

بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران با رویکرد پارادایم تفسیری پرگماتیستی^۱

سید مجید خلیلی امین

دانشجوی دکتری رشته جامعه‌شناسی فرهنگی، گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی،

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

حسین ابوالحسن تنهایی^۱

عضو هیأت علمی گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

امیر مسعود امیر مظاهری

عضو هیأت علمی گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

فرهنگ مطالبه‌گری و احقاق حقوق کارکن و شیوه ارتباط بین کارفرما و کارکن در چارچوب ساخت اجتماعی سازمان‌های اقتصادی و تولیدی مدرن به لحاظ خصوصیت مدرنیته یعنی فردیت و اصل تفکیک یافتگی به معنای همفهمی افراد جامعه، در ایران به درستی تبیین نشده است. «تضاد» به عنوان گوهر مطالبه‌گری در تمامی اشکال آن در پارادایم‌ها و گفتمان‌های متعارف به عنوان دیالکتیکی از نوع قطبی و هگلی آن که اساساً تضاد به تناقض تبدیل می‌شود دیده می‌شود. در حالیکه توجه و فهم اشکال مورد نظر زیمل و گورویچ از دیالکتیک می‌تواند تغییرات بنیادی در نگاه عناصر موجود در مطالبه‌گری‌ها اعم از جنبش‌های اجتماعی یا مطالبات صنفی را به وجود بیاورد و یک بازتولید روابط را در تمامی مطالبه‌گری‌ها شاهد باشیم. کشف، شناخت و بررسی نقش زمینه‌ها و عناصر محیطی و تاریخی در جهت مطالبه‌گری از اهداف این پژوهش می‌باشد. پژوهش میدانی با راهبرد استقرایی و کنش پژوهی با رویکرد تئوری زمینه‌ای بوده و از ابزارهای مشاهده غیر رسمی و به صورت مشارکت کامل پژوهشگر و همچنین مصاحبه رسمی و غیر رسمی بهره گرفته شده و در تحلیل داده‌ها از تحلیل موقعیت و تحلیل گفتمان استفاده گردید. این پژوهش نشان داد که نسل جدید شیوه مطالبات خود را با توجه به شرایط و موقعیت موجود متناسب نموده و با احتسابات عملگرایانه کمتر دست به مطالبه‌گری صنفی از جنس کنشی جمعی و کنش پیوسته می‌زند.

مفاهیم کلیدی: کنش پیوسته، سندیکا، جنبش اجتماعی، اعتصاب

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۲

مقدمه

با رشد روزافزون جوامع صنعتی و تحولات صنعتی شدن که به بی‌سازمانی اجتماعی منتج گردید، روابط بین کارکنان و کارفرمایان مشخص‌تر و پیگیری منافع و مطالبات آشکارتر گشت که باعث بوجود آمدن نگاه تضادی منافع بین کارکنان و کارفرمایان شد. این تضاد و آشفتگی منجر به واکنش‌های اعتراضی همچون بیهوده کاری، از زیر کار در رفتن، کارشکنی، شورش و... گردید (بلومر، ۱۴۰۰: ۱۵). در ایران نیز مطالبات عمومی در قرن گذشته اغلب به شکل اعتراضات مدنی و سیاسی بود که منجر به تشکیل و فعالیت جنبش‌ها و نهضت‌های سیاسی و اجتماعی همچون نهضت جنگل و یا جنبش تنباکو و یا جنبش ملی شدن صنعت نفت گردید. مطالبه‌گری کارگران و ظهور آن محصول سرمایه‌داری و ظهور انقلاب صنعتی است هر چند که کارگری و جیره‌گیری در طول قرن‌ها در تاریخ ایران وجود داشته است (امین صارمی، ۱۳۹۳).

تشکل پیشه‌وران، کسبه و تجار در موسسات مستقل، نتیجه‌ی طبیعی ساختار و نیازهای جامعه‌ی ماقبل صنعتی بودند. شوبرگ بیان می‌کند که در چنین جوامعی، اصناف لزوماً به مفهوم فرهنگی خاص نیست، بلکه پدیده‌ای جهانی هستند، اما قطعاً در شکل اولیه‌ی آن. وی کارکردهای ذیل را برای اصناف مشخص می‌کند: ۱. اصناف دارای حق انحصاری یک شغل خاص هستند. ۲. اصناف برای انتخاب اعضا قوانینی دارند. ۳. آموزش تنها در اصناف صورت می‌گیرد. ۴. اصناف به حفظ کیفیت ساخت [محصول] توجه دارند. ۵. اصناف بستری برای بیان مطالبات سیاسی هستند. ۶. اعضا می‌توانند با روی هم گذاشتن ثروت‌ها (دارایی‌ها) به یکدیگر کمک کنند. ۷. احساس همیاری متقابل آن‌ها قوی است. ۸. آن‌ها کارکرد مذهبی و آئینی دارند (Sjoberg, ۱۹۴-۱۹۰ & ۱۹۷۸: ۵ در فلور، ۱۳۹۲: ۵۱).

میر جعفر پیشه‌وری در مقاله‌ای در روزنامه حقیقت که ارگان اتحادیه عمومی کارگران بوده است در سال ۱۳۰۰ به شارلاتان‌های بی‌مغزی اشاره می‌کند که به دنبال بی‌معنا کردن اتحادیه و تشکیلات کارگری که متعاقب اعلان مشروطیت تشکیل شده بود را بودند. اتحادی که آن را درک نکرده و نمی‌دانند اهمیت این جمعیت تا چه اندازه است و این تشکیلات چه لزومی دارد. نتوانسته بودند بفهمند که مبارزه کارگر و کارفرما در هر دوره‌ای به شکل مختلفی بوده است، به طوری که کارل مارکس تشکیل تاریخ بشر را با مبارزات صنفی می‌داند (رئیس‌نیا، ۱۳۹۹). در

31.....بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

ایران روند صنعتی شدن از اوایل قرن سیزدهم شمسی آغاز شد و به طور مرتب روند افزایشی داشته است اما در زمینه تشکیل و تکامل اتحادیه‌ها و اصناف و مراکزی که به مطالبه‌گری و کنش پیوسته منتج گردد، روند کند و گاه ناقص داشته است. هرگاه هم در روند تاریخی موارد مثبت در این زمینه اتفاق افتاد به صورت موقت بوده و به علل مختلف رو به افول گذاشته و کمرنگ شده است. طبق اطلاعات مرکز آمار ایران، نیروی انسانی کشور، جمعیت فعال اقتصادی سنین ۱۵ سال تا ۶۵ سال را شامل می‌شود، و باتوجه به جمعیت جوان کشور درصد بالایی از جمعیت را در بر می‌گیرد (۷۱ درصد مردان و ۱۷ درصد زنان) و طبیعتاً اکثریت خانوارهای ایرانی را متأثر از این گروه گسترده قرار می‌دهد و تاثیرات این گروه بر روی روند حیات اجتماع غیر قابل انکار است. این آمار هم نشان می‌دهد بخش بزرگی از جامعه با صنعت و کارخانجات صنعتی درگیر هستند و به نوعی شاغل یا بازنشسته این سازمان‌های صنعتی و واحدهای تولیدی هستند

در مبحث کار و شغل دو مولفه اصلی کارکن و کارفرما وجود دارد که اساس جامعه‌شناسی کار نیز است (توسلی، ۱۳۹۱). مطالعه منطقی روابط بین این دو مولفه و شناخت آن‌ها می‌تواند باعث بهبود و ارتقاء سطح انسانی ارتباط این دو و نتیجتاً هر یک از آن‌ها گردد. «گوهر درونی رابطه کارکنان و کارفرمایان بر این اساس تنظیم شده است تا منافع مشترکی را میان آن‌ها برقرار کند» (بلومر، ۱۴۰۰). حال آنکه مطالعه بر روی 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 به ارتقاء سطح رفاه و عدالت اجتماعی در جامعه کمک کند.

