرهنگ مطالبه‌گری در جامعه، باعث شکل‌نگرفتن مطالبه‌گری در روابط کارگر و کارفرما شده است. در مقوله ساختارهای آموزشی و فرهنگی به بررسی چگونگی تأثیر سیستم‌های آموزشی بر فرصت‌های فردی و آگاهی از حقوق می‌پردازیم. به عنوان مثال، واهه ۴۲ ساله می‌گوید: «کارگرها اصلاً نمی‌دانند حق و حقوقشان چیست. اصلاً یاد نگرفته‌اند چه جوری در زندگی‌شان چیزی را بخواهند». در مقوله پویایی فرهنگی و سازمانی به اجزایی از این مقوله پرداخته می‌شود که از درون‌مایه‌های فرهنگ و تجلیات روابط قدرت و ارتباطات در یک محیط سازمانی است. همچون شکل‌های جدیدی از مطالبه‌گری مانند فردگرایی و یا تملق و چاپلوسی. وحید ۴۵ ساله می‌گوید: «ما ایرانی‌ها چاپلوس شده‌ایم و از این طریق به خواسته‌هامون می‌خواهیم برسیم». اصغر ۴۳ ساله می‌گوید: «تحصیلات کارگرها پایین است، نمیدونن چی خوبه براشون و چی بده. فقط دنبال چیزها و خواسته‌های

کوچک هستند به جای درخواست‌های ریشه‌ای». م س از مدیران می‌گوید: «کارگراها تنهایی و به صورت فردی به دنبال خواسته‌ها و مطالبات خود هستند و پیگیری می‌کنند»

۳- نبود نهادهای مستقل

این مقوله اصلی شامل سه خرده مقوله: ساختار قدرت و حاکمیت، دانش و آگاهی صنفی و سازماندهی و اتحاد جمعی می‌شود.

جدول شماره ۳- مفاهیم و خرده‌مقوله‌های شورای اسلامی کار

مفاهیم	خرده‌مقوله	مقوله اصلی
نداشتن اختیار عمل شوراها، ضعف قانون کار، فرآیند معیوب انتخابات شورا، شوراها نهادی مشورتی و جانبی	۱- ساختار قدرت و حاکمیت	نبود نهادهای مستقل
سواد آکادمیک تخصصی، نبود آگاهی جایگاهی، استفاده بد از امکانات، هراس پایگاهی اعضا شوراها، منفعت طلبی و قدرت طلبی اعضای شورا	۲- دانش و آگاهی صنفی	
عدم اتحاد اعضا و منتخبان، نداشتن استراتژی، ضعف ارتباطی، اهداف شخصی	۳- سازماندهی و اتحاد جمعی	

شرکت‌کنندگان تصور می‌کنند قوانین کار باعث شده توانایی و قابلیت‌های شوراها محدود شود، به طور مثال نبود اتحادیه و یا مکانیزم تعیین دستمزد در عمل باعث ناتوانی شوراها شده است. این در حالی است که ب اتحادیه‌ها در قانون کار وجود دارند اما در عمل اجازه تاسیس اتحادیه‌ها داده نمی‌شود و به سمت شورای اسلامی کار سوق داده می‌شود. بنابراین قوانین موجود در فرایند انتخابات و افراد حاضر در شوراها و قوانین موجود در فعالیت‌های شورا، این نهاد را به شکل یک واسطه با قابلیت بسیار ضعیف نمایان می‌کند، مانند نبود امنیت شغلی و جایگاهی برای اعضای شورا و یا نوع تایید صلاحیت‌ها و نحوه انتخاب کاندیداها. همچنین در مقوله سازماندهی و اتحاد جمعی با ضعف‌هایی مانند نداشتن استراتژی و نداشتن اتحاد اعضا، ضعف ارتباطی بین اعضا و منتخبان مواجه هستیم. به عنوان مثال اعضا شورا برای دریافت اضافه کار بیشتر و یا کسب سهولت در وظایف شغلی باعث می‌شود که نتوانند مطالبات کارگران را پیگیری نمایند. سعید ۴۰ ساله می‌گوید: «از کسی که به خاطر ۵ ساعت اضافه کار همه کار می‌کند چه جوری انتظار داریم حق ما را بگیرد». علی ۴۰ ساله: «باید برای کسانی که کاندید می‌شوند یک

