فصلنامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی- فرهنگی، دوره‌ی چهارم، شماره‌ی۱، تابستان۹٤، صفحات ۱۲۳-۱٤۹

درک جامعه‌شناختی گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی ایران

مهدی حسین‌آبادی[۱]، علی‌اصغر سعیدی[۲]، منصور حقیقتیان[۳]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۹/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۳/۲۱

چکیده

هدف این پژوهش، مطالعه‌ی جامعه‌شناختی رابطه‌ی کارگران، کارفرمایان و دولت در تنظیم روابط کار صنعتی است. سؤال اصلی تحقیق این است که وضعیّت گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی کنونی ما چگونه است؟ یافته‌های این پژوهش بر اساس روش تحقیق کیفی چندگانه و از طریق مصاحبه‌ی عمیق فردی و گروهی متمرکز جمع‌آوری شده است. این یافته‌ها بیانگر آن است که در حال حاضر از یک‌سو وجود تشکّل‌های مختلف کارگری و کارفرمایی، ضعف هماهنگی در میان آن‌ها، عدم تمرکز در میان تشکّل‌های کارگری و کارفرمایی و دست‌نیافتن به یک دستور مشترک، عامل مهمّی در عدم برقراری گفتگوی اجتماعی در محیط کار است. از طرف دیگر، با استفاده از نظریّه‌ی گفتمان می‌توان اظهار کرد که تولید و درک مختلف معنایی از گفتگوی اجتماعی از سوی کنش‌گران مختلف در روابط کار صنعتی نیز سبب کنش‌های متفاوت و متعارضی شده که گفتگوی اجتماعی را با چالش مواجه کرده است. نگرش پدرسالارانه‌ی کارفرمایان به کارگران، وجود گفتگوی اجتماعی را به ضرر منافع جمعی می‌داند و تشکّلات مختلف کارگری نیز قادر نیستند درباره‌ی مسأله‌ی مشترک خود به اجماع برسند. همین امر موجب طرد گفتگوی اجتماعی شده است. هم‌چنین منفعت‌طلبی کارفرمایان سبب شده تا هیچ تفویض اقتداری از سوی آن‌ها به کارگران در محیط کار صورت نگیرد. به‌نظر می‌رسد که کنش‌های دو طرف بر اساس اصل کنش عقلانی و منافع جمعی انعکاس یافته و اصل گفتگوی اجتماعی را نقض کرده است و به جای آن که هر دو طرف بخشی از منافع خود را معطوف به طرف دیگر نمایند تا منافع مشترک به حداکثر برسد، درصدد به حداکثر رساندن منافع خود هستند؛ پدیده‌ای که به آن تنش و تضاد در روابط سازمانی و صنعتی گفته می‌شود

واژه‌های کلیدی: روابط کار، حلّ اختلافات کار، گفتگوی اجتماعی، سه‌جانبه‌گرایی.

[۱] دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان mha1357@yahoo.com

[۲] دانشیار جامعه‌شناسی گروه علوم اجتماعی دانشگاه تهران saeidi@ut.ac.ir

[۳] دانشیار جامعه‌شناسی و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان mansour-haghighatian@yahoo.com

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

مقدّمه

رابطه و تعامل کارگران و کارفرمایان به‌مثابه کنش‌گران اصلی در محیط کار، از یک‌سو تعامل امر اقتصادی و فرهنگی و از سوی دیگر تقابل‌ها و تضادهای احتمالی میان کنش‌گران این دو حوزه را نمایان می‌کند. گفتگوی اجتماعی عرصه‌ی تعامل و تقابل کنش‌گرانی است که در حوزه‌ی روابط کار صنعتی، هریک به دنبال کسب منفعت خویش، ناگریز به تعامل هستند. یکی از زمینه‌های مطالعه‌ی گفتگوی اجتماعی در محیط کار، توجّه به فرهنگ و ارتباط تنگاتنگ میان فرهنگ و اقتصاد است. پرداختن به میدان گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی ایران و بررسی میدانی کنش‌های کنش‌گران صنعتی در فضای گفتمانی گفتگوی اجتماعی روابط کار صنعتی، دغدغه‌ی اصلی محقّق در این تحقیق است. استفاده از نظریّه‌های روابط سازمانی، حدوث، پدرسالاری و گفتمان فوکو راهنمای تحلیل روایت‌های موجود تعامل و تضاد کنش‌گران در این پژوهش خواهد بود. یافته‌های این تحقیق وضعیّت گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی ایران و تحلیل میدانی این گفتگو میان کارگران و کارفرمایان را توصیف می‌کند و فهم روشنی از وضعیّت کنونی روابط کار صنعتی ایران و علل تعامل و تقابل احتمالی آن‌ها ارائه می‌دهد. بی‌شک این پژوهش می‌تواند ادبیّات جدیدی را در حوزه‌ی روابط کار صنعتی تولید و وضعیّت گفتمانی رابطه‌ی کارگران، کارفرمایان و دولت از منظر میدانی توصیف و تفهیم کند. اندیشه‌های این تحقیق به تولید گفتمان جدید گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی ایران کمک خواهد کرد.

بیان مسأله

گفتگوی اجتماعی به‌مثابه رابطه‌ی فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی میان کارگران و کارفرمایان در نظام روابط کار صنعتی ایران با چالش‌هایی مواجه بوده است. اهمّیّت این گفتگو بدین سبب است که اگر منافع متضاد و متفاوت این دو گروه تثبیت و به گونه‌ای حلّ و فصل نشود، امکان توسعه و کار مشترک میان آن‌ها- که به منافع جمعی کمک می‌کند- وجود نخواهد داشت. در نهادهای مختلف کار صنعتی از جمله بنگاه‌ها و سازمان‌های صنعتی، کارگران و کارفرمایان منافع فردی و گروهی را دنبال می‌کنند. این تضاد و تفاوت حول دستمزدها، ساعات کار، شرایط کار و ... شکل گرفته و ظاهراً منافع مادّی هستند، امّا این منافع مادّی در روابط فرهنگی و اجتماعی به گونه‌ای حک شده‌اند که نمی‌توان به‌سادگی منافع مادّی متضاد افراد را با گفتگو به سود منافع جمعی تثبیت کرد. تنش‌های ناشی از خاستگاه‌های فرهنگی از جمله مذهب، روابط قومی، خرده‌فرهنگ‌ها، زبان

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

و... ممکن است یکی از عوامل مهمّ عدم موفّقیّت گفتگوی اجتماعی میان گروه‌های موجود در نظام روابط کار صنعتی باشند. دلایل اهمّیّت اساسی امر جامعه‌شناختی- فرهنگی در حلّ تضاد منافع کارگر و کارفرما را می‌توان از نقد رهیافت جامعه‌شناسی فرهنگی- اقتصادی به نظریّه‌های نئوکلاسیک اقتصادی دریافت که آن چه در روابط کار میان کارگر و کارفرما وجود دارد، تنها ناشی از کنش اقتصادی نیست بلکه ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی، این منافع متضاد را به‌وجود می‌آورند.

شکل‌گیری و نهادینه شدن گفتگوی اجتماعی برای مدیریّت اختلاف در محیط کار میان کارگران و کارفرمایان اهمّیّت فراوانی یافته است. امّا گاه یکی از طرفین، قدرت چانه‌زنی بیش‌تری پیدا می‌کند و در این گفتگو مسائل را به نفع خود پیش می‌برد؛ به‌گونه‌ای که با وجود توافق و گفتگوی ظاهری، اختلاف هم‌چنان باقی می‌ماند. بنابراین در این جا گفتگوی اجتماعی نمی‌تواند فضای تعامل در محیط صنعت را میان طرفین نهادینه کند و به‌رغم تفاهم ظاهری، هرگونه مسائل و مشکلات کارگاه به شکایت منجر می‌شود؛ به عبارتی نوعی عدم اطمینان و اعتماد میان طرفین به‌وجود می‌آید. در ایران گفتگوی اجتماعی از طریق قانون کار یا روابط کار نتوانسته است تنش و تضاد این دو گروه را سامان دهد. بنابراین حتّی فکر و فضای گفتمانی گفتگو میان طرفین شکل نمی‌گیرد. تعداد زیاد شکایات سالانه‌ی کارگران از کارفرمایان در مراجع حلّ اختلاف کار (حدود ۲۸۰ هزار پرونده در سال ۱۳۹۲ در مراجع حلّ اختلاف کار در ایران طبق آمار و اطّلاعات موجود وزارت کار و امور اجتماعی)، تنش‌های ناشی از کار و پایین بودن بهره‌وری گواه این مدّعاست. امّا در مقام مقایسه، در کشورهای صنعتی پیشرفته‌ای همچون آلمان، اتّحادیّه‌ها، انجمن‌ها و تشکّل‌های صنفی نیرومندی وجود دارند که نسبت به حقوق و وظایف اعضای خود و طرف مقابل، از آگاهی و اطّلاع کافی برخوردارند و حتّی کارگران نیز در مالکیّت بنگاه سهیم هستند. بنابراین گفتگو و تعامل میان طرفین راحت‌تر شکل می‌گیرد. داشتن فرهنگ تعامل، گفتگو و انجام کار گروهی در شکل‌گیری گفتگوی اجتماعی در سطح اقتصادی امری اساسی است و با رواج این فرهنگ در جامعه، گفتگو و کار گروهی بنیان حلّ منافع متضاد کارگر و کارفرما می‌شود. به تعبیر بوردیو، گفتگویی که یک رابطه را تداوم می‌بخشد، به‌مثابه میدانی تلقّی می‌شود که ذائقه و منش در این میدان (فرهنگ) شکل می‌گیرد. ضمن آن که این ذائقه‌ها نیز به گفتگو به‌مثابه یک میدان شکل می‌دهند. بسترهای اجتماعی- فرهنگی گفتگوی اجتماعی در ایران نیاز به مطالعه دارد تا مشخّص شود رابطه‌ی دو طبقه‌ی کارگر و کارفرما به‌مثابه دو گروه اجتماعی، با منافع متضاد چگونه استقرار

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

می‌یابد. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سؤال چگونگی تثبیت، افزایش یا کاهش تنش‌ها و شکل‌گیری گفتگوی اجتماعی است. بنابراین مسأله‌ی این تحقیق، تحلیل جامعه‌شناختی گفتگوی اجتماعی در ایران با توجّه به روابط کارگری و کارفرمایی است تا به این سؤال پاسخ داده شود که چرا گفتگوی اجتماعی و تفاهم، در نظام صنعتی ایران شکل نگرفته است؟ یا به عبارتی، وضعیّت گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی کنونی ما چگونه است؟

ضرورت و اهمّیّت تحقیق

با توجّه به جامعه‌شناسی فرهنگی و کار و اهمّیّت ماهوی موضوع، از چند جهت می‌توان ضرورت و اهمّیّت پژوهش حاضر را بیان کرد. مطالعه‌ی اجتماعی- فرهنگی کار در رشته‌ی جامعه‌شناسی در مقایسه با دیگر کشورها کم‌تر مورد توجّه اندیشمندان این حوزه قرار گرفته و این امر موجب کمبود تحقیقات جامعه‌شناسی، فقر معرفتی و ضعف تولید ادبیّات در این حوزه (روابط کار) شده است. به لحاظ کاربردی نیز اندک مطالعات میدانیِ صورت‌گرفته درباره‌ی گفتگوی اجتماعی کار، کم‌تر در شناخت درست رفتار کنش‌گران اقتصادی، تولید گفتمان گفتگوی اجتماعی و فرهنگ گفتگو در جامعه‌ی کارگری استفاده شده و برای اصلاح رویّه‌های کنونی اقدام قابل توجّه‌ای صورت نگرفته است.