اگرچه در ایران در فرایند توسعه صنعتی، کارخانه‌های زیادی تاسیس شدند و کارگران زیادی را جذب کردند، اما حقوق کارگر و کارفرما و شیوه ارتباط این دو گروه در چارچوب ساخت اجتماعی سازمان‌های اقتصادی و تولیدی که بلومر آن را کنش پیوسته می‌نامد، به درستی روشن نشده است. به همین دلیل ضرورت مطالعه فهم کارگران کارخانه سیمان از شرایطی که در آن کار کرده‌اند و شیوه تحلیل موقعیت آن‌ها برای بیان مطالبات خودشان در بستر واحد تولیدی‌ای که در آن کار می‌کنند، وجود دارد. این نکته بسیار مهم و ضروری است که پژوهشگر کشف

کند که آیا کارگر به دلیل تحلیل موقعیت از حق اعتراض و مطالبه‌گری خود استفاده نمی‌کند یا اینکه این حق برای کارگران در قانون وجود ندارد؟ و یا هر دو مورد. پرداختن به این موضوع از این دریچه هم اهمیت بسزایی برای پژوهشگر و همچنین سازمان‌های تولیدی دارد تا بتوانند روابط کارگران و کارفرمایان را تنظیم نمایند. پژوهشگر قصد دارد به تفاوت‌های موجود بین این دو نسل و موقعیت‌های کاری و تحلیل‌های آنها از موقعیت بپردازد. چراکه آگاهی به عنوان عنصر اصلی شناخت اجتماعی افراد است و اگر به بیان مارکس کارگر آگاهی و تخیل خود را در چرخه تولید از دست بدهد، فهم درستی از شرایط خود نخواهد داشت. این موضوع نیز اهمیت پرداختن به مسئله را دوچندان نموده است.

مبحث مطالبه‌گری در ایران به طور معمول، نه به صورت مستقل بلکه در قالب پرداختن به جنبش‌های اجتماعی، اعتراض‌ها و اعتصابات صورت گرفته است. از سوی دیگر مطالبه‌گری صنفی در پژوهش‌ها با تمرکز بر جامعه‌شناسی کار و شغل می‌باشد که بیشتر معطوف به ماهیت خود "کار" و مباحث روانشناختی آن است و عموماً از نگاه پوزیتیویستی و پارادایم‌های عوامل‌گرایی (ساختارگرایی کارکردگرایی و تضادگرا) می‌باشد.

این پژوهش درصدد است با ورود به میدان پژوهش با نگاه پارادایم تفسیری پراگماتیستی^۱، کشف گزاره‌های حساس و مطالعه دیالکتیک موجود در عناصر به بررسی و تحلیل و تبیین و در صورت نیاز ارائه راهکار درمان برای مسئله مطالبه‌گری صنفی داشته باشد. پژوهشگر در این پژوهش با ورود به میدان طبیعی پژوهش درصدد بررسی کنش‌های افراد در گروه‌ها و اجتماعات که دارای راهها و اهداف مشترک هستند و در هم تنیده شده و سازمان یافته‌اند به مثابه کنش پیوسته است. مطالبه‌گری صنفی به عنوان یکی از ابزارهایی که کارکنان (اعم از کارگر و غیره) برای تأمین حقوق و شرایط بهتر کاری خود به کار می‌برند، تاریخچه طولانی و بلندی در جهان دارد. در بسیاری از کشورها، قوانین و مقرراتی برای حفاظت از حقوق آنها وجود دارد، اما در برخی موارد، مجبور به استفاده از مطالبه‌گری صنفی هستند تا به حقوق و شرایط بهتری دست یابند. مطالبه‌گری صنفی معمولاً به صورت سازمان‌یافته و با تشکیل اتحادیه‌های صنفی صورت می‌گیرد. این اتحادیه‌ها برای نمایش تأثیر و قدرت اعضاء صنف در برابر صاحبان کسب و

^۱ Pragmatism

33.....بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

کارها (کارفرما) و دولت، به صورت عمده از راه‌هایی مانند اعتصاب، تظاهرات، شکایات قانونی و مذاکرات استفاده می‌کنند. در بسیاری از کشورها، حق تشکیلاتی و دسترسی به اتحادیه‌های کارگری و صنفی به عنوان حقوق اساسی کارگران تلقی می‌شود.

- فرایند تحول و پویایی تاریخ در دستگاه نظری مارکس با فرایند دیالکتیکی کار مرتبط است. فرایندی که با مفهوم کلیدی «شیوه تولیدی» در آمیخته شده است. انسان به مثابه موجودی آگاه در فرایند شیوه تولید به عنوان عنصر طراح و آفریننده محسوب می‌گردد: «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، شیوه ای از بیان زندگی آدمی است» (Marx & Engels, ۱۹۷۷, ۴۲ در تنهایی، ۱۴۰۰، ۶۶). کارل مارکس^۱ در بسیاری از کتاب‌ها و مقالات خود به بررسی روابط کارگر و کارفرما پرداخته است، در کتاب "سرمایه"^۲ مارکس به بررسی تاریخچه و تکامل روابط طبقاتی بین کارگران و سرمایه‌داران پرداخته و نظریه‌هایی را درباره نحوه توزیع ثروت و بهره‌برداری از نیروی کار در جامعه مطرح کرده است.

در "سرمایه‌داری"، مارکس به بررسی نحوه بهره‌برداری از نیروی کار توسط سرمایه‌داران و تلاش آن‌ها برای افزایش سود خود اشاره دارد. وی باور دارد که روابط کارگر و کارفرما، بر اساس منافع طبقاتی شکل می‌گیرد و کارگران به عنوان قشری ضعیف در این روابط به سود سرمایه‌داران حرکت می‌نمایند. مارکس به بررسی شرایط کارگران در کارخانه‌ها و کارگاه‌ها به توضیح جزئیات رابطه کارگر و کارفرما پرداخته است و به بررسی تلاش‌های کارگران برای دستیابی به شرایط بهتر کاری و بهبود وضعیت خود پرداخته است (مارکس، ۱۳۶۷).

کارل مارکس درباره روابط کارگر 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 کارگر و کارفرما برای همیشه باعث اختلافات طبقاتی در جامعه خواهد بود. مارکس باور

¹ Karl Marx

² Capital

داشت که در جامعه، طبقه برتر با استفاده از نیروی کار طبقه کارگر، سود خود را به دست می‌آورد. او باور داشت که در سیستم سرمایه‌داری، کارگران به دلیل نداشتن ابزار و ماشین‌آلات لازم برای تولید، مجبور هستند به فروش نیروی کار خود برای بقا اقتصادی. در نتیجه، کارفرماها به دنبال بهره‌برداری از کارگران هستند و سود خود را افزایش می‌دهند. به همین دلیل، مارکس از ابزاری مانند اتحادیه کارگری برای مبارزه با طبقه سرمایه‌دار و تقسیم بندی ثروت در جامعه استفاده کرد.

بنابراین، در دیدگاه مارکس، روابط کارگر و کارفرما نشان‌دهنده تضاد طبقاتی است که باعث اختلافات و نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی در جامعه شده و باعث تشدید بحران طبقاتی می‌شود. مارکس باور داشت که برای رفع نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی، نیاز به تغییر ساختاری در جامعه داریم و این تغییر باید از طریق تحریکات کارگری و مبارزه با طبقه سرمایه‌دار ایجاد شود. مارکس معتقد بود که تشکیل اتحادیه‌های کارگری و حمایت از حقوق کارگران می‌تواند به عنوان ابزاری برای مبارزه با نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی در جامعه استفاده شود. مارکس در دیدگاه خود درباره اتحادیه و اصناف معتقد است اتحادیه‌های کارگری در تمام شاخه‌های صنعت به قصد دفاع از کارگر 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 سطح دستمزدها بر اساس سود کارفرمایان، افزایش دستمزد در فرصت مناسب و یکسان سازی 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 کارگرانی که یکسانی دستمزد را نمی‌پذیرفتند دستور می‌دادند تا از اعتصاب خارج شوند. افزون بر این هدف آنها این بود که با محدود کردن تعداد شاگردان، تقاضا برای کار و بدین سان، سطح دستمزد را بالا نگه دارند و تا آنجا که ممکن است با کاهش غیرمستقیم دستمزد با وارد کردن ابزار و ماشین‌آلات مقابله کنند و سرانجام، به کارگران بیکار از نظر مالی کمک کنند (مارکس، انگلس، ۱۳۹۴، ۱-۲۰ در شیری، خلیلی، ۱۴۹).

35..... بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

- امیل دورکهم^۱ در بحث نظم در جوامع و شرایط جلوگیری از بوجود آمدن وضعیت آنومیک (نابسامانی)، بر ضرورت گسترش گروه‌های شغلی و تشکل‌های حرفه‌ای تأکید می‌کند. قاعده بندی اخلاقی و حقوقی بذات 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» (دورکهم، ۱۳۶۹، ۱۱).