خصوصیاتی در نظر گرفته شود مثل تحصیلات و یا لاقبل بتوانند حرف بزنند (منظور پیگیری مطالبات کارگران)». واهه ۴۲ ساله: «این‌ها می‌ترسند حرف بزنند چون ممکنه از شورا بیرونشان کنند و یا حتی از کار بیکار بشن». فرآیند انتخاب و فعالیت و محدودیت‌های موجود باعث اختلال در ایفای نقش این نهاد می‌شود، همانطور که در مصاحبه‌ها، مشارکت کنندگان به دلایلی اشاره می‌کنند مانند:

ورود اعضای شورا برای استفاده از امکانات و مزایا و مطالبات شخصی مانند اضافه کار، ورود و خروج آسان‌تر و شأن اجتماعی- هراس از دست دادن جایگاه و شغل و شأن اجتماعی- محافظه کاری به دلیل جلوگیری از سیاسی نمودن فعالیتها و اعتراضات توسط ساختار- عدم اعتماد کارگران به شورا که از روی تجربه تاریخی است باعث از بین رفتن پشتوانه این نهاد و در نتیجه ضعف آن شده است- نبود سندیکا یا اتحادیه‌ای مستقل برای پیگیری مطالبات کارگری و همچنین ناتوانی و ضعف شوراهای کار.

۴- دیالکتیک جبرانی

دیالکتیک جبرانی اصطلاحی است که ح.ا.تنهایی در شرح اسلوب‌های دیالکتیک مطرح می‌کند. ح.ا.تنهایی، دیالکتیک جبرانی را اسلوبی فرعی از دیالکتیک قطبی می‌داند. دیالکتیک جبرانی زمانی ممکن است پدید آید که کنشگران موضوع تقابل خود را که بایستی با آن به مبارزه برخیزند را یا نمی‌شناسند و یا از ترس رودررویی، با شیوه‌های غیرمستقیم، با آن مخالفت یا مبارزه می‌کنند (تنهایی، ۱۴۰۰).

این مقوله اصلی شامل سه خرده مقوله، توسعه‌ی پایدار و شامل، عدالت اجتماعی و نابرابری و خرابکاری می‌شود.

جدول شماره ۴- مفاهیم و خرده‌مقوله‌های دیالکتیک جبرانی

مفاهیم	خرده‌مقوله	مقوله اصلی
فقر، برخورد نامناسب، شغل دوم و...، کم کاری خرابکاری و دزدی، انتقام، جبران ظلم	۱- توسعه‌ی پایدار و جبران	دیالکتیک جبرانی
نبود حقوق کافی، عدم توجه به شایسته سالاری	۲- عدالت اجتماعی و نابرابری	
دلسردی و ناامیدی، عدم تعهد به کار، ریاکاری،	۳- رفاه روانی در محیط کار	