رویکردهای نظری تحقیق

گفتگوی اجتماعی میان کارگران و کارفرمایان یا دیگر شرکای اجتماعی کار، امروزه توجّهات فراوانی را به خود جلب کرده است؛ زیرا گفتگوی اجتماعی و پیشگیری مؤثّر و حلّ و فصل اختلافات کار برای داشتن روابط استخدامی سالم و سازنده، ضروری است؛ به‌گونه‌ای که فرایندهای حلّ اختلاف به‌عنوان یک منبع مذاکره‌ی جمعی، گفتگوی اجتماعی را تقویت می‌کنند. نگاهی کوتاه به بازار سرمایه بیانگر این واقعیّت است که نزاع و اختلاف در ذات روابط شغلی وجود دارد و مسأله‌ای اجتناب‌ناپذیر است. اتّخاذ فرایندهای پیشگیری، حلّ اختلاف و ایجاد فرایند گفتگوی مؤثّر در به حداقل رساندن اختلافات کار و نتایج آن، امری اساسی است. (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳: ۱-۹).

اگرچه گروه‌های زیادی در حوزه‌ی روابط کار کوشیده‌اند تا محیط کار را به محیطی دوستانه و مسالمت‌آمیز تبدیل کنند، شکّی نیست که ماهیّت بازار کار صنعتی، کنش‌گران این رابطه را با

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

تضادهایی مواجه می‌کند. پیش‌داوری‌ها، نگرش‌های منفی گذشته، سوءتفاهم میان کارگران و کارفرمایان و برداشت‌های متفاوت از قوانین و مقرّرات کار، موجب بروز اختلافات در محیط کار شده است. برخورد مناسب و به‌موقع برای حلّ اختلافات امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است؛ زیرا وجود اختلاف در محیط کار موجب گسترش اختلافات و در پی آن، موضع‌گیری افراد دیگر در طرفداری از یکی از طرفین یا ضدیّت با یکی از آن‌ها و در نهایت موجب اغتشاش در محیط کار و ایجاد شرایط نامناسب برای فعّالیّت می‌شود (بهشتی، ۱۳۸۹: ۱۳۰).

هرچند ماهیّت تعاملات کارگر- کارفرما در اقتصاد مبتنی بر بازار، حاکی از اجتناب‌ناپذیر بودن اختلاف است، با گفتگوی اجتماعی مؤثّر می‌توان این اختلافات را تعدیل کرد و زمینه‌های گفتگوی اجتماعی را در سطوح فردی، جمعی، تشکّلات، منطقه‌ای و ... فراهم آورد. بنابراین می‌توان اظهار کرد گفتگو در تلاقی با واژه‌ی اجتماع، تلاشی است برای پیوستن انسان‌ها به یکدیگر و پلی است برای برقراری ارتباط بیش‌تر، تبادل بهتر اطّلاعات، قبول اندیشه‌های نو و اظهار عقیده بدون هیچ‌گونه واهمه و ترسی. گفتگوی اجتماعی از دیدگاه حقوقی نوعی از مشارکت است (نصرتی، ۱۳۸۷: ۲). سازمان بین‌المللی کار، گفتگوی اجتماعی را شامل هر نوع مذاکره، مشاوره یا تبادل اطّلاعات میان نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران درباره‌ی موضوعات و منافع مشترک و مورد علاقه‌ی طرفینِ گفتگو در خصوص سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی که می‌تواند منجر به عقد قرارداد دسته‌جمعی یا پیمان یا موافقت‌نامه‌ی کارگاهی شود، می‌داند (کروویلا، ۲۰۰۶: ۱). هابرماس، نیز گفتگوی اجتماعی را نوعی توافق و اجماع سیاسی به‌شمار می‌آورد (انصاری، ۱۳۸۴: ۳۲۰). به‌طور کلّی گفتگوی اجتماعی به هر نوع مذاکره، مشاوره یا تبادل اطّلاعات میان نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران گفته می‌شود که به موضوعات مربوط به کار، شرایط اقتصادی و اجتماعی می‌پردازد (ساروش، ۲۰۰۶: ۱۴۸).

واضح است که در صورت عدم گفتگوی اجتماعی مؤثّر، اختلافات گسترش می‌یابد. برای پیشگیری از اختلافات کارگری و کارفرمایی یا حلّ و فصل آن‌ها، گفتگوی اجتماعی می‌تواند فضای همگرایی و تعامل اجتماعی را در محیط کار افزایش دهد. این امر نیازمند قدرت برابر طرفین، ارزش‌های برابری‌خواه و محیطی مناسب برای تعامل و گفتگو است. در غیر این صورت، هر کدام از طرفینِ گفتگوی اجتماعی به‌گونه‌ای متفاوت فضا را مصرف می‌کنند و سبب تضاد و در نهایت اختلاف در محیط کار می‌شوند. بنابراین شرکای اجتماعی برای جلوگیری از اختلاف باید به گفتگو بپردازند. نهایتاً می‌توان اظهار داشت گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه میان دولت و سازمان‌های

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

کارگری و کارفرمایی و دیگر سهام‌داران، دارای سه فرایند داوطلبانه‌ی تبادل اطّلاعات، انجام مشاوره و مذاکره است (آمارو، ۲۰۰۳: ۲۴). بی‌تردید شناخت موانع گفتگوی اجتماعی و ایجاد شاخص‌های گفتگوی اجتماعی سالم و مطلوب، نیازمند رعایت پیش‌شرط‌هایی از جمله فضای باز سیاسی است. روابط کار، کنش‌گران و بازیگران گفتگوی اجتماعی و محیط اقتصادی، در این تعامل و گفتگو نقشی اساسی ایفا می‌کنند و قوانین و مقرّرات کار نیز نقش مشوّق یا بازدارنده را در گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه دارد.

نظریّه‌های مرتبط

نظریّه‌های مختلفی راهنمای نظری محقّق در فرایند تحلیل مصاحبه‌ها بوده‌اند که به اختصار به آن‌ها می‌پردازیم. بر اساس نظریّه‌ی کثرت‌گرایی، تفاوت‌های موجود در روابط کار یا موانع گفتگوی اجتماعی میان نیروهای مختلف را می‌توان از طریق مباحثه در هر جایی که ممکن باشد، برطرف کرد و زمینه‌های عامی را برای نزدیکی این نیروها فراهم ساخت. در نقد دیدگاه یادشده می‌توان گفت که این دیدگاه از دعوت به کثرت‌گرایی و ایجاد عرصه‌ی عمومی پیش‌تر نمی‌رود و نشان نمی‌دهد که چگونه می‌توان در عرصه‌ی عمومی باب گفتگو را برای سازش تنش‌های سازمان روابط کار باز کرد. (گریت، ۱۹۹۸: ۱۱۱).

نظریّه‌های سازمانی روابط کار را می‌توان برحسب اندازه‌ی سازمان تقسیم‌بندی کرد. در سازمان‌های بزرگ به سبب وجود سلسله‌مراتب سخت و خشک، امکان گفتگو کم‌تر وجود دارد، در حالی که این سازمان‌ها درگیر سازمان‌های غیررسمی نیز هستند. امّا سازمان‌های روابط کار با مقیاس کوچک‌تر بهتر می‌توانند با سازمان‌های غیررسمی خود رفتار کنند. در سازمان‌های روابط کار با مقیاس کوچک‌تر، کارفرمایان امکان گفتگو با کارگران را از طریق مشارکت بهتر می‌توانند فراهم آورند؛ زیرا امکان پرهیز از دیوان‌سالاری و سلسله‌مراتب سازمانی بهتر فراهم می‌شود (مهرعلی‌زاده، ۱۳۸۴).

دیدگاه پدرسالاری اظهار می‌کند که کارگران در نهایت انسان هستند و باید پاسخ نرم‌تری برای ترغیب بیش‌تر به کار دریافت کنند. بنابراین کارفرمایان همانند پدری که به اخلاق فرزندان خود نظارت می‌کند، بر رفتار و اخلاق طبقات جدید کارگر نظارت داشته، هر رفتار نابه‌هنجاری را از جانب آن‌ها برنمی‌تابیده‌اند و برای کنترل یا محدود کردن آن مانند مصرف مشروبات الکلی و گذران بیش از حدّ اوقات فراغت، تلاش می‌کرده‌اند (پولارد، ۱۹۶۵: ۲۱۳-۳۱).

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

نظریّه‌پردازان مکتب روابط انسانی معتقدند انگیزه‌ی اصلی در کار، کنش متقابل انسانی است نه پول. سیورس (۱۹۸۴) معتقد بوده که انگیزش تنها زمانی مطرح می‌شود که معنا از کار حذف شده باشد. در آن صورت سه مشکل بروز خواهد کرد؛ نخست آن که علاقه موجب ایجاد نوعی نظریّه‌ی رمانتیک نسبت به کار می‌شود به این معنا که در برخی مواقع نامتعیّن در همه‌ی مشاغل علایق ذاتی وجود داشته باشد. دوم، در موقعیّتی زمانی که کار در آن انجام می‌شود، در تعریف ماهیّت علاقه‌ی ذاتی اهمّیّت می‌یابد و همه‌ی آن علایق به خود شغل معطوف می‌شود. سوم، فعّالیّت‌ها از این دیدگاه می‌توانند به‌طور عینی جدا از فردی که شغل را انجام می‌دهد، ارزیابی شوند که از علایق «ذاتی» برخوردار نیستند (گریت، ۱۹۹۸: ۱۱۹). در این مکتب روشن شده که کارگران بیش‌تر بر اساس منطق احساس‌ها در مقابل منطق هزینه و کارایی، کار می‌کنند؛ کارگران به‌وسیله‌ی احساس‌هایی مانند خوبی و حقّ کار برانگیخته می‌شوند، حال آن که مدیران و سرپرستان به سبب وضعیّت عینی خاص به احتمال زیاد، بیش‌تر به فکر منطق هزینه و کارایی هستند.

از دید فرهنگ سازمانی، فرهنگ به‌عنوان انگیزه‌ها، ارزش‌ها، باورها، هویّت‌ها و تفسیرها یا معانی وقایع مهمّی است که حاصل تجربه‌ی عادی اعضای سازمان یا جامعه است (هاس. ار و دیگران، ۲۰۰۱: ۴۸۹–۵۰۵). فرهنگ سازمانی را برآیندی از استراتژی‌های سازمانی قلمداد می‌کنند (ساف فولد. جی. اس، ۱۹۸۸: ۵۴۶).

از این دیدگاه، به‌طور خلاصه سازمان‌ها در جایی بهتر کار می‌کنند که عقاید، عملکردها و اهداف اعضا و سازمان‌ها با همدیگر سازگاری متقابل داشته باشند. باید توجّه کرد بسیاری از دیدگاه‌هایی که دارای بهترین روش در زمینه‌ی فرهنگ موفّق هستند، تمایل دارند تصوّر کنند که زیربنای فرهنگی شرکت آن‌ها با فرهنگ کنونی یکی است و تنها یک فرهنگ وجود دارد (کارول؛ آلوسان، ۱۹۸۷). این دیدگاه چندان در پی آن نیست که توضیح دهد فرهنگ معاصر یک سازمان چیست، بلکه توضیح می‌دهد این فرهنگ چه باید باشد. بنابراین، دیدگاه یادشده در مسیر یک خطّ عمل‌گرا اقدام می‌کند؛ به این مفهوم که سازمان را در جهتی که برای تسهیل کارایی آن طرّاحی شده است، تغییر دهد نه برحسب شکل رایج فرهنگ و ارزیابی اهمّیّت آن (لورچ، ۱۹۸۶؛ هاسارد و شریفی، ۱۹۸۹).