این گروهها از یک سو برخی کارکردهای اخلاقی را بر عهده می‌گیرند که زمانی توسط خانواده انجام می‌شود تا زندگی اقتصادی اخلاقی شود. و از سوی دیگر در سطح ملی در تنظیم روابط دولت و جامعه و عملکرد اقتصاد سازمان یافته بر عهده می‌گیرند تا نظم کلی اجتماعی حفظ گردد و دوام یابد.

«به نظر می‌رسد دورکهم برای تشکیل صنف نیز نگاه نظم اجتماعی را در بستر جوامع با همبستگی ارگانیکی 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. دورکهم معتقد به ایجاد سازمانهای صنفی و خواهان یکپارچگی مجدد اجتماعی انسانی در اطراف محور سازمانهای صنفی است که در محل‌های کار شکل می‌گیرد، به عقیده دورکهم ناهنجاری راه را برای برقراری یک نظم اخلاقی نیرومند مهیا می‌سازد» (روکس برو، ۱۳۷۰، ۱۵).

دورکهم به گروههای ثانوی و کارکردهای آنها اشاره می‌کند که این گروهها می‌توانند باعث توازن بین دولت خودکامه و کانونهای اجتماعی گردد و از فرد در برابر زیاده‌روی‌های احتمالی حفاظت کنند. دورکهم می‌گوید «این گروهها به افراد چندان نزدیک می‌شوند که بتوانند آنان را با قدرت تمام در میدان عمل خویش نگاه دارند و بدینسان نگذارند که از مسیر جریان عمومی زندگی اجتماعی برکنار باشند» (دورکهم، ۱۳۶۹، ۳۴).

¹ David Emile Durkheim

البته دور کهیم اشاره می‌کند که این کارکردها در جوامعی است که تغییرات اجتماعی در همه ابعاد و ساختارها بوجود آمده باشد. به این معنی که تشکل صنفی می‌تواند نقش مهمی در انجام نظم در فعالیتهای صنفی و دفاع از حقوق افراد در برابر دیگر نهادهای اجتماعی داشته باشد به شرط آنکه تحول در آگاهی افراد نیز به وقوع پیوسته باشد و ساختارهای دیگر و بویژه ساختار سیاسی برای فعالیت آنها محدودیت ایجاد ننماید.

جیان پی. لیو^۱ در کتاب "مبانی نظری و تاریخی اعتراضات مردمی"، مطالبه‌گری را به عنوان فرایندی توصیف می‌کند که در آن فرد یا گروهی از افراد، با اعلام حقوق خود و برخاستن برای دفاع از آنها، از قدرت خود برای تحقق اهداف خود استفاده می‌کنند. مطالبه‌گری برای لیو، عملی است که در آن افراد در برابر ناعدالتی و نقصانی که به آنها وارد شده است، اعتراض خود را بیان می‌کنند و برای دستیابی به حقوق و اصلاح این نقصان‌ها، از روش‌های صحیح و قانونی استفاده می‌کنند. به عبارت دیگر مطالبه‌گری یک حق و مسئولیت شهروندی است که در آن افراد به دنبال ایجاد تغییرات مثبت در جامعه هستند و برای دستیابی به اهداف خود از روش‌های پایین به بالا و تحت تأثیرات مطالبات عمومی عمل می‌کنند. در واقع، مطالبه‌گری به عنوان یک فرایند اجتماعی، مرتبط با تحولات اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی است و معمولاً به عنوان یک ابزار اعتراض و تغییرات اجتماعی برای حل مشکلات و بهبود شرایط زندگی مردم مورد استفاده قرار می‌گیرد. لیو در کتاب خود، مطالبه‌گری را به عنوان یک فرایند اجتماعی توصیف می‌کند که در آن، گروهی از افراد با همدلی و تلاش مشترک، برای رسیدن به اهداف خود از طریق اعتراض و تحرک در برابر ناعدالتی‌ها و نقصان‌هایی که در جامعه وجود دارد، استفاده می‌کنند. او برای توصیف مطالبه‌گری، از مفاهیمی مانند "تلاش برای تغییر"، "جنبش اجتماعی" و "فعالیت شهروندی" استفاده می‌کند. برای دستیابی به این اهداف، مطالبه‌گران معمولاً از روش‌های صلح‌آمیز و اعتصابات مدنی، تظاهرات، کمپین‌های اجتماعی و استفاده از رسانه‌های اجتماعی استفاده می‌کنند. همچنین، در این فرایند، اعضای جامعه برای احراز حقوق خود، اعتراض خود را برای تحقق اهداف خود بیان می‌کنند و برای دستیابی به اهداف خود از روش‌های قانونی و پایین به بالا استفاده می‌کنند (Jian, ۲۰۱۹).

¹ Jian P. Liu

37 بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

این پژوهش بر مبنا و با بهره‌گیری از دستگانه نظری پارادایم تفسیری پرگمیتیستی به دنبال کشف و بررسی مولفه‌های موجود در فرهنگ مطالبه‌گری می‌باشد. هربرت بلومر به عنوان موسس پارادایم همکنشی نمادی (تفسیری پرگمیتیستی یا تفسیری شیکاگویی) شکل‌گیری ساخت اجتماعی را بر بنیان‌های تفسیر آدمیان از موقعیت و کنش‌های درگیر در آن‌ها استوار می‌داند. از این رو وی به دو گونه ساخت معتقد است. یکی ساخت سرسخت^۱ اجتماعی که فرهنگ بخش اصلی آن است و تجربه‌های فردی و اجتماعی افراد از این ساخت به تفسیر آن‌ها از موقعیت کمک می‌کند و دیگری ساختی متشکل از کنش‌های متقابل است که در موقعیت‌های اجتماعی شکل می‌گیرد. ساخت سرسخت اجتماعی نقش تاثیرگذاری را برای کنش‌گر دارد و از سوی دیگر کنش‌گر با قابلیت تفسیرگری خود توان تاثیر و تعیین ساخت سرسخت اجتماعی را تا حدی محدود می‌کند. به عبارت دیگر بین ساخت سرسخت اجتماعی و کنش‌های متقابل رابطه‌ای دو سویه وجود دارد که بر هم تاثیر می‌گذارند و از هم تاثیر می‌پذیرند. بلومر استدلال می‌کند که جامعه چارچوبی برای رفتار و سلوک آدمی است و نقش آن تنها تعیین‌کنندگی کنش نیست. وی با تاکید بر رفتارگرایانه بر روابط دیالکتیکی فرایندهای تفسیری آدمی و ساخت اجتماعی تاکید می‌کند (مینز در تنهایی، ۱۳۸۸: ۱۱). چارچوبی که جامعه برای کنش انسانی تنظیم می‌کند حاصل کنش‌هایی است که کنش‌گران در موقعیت‌های اجتماعی انجام داده‌اند و تکرار این کنش‌ها باعث به وجود آمدن الگویی برای کنش شده است که با فرهنگ یا ساخت سرسخت اجتماعی یکسان است.

انسان به عنوان موجودی تفسیرگر قادر است شکل منحصر به فردی به روابط خودش با دیگران بخشد و همیشه این امکان وجود دارد که یک کنش‌گر در موقعیت‌های تکراری کنشی خلق کند که با الگویی قبلی متفاوت باشد. وجود این احتمال به دلیل کنش انسان بر اساس تفسیر وی از کنش‌های دیگران است و در واقع مبتنی بر معنایی است که به کنش‌های متقابل نسبت داده می‌شود. در این فرایند کنش متقابل انسان‌ها با واسطه‌های نمادها و از طریق تفسیر و فهم معنای

^۱ بلومر کنش اجتماعی موجود در سطح اعیان را همانند دیگر جامعه‌شناسان ساخت اجتماعی می‌داند که پیش از انسان موجود بوده و سایه لجوج و سرسخت آن بر اعیان یا معنای زندگی بشری گسترده است. بلومر این واقعیت اجتماعی را "ساخت اجتماعی سرسخت" می‌نامد (تنهایی، ۱۴۰۰: ۷-۲۶)

کنش‌ها انجام می‌پذیرد (جلایی‌پور و محمدی، ۱۳۹۲: ۱۷۸). کنش انسانی در این فرایند قادر است تا موقعیت‌های اجتماعی را به شکلی نوین برسازی کند و الگوهای تازه‌ای در ساخت سرسخت اجتماعی وارد کند. ساخت سرسخت اجتماعی با اینکه شکلی منسجم به خود گرفته است، تغییر یابندگی آن بسیار سخت اتفاق می‌افتد و معمولاً این تغییر در گذر زمان قابل مشاهده است. اما ساخت اجتماعی که در چارچوب ساخت سرسخت اجتماعی شکل می‌گیرد، زود تغییر یابنده است و این امکان را به کنش‌گر می‌دهد که با بازبینی موقعیت‌های اجتماعی دست به ساخت کنشی تازه بدهد.