فقر و ناکافی حقوق می‌توانند به عنوان موانعی برای توسعه‌ی پایدار باشد و بنابراین کنشگر ممکن است درصدد جبران از طریق کم‌کاری و خرابکاری یا دزدی برآید. در این مقوله تأکید بر فرایندهای جبرانی برای رفع ظلم و تأمین حقوق فردی و جمعی است. مشارکت کنندگان در این پژوهش تصور می‌کنند به دلایلی همچون نابرابری و نقصان در معیشت طبقه کارگر و مشکلات در رفاه روانی مانند احترام متقابل و یا شایسته‌سالاری، کارگران درصدد جبران این کمبودها برمی‌آیند. به طور مثال رضا ۴۵ ساله می‌گوید: «نمی‌توانم بگم دزدی نیست چون تا الان چندین مورد را دیدیم و خرابکاری‌هایی که می‌دونی به خاطر لجبازی یا انتقام هستش». علی ۳۹ ساله می‌گوید: «طرف حقوق کفاف زندگیش را نمیده و میره دنبال مسافرخشی و کارهای دیگه». پوریا ۳۵ ساله می‌گوید: «وقتی حقوق کارگر را نمی‌دهند، کاری که می‌شود در نیم ساعت تمام شود را دو ساعت طول می‌دهد». همچنین م س از مدیران مجموعه به وجود این مقوله معترف هستند. لازم به ذکر است پژوهشگر با نمونه‌ای که دست به دزدی زده است مصاحبه کرده و مشارکت کننده دلیل کار خود را جبران کمی حقوق و ظلمی می‌داند که در مقابل کاری که انجام می‌دهد می‌شود.

۵- کیفیت و فرصت‌های زیستی

این مقوله اصلی شامل دو خرده مقوله، احترام و کرامت انسانی در محیط کار، کیفیت زندگی کاری و حقوق صنفی می‌شود.

جدول شماره ۵- مفاهیم و خرده‌مقوله‌های رفاه زیستی

مقوله اصلی	خرده‌مقوله	مفاهیم
کیفیت و فرصت‌های زیستی	۱- احترام و کرامت انسانی در محیط کار	تبعیض، عدم توجه به توانایی‌ها، احترام صنفی، احترام اخلاقی، عدم حفظ شأن انسانی
	۲- کیفیت زندگی کاری و حقوق صنفی	نبودن تأیید صنفی، نبود تشویق صنفی، عدم توجه به معیشت کارکن، عدم حفظ شأن صنفی، سرکوب استعدادها، نبود فرصت‌های پیشرفت و ارتقای شغلی

مشارکت‌کنندگان معتقدند که کارفرما باید به مولفه‌های زیستی کارگران توجه کند. توجه به معیشت، توجه به توانایی‌های، حفظ شأن انسانی و صنفی، مهیا کردن شرایط کشف استعداد و

پیشرفت کارگران می‌تواند روابط کارگر و کارفرما را بهبود ببخشد. به عنوان نمونه محمد ۴۲ ساله می‌گوید: «من اوایل کار پیشنهاداتی برای بالا رفتن تولید می‌دادم اما بعد از مدتی دیدم برایشان مهم نیست، من هم بی‌انگیزه شدم». اصغر ۴۳ ساله می‌گوید: «نوع رفتار مدیران از بالا و پایین است به آدم بر می‌خورد». علی ۴۰ ساله می‌گوید: «مدیران باید بفهمند که با این شرایط اقتصادی باید فکر بهبود معیشت کارگر باشند ولی اصلاً اینجوری نیست».

۶- بی‌اعتمادی سازمانی

این مقوله اصلی شامل چهار خرده مقوله، اعتماد کارگر به کارفرما، اعتماد کارگر به شورا، اعتماد کارفرما به کارگر و اعتماد کارفرما به شورا می‌باشد.

جدول شماره ۶- مفاهیم و خرده‌مقوله‌های بی‌اعتمادی

مفاهیم	خرده‌مقوله	مقوله اصلی
نبود اعتماد اجتماعی، نبود اعتماد به قانون‌گذاران، نبود اعتماد به شورا	۱- اعتماد کارگر به کارفرما و اعتماد کارگر به شورا	بی‌اعتمادی سازمانی
فرهنگ بی‌اعتمادی، اثرات تصمیمات گذشته، دروغ‌گویی، همان‌گویی، کلی‌گویی، انتشار مجدد و مکرر، عدم رعایت عدالت	۲- اعتماد کارفرما به کارگر و اعتماد کارفرما به شورا	