هندی در بیان اهمّیّت فرهنگ سازمانی چهار نوع فرهنگ را از هم متمایز کرده است؛ فرهنگ مبتنی بر قدرت، فرهنگ مبتنی بر نقش، فرهنگ مبتنی بر وظیفه و فرهنگ مبتنی بر شخص (هندی، ۱۹۸۵: ۲۰۴). در این وضعیّت فرهنگ به سریشم نگهدارنده و پیونددهنده‌ی سازمان تبدیل می‌شود

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

و این همان عامل انسجام‌بخشی است که دورکیم از آن با عنوان سیمان اجتماعی یاد می‌کرده که بدون آن گروه اجتماعی نمی‌تواند وجود داشته باشد. با این حال به جای پذیرش فرهنگ به‌مثابه سریشم نگهدارنده‌ی سازمان، شاید بهتر باشد آن را به‌مثابه نتیجه‌ی اقدام اجتماعی تصوّر کنیم؛ به این معنا که فرهنگ موجب نمی‌گردد که مردم در سازمان‌ها به شیوه‌های خاصّی عمل کنند، بلکه فرهنگ از سوی افراد خاصّی ایجاد می‌شود و بعضی از صور عمل را به‌مثابه معرّف فرهنگ سازمانی رسمی، معیّن می‌کند.

تئوری حدوث می‌کوشد نامحدود بودن اطّلاعات منسوب به دیدگاه سیستم‌ها را به سطح قابل کنترل کاهش دهد. این تئوری این عمل را با تمرکز بر تعداد نامحدودی از مشکلات خاصّ مدیریّت مانند ساختار مدیریّت، مسأله‌ی رهبری، تنگناهای سازمانی و ... انجام می‌دهد. حدوث به معنای سطح آزادی فزاینده مبتنی بر اهمّیّت کنش تفسیری برای کنش‌گران نیست امّا در نهایت در پی حذف آزادی است. «وودوارد» معتقد بوده اگرچه درجاتی از حدوث وجود دارد امّا تا آن جا که مدیران می‌توانستند میان صور مختلف ساختار سازمانی دست به انتخاب بزنند، تنها آن‌هایی که بهترین ساختار را انتخاب می‌کنند- که این انتخاب هم از سوی تکنولوژی تولید تعیین می‌شود- احتمال دارد به موفّقیّت نائل شوند. بنابراین حدوث اصلاً به انتخاب نامحدود و سطح عدم اطمینان، منتهی نمی‌شود. در واقع این بحث می‌کوشد شرایطی را که تحت آن، موفّقیّت سازمان‌های خاصّی تعیین می‌شود، مشخّص کند و آن را احتمالاً از بین ببرد (وودوارد، ۱۹۵۸). به‌نظر می‌رسد عوامل محیطی عملاً ماهیّت سازمان را رقم می‌زنند ولو این که ساختار سازمانی ویژه به ترکیب دقیق تأثیرات محیطی وابسته باشد. به‌طور خلاصه به‌نظر می‌رسد کنش‌گران انسانی، در تئوری حدوث نقش بسیار اندکی ایفا می‌کنند (دونالدسون، ۱۹۸۵).

اعتبار فوکو (۱۹۷۷، ۱۹۷۹) برای تئوری سازمانی در چند حیطه برجسته است. نخست آن که به عقیده‌ی او جامعه‌ی معاصر و متناسب با آن سازمان‌های معاصر، نه با توافق همگانی و فشار آشکار سیستم قضایی حکومت، بلکه بیش‌تر با سیستم‌های پنهان نظارت گروهی و مقرّرات که در قالب درونی سازمان‌ها ساخته شده، اداره و نگهداری می‌شوند. بنابراین کارگران مانند زندانیان همیشه باید در پیش چشم کنترل‌کنندگان قرار داشته باشند و در همه‌ی لحظات زندگی روزانه قانون تنظیم‌شده از بالا رعایت گردیده و به صورت مکتوب درآمده باشد؛ عینیّت به صورت منظّم از سوی سازمان جزء جزء شده و از ترکیب آن اجزا، دوباره یک مدل هنجارمند به‌وجود آمده است و هر کسی که از این مدل منحرف شود، از سوی دانشمندان جامعه- قضاوت خود برگزیده‌ی

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

هنجارمند- مشمول قطع عضو و اخراج می‌شود. اهمّیّت کار فوکو در این جا، در مقوله‌ی قدرت ناشی از مدل شبکه‌ای اوست (شریدن، ۱۹۸۰: ۳۹).

همه‌ی افراد انسانی درون شبکه‌ی روابط قدرت که آن‌ها را توصیف می‌کند، برابر نیستند. برعکس، منابع قدرت به‌طور نابرابر توزیع شده و این نابرابری اغلب با راهبردهای مورد استفاده به‌وسیله‌ی افراد انسانیِ دارای منابع غنی، تقویت می‌شود. این موضوع بدین معنا نیست که زیردستان با بیچارگی تمام درون تارهای قدرت به دام افتاده‌اند؛ زیرا تعیین‌ناپذیری زندگی اجتماعی نشان می‌دهد که مقاومت و عدم هماهنگی امری جاودانه است. با این وصف این امر برای فوکو، صرفاً یک تسهیل‌کننده‌ی عملکردی نظم بزرگ‌تر دیگری است. به این مفهوم که اگر تنها مقاومت به‌طور مداوم کاربرد نظم را محک بزنند، آیا نظم می‌تواند تکامل بپذیرد و تأمین شود؟ (بارل، ۱۹۸۸) آن چه می‌توان در دیدگاه فرامدرنیسم فوکویی به‌ویژه در زمینه‌ی موضوع تحقیق بیان کرد، آن است که باید مسأله‌ی گفتگو با موانع گفتگو را در هر جامعه بر اساس موقعیّت و زمینه‌ی تاریخی و فرهنگی همان جامعه بررسی کرد و اصول جهان‌شمولی که دیدگاه‌های عقلانی سازمانی به‌کار می‌برند، توسعه‌نیافتگی گفتگو را روشن نخواهد کرد. فوکو گفتمان را «رویّه»هایی می‌داند که به گونه‌ای نظام‌مند، موضوع یا ابژه‌های مورد نظر ما را می‌سازند. او «حقیقت» را امری این جهانی- و نه امری استعلایی- می‌داند که تولید می‌شود (بهیان، ۱۳۸۸: ۴۱). در نتیجه، ممکن است شکل‌های خاصّی در حیطه‌ی «حقیقت» قرار نگیرند و از آن بیرون نهاده شوند. مثلاً رویّه‌ی گفتگو با کارگر، از سوی سندیکاهای کارفرمایی کنار گذاشته می‌شود و آن را رویّه‌ای غیرعقلانی و به ضرر منافع کارفرما تلقّی می‌کنند. از این رو، گفتمان با قدرت، آن هم قدرت کارفرما پیوسته است. از نظر فوکو، قدرت صرفاً سرکوب‌کننده نیست، بلکه تولیدکننده نیز است؛ بدین معنا که تولیدکننده‌ی تضاد میان کارگر و کارفرماست. به‌علاوه، از این نظر تولیدکننده است که چون گفتمان منع گفتگو یا عدم پذیرش گفتگو صورت می‌گیرد، بیش از هر زمان دیگری بحث درباره گفتگوی سه‌جانبه انجام می‌پذیرد؛ به‌عنوان نمونه، طرح گفتگوی سه‌جانبه از سوی سازمان بین‌المللی کار به این دلیل نیست که گفتگو در جریان است و باید توسعه یابد، بلکه به این علّت است که در بیش‌تر کشورها از جمله ایران، گفتمان «منع گفتگو»ی سه‌جانبه غلبه دارد.

در نظریّه‌ی گفتمان فوکو، گفتگو و گفتمان، فضای ذهنی و روانی مسلّط و زبان خاصّی است که عدّه‌ای از مردم در دوره‌ای خاص با آن سخن می‌گویند و ضرورت شناخت آن برای اصلاح و تغییر یا فعّالیّت در چارچوب آن، انکارناپذیر و غیرقابل اجتناب است. با این تعریف می‌توان گفت

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

وقتی از «گفتگوی سه جانبه‌ی اجتماعی» بیش‌تر در ادبیّات مورد نظر سازمان بین‌المللی کار سخن می‌گوییم، در حقیقت فضایی ذهنی و روانی است که باید موقعیّت «موجود» گفتگوی میان سه طرف یعنی کارگر، دولت و کارفرما را به سمت آن تغییر داد و لزوماً این «گفتگوی موجود یا ممکن» نیست؛ به عبارت دیگر، ممکن است ایجاد و از میان بردن گفتمان به‌راحتی و فاعلانه صورت نگیرد بنابراین نمی‌توان به‌راحتی هر فضای گفتمانی را تغییر داد. امّا در مرحله‌ی شناخت که وظیفه‌ی این تحقیق است، باید فضای ذهنی و روانی مسلّط و زبان خاصّ گفتگوی سه‌جانبه را فهمید. باید دریافت که کارگر و کارفرما با چه زبانی با یکدیگر گفتگو می‌کنند (با زبان قانون یا سازش و درگیری و اعتصاب)؟ و چگونه می‌توان این زبان را تغییر داد؟ فقدان گفتمان «گفتگوی اجتماعی» شرایطی است که فوکو آن را نخواهندگی و تقسیم‌بندی می‌نامد. در این معنی گفتگو از گفتگوی اجتماعی، قبول عام (طرف‌های درگیر) ندارد و سخنی غیرقابل قبول و بی‌ارزش است؛ سخنی است که نه حقیقتی در آن است، نه اهمّیّت و اعتباری در مرجع عدالت دارد و نه سندیّتی برای اثبات اصالت یک عمل (گفتگوی اجتماعی) که با یک قرارداد (قرارداد سازش) حقیقت ندارد؛ زیرا وجود گفتمان حقیقت است. چارچوب مفهومی فوق از تئوری‌های سازمان گریت الهام گرفته شده است. این چارچوب، طیف‌های مختلف نظریّه‌ها از عدم انعطاف‌پذیری و گفتگوی اجتماعی تا انعطاف‌پذیری و تمایل به گفتگوی اجتماعی را در برمی‌گیرد. از سوی دیگر، در این چارچوب نظری زمینه‌های ساختاری و کنش‌گران اجتماعی هر دو مدّنظر قرار گرفته‌اند؛ به‌گونه‌ای که نظریّه‌ی عاملیّت- ساختار در آن نمود پیدا می‌کند. محقّق در این پژوهش با بهره‌گیری از این چارچوب نظری، طیف گسترده‌ای از تئوری‌ها را به‌عنوان راهنما و لنز نظری تحقیق مورد استفاده قرار داده است.