بلومر در مبحث جامعه‌صنعتی، کارکنان و کارفرمایان را در 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 کارکنان یا کارگر باید ابزاری جهت استفاده در مطالبات خود پیش‌بینی نمود که بلومر از «اعتصاب» به عنوان ابزار جهت مطالبات آن‌ها نام می‌برد، باید توجه داشت بدون ابزار مطالبه‌گری قطعاً تضادها به تناقض تبدیل می‌شود و دیالکتیک شکل تک اسلوبی «هگلی» به خود می‌گیرد و کارگران برای احقاق حق خود در صدد نابودی عنصر دیگر برمی‌آیند که این خود به معنای از بین رفتن تر (کارفرما) است که با توجه به خصوصیات دیالکتیک (نفی نفی) آنتی‌تر (کارکن) هم از بین می‌رود (مدنی و خلیلی، ۱۴۰۰).

بلومر سه دلیل را برای ضرورت اعتصاب بیان می‌کند:

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

39..... بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

دوم: ماندگاری اتحادیه کارگری 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، ۱۴۰۰). این مصالحه و توازن از طریق ابزارهای ذکر شده صورت خواهد پذیرفت اما ابزاری که برای کارکنان یا کارگران در نظر گرفته شده (اعتصاب) از روی تجربه زیستی می‌تواند مشکلات و بی‌نظمی‌هایی همراه داشته باشد که بلومر آنها را بررسی و راهکارهایی را در مسیر هموار کردن آنها بیان می‌نماید. باید توجه داشت بلومر به صورت واضح و مستقیم اعلام می‌کند که اعتصاب را به عنوان ابزاری برای احقاق حق کارگران از راه چانه‌زنی می‌داند نه ابزاری برای برهم زدن نظم و بنیادهای صنعتی و جامعه صنعتی. این به این معناست که گذشته از مبحث حق و حقوق کارگران و کارکنان که اصل موضوع است، باید اعتصاب را مهار کرد تا خود، باعث مشکلات و نگرانی‌های بیشتر نشود. او ارزش اعتصاب را به دسترسی آن می‌داند تا رخ دادن آن (حق اعتصاب از خود اعتصاب مهم‌تر است) چرا که اهرمی است برای فشار بر کارفرما برای پیشگیری از مواردی که تامین نیازهای حیاتی زندگی کارکنان را با خطر مواجه می‌سازد.

روش‌شناسی پژوهش

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 وی تحلیل شده است. پژوهشگر از رویکرد پژوهشی تفسیرگرایی که توسط بلومر مطرح شده یعنی رویکرد فرود به زمین و با استفاده از نظریه و روش زمینه‌ای که توسط استراوس و گلیسر پایه‌گذاری شد استفاده نموده است تا از پیچیدگی‌های موجود در پژوهش‌ها دور شده و در میدان طبیعی و واقعی موضوع به مطالعه و استقرا پردازد. 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).

پژوهش در راستای همین راهبرد فرود به زمین و طبیعت‌گرایانه سراغ گروه‌های کارگری به جهت مطالعه مطالبه‌گری صنفی و بسترهای شکل‌گیری آن در میان کارگران رفته و پژوهشگر

۴۰.... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هفدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۲

با حضور و مشاهده جغرافیای هدف درصدد کشف کنش‌های واقعی و چگونگی برآمدن کنش‌های مطالبه‌گرایانه از موقعیت کارگری در کارخانه برآمده است. پژوهش شامل بررسی دو نسل کارگری که نسل اول گروه کارگران بازنشسته کارخانه سیمان تهران که سن آن‌ها بین ۵۰ تا ۷۰ سال و سابقه کاری آن‌ها حدوداً بین سال‌های ۶۰ تا ۸۵ بوده و نسل دوم که گروه کارگران شاغل در کارخانه با سن ۳۰ تا ۴۰ سال و سابقه کاری حدوداً از سال ۷۹ تا ۹۹ می‌باشد.

تعداد ۱۶ نفر، پدر و پسرانی که هر دو در کارخانه سیمان تهران شاغل بوده‌اند که پس از این تعداد پژوهشگر با گزاره‌های مشترکی مواجه شده که به اشباع نظری می‌رسد. مصاحبه با رئیس شورا و مدیر منابع انسانی کارخانه سیمان تهران و همچنین مصاحبه با مدیران ارشد کارخانجات صنعتی توسط پژوهشگر صورت گرفته است، مشاهدات و تجربیات ۱۷ ساله پژوهشگر در مجتمع صنعتی سیمان تهران نیز از منابع داده‌های پژوهش می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

استخراج مفاهیم با کدگذاری باز^۱

گزاره‌هایی که در جدول آمده، عباراتی هستند که مصاحبه‌شوندگان در مصاحبه بیان نموده‌اند و مفاهیم عبارتند از اشتراک معانی به دست آمده در گزاره‌هایی که مصاحبه‌شونده‌ها در فرایند گردآوری داده‌ها گفته‌اند و یا توسط پژوهشگر از طریق مشاهده و مشارکت به دست آمده است.

41.....بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

جدول مفهوم سازی از گزاره‌ها

خرده مقوله‌ها	مفاهیم
<ul style="list-style-type: none"> - فرهنگ مطالبه‌گری فردی - رابطه محوری در بوروکراسی - عدم اعتماد به جمع - ضعف شورا و نبود سندیکا - نبود تاکتیک و هدف 	<p>گونه‌های فرهنگی، نبود اتحاد، درخواست‌های فردی، نبود امید، منافع شخصی، نبود اعتماد، نبود استراتژی، نگرانی‌های ارتباطی، تردید و دودلی، بی‌برنامه‌گی</p>
<ul style="list-style-type: none"> - نواقص و ایرادات قانون کار - نبود اتحادیه مستقل - قراردادهای کار - وضعیت اشتغال در جامعه - عدم استفاده از نخبگان و مدیران متخصص - انگ زدن و سیاسی نمودن - قدرت طلبی - عدم فهم مشترک - عدم آگاهی نسبت به فرهنگ کارخانه 	<p>قرارداد موقت، همفهمی، جایگاه اجتماعی، آگاهی مدیران، توانایی مدیران، هراس پایگاهی، جایگاه شورا، دافعه ساختار، شایسته سالاری، ناتوانی شورا، نگرانی‌های سیاسی، قانون کار، قدرت طلبی</p>
<ul style="list-style-type: none"> - نبود امنیت شغلی کارگران نسبت به کارگران نسل گذشته - عدم ثبات مدیریتی (نظرها و ملاک‌های متفاوت) - مقایسه شغل خود با مشاغل دیگر - ترس از عواقب اجتماعات 	<p>امنیت شغلی، حقوق ناکافی، نبود انگیزه، هراس پایگاهی، مولفه‌های زیستی، شان اجتماعی، شان شغلی</p>
<ul style="list-style-type: none"> - کم کاری - اقدام به خراب کاری - اقدام به دزدی - یافتن شغل دوم و سوم 	<p>فشار کار، حقوق کم، فرهنگ کم کاری، دزدی، راه‌های جبران، احترام، حفظ شان کارگران</p>
<ul style="list-style-type: none"> - همگن نبودن فرهنگی - شخص‌گرایی (به دنبال رهبر) - عدم اعتماد به شورا 	<p>کنش‌های هیجانی، احساسات، گونه‌های متفاوت فرهنگی، اعتراضات دائمی، نیاز به رهبر، نبود برنامه، هدف اشتباه</p>
<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد کارگر به کارفرما - اعتماد کارگر به شورا - اعتماد کارفرما به شورا - اعتماد کارفرما به کارگر 	<p>قدرت طلبی، نبود اعتماد، تجربه تاریخی، ممانعت کارفرما، منفعت طلبی، نبود صداقت، نبود شفافیت،</p>
<ul style="list-style-type: none"> - توقعات و ایده‌آل‌های دو نسل - اشکال و تنوع در ارتباطات - خصوصیات جامعه مدرن و صنعتی 	<p>تعصب به کار، توقعات، ارتباطات، رسانه‌ها، ارزش‌های سنتی، فاصله طبقاتی، رفاه نسبی، چشم و هم چشمی، دلگرمی اجتماعی، همدلی</p>