در این مقولات که از مصاحبه با مشارکت کنندگان استخراج شده، به نظر می‌رسد، نبود اعتماد اجتماعی، نبود اعتماد به قانون‌گذاران و کارفرمایان و نبود اعتماد به شورا که همه نتیجه‌ی عناصری مانند دروغ‌گویی، کلی‌گویی و یا همان‌گویی است نمایان می‌گردد. از طرفی دیگر مدیران و کارفرماها معتقدند این بی‌اعتمادی مرتبط است با فرهنگ بی‌اعتمادی و عدم شناخت و آگاهی کارگران از قوانین. به عنوان نمونه؛ م س از مدیران مجموعه می‌گوید: «کارگران نمی‌دانند که ما به فکر معاش آن‌ها هستیم و بیشتر تصورات آن‌ها در مورد کارفرما درست نیست باید به ما اعتماد کنند». محمد ۴۲ ساله می‌گوید: «تصمیمات و نتایج تصمیمات کارفرما و مدیران مجموعه تاثیر مثبتی نداشته چه جوری اعتماد کنیم؟». سعید ۵۰ ساله: «شورا هر کاری کرده برای خودش بوده من هیچ اعتمادی بهشون ندارم». وحید ۴۵ ساله می‌گوید: «همش دروغ میگن، عدالت را

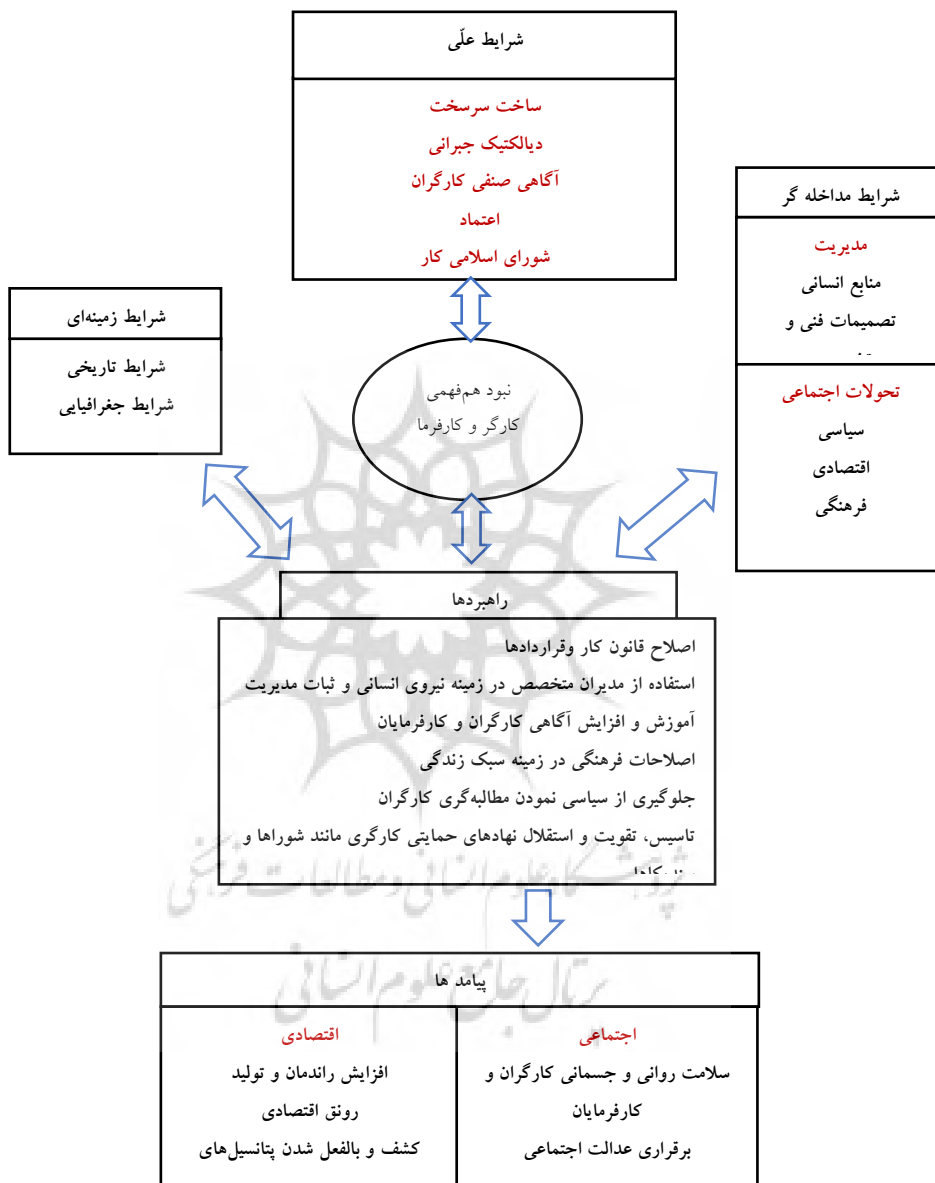
رعایت نمی‌کنند، شما نگاه کنید چقدر تو همین کارخانه بعضی‌ها می‌برند (منظور رانت اقتصادی) ولی برای ما همه چیز به مشکل بر می‌خورد».