روش‌شناسی تحقیق

برای بررسی گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی و هم‌چنین فهم بهتر نظرات نمایندگان کارگران و کارفرمایان درباره‌ی چگونگی این گفتگو، روش تحقیق کیفی به‌کار گرفته شده است. روش کیفی، روش منظّم و ذهنی برای توصیف تجارب زیسته‌ی افراد و احساسات درونی آن‌هاست (سعیدی و اکبری، ۲۰۰۵: ۱۸۸). روش‌های کیفی از پارادایم یا سنّتی تفسیری ناشی می‌شود که اعتقاد دارد مردم موجوداتی اجتماعی هستند که به‌طور فعّال دنیای پیرامون خود را تفسیر و تجربه می‌کنند. بنابراین رفتار مردم را از طریق تفسیر و شناخت آن‌ها از وقایع و تجربیّات

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

دنیای پیرامونشان می‌توان شناخت (پریسر، ۱۹۹۷). در این روش باورها و نگرش‌های مردم از طریق مصاحبه‌ی فردی و گروهی درک شده، سعی بر این است تا محقّق بدون هیچ‌گونه پیش‌فرضی با موضوع یا واقعیّت مواجه شود و مخاطبان را درک و فهم کند نه این که آن‌ها را اندازه گیری نماید (کرسول، ۱۹۹۴). بنابراین برای پی بردن به شناخت و تفسیر مخاطبان از واقعیّت اجتماعی (گفتگوی اجتماعی) و تجربیّات آن‌ها، روش تحقیق کیفی روش مناسب و دقیقی برای بررسی موضوع است. در این تحقیق، کنش‌گران روابط کار صنعتی ایران (نمایندگان کارگر و کارفرما و دولت) در بنگاه‌های اقتصادی بخش خصوصی مورد بررسی قرار گرفته و نمایندگان مذکور در استان‌های تهران، قزوین، فارس، گلستان، مازندران، کرمان، قم و آذربایجان غربی در بحث‌های گفتگوی همدلانه شرکت کرده‌اند. هم‌چنین در تحقیق حاضر، رابطه‌ی کارگران و کارفرمایان از طریق مصاحبه‌ی عمیق فردی یا گروهی بررسی شده است؛ به‌گونه‌ای که با نمایندگان کارگر و کارفرما و دولت (در مراجع حلّ اختلاف) به‌عنوان ابعاد اصلی گفتگوی اجتماعی، مصاحبه انجام شده و نحوه‌ی تعاملات اجتماعی در محیط روابط کار صنعتی مورد بررسی قرار گرفته است. هدف، مطالعه و اخذ عقاید و نظرات گروه‌های مختلف (نمایندگان کارگر و کارفرما و دولت) از جمله نمایندگان کارگران و کارفرمایان در بنگاه‌های اقتصادی، انجمن‌های صنفی و شوراهای اسلامی کار و ... است. دو تکنیک مورد مطالعه در این سطح، گفتگوی اجتماعی همدلانه با نمایندگان کارگران و کارفرمایان یا مسؤولان عالی‌رتبه‌ی دولتی (به‌عنوان نمونه، کمالی وزیر کار و امور اجتماعی اسبق و یا معاونت روابط کار کنونی) به صورت فردی یا گروهی بر اساس دسترسی به این گروه‌هاست.

مصاحبه‌های فردی با مخاطبان به صورت عمیق و با استفاده از سؤالات باز، از سوی خود محقّق انجام گرفته است. در این نوع از مصاحبه‌ها، محقّق و پاسخ‌گو خود را به چارچوب خاص و محدودی مقیّد و پای‌بند نمی‌کنند، بلکه محقّق موضوع را طرح و پاسخ‌گو عقاید و نظرات خود را درباره‌ی آن بیان می‌کند. بنابراین، محقّق در طرح پرسش‌ها و پاسخ‌گو نیز در پاسخ به آن‌ها، آزادی کامل دارد؛ یعنی، محقّق بر اساس تجربه‌ی زیسته و مطالعات اسنادی، آن چه را که ضروری است مطرح کرده، در طرح سؤال خود هیچ‌گونه محدودیّتی احساس نمی‌کند و پاسخ‌گو نیز در پاسخ به سؤال‌ها از آزادی کامل برخوردار است. محقّق در چنین مصاحبه‌ای می‌تواند ایده‌های خود را در هر پرسش کلامی بیان کند و سؤالات خویش را با هر عبارتی که مایل باشد، مطرح نماید. پاسخ‌گو

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

نیز می‌تواند جواب خود را به هر صورت که مایل است و در هر لفظی که دوست دارد، بیان کند. (ساروخانی، ۱۳۷۳: ۲۱۴).

در این تحقیق اطّلاعات مورد نیاز از محلّ بنگاه‌های اقتصادی، معادن زغال سنگ و جلسه‌ی گروهی متمرکز در محلّ ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی (سالن جلسات) گردآوری شده است. سوژه‌های مورد مطالعه در این گفتگو، نمایندگان کارگران و کارفرمایان در بنگاه‌های اقتصادی بخش خصوصی، نمایندگان دولت در مراجع حلّ اختلاف کار و استادان آشنا به مسائل کارگری و کارفرمایی هستند. در این روش (کیفی) مخاطب و محقّق، به مصاحبه و محتوای آن ساخت می‌دهند و صداهای گوناگون مصاحبه‌شوندگان شنیده می‌شود نه لزوماً به دلیل محتوا یا معنای عمیقی که در گفتگوی اجتماعی وجود دارد، بلکه برای شنیده شدن همه‌ی صداها و مواردی که در پرسش‌نامه‌های کمّی قابل بیان نیستند. محقّق در خلال گفتگو و صحبت‌های مخاطبان، موارد را احصا و استفاده کرده است. در حقیقت، در این جا گفتگو نوعی پروسه است که مفاهیم و معنا در طول تحقیق خلق می‌شود و نوعی رابطه‌ی سوژه- سوژه وجود دارد نه رابطه‌ی سوژه- ابژه. در پایان هر جلسه‌ی مصاحبه، نکات اصلی یادداشت‌شده برای مخاطبان (مصاحبه‌شوندگان) خوانده می‌شد تا محقّق اطمینان حاصل کند که مفاهیم را درست فهمیده و یادداشت‌برداری کرده است. به‌علاوه، در این شیوه که هدف از آن افزایش اعتبار کار بوده، امکان افزودن مطالب جدید از سوی مصاحبه‌شوندگان نیز وجود داشته است. هر مصاحبه‌ی گروهی نیز در یک جلسه‌ی یک تا سه ساعته انجام شده و در مجموع بیش از دوازده مصاحبه‌ی گروهی با تعدادی زیادی از نمایندگان کارگران و کارفرمایان (حدوداً ۵۰ نفر) صورت گرفته است. جلسات گروه همانند سایر مصاحبه‌های کیفی یک تا سه ساعت طول می‌کشد (باسول و کانون، ۲۰۰۷). در واقع روش گروه متمرکز، روش تحقیق کیفی است که طی آن گروه کوچکی از شرکت‌کنندگان برای گفتگو و بحث درباره‌ی موضوعی خاص گرد هم می‌آیند تا اطّلاعات یا داده‌هایی تولید کنند (ال. پی وانگ، ۲۰۰۸: ۲۵۷-۲۶۰). تعداد جلسات به‌طور کلّی بستگی به اشباع نظری اطّلاعات دارد (ای. جی. هالکامب و دیگران، ۲۰۰۷). در برخی مواقع چندین بار مصاحبه‌ی گروهی لازم است تا اطّلاعات لازم با اطمینان ایجادشده کسب گردد (حق باقری و دیگران، ۲۰۰۷). محقّق در اکثر مصاحبه‌ها امکان برگزاری بیش از یک جلسه را با یک گروه مشترک نداشته و سعی کرده است در جلسه‌ی یک تا سه ساعته از نظرات و عقاید نمایندگان آگاه شود.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

بنابراین می‌توان گفت روش گروه متمرکز، یک گردهمایی گروهی نیمه‌ساخت‌یافته است که از سوی محقّق به‌عنوان رهبر یا تسهیل‌گر، هدایت و در شرایط غیررسمی برای جمع‌آوری اطّلاعات درباره‌ی موضوعی خاص برگزار می‌شود (اسپیزال و رینالدی، ۲۰۰۷: ۳۸-۴۰). هم‌چنین در تحقیق حاضر، انتخاب نمونه‌ها بر اساس نمونه‌گیری هدفمند صورت گرفته است. نمونه‌گیری هدفمند (غیراحتمالی، هدف‌دار یا کیفی)، انتخاب هدفمند واحد پژوهش برای کسب دانش یا اطّلاعات است. در این روش، گروه‌های شرکت‌کننده بر اساس معیارهای از پیش تعیین‌شده درباره‌ی موضوعی خاص یا سؤال تحقیق انتخاب می‌شوند (ا. ج. اون ویگبیوز، ۲۰۰۷: ۲۸۱-۳۶۱). انتخاب شرکت‌کنندگان در گروه‌های کانونی، بیش‌تر بر نمونه‌گیری هدف‌دار تکیه دارد (ایلز و هابرمن، ۱۹۸۴). در این تحقیق پژوهشگر، شرکت‌کنندگان را بر پایه‌ی طرح پژوهش و توانایی همکاری آنان و هم‌چنین مشورت با رؤسای روابط کار ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی انتخاب کرده است. شرکت‌کنندگان معمولاً بر اساس توانایی خود در ارائه‌ی اطّلاعات مرتبط با عنوان مورد تحقیق انتخاب می‌شوند.

تعداد شرکت‌کنندگان بستگی به موضوع و حسّاسیّت پدیده‌ی مورد مطالعه دارد و نمونه‌گیری و گردآوری اطّلاعات تا اشباع نظری ادامه می‌یابد. اشباع نظری بدین معناست که خصوصیّات یک گروه یا طبقه‌ی تئوریک به اشباع رسیده است (اس. ان حس بیبر، ۲۰۰۸)؛ به عبارت دیگر، این حالت زمانی است که جمع‌آوری داده‌های بیش‌تر، موجب توسعه، تعدیل، بزرگ‌تر شدن یا اضافه شدن به تئوری موجود نگردد (ال کوهن و دیگران، ۲۰۰۷).

در نهایت باید گفت محقّق با مسائل کارگری و کارفرمایی بیگانه نبوده است؛ به‌گونه‌ای که در مأموریت‌های سازمانی از کارخانجات، معادن و ... بازدید کرده و با مشاهده‌ی مشارکتی، نظاره‌گر گفتگوی اجتماعی میان کارگران و کارفرمایان در میدان کنش بوده است. از سوی دیگر، تجارب عملی محقّق یعنی حضور در مراجع حلّ اختلاف کار و ایفای نقش به‌عنوان نماینده‌ی دولت در حلّ و فصل اختلافات کارگری و ارائه‌ی مشاوره‌ی حقوقی به شاکیان، تجربه‌ای غنی برای شناخت زوایای پنهان روند گفتگویی کارگر و کارفرما بوده است.