۴۲.... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال هفدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۲

- طبقات اجتماعی	
- قدرت قانونی کنترل شده - امنیت شغلی اعضای شورا - عدم تعهد (منافع شخصی) - تخصص و آگاهی (نسبت به وظایف و تسلط به قانون کار) - روند اشتباه انتخاب اعضا	قدرت طلبی، نداشتن اختیار، ضعف قانونی، منفعت شخصی، سواد آکادمیک، نبود آگاهی، انتخابات اشتباه، نهاد مشورتی، هراس پایگاهی، اختلاف بین اعضا، ضعف ارتباطی

جدول ذیل چگونگی استخراج مقوله‌ها از مفاهیم را نشان می‌دهد و فرایند تبدیل شدن هر کدام از مفاهیم به مقوله، بیانگر داشتن ویژگی‌های مشترک بین مفاهیم استخراج شده از گزاره‌ها در بخش کدگذاری باز بوده است. بنابراین در این مرحله نیز به معانی مشترک مفاهیم توجه شده تا بتوان از درون آن، مقوله‌ها را استخراج نمود. (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰)

جدول مقوله بندی مفاهیم

مقوله‌ها		خرده مقوله‌ها
موانع کنش پیوسته		- فرهنگ مطالبه‌گری فردی
		- رابطه محوری در بوروکراسی
		- عدم اعتماد به جمع
		- انگ زدن و سیاسی نمودن
		- نبود تاکتیک و هدف
ساخت سرسخت	روابط قانونی	- نواقص و ایرادات قانون کار
		- ضعف ساختاری شورا و نبود سندیکا
		- قراردادهای کار
	بروکراسی معیوب	- کمبود فرصت‌های شغلی در جامعه
		- عدم استفاده از نخبگان و مدیران متخصص
		- عدم آگاهی ساخت نسبت به فرهنگ کارخانه ^۱

^۱ به معنای فاصله فرهنگی مدیران و کارفرماها با فرهنگ حاکم در کارخانه و فضاهای کارگری که در وجود نیامدن فهم مشترک بین کارگر و کارفرما تأثیر گذار است.

43..... بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

احتساب عملگرایانه (تحلیل پرگمیتیستی)	- امنیت شغلی کم کارگران قراردادی نسبت به استخدامی
	- ترس از عواقب اجتماعات
	- نبود ثبات مدیریتی (نظرها و ملاک‌های متفاوت)
	- مقایسه شغل خود با مشاغل دیگر
دیالکتیک جبرانی	- کم کاری
	- اقدام به خراب کاری
	- اقدام به دزدی
	- یافتن شغل دوم و سوم
کنش نانمادی	- همگن نبودن فرهنگی
	- شخص‌گرایی (به دنبال رهبر)
	- تقلید از دیگران برای کنش
آگاهی صنفی	- آموزش (خانواده، جامعه و...)
	- تحصیلات آکادمیک
	- آگاهی نداشتن نسبت به حقوق کارگر و نحوه مطالبه‌گری
اعتماد	- اعتماد کارگر به کارفرما
	- اعتماد کارگر به شورا
	- اعتماد کارفرما به شورا
	- اعتماد کارفرما به کارگر
سبک زندگی	- توقعات و ایده آل‌های دو نسل
	- اشکال متفاوت و متنوع در ارتباطات
	- خصوصیات جامعه مدرن
	- طبقات اجتماعی کارگران
	- تعلق خاطر به محل اشتغال
شورای کارخانه	- قدرت قانونی کنترل شده
	- امنیت شغلی اعضای شورا هم متزلزل است
	- عدم تعهد (منافع شخصی اولویت اصلی)
	- تخصص و آگاهی (نسبت به وظایف و تسلط به قانون کار)
	- روند اشتباه انتخابات

در حین پژوهش و در مصاحبه‌ها گزاره‌هایی مطرح شده است که نشان از نارضایتی بیشتر نسل جدید نسبت به شغل خود در مقایسه با نسل پدران دارد؛

- ❖ عدم برخورداری رفاه نسبی و نارضایتی از سفره خانواده که از حقوق و مزایای پایین کارگران و عدم تناسب با هزینه‌ها نشأت می‌گیرد.
- ❖ گسترش فرهنگ ناامیدی و بالطبع آن کم‌رنگ شدن مطالبه‌گری صنفی که همین امر نیز باعث نارضایتی کارگران است در حالیکه امید در نسل پدران باعث دلگرمی و در نتیجه مطالبه‌گری بوده است.
- ❖ نوع استخدام و قراردادهای موقت کار در نسل جدید (امنیت شغلی پایین) باعث سرخوردگی و نارضایتی ریشه‌ای کارگر نسبت به کار و محل کار خود است در صورتی که نسل قبل به جهت نوع استخدام (کشوری) و امنیت شغلی خود دارای اعتماد به نفس و رضایت روحی و اقتصادی بوده‌اند.
- ❖ -افزایش فاصله طبقاتی در جامعه و مقایسه خود با طبقات شغلی بالاتر و همچنین همکاران خود در مشاغل مشابه و غیر آن باعث نارضایتی بیشتر کارگران نسبت به نسل قبل شده است.
- ❖ تفاوت در سبک زندگی و ایده آل‌ها و استانداردهای زندگی که باعث افزایش سطح توقع و نارضایتی می‌شود.

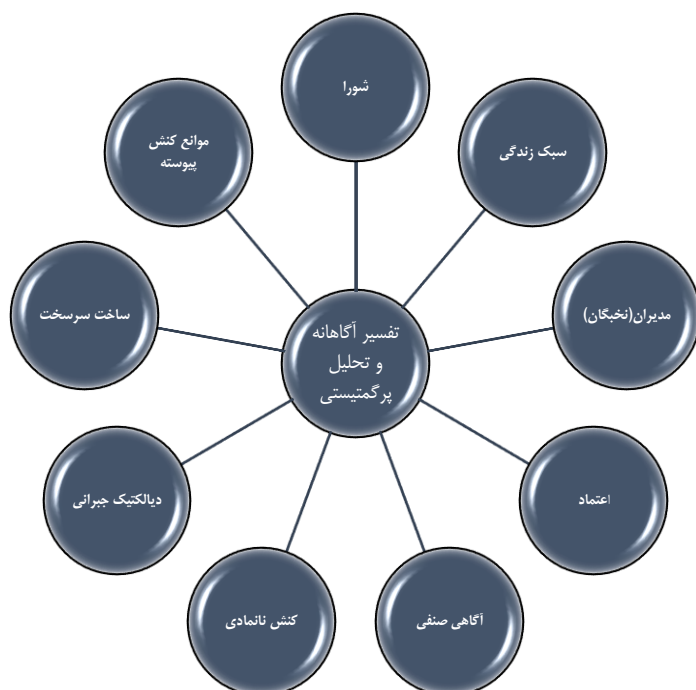
کدگذاری محوری^۱ (هسته‌ای)

بر اساس مفاهیم و مقوله‌هایی که استخراج شد، ارتباط منطقی بین مقولات بر اساس مقایسه پاسخ‌ها به سوالات مطرح شده، حول محور تفسیر آگاهانه و تحلیل پرگمیتیستی کارگران به عنوان کنشگر اجتماعی در کارخانه می‌باشد. بدین معنا که هم کارگرانی که به دلیل ترس از موقعیت خودشان دست به اعتراض نمی‌زنند و هم کارگرانی که به دنبال منافع شخصی و فردی هستند بر اساس تحلیل عملگرایانه که مبتنی بر تفسیر آگاهانه آنان از موقعیت است. همانطور که در این پژوهش دیده می‌شود، گرچه بسیاری از کارگران مطالبه‌گر نبودن دیگران را نکوهش می‌کردند، ولی خودشان نیز از اعتراض یا اعتصاب دوری می‌کردند و این نکته بیانگر آن است که تفسیر کارگران از موقعیتی که در آن قرار دارند تفسیری جمعی است و آگاهی آنان از موقعیت اجتماعی بر اساس احتساب عملگرایانه می‌باشد. به همین دلیل است که همه کارگران