الگوی پارادایمی: الگوی پارادایمی تحقیق (شکل شماره ۱) نشان‌دهنده جریان فرآیندها و فعالیت‌هایی است که در بستر مطالعه رخ داده است. الگوی مذکور شامل شش بخش است که عبارت است از؛ شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، پدیده هسته‌ای، راهبردها و پیامدها..

در این مدل پژوهشگر، بودن هم‌فهمی و یا نبودن هم‌فهمی میان کارگر و کارفرما را به عنوان پدیده هسته‌ای در نظر می‌گیرد که با شرایط علی یک ارتباط دو سویه دارد به بیان دیگر منظور استراوس از شرایط علی مولفه‌های علت و معلولی نیست همانطور که اشاره می‌کند؛ «ما با زبان علت و معلول سخن نمی‌گوییم. چنین درکی بسیار ساده لوحانه است. دسترسی آسان به مواد، به استفاده از آن منجر نمی‌شود، هر چقدر که مواد به راحتی در دسترس باشند (اشاره به مثالی درباره نوجوانانی است که در یک پارتی شبانه هستند که امکان دسترسی به مواد برای آن‌ها بسیار آسان است). نوجوانان ممکن است انتخاب کنند (که استفاده کنند یا نکنند). بنابراین، فاکتورهای متعددی در ترکیبات متفاوت می‌توانند زمینه‌ای را فراهم کنند و این موضوع را محتمل کند که برخی از نوجوانان مواد مصرف کنند، موادی خاص، در مواقع خاص و ...» (Strauss & Corbin, 1998, 130 در تنهایی، ۱۴۰، ۱۴۰).

بنابراین شرایطی مانند ساخت سرسخت موجود در رابطه کارگر کارفرما و یا کنش‌های جبرانی از سوی کارکنان برای آنچه که ظلم و نبود عدالت می‌دانند و یا آگاهی صنفی که می‌تواند در هم‌فهمی کارکن و کارفرما موثر باشد و اعتماد که رابطه مستقیم و دوسویه با هم‌فهمی دارد، به این معنا که هر چه هم‌فهمی بیشتر باشد اعتماد بیشتر خواهد بود و هر چه اعتماد افزایش یابد مولفه هم‌فهمی تقویت می‌شود. در این ارتباط دو سویه، مولفه هم‌فهمی می‌تواند تاثیر گذار بر کارایی شورا و همچنین تاثیر پذیر از آن باشد.

در بخش شرایط زمینه‌ای نیز ارتباط دو سویه و هم‌فراخوان بین هم‌فهمی کارکن و کارفرما با شرایط تاریخی و جغرافیایی برقرار است، به طوری که شرایط تاریخی و جغرافیایی موجود می‌تواند بر این پدیده تاثیرگذار باشد، همانگونه نیز این هم‌فهمی می‌تواند باعث تغییرات در شرایط زمینه‌ای گردد.