یافته‌ها

موانع گفتگوی اجتماعی در یک چشم‌انداز تاریخی و وضعیّت موجود تداوم داشته و مسأله‌ی گفتگوی اجتماعی در فرهنگ روابط کار نهادینه شده است. بنابراین راهکارهای بین‌المللی برای

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

بهبود آن، بدون توجّه به ریشه‌های تاریخی و نهادی راه به جایی نخواهد برد. گفتگوی اجتماعی در هر دوره تحت‌تأثیر ویژگی‌های زمان تاریخی خود تحوّلاتی را پشت سر گذاشته و قلمرو قدرت و مقاومت کارگران، کارفرمایان و دولت در محیط کار بوده است. این امر بیانگر آن است که کنش‌گران روابط کار صنعتی، موجوداتی منفعل و تحت‌تأثیر شرایط صِرف محیطی نبوده و در بسیاری از مواقع، فضای صنعتی حاکم بر روابط میان خود را به نحوی دیگر مصرف نموده‌اند؛ بدین معنا که در برخی مواقع از تشکّلات فرمایشی یا قوانین و مقرّرات حاکم بر جامعه‌ی خود پیروی نکرده و آن را به چالش کشیده‌اند. این فضاهای صنعتی، عرصه‌ی تعاملات اجتماعی در میان خود (کارگران) یا با دیگری (کارفرما) بوده است. روابط کار عرصه‌ی تعامل و تضادها و اختلافات کار است؛ یعنی دو عنصر متضاد «تعامل» و «تضاد و اختلاف» در فضای روابط کار صنعتی به بهترین شکل معنا می‌یابد؛ به عبارت دیگر، روابط کار صنعتی فضایی برای ارتباط و معناسازی و کردارهای فرهنگی متفاوت صنعتی است. این فضا، در عین حال که در آن، امکان شکل‌گیری تعاملات اجتماعی وجود دارد، عرصه‌ی تضاد و اختلافات نیز است. کنش‌های جمعی فرهنگی و اجتماعی و حتّی سیاسی در این فضا شکل می‌گیرند، امّا این کنش‌ها تحت‌تأثیر فضاهای ساختاری اقتصادی و قانونی، عرصه‌ی تعاملات و تفاهمات اجتماعی را به نحو دیگری تعریف و بازتعریف می‌کنند؛ عرصه‌ای که از تعامل اجتماعی تا تضاد و مقاومت را در برمی‌گیرد. آن چه در این فضاهای صنعتی مورد بررسی قرار گرفته و بیش‌ترین اهمّیّت را برای محقّق داشته است، شناخت فضاهای گفتمانی «گفتگوی اجتماعی» میان کارگران و کارفرمایان است؛ فضایی فرهنگی که با وجود اهمّیّت بسیار فراوان در تحوّلات سیاسی و اقتصادی جامعه، کم‌تر مورد توجّه جامعه‌شناسان قرار گرفته است. از یک‌سو، حاشیه‌نشینان صنعت (کارگران) نقش خود را در این فضای گفتمانی به شکل دیگری بازنمایی می‌کنند و از سوی دیگر، ایدئولوژی حاکم بر این فضا، بازتعریف دیگری از این فضا به کارگران نسبت به گفتگوی اجتماعی داده است.

در واقع، گفتمان کارگری و کارفرمایی در ایران کنونی به‌عنوان گفتمانی حاشیه‌ای در گفتمان بزرگ انقلاب و جنگ قرار گرفته و به حاشیه رانده شده است. این فضای گفتمانی، با وجود فضای تنش‌آمیز و تضادهای ناشی از کار، نه تنها به فضای جنبش اجتماعی و سیاسی تبدیل نشده و امکان ظهور نیافته، بلکه تحت‌تأثیر سیاست‌های دولت، استقلال خود را از دست داده است. شاید یگانه وجه مشترک کارگران در مقابل این فضای تضادآمیز (میان کارگران و کارفرمایان) اعتماد به شریک اجتماعی دیگر یعنی دولت آن هم نه برای ایجاد فضای فرهنگی «گفتگوی اجتماعی»، بلکه برای

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

حلّ و فصل موقّتی اختلافات بوده است. در حقیقت، ماهیّت این فضای گفتمانی به گونه‌ای بر ما نمایان می‌شود که فرهنگ «گفتگوی اجتماعی» میان شرکای اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی به فضایی تضادآمیز تبدیل شده و کنش‌گران اجتماعی جز در شرایط اجبار و فشار، گفتگو را در کنش زیسته‌ی خود وارد نکرده‌اند و به تعبیری، فرهنگ گفتگو در میان آن‌ها شکل نگرفته است. این فضای گفتمانی، کنش‌گران زیادی از جمله کارگران، کارفرمایان و نمایندگان آن‌ها و دولت را در خود جای داده است. شرکای اجتماعی در عرصه‌ی این گفتگو، درک فرهنگی متفاوتی از فضا و دیگر بازیگران و حتّی خود گفتگوی اجتماعی دارند و گفتگو به نوعی عرصه‌ی نمایش آن‌هاست؛ فضای گفتمانی مردانه‌ای که در عرصه‌ی آن، گفتگوی اجتماعی تبیین می‌شود و نمایندگان سه‌جانبه، درک متفاوتی از گفتگو و فرهنگ آن در محیط کار داشته، بر اساس این بینش به گفتگو می‌پردازند. محقّق نتایج استخراج‌شده از مصاحبه‌ها، روایت‌ها و بحث‌های گروهی متمرکز را مورد بررسی قرار داده است. به‌علاوه، کنش زیسته و تجربه‌ی عملی خودِ او در محیط کار نیز به تحلیل جامعه‌شناختی گفتگوی اجتماعی در روابط صنعتی کمک کرده است. نظریّه‌ی گفتمان فوکو و نظریّه‌های مطرح در بحث فرهنگ سازمانی روابط کار مک گرگور هم نقش مهمّی در تحلیل داده‌ها خواهند داشت.

– در فرایند تحلیل مصاحبه‌ها بر اساس چگونگی روابط متقابل کارگر و کارفرما، نظریّه‌ی کثرت‌گرایی و موضوع گفتگوی اجتماعی در محیط کار مورد بحث قرار گرفته است. بر اساس این نظریّه، سازمان صحنه‌ی تضاد، فعّالیّت‌ها و جهت‌گیری‌های گروهی و فردی برای دست‌یابی به اهداف، منافع و ارزش‌های گروهی یا فردی است. این دیدگاه سه مفهوم «منافع»، «تضاد» و «قدرت» را به‌عنوان واحدهایی مرتبط با هم و به‌عنوان مفروضات بنیادی سازمان بیان کرده، علاقه‌ی افراد به اهداف سازمانی را در جهت اهداف فردی و گروهی خود می‌بیند و تضاد را چهره‌ی اجتناب‌ناپذیر و جدانشدنی سازمان می‌داند؛ چنان که معتقد است بدون تضاد سازمانی، بقای کلّ سیستم تهدید می‌شود. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که نیروهای مختلف درگیر در روابط صنعتی، اساس یک گفتگو را در حرف پذیرفته امّا هیچ‌گاه آن را عملی نکرده‌اند؛ زیرا منافع کارگران و کارفرمایان و حتّی دولت در محیط کار متضاد است و نفع یکی در مقابل ضرر دیگری قرار می‌گیرد؛ به‌عنوان نمونه، یکی از نمایندگان کارگران می‌گوید: «کارفرمایان نیز به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی این پازل (گفتگوی اجتماعی) هرگونه گفتگو در محیط کار را در مقابل منافع خود دانسته و با آن مخالفت می‌کنن چرا که حفظ منافع در فضای تضادآمیز اهمّیّت اساسی دارد» (علی،

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

نماینده‌ی کارگران تهران، ۹۳/۷/۱۴). نماینده‌ی کارفرمایان نیز اعتقادی به گفتگو در میدان واقعیّت ندارد و مدّعی است: «این جلسات به این دلیل است که فقط حرف زده شود و حتّی یک جایی هم کارفرما هیچ چیزی دستش نیست. نباید توقّع داشت که همه‌ی هزینه‌ها را کارفرما بدهد» (زکریا، نماینده‌ی کارفرمایان کرمان، ۹۳/۶/۴). در گفتگوی سه‌جانبه، نقش دولت تنظیم رابطه‌ی کارگر و کارفرماست. یکی از نمایندگان کارگران از عدم اعتماد به گفتگو سخن می‌گوید و آن را در کنش طرفین امری مدرن و شیک می‌داند: «به‌نظر می‌رسه گفتگو هنوز در اکثر کارخانه‌های ایران با توجّه به مسائل و مشکلات حقوق و دستمزد به‌عنوان مسائل شیک نگریسته می‌شود و اعتمادی به گفتگو وجود نداره و مدیر منابع انسانی پرداخت حقوق و دستمزد را نهایت گفتگو و عدم اختلاف می‌دانند و این را امری منصفانه تلقّی می‌کنن» (احمد، نماینده‌ی کارگران خوی، ۹۳/۶/۸). هم‌چنان که از مصاحبه‌های نمایندگان کارگر، کارفرما و دولت در این طیف فکری برمی‌آید، گفتگو در روابط کار صنعتی ما نوعی مدگرایی و شیک پنداشتن امری مدرن است که از زبان به عمل تسرّی پیدا نکرده و طرفین در نهایت، گفتگو را پرداخت به‌موقع حقوق و مزایا می‌دانند.

– تحلیل داده‌ها بر اساس نظریّه‌ی روابط سازمانی: این نظریّه بر نوعی سلسله‌مراتب سازمانی روابط کار و ایجاد نوعی عقلانیّت ابزاری به معنی پیروی خشک کارگر و کارفرما از برخی اصول سازمانی به‌مثابه مبنای پیشرفت تأکید می‌کند که خود مانع شکل‌گیری فرهنگ گفتگو در کارخانه‌ها و شرکت‌های بزرگ میان کارگر و کارفرما می‌شود؛ یعنی، مکانیزم گفتگو امری غیررسمی است که در روابط سازمانی تعبیه نشده است. در این فرایند کانال‌های رسمی اهمّیّت دارند، امّا کانال‌های غیررسمی ارتباطی مورد پذیرش قرار نمی‌گیرند یا به حاشیه رانده می‌شوند. مدیران نمی‌توانند مستقیماً ارتباطات غیررسمی را ممنوع کنند. از این رو، این نظریّه گفتگو را امری غیررسمی می‌داند که خارج از حیطه‌ی رسمی و عقلانی کار قرار گرفته است و با بی‌اهمّیّت تلقی کردن آن، ادبیّات دیگری تولید می‌کند؛ به عبارت دیگر، در این نظریّه، گفتگوی اجتماعی که بر اساس فرایندی غیررسمی شکل گرفته و مورد موافقت کارفرمایان نبوده، خارج از فرایند رسمی روابط متقابل کارگران و کارفرمایان است. یکی از نمایندگان کارگران، این امر را چنین تأیید می‌کند: «اگر کارگری منضبط و وظیفه‌شناس باشه، اختلاف پیش نمیاد که به شکایت کشیده شود» (رستم، نماینده‌ی کارگران کرمان، ۹۳/۶/۴). در این فضای غیرتعاملی، کارفرمایان نیز خود را نیازمند به گفتگوی اجتماعی و تعامل با کارگران نمی‌دانند و معتقد به طی کردن رویّه‌های رسمی قانونی در سازمان هستند؛ به‌گونه‌ای که یکی از نمایندگان آن‌ها معتقد است: «سرمایه‌گذار کاری به مسائل

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

غیرقانونی نداره، دنبال جار و جنجال نیست و می‌خواهد کار رو تمام کنه و بره دنبال کارش» (شهرام، نماینده‌ی کارفرمایان کرمان، ۹۳/۶/۴).