^۱ Axial Coding

45.....بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

در موقعیتی که قرار دارند یا منافع فردی را دنبال می‌نمایند یا محافظه‌کارانه عمل می‌کنند. بدین ترتیب شاهد تفسیر آگاهانه از موقعیت یا با ادبیات پارادایم تفسیری پرگمیتیستی ما شاهد احتساب و تحلیل عملگرایانه کنشگران هستیم که به عنوان مقوله هسته انتخاب شده و مدل زیر به عنوان مدل پژوهشی مطرح می‌گردد:



با توجه به اینکه مطالبه‌گری از مقایسه منتج می‌شود باید بپذیریم در شرایط موجود که خصوصیات مدرنیته و عصر ارتباطات در تمامی نقاط زندگی هر فرد گسترش پیدا کرده و موقعیت جدیدی از نظر توانایی قیاس برای نسل جدید به وجود آورده، قطعاً این نسل مطالبه‌گرتر می‌باشد. حال این سوال مطرح می‌گردد که چرا مطالبات صنفی نسل جدید کم‌صداتر و بی‌صداتر از نسل گذشته است؟ در این تحلیل فلسفه پارادایم تفسیرگرایی عیان و آشکار است و آن انسان تفسیرگر است. این که انسان در موقعیت‌های مختلف تحلیل و تفسیرهای جدیدی ارائه می‌دهد و دست به برسازگی کنش می‌زند.

ارتباط مقولات مطرحه با تفسیرگرایی در توضیحات ذیل مرقوم شده است.

- تأثیر ساخت سرسخت بر تفسیرگرایی به شکل کاملاً مستقیم در پژوهش و مصاحبه‌ها دیده می‌شود، از نوع ذهنیت و نظرات کارگران و مشارکت کنندگان در این پژوهش می‌توان ارتباط و نسبت اشکال کنش کارگران نسبت به ساختار را کشف و تبیین نمود. از برخوردهای قهری ساختار گرفته تا قوانین کار و صنوف و همچنین ساخت اقتصادی و اجتماعی و سیاسی کشور، مولفه‌هایی است در جهت تأثیر گذاری بر کنش‌های آنان از طریق مداخله در احتسابات آنان که ارتباط ساخت سرسخت و تفسیر آگاهانه قابل تبیین است.

- در مقوله دیالکتیک جبرانی و ارتباط با مقوله هسته؛ کارگران آگاهانه تفسیر می‌کنند و با تحلیل عملگرایانه تصمیم می‌گیرند برای بوجود آوردن موقعیت جدید شغلی برای خود و یا حتی کنشی در جهت خرابکاری و دزدی و یا کم‌کاری به دلیل جبران و عدم موفقیت در رسیدن به خواسته‌ها و مطالبات دست به برسازی کنش بزنند.

- در مقوله‌های شورای کار و تفسیری که کارگران نسبت به آن دارند و همچنین تفسیر شورا نسبت به کارگر و یا کارفرما، تفسیرگرایی و تحلیل پرگمیتیستی انسان مشهود است. اینکه اعضاء شورا به جهت جلوگیری از به خطر افتادن موقعیت شغلی خود متمایل به درخواستهای کارفرما باشند تا کارگر و یا دلایل حضور آنها در شورا به شرایط زیستی و استفاده از مزایای این حضور مرتبط است و یا نحوه و تاکتیک برخورد با وظایف و حقوق صنفی خود و کارگران به طور مستقیم با احتسابات او از موقعیت منطبق است.

- در مقوله آگاهی صنفی و ارتباط آن با تفسیرگرایی انسان در این پژوهش شاهد چند نمونه تأثیر گذاری هستیم؛ آگاهی و عدم آگاهی کارگران نسبت به حقوق و مطالباتشان و قوانین، تأثیر مستقیم بر روی تفسیرشان از وقایع و موقعیت آنها دارد، همچنین مصاحبه‌شوندگان اذعان دارند کارگران حتی به نحوه مطالبه‌گری نیز آگاهی ندارند که سبب تفسیر و تحلیل اشتباه و گاهی انتخاب تاکتیکهای مخرب می‌گردد. آگاهی سبب تفسیر جمعی مشترک و صحیح به معنای شکل‌گیری کنشهای پیوسته شده و باعث بوجود آمدن هدف و تاکتیک درست و احقاق حق و مطالبات می‌گردد.

لازم به ذکر است آگاهی کارگران از طریق تحصیلات آکادمیک و همچنین آموزش در نهادهای اجتماعی مانند خانواده و صنوف می‌تواند به روند مطالبه‌گری کمک کند.

47 بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

- در مقوله اعتماد شاهد آن هستیم که تحلیل‌های عملگرایانه کارگران از تجربه تاریخی خود و عدم حصول نتیجه از همکاری با نهاد شورای اسلامی کارخانه و یا فعالیتهای گاهاً مخرب شورا که باعث ضربات غیر قابل جبران به کارگران زده است و یا نبود اعتماد به ساختار از سوی کارگران و حتی ساختار به کارگران یک ارتباط دو سویه بین اعتماد و تفسیرهای آگاهانه بوجود می‌آورد.

- در مقوله مدیران و نخبگان و رابطه آن با تفسیرگرایی شاهد تفاسیر متفاوت در سطح مدیران ساختار هستیم. مدیران ارشد که تسلط به مدیریت راهبردی و نیروی انسانی دارند تفسیر و فهم نزدیکتری نسبت به کارگران و خواسته‌های صنفی آنها دارند تا مدیرانی که متخصص در زمینه‌های فنی هستند و در زمینه مدیریت راهبردی ضعف دارند. باید توجه داشت استفاده از نخبگان و مدیرانی که مسلط به هر دو شکل مدیریت (فنی و راهبردی) باشند بهترین صورت موضوع و است که می‌تواند باعث به وجود آمدن تفسیر مشترک و همفهمی کارگر و کارفرما شود.

- در مبحث کنش نامادی نوعی تفسیرگری احساسی و هیجانی را شاهد هستیم. فارغ از ارزش‌گذاری بر روی تفسیر انسان، باید این مطلب را مد نظر قرار دهیم که در مبحث مطالبه‌گری تفسیری که کارگران دارند و منتج به رسیدن به هدف که همانا احقاق حقوق صنفی خود است مورد نظر پژوهشگر خواهد بود، بنابراین هر احتساب و تفسیری که باعث بوجود آمدن کنش‌های هیجانی و نا نمادی می‌شود مردود شمرده می‌شود چرا که به کنش جمعی با محصول دستیابی به مطالبات کارگری منتج نشده و قابل پذیرش نخواهد داشت.

- رابطه تفسیر آگاهانه با سبک زندگی یک رابطه دوسویه است که می‌توان در جزئی‌ترین مسائل زندگی کارگران مشاهده نمود، به عنوان مثال تفسیر و محاسباتی که کارگر از شرایط کاری خود دارد باعث تغییراتی در سبک زندگی او می‌شود و یا مسیر مقابل، خصوصیات مدرنیته و تأثیر آن بر روی سبک زندگی باعث تفاسیر و احتساب جدید انسان از شرایط موجود می‌شود که کنش تازه‌ای را پدید می‌آورد. به معنای دیگر سبک زندگی مدرن در خانواده باعث تفاوت نگاه و تفسیر جدید کارگران می‌شود مانند فرهنگ مصرف‌گرایی یا لوکس‌گرایی که منتج به فشارهایی بر روی کارگر برای کنش‌های جدید پس از فرآیند تفسیر و تحلیل عملگرایانه می‌شود.

- در مقوله موانع کنش پیوسته و ارتباط آن با تفسیر آگاهانه؛ به نظر می‌رسد مولفه‌هایی مانند انگ زدن باعث تغییر در تحلیل‌های پرگمیتیستی می‌شود و تفسیر متفاوتی را باعث می‌شود و از طرفی مولفه‌هایی همچون تفسیر و کنش‌های برانگیخته شده با چاشنی فردگرایی مانع یک کنش جمعی و پیوسته خواهد شد.

کدگذاری انتخابی^۱ (گزینشی)

پژوهشگر پس از استخراج کدهای اولیه و مفاهیم و تبدیل آن به مقوله‌ها به پدیده‌ای با عنوان «تحقق و عدم تحقق مطالبات صنفی» رسیده و در پی انتخاب کشف مفاهیم و مقوله‌های تاثیرگذار بر آن و همچنین کشف راهبردها و پیامدهای آنان بر طبق مدل پارادایمی تفسیری پرگمیتیستی است.