شکل ۱ مدل پارادایمی پژوهش

نتیجه گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش، روابط کارکن و کارفرما در دو موقعیت دیالکتیکی قابل تحلیل می‌باشد. در موقعیت اول این رابطه از منطق تناقض تبعیت می‌نماید، منطقی که منفعت یکی را در از بین رفتن منافع دیگری می‌بیند، به بیان دیگر شاهد یک دیالکتیک تک‌اسلوبی^۱ هستیم که تنها، تناقض در آن دیده می‌شود، نتیجه این موقعیت باعث به وجود آمدن مولفه‌های مانند بی-اعتمادی، دیالکتیک جبرانی مانند دزدی و کم‌کاری و موارد دیگر، ناکارآمدی شوراها، عدم شکل-گیری هم‌فهمی و جدال مداوم کارکن و کارفرما خواهد شد. در موقعیتی که رابطه بر پایه تناقض است با توجه به تحلیل‌های پرگمטיستی طرفین و لحاظ کردن اینکه منافع «آنها» نقض-کننده منافع «مایی» است باعث بی‌اعتمادی نسبت به هرگونه کنش می‌شود. همچنین موقعیت تناقض باعث می‌شود کارکنان به دیالکتیک جبرانی رو بیاورند، یعنی به دنبال جبران خساراتی باشند که تصور می‌کنند از طرف کارفرما بر آنها وارد شده است. در عین حال در تحلیل کارآمدی شورا در این موقعیت، شاهد خنثی بودن این نهاد هستیم چرا که با توجه به اختیارات محدود، شورا به جای پیگیری مطالبات کارکنان به دنبال رضایت کارفرما است چون تحلیل اعضای شورا مبنی بر به خطر افتادن منافع خود در زمانی که در مقابل کارفرما قرار می‌گیرد، او را به سمت سازش برده و در نهایت ناکارآمدی شورا به دنبال خواهد داشت.

موقعیت تک اسلوبی یا نگاه تناقضی سد محکمی خواهد بود در برابر هم‌فهمی کارکن و کارفرما. از آنجایی که هم‌فهمی و درک متقابل نیازمند نقش‌گیری (به معنای درک نقش مقابل) طرفین است، شاهد گرفتن نقش‌هایی هستیم که هر یک معتقد هستند منافعشان ناقض منفعت دیگری است، بنابراین هم‌فهمی یا شکل نخواهد گرفت و یا ناقص شکل می‌گیرد. این دیالکتیک همان‌گونه که گفته شد دیالکتیکی هگلی در خود دارد به همین دلیل، جدالی مداوم بین دو عنصر تز و آنتی تز وجود دارد که وجود یکی ناقض وجود دیگری است که در این موقعیت رابطه کارکن و کارفرما همچون تز و آنتی تز عمل می‌کند.

۱. ا. تنهایی در توضیح گونه‌های دیالکتیک سه اسلوب را شناسایی و معرفی می‌کند؛ اسلوب تک‌میلی که نشان دهنده رابطه پیوند دهنده میان عناصر هر واقعیت دیالکتیکی است مانند زن و مرد که به واقعیتی به نام خانواده می‌رسند. اسلوب قطبی که نشان دهنده رابطه متناقض یا نفی‌کننده میان عناصر هر واقعیت دیالکتیکی است مانند گسست پیوند کارکن و کارفرما در شکل اعتصاب. اسلوب فاصله که نشان‌دهنده دو نوع رابطه جدانشوندگی میان عناصر هر واقعیت دیالکتیکی است مانند چانه‌زنی حزبی یا سندیکایی. برای شرح بیشتر نک: ح. ا. تنهایی، دستگاه نظری پرگمטיستی