نگاه ساختاری قدرت نیز بیانگر آن است که رشد رویّه‌های غیررسمی در سازمان نه بر اساس نیاز به گفتگو بلکه بر اساس عدم شرایط برابر میان طرفین گفتگو است. نماینده‌ی دولت این‌گونه می‌گوید: «یکی از شرایط گفتگو فی‌مابین دو طرف وجود شرایط برابر است، حال آن که با وجود تعدّد بیکاران در سطح جامعه و از طرفی کمبود فرصت‌های شغلی موجود، عملاً کارفرما اختیار بیش‌تری در تعیین شرایط گفتگو دارد و این باعث می‌شه کارگران که از نابرابری در این رابطه آگاه شده و متوسّل به راهکارهای فشار از جمله تحصّن، دادخواست گروهی و یا عدم انجام وظایف محوّله شوند» (لاله، نماینده‌ی دولت در شیراز، ۹۳/۴/۳). مجموعه نظرات این گروه یا مقوله، روش‌های حلّ و فصل اختلاف کار را راه‌های عقلانی و منطقی‌ای می‌داند که در روابط سازمانی و بوروکراتیک عقلانی تعریف شده‌اند و گفتگو در این میدان کنش جایی ندارد. بنابراین، این ایدئولوژی برساخته‌ی کارفرمایان، برخی نمایندگان کارگران را به این باور رسانده که رعایت شرایط گفتگو و کار را منوط به طی کردن روش‌های قانونی به‌عنوان راه‌های منطقی حلّ اختلاف میان نیروی عقلانی و منطقی بدانند: «هیچ کارفرمایی نیست که بدون حکم رأی را اجرا کنه. باید رأی قابل اجرا باشه» (علی، نماینده‌ی کارگران تهران، ۹۳/۷/۱۴). بازتعریف راه‌های منطقی به‌عنوان تنها راه و مجرای رسمی کارفرمایان برای کارگران، حق و حقوقی برای گفتگوی اجتماعی و اظهارنظر در زمینه‌ی مسائل و مشکلات محیط کار یا مذاکره و مشاوره ایجاد نمی‌کند؛ به‌عنوان نمونه، یکی از کارفرمایان بر اساس تجربه‌ی کار در خارج از کشور معتقد است: «من در شرکت میتسوبیشی ژاپنی بودم. قانون کار ژاپن کم‌ترین حق را برای کارگر داشته، نظرات نماینده‌ی کارگران چون فنّی نیست خیلی نمی‌تواند مشارکت کند» (شریف، نماینده‌ی کارفرمایان کرمان، ۹۳/۶/۴). در این دیدگاه نیز کارگران در گفتگوی اجتماعی نه تنها طرد می‌شوند، بلکه اعتقادی به توانایی آن‌ها برای مشارکت در امور بنگاه اقتصادی و در نهایت گفتگوی اجتماعی وجود ندارد. شاید حرکت در لوای قانون و راه‌حل‌های منطقی، مشروعیّت کارفرمایان را برای عدم گفتگو و تفاهم با کارگران بازتعریف می‌کند.

– تحلیل داده‌ها بر اساس نظریّه‌ی حدوث: بر مبنای این نظریّه، گفتگو زمانی صورت عینی می‌یابد که چاره یا راه حلّی جز آن وجود نداشته باشد. بر اساس این پیش‌فرض، کارگران و کارفرمایان زمانی در میدان گفتگو با همدیگر قرار می‌گیرند که یک فضای غیرتفاهمی اجبارآمیز

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

به‌وجود آید و در غیر این صورت هر دو طرف متضرّر خواهند شد. در واقع، منافع طرفین (علی‌رغم میل باطنی به گفتگوی اجتماعی برای حلّ و فصل مسائل و مشکلات خود و بنگاه اقتصادی) امر گفتگو را قابل پذیرش می‌کند. گفتمان «گفتگوی اجتماعی» در این فضا معنا می‌یابد؛ یعنی، فضایی که از بازیگران در برابر صدمات به گونه‌ای ملایم و ناملموس حراست می‌کند و ویژگی‌های جامعه‌ی کارگری و کارفرمایی در شرایط کنونی و با گفتمان نرم بازنمایی می‌شود و نهایتاً، در این شرایط امکان بازتولید گفتمانی «گفتگوی اجتماعی» تبیین می‌گردد. در این روابط گفتمانی، اطّلاعات و برداشت‌ها برای رسیدن به فهم و تفاهم مشترک ردّ و بدل می‌شوند و مشروعیّت هرچند کوتاه‌مدّت بیش از هر چیز فرآورده‌ای گفتمانی است؛ به عبارتی، این فضای گفتمانی ناشی از توجیه هم‌زمان اجبار و گفتگوی اجتماعی است. در حقیقت، آن چه موجب ایجاد این فضای گفتمانی می‌شود، اجبار و ترس نسبت به از دست دادن فضای کنونی است. نماینده‌ی کارفرمایان به بیان دیگر می‌گوید: «نماینده‌ی کارگران و کارفرمایان در خصوص حلّ مشکل اقتصادی هم‌سواند و می‌خواهند شرکت سر پا بماند» (صادق، نماینده‌ی کارفرمایان کرمان، ۹۳/۶/۲). استنباط محقّق این است که آن‌ها در نظرات خود تردید داشتند. بنابراین تغییر این نظریّه به یک فرهنگ گفتگوی اجتماعی، مشکل به‌نظر می‌رسد. شاید خطر به چالش کشیدن منافع طرفین از سوی طرف سومِ گفتگوی سه‌جانبه (دولت)، سبب ایجاد این فضای گفتمانی «گفتگوی اجتماعی» شده است. نماینده‌ی کارگران در این باره می‌گوید: «تعهّدات دولت در بخش حامل‌های انرژی و یارانه اجرا نشده و این سبب تنش است. هزینه‌های سربار بالا رفته. ما با کارفرما هماهنگی کردیم که برخی را حذف کنیم و شما چی به ما می‌دید؟ کارگر و کارفرما اگر بداند دو ریال بدهد هفت ریال گیرش می‌آید، آن دو ریال را می‌دهد» (رحمان، نماینده‌ی کارگران خوزستان، ۹۳/۹/۲۲). مصاحبه‌ها حاکی از این بود که کارگران بیش‌تر از کارفرمایان، خطر عدم گفتمانی «گفتگوی اجتماعی» در محیط کار را احساس کرده بودند. نمایندگان دولتیِ مورد مصاحبه به این امر واقف نبوده یا به آن اعتقاد نداشته‌اند. اگرچه این گفتگو با اجبار، مشروعیّت موقّت می‌یابد امّا در صورت انجام گفتگوی اجتماعی، رضایتی در آن دیده نمی‌شود و طرفین فقط برای حلّ موقّت مشکلات تن به این گفتگو می‌دهند. بنابراین گفتگو شکل پایدار نمی‌یابد.

– تحلیل یافته‌ها بر اساس نظریّه‌های قوّه‌ی قهریّه از جمله نظریّه‌ی لنین، پدرسالارانه و نظایر آن: بر این اساس، کارفرما خود را پدری می‌پندارد که خیر و صلاح کارگران را بهتر از آن‌ها می‌داند و هر واگذاری اختیار برابر با واگذاری بخشی از اقتدار اوست و از همه مهم‌تر آن که گفتگو منافع

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

جمعی خانواده یا کارخانه را کاهش می‌دهد یا به خطر می‌اندازد. هم‌چنین این اعمال نیروی قهریّه که به نیّت ایجاد نظم در کارخانه و حفظ منافع (به‌زعم کارفرما حفظ منافع جمعی است) به‌عنوان تنها مکانیزم تنظیم روابط صورت می‌گیرد، مانع گفتگو است (گریت، ۱۹۸۴). در این میدان چگونگی پیدایش و توسعه‌ی گفتگوی اجتماعی به‌شدّت از عملکرد کنترل اجتماعی تأثیر می‌پذیرد. در این دیدگاه، اطاعت‌پذیری کارگر عین نظم‌پذیری اوست و چون کارگر به خیر و صلاح خود واقف نیست، چنان چه بخواهد در این فرایند نظم‌پذیری دخالت داشته باشد، موجب بی‌نظمی شده، فضا را پرتنش می‌کند و نظم حاکم را به چالش می‌کشد. این گروه از کارفرمایان گفتگو با زیردست را امری نامعقول می‌دانند و همچون پدری بر همه‌ی جنبه‌های زندگی کارگران زیرمجموعه‌ی خود حکمرانی می‌کنند. نماینده‌ی کارگران این‌گونه می‌گوید: «در کشور ما آمرانه گفتگو کردن و مدیریّت را با فرماندهی اشتباه گرفتن و سرپیچی توسّط کارگران به صورت امری شده» (کمال، نماینده‌ی کارگران تهران، ۹۳/۷/۳۰).

یکی دیگر از نمایندگان کارگران درباره‌ی نگاه پدرانه به کار به‌عنوان یکی از موانع گفتگوی اجتماعی چنین می‌گوید: «تا زمانی که اراده نباشد نمی‌توان گفتگو کرد. تا زمانی که پدر بخواهد و پدرسالاری را بخواهد گفتگو شکل نمی‌گیرد. ما مثلاً ندیده‌ایم که از ما استفاده کنند. کارفرما دیدگاه ارباب- رعیّتی را می‌خواهد با یک دیدگاه پذیرفته‌ی جهانی (که برد- برد است) جدا کند» (علی، نماینده‌ی کارگران تهران، ۹۳/۷/۱۴). به‌نظر می‌رسد به عقیده‌ی این نماینده تا دیدگاه ارباب- رعیّتی در ذهن کارفرمایان ما وجود دارد و آن‌ها خود را پدری می‌دانند که مصلحت کارگران را بهتر از خودِ آنان درک می‌کنند، در این فضای کنشی، فرهنگ گفتگوی اجتماعی شکل نمی‌گیرد.

کارفرمایان، گفتگوی اجتماعی را غیرمتعارف می‌دانند و معتقدند عدم آشنایی کارگران با مسائل و مشکلات کارگری موجب طرد آن‌ها از تصمیم‌گیری برای منافعشان شده است. یکی از این کارفرمایان می‌گوید: «نماینده‌ی کارگر پیشنهاد خاصّی نداره. نماینده‌ی کارگر قبلی فکر می‌کرد باید همه چیز را با زور ببرد جلو و جلوی اداره کار هم با قلدری حرف می‌زد و بعد از یک سال فهمید چطور برخورد کند و این نماینده‌ی جدید را یک ماه نصیحت می‌کردم و می‌گفتم تا هر کجا قانونیه جلو بره» (اکبر، نماینده‌ی کارفرمایان کرمان، ۹۳/۶/۳). در مجموع می‌توان گفت کارفرما به‌عنوان پدری دل‌سوز و مقتدر، کنترل امور را با حفظ منافع کارگران توجیه کرده، گفتگوی اجتماعی را امری نامعقول و نوعی بازی کودکانه در فضای مدرن می‌داند که منافع طرفین را تهدید می‌کند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

کارگران نیز به‌عنوان کودکان نابالغ، نسبت به منافع خود ناآگاه دانسته شده، با این هژمونی از فضای گفتمانی طرد می‌شوند.