در حین پژوهش و بر اساس یافته‌های تحقیق، مشارکت کنندگان دلایلی را مطرح می‌نمایند که از نارضایتی بیشتر نسل جدید در مقایسه با نسل قبل خود نسبت به کار و کارخانه حکایت دارد، اما در عین حال موانعی باعث تاثیرگذاری در عدم تحقق مطالبات وجود دارد. اینکه مولفه‌های موثر در عدم موفقیت مطالبه‌گری صنفی در بین کارگران به ویژه کارگران نسل دوم چیست؟

تحلیل موقعیت اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جامعه به عنوان بسترهای موجود در جامعه قابل شنایایی است، منجر به آسیب‌های اجتماعی و بیکاری شده است و باعث نگرانی کارگران نسبت به عواقب اعتراضات خود می‌شود که مبادا همین شرایط را نیز از دست بدهند. برچسب‌های سیاسی که به محض اجتماعات برای مطالبه‌گری کارگران صورت می‌گیرد از دیگر عوامل موثر در عدم تحقق مطالبات و مطالبه‌گری است (زرین خواه، ۱۳۹۵).

از طرفی نبود سندیکا یا اتحادیه‌ای مستقل برای پیگیری مطالبات کارگری و همچنین ناتوانی و ضعف قانونی شوراهای کار و عدم آگاهی کارگران نسبت به مطالبات صنفی و نحوه مطالبه‌گری و دیالکتیک جبرانی به معنای پیدا نمودن راههایی برای جبران عقب افتادگی‌های اقتصادی با اشکال دیگر مانند کم کاری، دزدی، خرابکاری، ایجاد شغل دوم و سوم عوامل دیگر محسوب می‌شوند.

^۱ Selective Coding

49 بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

تغییر فرهنگی نسل جدید و تأثیر مدرنیته در از بین رفتن و فراموشی ارزش‌های فرهنگی گذشته مثل قناعت و بخشش در برسازی و انتخاب کنش نسل جدید تأثیرگذار می‌باشد. فردی‌نگری به معنای انجام مطالبات از طریق روابط فردی و به صورت انفرادی و عدم پذیرش مطالبه‌گری جمعی از دیگر گزاره‌های است. شخص‌گرایی یا نیاز به رهبر در افراد دیده می‌شود و هر فرد در انتظار شخص دیگری است که به عنوان رهبر در جلوی صف قرار بگیرد. همچنین هیجانی بودن اجتماعات و اعتراضات (کنش نامادی) به گفته مشارکت‌کنندگان باعث اجتماعات اعتراضی بی‌هدف و بی‌برنامه و خالی از هر گونه سیاست و یا تاکتیک بوده است.

تاکتیک‌های ساخت سرسخت (کارفرما) بر علیه کارگران که به شکل دیالکتیکی و از نوع هگلی (دو عنصر متناقض و در مقابل هم) دیده شده و مطالبات صنفی را نقض‌کننده منافع خود می‌داند، از عوامل موثر در عدم تحقق مطالبه‌گری می‌باشد، در عین حال این نگاه از سوی ساختار باعث گردید کارگرها حداقل در کوتاه مدت به دلیل هراسی که از این نوع نگاه دارند انعطاف بیشتری در مقابل آن نشان دهند و کنش‌ها با احتیاط و پذیرش همراه باشد، مانند سیاسی کردن اجتماعات کارگری و تهدید کارگران به اخراج و یا جذب اعضاء همسو با ساختار در شورا با حربه‌های مختلف و همچنین ایجاد اختلاف بین اعضا شورا و اعضای شورا با کارگران.

مقوله دیگری که در مصاحبه‌ها در مورد نهاد شورای اسلامی کار کارخانه سیمان تهران مطرح شد، کاندیدا شدن کارگران برای شورا با هدف استفاده از امکانات و مزایا و مطالبات شخصی مانند اضافه‌کار، ورود و خروج آسانتر و یا گرفتن شأن اجتماعی بالاتر و نبود آگاهی صنفی و تخصصی اعضا شورا از نوع تاکتیک‌های مطالبه‌گری صنفی و عدم تسلط به قانون کار نیز از دلایل ناکارآمدی شورا و موثر در عدم تحقق مطالبات است.

استفاده نکردن از مدیران متخصص و توانمند در مبحث نیروی انسانی باعث نادیده گرفتن ارزش‌ها و موضوعات مهم کارگری می‌شود. مدیرانی که تخصص یا تجربه موفق در امور نیروی انسانی دارند به سمت همفهمی کارگر و کارفرما حرکت می‌کنند چرا که می‌دانند این استراتژی برای هر دو طرف سودمند خواهد بود. عدم ثبات مدیریت مدیران نیز باعث احساس تزلزل در جایگاه می‌شود که باعث برنامه‌ریزی کوتاه مدت شده و از تغییرات اساسی در ارتباطات بین

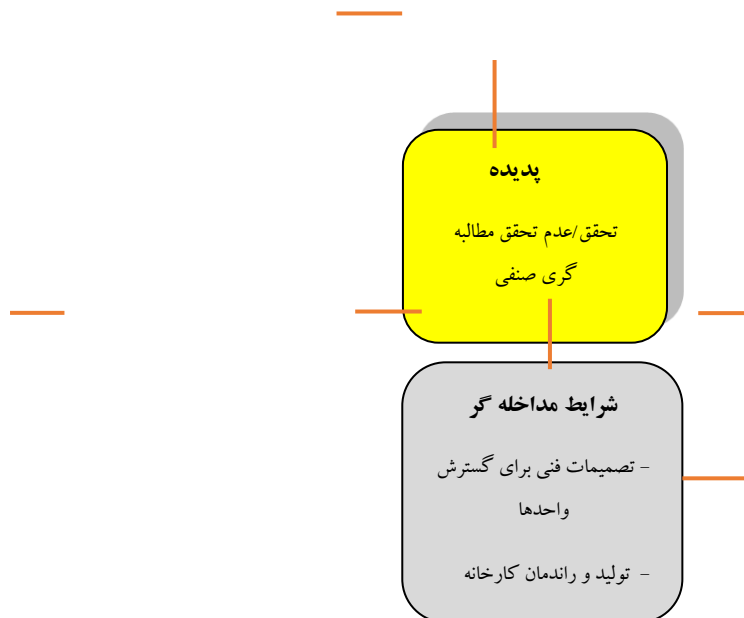
کارگر و کارفرما به دلیل نیاز به زمان بیشتر جلوگیری می‌کند و مدیران به دنبال حفظ نظم موجود هستند.

در مبحث شرایط مداخله گر؛ شرایط تولید و راندمان از مولفه‌های مداخله گر در بحث تحقق مطالبات است به این معنا که در صورت مساعد بودن شرایط تولید کمک و مساعدت‌های مالی می‌تواند در شکل‌گیری و تحقق مطالبات تاثیرگذار باشد. همچنین تصمیمات در زمینه گسترش واحدهای تولید می‌تواند به افزایش بهره‌وری بیانجامد و یا باعث مقروض شدن کارخانه و تاثیر منفی در شرایط مطالبات کارگران داشته باشد.

حال می‌توان مفاهیمی را به عنوان راهبردهای تعامل در نظر داشت که پیامدهایی در فرآیند تحقق مطالبات و مطالبه‌گری داشته باشد؛ می‌توان با اصلاح قانون کار و قراردادهای و پیشبینی حق مطالبه‌گری به یک مفاهمه و درک متقابل بین کارگر و کارفرما رسید و همچنین با اصلاحات فرهنگی و آموزشی هم در زمینه سبک زندگی و همچنین افزایش آگاهی بین کارگران به یک تعادل و تعامل در جهت مطالبه‌گری رسید. جلوگیری از سیاسی نمودن اعتراضات کارگری باعث تقویت و استقلال نهادهای حمایتی کارگری مانند اتحادیه‌ها خواهد شد که قدرت چانه‌زنی را افزایش داده و در یک دیالکتیک مثبت باعث همفهمی خواهد شد و استفاده از مدیران متخصص و ثبات مدیریت می‌تواند امنیت و اعتماد را هم بین مدیران میانی و هم کارگران به همراه داشته باشد تا راهی باشد برای تعامل و اعتماد و بوجود آمدن امید و دلگرمی تا بستر رفاه نسبی و دستیابی به عدالت اجتماعی ایجاد گردد.