در موقعیت دوم منطق حاکم بر روابط کارکن و کارفرما یک دیالکتیک چند اسلوبی است، که می‌تواند شامل اشکال مختلفی از دیالکتیک همچون تضاد، تناقض، تخالف، تغایر و یا تقابل باشد. این نگاه به دیالکتیک باعث درک این نکته می‌شود که ارتباطات اجتماعی همه از جنس دیالکتیک چند اسلوبی هستند که الزاماً تفاوت‌ها و تضادها و اختلاف و تقابل‌ها نباید باعث تناقض شود. درک این موضوع هم فهمی کارکن و کارفرما را به دنبال دارد و همچنین باعث می‌شود طرفین برای مطالعات خود از استراتژی‌های چانه زنی به جای جدال استفاده کنند و یا پذیرفتن منافع طرفین به یک تضاد مثبت منجر شود که در عین حالی که تضاد وجود دارد اما می‌تواند باعث پویایی ارتباط گردد. این دیالکتیک به جهت حافظه تاریخی کارکنان درباره تصمیمات گذشته می‌تواند اعتماد سازمانی را به وجود بیاورد و تقویت کند یعنی کنشها و تصمیماتی که در گذشته با این نگاه از سوی کارفرما گرفته شده باعث تقویت اعتماد شود. همچنین شورای کارکنان نیز به جای احتیاط و سوگیری به سمت کارفرما، می‌تواند حلقه واسط باشد و کارایی خود را به عنوان نهادی تسهیل کننده داشته باشد.

در پایان برای روشن شدن فرآیند دقیق پژوهش و نتایج بدست آمده، طرحواره‌ای نظری (شکل ۲) ترسیم و نمایش داده می‌شود؛

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲ طرحواره نظری

کارفرمایان و کارکنان طبق مقوله‌ها و دلایلی که در یافته‌ها ذکر شد، دارای یک رابطه دچار نقصان و بی‌سامان هستند؛ در حین پژوهش مصاحبه شوندگان دلایلی را مطرح می‌نمایند که از نارضایتی آن‌ها از شرایط حاکم در ارتباط با کار و کارفرما حکایت دارد، دلایلی که به نظر می‌رسد با تغییرات و اصلاحاتی می‌تواند مرتفع گردد.

باید توجه داشت استراتژی‌ها و سازوکارهایی که کارفرما در برابر کارکن در پیش می‌گیرد ممکن است در ظاهر باعث انعطاف بیشتر کارکنان در مقابل کنش‌های ساختار گردد و کنش‌های آن‌ها با احتیاط و گاهی هراس همراه باشد- تاکتیک‌هایی مانند سیاسی کردن اجتماعات کارکن یا انگ‌زنی و یا جذب افرادی از اعضای شورا برای مقاصد خود با حربه‌های مختلف و ایجاد اختلاف بین آنها- اما در عین حال همین امر باعث به وجود آمدن استراتژی‌های جایگزین از

طرف کارکنان خواهد بود مانند فردگرایی در مطالبات و یا دیالکتیک‌های جبرانی مانند دزدی، کم‌کاری و یا خرابکاری. از سویی دیگر کنش‌های موجود در ارتباط با کارفرما و همچنین شورای کار باعث بوجود آمدن بی‌اعتمادی بین این نقش‌ها شده است. حال آنکه کارفرما و کارکنان می‌توانند در یک دیالکتیک چند اسلوبی که ممکن است گونه‌هایی مانند تضاد، تغایر، تخالف، تقابل و غیره داشته باشند، با آگاهی و درک نقش‌های موثر در این دیالکتیک به هم‌فهمی برسند و با تفسیر آگاهانه از موقعیت و پذیرش «تفکیک یافتگی» به معنای پذیرش نقش‌های متفاوت با منافع متفاوت در زیست جهان خود دست یابند. از سویی دیگر فهم این رابطه از طرف دولت و قانونگذاران مرتبط با کار و صنوف می‌تواند قوانین جدید و سهولت و شفافیت قوانین گذشته را به همراه داشته باشد که این خود می‌تواند گامی بلند در جهت عدالت اجتماعی و شان انسانی کارکنان باشد.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.»