- تحلیل یافته‌ها بر اساس نظریّه‌ی طرد اجتماعی: گفتگو نوعی نخواهندگی و طرد به‌ویژه از سوی کارفرمایان است و به عبارتی نوعی کار غیرعقلانی تلقّی می‌گردد. در این راستا، کارفرمایان نه تنها گفتگو را نمی‌خواهند بلکه هر یک از هم‌صنفان آن‌ها در صورت تمایل به امر گفتگو، از سوی آنان طرد می‌شود. طرد اجتماعی نیز به معنای محروم شدن از مشارکت و گفتگو در نهادهای اجتماعی است؛ به عبارت دیگر کارفرما با ممانعت از هر نوع حضور فعّال کارگران در سرنوشت خود، آن‌ها را از مشارکت اجتماعی فعّال طرد و منزوی می‌کند. در این جا نیز کارفرما گفتگوی اجتماعی را امری نامعقول و خارج از اراده‌ی طرفین می‌داند؛ به‌عنوان نمونه، یکی از نمایندگان کارفرمایان اظهار می‌کند: «مسائل ارتباطی بین کارگر و کارفرما که از دست من و شما خارج است. هنوز به آن مرحله مثل کشورهای پیشرفته نرسیدیم و کاری از دست ما برنمی‌آید» (جابر، نماینده‌ی کارفرمایان قم، ۹۳/۶/۲۴).

کارگران نیز در این میدان آغشته به ایدئولوژی، خود زمینه‌ساز طرد اجتماعی می‌شوند و کارفرما یا حتّی نماینده‌ی کارگران نیز این طرد و نخواهندگی را با نخواستن کارگر یا عدم ظرفیّت او توجیه می‌کند؛ به‌عنوان مثال، یکی از نمایندگان کارفرمایان معتقد است: «کارگران دنبال منافع شخصی‌اند و به مشارکت برای کار جمعی و حلّ مشکلات کاری ندارن» (اکبر، نماینده‌ی کارفرمایان کرمان، ۹۳/۶/۳). نماینده‌ی کارفرمایان با بیان عدم اشتیاق کارگران به گفتگو و منافع جمعی، به تثبیت ایدئولوژیِ عدم شناخت کارگران از فضای گفتمانی «گفتگوی اجتماعی» کمک می‌کند. نمایندگان دولت نیز طرد شدن کارگران در گفتمان «گفتگوی اجتماعی» را ناشی از بی‌اطّلاعی و کم‌سوادی آن‌ها می‌دانند. به عقیده‌ی یکی از این نمایندگان، طردشدگی کارگر و نخواهندگی گفتگو گاهی ناشی از تضاد منافع است: «تضاد منافع کارگر و کارفرما در برخی موارد مانع از انجام گفتگوست به این صورت که حقوق و مزایای کارگر (مابه‌ازای دریافتی از بابت انجام کار) جزء هزینه‌های کارفرما منظور شده و به همین دلیل علی‌رغم تمایل کارگر به ازدیاد دریافتی، کارفرما سعی در کاهش هزینه‌های مربوطه دارد لذا تا اندازه‌ای شرایط برد- برد از بین می‌رود» (لاله، نماینده‌ی دولت در شیراز، ۹۳/۴/۳). نتیجه این که، نخواهندگی و طرد، تبدیل سوژه‌ی فعّال اجتماعی به ابژه‌ای منفعل است که خواسته یا ناخواسته کارگران در این فضای گفتمانی کنار گذاشته یا به قول فوکو طرد و به حاشیه رانده می‌شوند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

– تحلیل جامعه‌شناختی منفعت‌طلبی از عدم گفتگو: برخی اقتصاددانان نهادگرا معتقدند توسعه‌ی اقتصادی و بازار محصول کنش‌های طبیعی آدمیان نیست، بلکه نتیجه‌ی طرّاحی آن‌هاست. به تعبیر آدام اسمیت، جامعه‌ی سالم زمانی به‌وجود می‌آید که انسان‌ها به دنبال خیر و منفعت خود هستند. هرچه افراد جامعه به دنبال نفع شخصی خود باشند، برای جامعه نتیجه‌ی مطلوبی در پی خواهد داشت. در تقابل با این نظریّه، در زمینه‌ی گفتگوی اجتماعی نیز برخی کنش‌گران اجتماعی در محیط اقتصادی به این دلیل با همدیگر یا با دولت و برعکس به گفتگو نمی‌پردازند که در عدم گفتگو منفعت اقتصادی وجود دارد و عدم گفتگو را امری منفعت‌طلبانه می‌دانند. بنابراین خیر و منفعت شخصی را بر منفعت جمعی ترجیح می‌دهند و با این تفکّر، گفتگوی اجتماعی را به حاشیه می‌رانند؛ به‌عنوان نمونه، یکی از نمایندگان کارفرمایان می‌گوید: «نماینده به خاطر نفع خودش مانع سازش می‌شود» (مراد، نماینده‌ی کارفرمایان قم، ۹۳/۶/۲۴). به‌نظر می‌رسد در عدم سازش نوعی منفعت‌طلبی اقتصادی وجود دارد. نماینده‌ی کارفرمایان این عدم تمایل به گفتگو را با منفعت سیاسی مرتبط می‌داند: «من می‌خواهم یک مسؤولیّت بگیریم چند تا کارگر را تحریک می‌کنند. تمام تخطّی‌ها ناشی از عدم یکپارچگی مسؤولین است. اگر حدّ و مرز شناخته شده باشد، من مخالف ایجاد تشکّل کارگری نیستم» (امیر، نماینده‌ی کارفرمایان ساری، ۹۳/۱۱/۱۱). در تأیید این مطلب، نماینده‌ی کارگران نیز از تعطیلی عمدی بنگاه‌های اقتصادی سخن می‌گوید: «تعطیلی عمدی کارخانه‌های بزرگ برای استفاده از زمین آن‌ها برای ساخت‌وساز به دلیل سود فراوان این کار» (عظیم، نماینده‌ی کارگران تهران، ۹۳/۳/۴). می‌توان چنین استدلال کرد که سود ناشی از ورشکستگی و فروش زمین‌های کارخانه بهتر از حفظ بنگاه با گفتگو است. مصاحبه‌های انجام‌شده بیانگر آن بودند که طرفین گفتگو، منفعت شخصی را مانع گفتگوی اجتماعی و کنش جمعی دانسته، اظهار می‌کردند که بازیگران حوزه‌ی روابط کار در عدم گفتگوی اجتماعی، به دنبال نفع شخصی هستند و با استفاده از تنش میان کارگران و کارفرمایان، به بهترین نحو منافع اقتصادی، سیاسی و فردی خود را تأمین می‌کنند.

– تحلیل جامعه‌شناسانه‌ی فرهنگ حاکم بر روابط کار: فرهنگ کار به‌عنوان شیوه‌ی زندگی، نقشی بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. با نهادینه شدن فرهنگ کار، کار به‌عنوان یک ارزش تلقّی می‌شود و همه‌ی افراد جامعه در سطوح مختلف، کار کردن را در مسیر توسعه‌ی موزون جامعه دانسته، از طریق عملکرد صحیح به توسعه‌ی اقتصادی جامعه کمک می‌کنند. به گفته‌ی یکی از نمایندگان کارفرمایان: «اگر فرهنگ را توسعه دهیم و برای کار ارزش

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

قائل شویم نه حاشیه، مسائل و مشکلات حل می‌شود، گفتگو شکل می‌یابد» (شریف، نماینده‌ی کارفرمایان کرمان، ۹۳/۶/۴). آن چه در وجود کارکنان یک سازمان ارزش و نگرش تلقّی می‌شود و مورد پذیرش جمعی قرار می‌گیرد، فرهنگ کاری حاکم بر آن سازمان یا گروه را تبیین می‌کند. این فرهنگ می‌تواند خواهان گفتگو یا مانع گفتگوی اجتماعی شود. فرهنگ گفتگو و تعامل اجتماعی و مشارکت در کار نیازمند بسترسازی مناسب است. یکی از نمایندگان کارگران بستر نامناسب فرهنگی را چنین نقد می‌کند: «آن فرهنگی که کارگر و کارفرما حقوق همدیگر را به رسمیّت بشناسند، صورت نگرفته و کارفرما به دنبال سود و منفعت بیش‌تر و کارگران به دنبال پول بیش‌تر و کار کم‌تر هستند» (کمال، نماینده‌ی کارگران تهران، ۹۳/۷/۳۰). یکی از نمایندگان کارگران هم درباره‌ی عدم یادگیری فرهنگ کار این‌گونه می‌گوید: «فرهنگ اجتماعی ما از [حاصل] محیط خانواده است و یاد نگرفتیم که چطور گفتگو کنیم. مثلاً بین پدر با فرزند، محصل با معلّم، حکومت با مردم نوعی گفتگوی اجتماعی مدام صورت نمی‌گیره و تصمیم‌گیری در دولت‌ها بدون توجّه به مردم صورت می‌گیرد و این منجر به اعتراض مردم می‌گردد» (کمال، نماینده‌ی کارگران تهران، ۹۳/۷/۳۰). یکی از نمایندگان دولت نیز فرهنگ کلان جامعه را که بر فرهنگ کار اثرگذار است، چنین نقد می‌کند: «به نظر من در کشورمان فرهنگ گفتگو وجود نداره. وقتی در مجلس ما گفتگو صورت نمی‌گیره و افراد نماینده با هم درگیرند چه انتظاری از کارگران و کارفرمایان می‌توان داشت» (اصغر، نماینده‌ی دولت در کرمان، ۹۳/۶/۳).

فرهنگ حاکم بر روابط کار ما، انجام کار یدی را مذموم تلقّی کرده و سبب عدم مشارکت کارگران در محیط کار شده است. هم‌چنین، پرداخت بی‌برنامه‌ی منابع مالی به کارگران آن‌ها را از انجام کار بازمی‌دارد؛ به‌عنوان نمونه، یکی از نمایندگان کارفرمایان می‌گوید: «با بیمه‌ی بیکاری عادت می‌کنه به تنبلی» (حسام، نماینده‌ی کارفرمایان قم، ۹۳/۶/۲۴). این سخن را می‌توان چنین استنباط کرد که کارگران با تأمین آسان منابع مالی از طرف دولت، حاضر به مشارکت در محیط کار نیستند؛ فرهنگ مذاکره‌ی دسته‌جمعی نیز به وجود نمی‌آید و چانه‌زنی و گفتگوی اجتماعی نهادینه نمی‌شود. بر اساس فرهنگی که بر جامعه‌ی کارگری ما حاکم شده است، کارگران نه تنها حاضر به مذاکره با کارفرما نیستند، بلکه او را رقیب خود به‌شمار می‌آورند و کارفرما نیز جایگاه خود را بالاتر از مذاکره با کارگران می‌داند؛ به‌عنوان مثال، یکی از نمایندگان دولت می‌گوید: «از بین بردن فرهنگ همیشه مظلوم کارگر و همیشه ظالم بودن کارفرما در مراجع حلّ اختلاف، چون در ذهنیّت هیأت‌ها این رواج دارد، رأی دوبله صادر کردن علیه کارفرما احساس گناه به آن‌ها دست نمی‌دهد»

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

(مختار، نماینده‌ی دولت در شیراز، ۹۳/۴/۲). نگاه بدبینانه به کار و سرمایه، نوعی فرهنگ ضدّ کار و مشارکت را در بنگاه‌های اقتصادی ایجاد کرده است؛ به‌گونه‌ای که این فرهنگ، کار را نوعی ضدّ ارزش و کارفرما را نوعی غاصب می‌داند. طبیعتاً در چنین فضایی، گفتمان فرهنگی گفتگوی اجتماعی مجالی برای رشد و گسترش و نهادینه شدن نمی‌یابد. از سوی دیگر، فرهنگ جامعه و رسانه‌ها نیز در سطح کلان زمینه‌ساز تنش در جامعه هستند و طبیعی است که فرهنگ روابط کار در سطح کلان و گفتگوی اجتماعی در سطح خرد نیز متأثّر از این فرهنگ است.

– تحلیل اجتماعی عمومی شدن فرهنگ تضاد و فقر معرفتی نیاز به گفتگو: فرهنگ عدم گفتگو در کنش روزمرّه‌ی ما امری عادی است. درگیری کارگران با مسائل و مشکلات معیشتی، درگیری کارفرمایان با مسائل اقتصادی بنگاه و تضاد منافع سبب شده است تا عدم گفتگو در محل کار امری عادی، تلقّی و توصیف شود؛ چنان‌که بسیاری از نمایندگان کارگران یا کارفرمایان و حتّی دولت اعلام می‌کردند که گفتگو به دلیل تضاد منافع در محل کار بی‌معنی است و طبیعی است که گفتگویی صورت نگیرد. اینان تضاد را جزئی از شرایط کار بنگاه‌های صنعتی می‌دانستند. به‌عنوان نمونه، به عقیده‌ی یکی از نمایندگان کارگران: «کارفرما با کارگر تعامل ندارد. دنبال این هستند که سر قانون کلاه بگذارند» (حسن، نماینده‌ی کارگران کرمان، ۹۳/۶/۴). نماینده‌ی کارفرمایان نیز این‌گونه بر این ادّعا صحّه می‌گذارد: «همه‌ی بحث ما سر پوله. این که بگیم همه با هم خوب هستن، این منطقی نیست. دعوا بر سر پوله و اختلاف ایجاد می‌کنه. این که تعامل داشته باشیم، چیزی حل نمی‌شه» (نظیر، نماینده‌ی کارفرمایان کرمان، ۹۳/۶/۶). نماینده‌ی کارگران هم با اشاره به عادی بودن تعارض و اختلاف در محیط کار، حقّ شکایت در مراجع حلّ اختلاف را از حقوق طبیعی کارگران می‌داند و می‌گوید: «حقّ شکایت از ابتدا حقّ قانونی در تمام دنیاست. این بدترین حالت است که کسی شکایت نکند. ما باید با شیوه‌های درست اقتصادی، اقتصاد را به صورتی درآوریم که همه راضی باشند و الّا محیط پرتنش است و طبیعی است که شکایت می‌کنند. مثل این است که در کلانتری را ببندند و بگوییم شکایت نداریم و افراد باید با تعامل فرهنگی مشکل خود را حل کنند» (کمال، نماینده‌ی کارگران تهران، ۹۳/۷/۳۰). می‌توان گفت کارگران و کارفرمایان ما هنوز درک درستی نسبت به گفتگوی اجتماعی پیدا نکرده، گفتگو را فقط در پرداخت یا عدم پرداخت حداقل‌های قانونی خود می‌دانند و منافع مادی را یگانه منبع ایجاد تضاد به‌شمار می‌آورند. اگرچه ایجاد تضاد در محیط کار طبیعی است، امّا استفاده‌ی طرفین گفتگو از این منابع متضاد در

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

جهت مثبت فراگرفته نشده و آن‌ها با گفتمان تضاد، عدم فراگیری گفتگوی اجتماعی را توجیه می‌کنند؛ چنان‌که گویی در کنش زیسته‌ی خود هیچ‌گونه گفتگوی اجتماعی را تجربه نکرده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج میدانی تحقیق فوق برآیند این امر است که فرهنگ حاکم بر روابط کار ما فرهنگی نابه‌هنجار، پرتنش و تضادآمیز است. در این فرهنگ، گفتمان «گفتگوی اجتماعی» به حاشیه رانده یا امری ثانوی تلقّی می‌شود. تجربه‌ی زیسته و مشاهدات میدانی محقّق بیانگر آن است که گفتگوی اجتماعی یا تضادها و تجمّعات ناشی از کار، در مسائل اقتصادی و رفاهی تجلّی یافته، به سیاست تسرّی نمی‌یابد و نشانی از همراهی سیاسی کارگران و کارفرمایان در حمایت از هم‌صنفان خود دیده نمی‌شود یا این همراهی اندک است. نوع شغل اعمّ از معدن و ... نیز این کنش را تغییر نداده و تعاملات صنفی در نهایت تحت نظارت حاکمیّت سیاسی و عملکرد ضعیف تشکّلات، میدانی برای نهادینه کردن گفتگوی اجتماعی نیافته است.

توصیف و فهم یافته‌ها نشان می‌دهد که در حال حاضر از یک‌سو، وجود تشکّل‌های مختلف کارگری و کارفرمایی و عدم هماهنگی در میان آن‌ها، عدم تمرکز در میان تشکّل‌های کارگری و کارفرمایی و دست‌نیافتن به یک دستور مشترک، عامل مهمّی در عدم برقراری گفتگوی اجتماعی در محیط کار است. از سوی دیگر، با استفاده از نظریّه‌ی گفتمان می‌توان اظهار کرد که تولید و درک مختلف معنایی از گفتگوی اجتماعی از سوی کنش‌گران مختلف در محیط کار صنعتی نیز سبب کنش‌های متفاوت و متعارضی شده که گفتگوی اجتماعی را با چالش مواجه کرده است. هم‌چنین یافته‌ها نشان می‌دهد که نگرش پدرسالارانه‌ی کارفرمایان به کارگران، وجود گفتگوی اجتماعی را به ضرر منافع جمعی می‌داند و تشکّلات مختلف کارگری نیز قادر نیستند درباره‌ی مسأله‌ی مشترک خود به اجماع برسند. همین امر، موجب طرد گفتگوی اجتماعی شده است. به‌علاوه، منفعت‌طلبی کارفرمایان سبب شده تا هیچ تفویض اقتداری از سوی آن‌ها به کارگران در محیط کار صورت نگیرد. به‌نظر می‌رسد که کنش‌های دو طرف بر اساس اصل کنش عقلانی و منافع جمعی انعکاس یافته و اصل گفتگوی اجتماعی را نقض کرده است و به جای آن که هر دو طرف بخشی از منافع خود را معطوف به طرف دیگر نمایند تا منافع مشترک به حداکثر برسد، درصدد به حداکثر رساندن منافع خود هستند؛ پدیده‌ای که به آن تنش و تضاد در روابط سازمانی و

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

صنعتی گفته می‌شود. از سوی دیگر، گفتگو تنها در موارد اجبار (اورژانسی) امکان صورت‌بندی می‌یابد و گفتمان «گفتگوی اجتماعی» جز در شرایط اجبار مشروعیّت پیدا نمی‌کند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

منابع

۱. انصاری، منصور (۱۳۸۴) **دموکراسی گفتگویی**، تهران: مرکز.

۲. بهشتی، جعفر (۱۳۸۹) **روابط صنعتی و روابط کار**، تهران: نگاه دانش.

۳. بهیان، شاپور (۱۳۸۸) «حاجی‌آقا، برساخته‌ای گفتمانی یا نمونه‌ی نوعی بورژوازی ملّی»، **جامعه‌شناسی هنر و ادبیّات**، سال اوّل، شماره‌ی ۲.

۴. ساروخانی، باقر (۱۳۷۳) **روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی**، تهران: صراط.

۵. عابد سعیدی، ژیلا و امیرعلی‌اکبری، صدیقه (۱۳۸۴/۲۰۰۵) **روش تحقیق در علوم پزشکی و بهداشت**، تهران: سالمی.

۶. مهرعلی‌زاده، (۱۳۸۴) **جهانی شدن، تغییرات سازمانی و برنامه‌ریزی توسعه‌ی منابع انسانی**، اهواز: دانشگاه شهید چمران.

۷. نصرتی، حسین (۱۳۸۷) **گفتگوی اجتماعی**، تهران: مؤسّسه‌ی کار و تأمین اجتماعی.

8. Boswell C, Cannon Sh. (2007), **Introduction to Nursing Research, Incorporating Evidence-Based Practice**. Boston: Jones and Bartlett.P. 7, 341-196.

9. Cooper, R. and Burrell, G. (1988), Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis, **Organization Studies**, Vol. 9, No. 1.Pp 112-91.

10. Creswell, J.W. (1994), **Research Design: Qualitative and Qualititive Approaches**. Thousand Oaks: Sage Publication.

11. Donaldson, L. (1985), **a: American Anti- Management Theories of Organizations**. Cambridge: Cambridge University Press.

12. Foucault, M. (1977), **Madness and Civilization**. New York: Vintage.

13. Grint, Keith. (1998), **the Sociology of Work** .Polity Press in Association with Black Well Publisher Ltd.

14. Halcomb EJ, Gholizadeh L, Digiacomo M, Phillips J, Davidson PM. (2007), Literature Review: Consideration in Undertaking Focus Group Research with Culturally and Linguistically Diverse Group. **J Clin Nurs**. 16(6): 1011-1000 .

15. Handy, C.B. (1985), **Understanding Organization**. Harmonds Worth; Penguin.

16. Hassard, J. and Sharifi, S. (1989), **Corporate Culture and Strategic Change**.

17. Hesse-Biber SN, Leavy P. (2008), **Handbook of Emergent Methods**. New York; London: Guilford.

18. House, R., Javidan, M., Dorfman, P. (2001), Project Globe: an Introduction. **Applied Psychology: an International Review**. 50 (4): 489-505.

19. Iles, B., & Huberman, M. (1984). **Qualitative Data Analysis: a Source Book of New Methods**. Beverly Hills, CA: Sage.

20. International Labour Conference. (2013), Social Dialogue, **102 nd Session, Sixteen -Item on the Agenda**.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]

21. International Labour Organization. (2013), **Labour Dispute Systems, Guidelines for Improved Performance**.

22. Kuruvilla, Sarosh. (2006), Social Dialogue for Decent Work. **Discussion Paper Series** No. ۱۴۹International Institute for Labour Studies.

23. Kurvilla, Sarosh C, &Verma, Anil. (2006), **International Labor Standards, Soft Regulation, and National Government Roles**, Cornell University ILR School.P8.

24. Moussa Oumarou. (2013), National Tripartite –Social Dialogue, International Labour OrganizationNational Tripartite Social Dialogue, **an ILO Guide for Improved Governance**, International Labour Organization.

25. Onwuegbuzie AJ, Collins Kmt. (2007), A Typology of Mixed Methods Sampling - **Designs in Social Science Research**. Qualitative Report; 12(2) 316-281.

26. Pollard, S. (1965) **the Genesis of Modern Management**. London: Edward Arnold.

27. Presser, H.B. (1997), Demography, Feminism. And The Science – Policy Nexus, **Population Development Review**, 23(2) 331-295.

28. Sheridan, A. (1980), **Michel Foucault: The Will to Power**. London: Tavistock .

29. Sievers, B. (1984), Motivation as a Surrogate for Meaning, Arbeitspapiere Des - Fachbereichs Wirtscaftswissenschaft, No.81. Wuppertal Bergische Universitat. -Quoted In Alvesson. M. (1987), **Organization Theory and Technocratic Consciousness**. Berlin: De Gruyter.

30. Streubert Speziale HJ, Carpenter Rinaldi D. (2007), Qualitative Research in - Nursing, **Advancing the Humanistic Imperative**. 4th Ed. Philadelphia: Lippincott-Williams &Wilkins; P 41-38.

31. Wong LP. (2008), Focus Group Discussion: A Tool for Medical Research. **Singapore Med J**; 49(3): 256-260.

32. Woodward, J. (1958), **Management and Technology**. London: HMSO.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-19]