مدل پارادایمی (گرنند تنوری) مطالبه‌گری صنفی





بحث و نتیجه‌گیری

بر طبق مشاهدات و مصاحبه‌ها، پژوهشگر معتقد است مقایسه دو نسل کارگری از نظر مطالبه‌گری صنفی بدون در نظر گرفتن شرایط تاریخی اعم از اقتصادی، سیاسی و اجتماعی ناممکن است و نتایج قابل اتکا و قابل استنادی نخواهد داشت چرا که انسان تفسیر‌گرا هر گونه تصمیم و رفتاری را با توجه به تفسیر جدیدی که از تحلیل شرایط و موقعیت و محیط خود دارد و عملگرایانه می‌باشد بالفعل خواهد کرد.

نسل جدید ظرف مطالبات خود را با توجه به شرایط و موقعیت موجود، متناسب نموده است به این معنا که ممکن است مطالبات نسل جدید از نسل گذشته بیشتر باشد (حداقل از نظر کمی) اما مطالبات این نسل به کنش پیوسته و مطالبات جمعی کمتر منتج می‌شود و در صورت وقوع نیز ابتر می‌ماند.

به دیگر سخن و با مصداق پژوهش انجام شده کارگر نسل جدید با خود تحلیل و تفسیر می‌کند که شرایط کنونی که در آن زیست می‌کند با توجه به شرایط اقتصادی کارخانه سیمان تهران متأثر از شرایط اقتصادی کشور و همچنین شرایط سیاسی است، بنابراین نمی‌توان و نباید مطالبات

خود را بیشتر از حدی که در احتسابات به آن رسیده طلب کند چرا که قطعاً نتیجه ایده آل نخواهد داشت و حتی ممکن است باعث اخراج و بیکاری او گردد و یا با در نظر گرفتن سبک زندگی و توقعات خانواده با خود تفسیر کند که اگر بر روی مطالبات خود پافشاری کند ممکن است مزایایی را از دست دهد که نتیجه آن ناراحتی خانواده و آسیب به آنهاست. در مبحث برخورد‌های قهری ساختار و همچنین دیالکتیک جبرانی و پیدا کردن شغل دوم و سوم نیز این افزایش ظرفیت و انعطاف در بین کارگران دیده می‌شود و شاهد تغییر در مولفه‌های مطالبه‌گری در هر زمان و هر کنشی هستیم.

با اصلاح ساختار نهادی، اعم از قانون کار، ایجاد و تقویت نهادهای مستقل صنفی مانند سندیکاها و اتحادیه‌ها و همچنین اصلاح در زمینه‌های فرهنگی و آموزشی همچون آگاهی صنفی و مطالبه‌گری از طریق خانواده‌ها و مراکز آموزش و پرورش و رسانه‌ها تا گسترش فرهنگ مطالبه‌گری در کارخانجات و مراکز صنعتی برای کارگران و کارفرماها، می‌توان کمک‌شایانی به گسترش این فرهنگ نمود. باید توجه داشت برداشتن نگاه سیاسی و جلوگیری از انگ زدن‌ها که معمولاً در مواجهه با مطالبات کارگران غیر مرتبط هستند از جمله مواردی است که سلامت مطالبه‌گری به معنای رسیدن به حقوق بر حق و عدالت اجتماعی را تقویت خواهد کرد. از بُعد انسانی و شأن کارگران باید دقت شود استفاده از مدیران و متخصصین آگاه و آشنا به فضاها و موقعیت‌های کارگری و همچنین تسلط به نکات مهم در خصوص نیروی انسانی اعم از روانشناسی کار و جامعه‌شناسی می‌تواند به ایجاد فهم مشترک بین کارگر و کارفرما کمک کند و در نظر داشته باشند که تامین نیازهای کارگران از منظر معیشت و شأن انسانی آنها رابطه مستقیم با راندمان کارگران در محل کار و آرامش در زندگی و زیست آنها خواهد داشت.

منابع

- اباذری، یوسف و علیرضا خیراللهی. (۱۳۹۵)، قدرت سازمانی کارگران ایرانی در سال‌های پس از انقلاب. مطالعات جامعه‌شناختی، دوره ۲۳، شماره دو، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، ص ۵۱۵-۵۳۹
- استراوس، آنسلم و کوربین، جولیت. (۱۳۹۰)، مبانی پژوهش کیفی، ترجمه بیوک محمدی، تهران: نشر پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

53..... بررسی گفتمان مطالبه‌گری دو نسل از کارگران کارخانه سیمان تهران

- امین صارمی، نوذر. (۱۳۹۳). جامعه‌شناسی جنبش‌های اجتماعی؛ تحول کنش‌های کارگری در ایران، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق
- بلومر، هربرت. (۱۴۰۰)، تضاد قدرت، حق اعتصاب و اتحادیه‌های صنعتی، ترجمه حسین ابوالحسن تنهایی، بی تا مدنی، تهران: نشر اندیشه احسان
- بلومر، هربرت. (۱۳۹۸)، همکنش‌گرایی نمادی، ترجمه ح.ا. تنهایی، کرج: نشر دریای تنهایی و نشر برنا
- تنهایی، ح.ا. (۱۴۰۰)، دستگاه نظری بلومر، تهران: نشر اندیشه احسان
- تنهایی، ح.ا. (۱۴۰۱)، دستگاه نظری آنسلم استراوس، تهران: نشر بزنگاه
- تنهایی، ح.ا. (۱۳۸۸)، هربرت بلومر و کنش متقابل‌گرایی نمادی، تهران: نشر بهمن‌برنا
- تنهایی، ح.ا. (۱۳۹۶)، یادداشت‌های تلگرامی. قابل دسترس در: <http://t.me/hatanhai/۲۱۳۰>
- تنهایی، ح.ا. و دیگران (۱۳۹۹). صد سال پس از مید، مقاله‌ای با عنوان فرآیند نقش‌گیری در مطالبه‌گری کارگران کارخانه سیمان تهران از اختر شیرینی و سید مجید خلیلی امین، تهران: نشر اندیشه احسان
- توسلی، غلامعباس. (۱۳۹۱)، جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات سمت
- دورکیم، امیل. (۱۳۶۹). درباره تقسیم کار اجتماعی. ترجمه باقر پرهام. بابل: نشر نقش جهان
- روکس برو، یان. (۱۳۷۰). جامعه‌شناسی توسعه. ترجمه مصطفی ازکیا، تهران: نشر چشمه
- رئیس‌نیا، رحیم. (۱۳۹۹)، آخرین سنگر آزادی؛ مجموعه مقالات میرجعفر پیشه‌وری در روزنامه حقیقت ارگان، تهران: انتشارات شیرازه کتاب ما
- زرین‌خواه، محمد. (۱۳۹۵)، فراتر از مدیریت، خاطرات یک دهه مدیریت بر سیمان تهران در مصاحبه با محمد رضا حیدری، تهران: نشر پیام رسان.
- ساروخانی، باقر. (۱۳۷۰)، درآمدی بر دایره‌المعارف علوم اجتماعی، تهران: انتشارات کیهان.
- فلور، رایت. (۱۳۹۲). جایگاه اصناف در نظام سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ایران از دوران صفویه تا انقلاب اسلامی. (مترجمان: حمید حاجیان‌پور و زینب تاجداری). فصلنامه پارسه، سال ۱۳، شماره ۲۰، پاییز ۱۳۹۲، صص ۶۱-۳۵
- مارکس، کارل. (۱۳۶۷). سرمایه: نقد اقتصاد سیاسی. ع. صمدیان، مترجم. تهران: نشر نی.
- محمدی، جمال. جلائی پور، حمیدرضا. (۱۳۹۲)، نظریه‌های متاخر جامعه‌شناسی، تهران: نشر نی
- مدنی، بی تا و خلیلی، مجید (۱۴۰۰). نشست گروه جامعه‌شناسی تفسیری انجمن جامعه‌شناسی ایران با موضوع تحلیل دیالکتیکی ساخت قدرت در جامعه‌شناسی تفسیری، قابل دسترس در: <http://www.isa.org.ir>
- Durkheim, E. (1893). *The Division of Labor in Society*. Free Press.
- Jian P. Liu. (2019). *Theoretical and Historical Foundations of Popular Dissent*. Routledge.
- 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.
- Sjoberg, G. (1965). *The Pre-Industrial City*, Glencoe, Illinois.