منابع

- استراوس، آنسلم و کوربین، جولیت. (۱۳۹۰)، مبانی پژوهش کیفی، ترجمه بیوک محمدی، تهران: نشر پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- ببی، ازل. (۱۳۹۲). روش تحقیق در علوم اجتماعی. ترجمه رضا فاضل، چاپ نهم: تهران، انتشارات سمت.
- بلومر، هربرت (۱۴۰۱). تضاد قدرت، حق اعتصاب و اتحادیه‌های صنعتی. ترجمه حسین ابوالحسن تنهایی، بی‌تا مدنی، تهران: نشر اندیشه احسان.
- تنهایی، ح.ا. (۱۴۰۰). دستگاه نظری تفسیری پرگماتیستی، تهران: نشر اندیشه احسان.
- تنهایی، ح.ا. (۱۴۰۰). دستگاه نظری مارکس، تهران: نشر اندیشه احسان.
- تنهایی، ح.ا. (۱۴۰۱). دستگاه نظری آنسلم استراوس، تهران: نشر بزنگاه.
- تنهایی، ح.ا. (۱۴۰۱). دستگاه نظری هربرت بلومر، تهران: نشر اندیشه احسان.
- تنهایی، ح.ا. نکهت، ج. حسینی فر، م. (۱۳۹۵). شیوه پایان نامه نویسی، تهران: بهمن برنا توسلی، غلامعباس (۱۳۹۱). جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران: نشر سمت.
- دارالشفاء، یاشار. (۱۳۹۶). تاریخ تحلیلی جنبش کارگری ایران، مجله نقد، قابل دسترس در: <https://naghdcom.files.wordpress.com>
- دورکیم، امیل. (۱۳۶۹). درباره تقسیم کار اجتماعی. ترجمه باقر پرهام. بابل: نشر نقش جهان

روکس برو، یان. (۱۳۷۰). جامعه شناسی توسعه. ترجمه مصطفی ازکیا، تهران: نشر چشمه
سراجی، مصطفی. (۱۳۸۰)، پایان نامه با موضوع اشکال مختلف اعتصاب و بررسی مشروعیت هر یک در
حقوق ایران
شیری، اختر و خلیلی امین، سیدمجید. (۱۳۹۹). فرآیند نقش گیری در مطالبه گری کارگران کارخانه
سیمان تهران در تنهایی، ح.ا. و همکاران. (۱۳۹۹). صد سال پس از مید. تهران: اندیشه احسان
مارکس، کارل و فردریش، انگلس (۱۳۹۴). اتحادیه‌های کارگری، مترجم محسن حکیمی، تهران: نشر
مرکز
مارکس، کارل. (۱۳۶۷). سرمایه: نقد اقتصاد سیاسی، مترجم ع. صمدیان، تهران: نشر نی.
مدنی، بیتا. خلیلی، مجید. (۱۴۰۰). نشست گروه جامعه شناسی تفسیری انجمن جامعه شناسی ایران با
موضوع تحلیل دیالکتیکی ساخت قدرت در جامعه شناسی تفسیری، قابل دسترس در:
<http://www.isa.org.ir>

- Carlos, M., Hardy, J., & Tessler, C. (2021). Labor Relations and Collective Bargaining: Private and Public Sectors (10th Ed.). Pearson.
- Dunn, S. (2009). An essay on the future of trade unions; for labour market policy for the 21st century: A conference in honour of David Metcalf.
- Lauer, H.R. & W. H. Handel (1977), Social Psychology: Theory and Application of Symbolic Interactionism, N. J: Houghton Mifflin Company
- Marx, K. (1990). Capital: A critique of political economy (Vol. 1). Penguin Classics.
- Marx, K., & Engels, F. (1977). The German ideology. New York: International Publishers.
- Rogers, J., & Streeck, W. (1995). The study of works councils: Concepts and problems. In Works councils: Consultation, representation, and cooperation in industrial relations (pp. 3-26). University of Chicago Press.
- Strauss Anselm L. and Juliet M. Corbin. (1998), Basics Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory, New York: sage Publication, Inc.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی