

تحلیل جامعه‌شناسی گفتگوی اجتماعی در ایران با تأکید بر نقش جوانی در روابط کار

دکتر علی اصغر سعیدی^۱، دکتر منصور حقیقتیان^۲ و مهدی حسین‌آبادی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۰/۱۴

تاریخ وصول: ۹۳/۶/۱۵

چکیده:

هدف اصلی این مقاله، مطالعه شدت تأثیر جوانی بعنوان فرایند بیولوژیکی - بلوغی در چرخه‌ی زندگی بر روابط کارگری و کارفرمایی در محیط کار می‌باشد. به عبارت دیگر این سؤال مورد تحقیق قرار گرفته است که آیا جوانی تأثیری بر ایجاد گفتگوی اجتماعی سه جانبه (کارگر، کارفرما و دولت) در محیط کار خواهد گذاشت؟ یا خیر؟ این تحقیق میدانی که به روش تحقیق کیفی و به منظور تحلیل جامعه‌شناختی گفتگوی اجتماعی کارگران جوان با کارفرماها انجام گرفته است؛ تأثیر بلوغ جوانی را در تشبیت تنش‌های کارگری و کارفرمایی و یا شدت آنها مطالعه می‌کند. یافته‌های روایتی از مصاحبه‌شوندگان (نمایندگان کارگران و کارفرمایان در استان‌های تهران، قزوین و خوزستان) بعنوان گواه برای پاسخ به این سؤال مورد استفاده قرار می‌گیرد که آیا جوانی به مثابه عامل زیرین و اساسی در فرایند بیولوژیکی - بلوغی مانع گفتگوی اجتماعی در محیط کار هستند یا خیر؟ نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که گرچه عامل بیولوژیکی - بلوغی نیز می‌تواند در این گفتگو و تعامل خلل وارد کند ولی عوامل تعیین‌کننده‌ی دیگری نظیر عوامل نهادی، اجتماعی، فرهنگی، علی‌الخصوص شرایط اقتصادی و معیشتی کارگران بیشتر از هر عامل دیگر، گفتگوی اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده و به عبارتی گفتگوی اجتماعی را به حاشیه رانده است.

مفاهیم کلیدی: جوانی، گفتگوی اجتماعی و سه جانبه‌گرایی، فرایند بیولوژیکی - بلوغی

^۱ دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه تهران saeidi@ut.ac.ir

^۲ دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان mansour_haghighatian@yahoo.com

^۳ دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان (نویسنده‌ی مسئول)
mha1357@yahoo.com

مقدمه و بیان مسأله

هدف اصلی این تحقیق مطالعه‌ی نقش و تأثیر جوانی به مثابه فرایندی بیولوژیکی بلوغی در چرخه‌ی زندگی بر روابط جمعی افراد در حوزه‌ی کارگری و کارفرمایی و گفتگوی اجتماعی در محیط کار است. نقش جوانان بعنوان گروهی که با شور، علاقه و احساس مرحله‌ای از چرخه‌ی زندگی را می‌گذرانند که ممکن است بر گفتگو و مذاکره در مورد منافع گروهی تأثیر داشته باشد. در تحقیقات جامعه‌شناسی - روانشناسی بعنوان عامل زمینه‌ای و یا زیرین مورد توجه بوده است. به عبارت دیگر، این مسأله بدیهی تلقی می‌شود که در چرخه‌ی زندگی دوره‌ی جوانی، دوره‌ای است که افراد جوان کمتر به منطقی که اساس انجام گفتگو است تن در می‌دهند. بنابراین بین نمایندگان کارگران جوان و میانسال با کارفرمایان که هر کدام در مرحله‌ی خاصی از چرخه‌ی زندگی قرار دارند، تصمیمات متفاوت اتخاذ می‌شود که ناشی از قرار گرفتن آنها در موقعیت بیولوژیکی خاصی در گروه‌های سنی مختلف است. در این تحقیق با استفاده از روش تحقیق کیفی و با تکنیک‌های چون مصاحبه‌ی عمیق و مطالعه‌ی اسنادی به تحلیل خوانش جوانان و نحوه‌ی تعامل کارگران جوان با کارفرمایان می‌پردازیم.

همان‌طور که از تحقیقات گذشته بر می‌آید: در تمام جوامع دولت‌ها توجه خاصی به نیازها، علایق و باورهای جوانان دارند، به همین منظور تحقیقات گسترده‌ای را جهت شناسایی و رفع نیازها و مطالبات جوانان انجام می‌دهند. بر این اساس ما برای شناخت علاقه‌مندی جوانان، بخصوص در حوزه‌ی روابط کار بین کارگران جوان و کارفرمایان نیاز به تحقیق و بررسی داریم. دولت نیز در گفتگوی اجتماعی سه جانبه باید بر نقش نیازهای کارگر جوان به مثابه عاملی که با نیازهای سایر کارگران ممکن است متفاوت باشد توجه نماید. اهمیت نقش و نیازهای جوانی در فرایند روابط کار با کارفرمایان نظریه‌ای است که باید در گفتگوی سه جانبه مورد توجه قرار گیرد. در عین حال، این روابط کار صنعتی در حقیقت یک نظام اجتماعی است که در آن گروهی از افراد با زمینه‌های فکری، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متفاوت برای رسیدن به هدف‌های مشترک با هم همکاری می‌کند. در این نظام اجتماعی تعامل اعضاء برای رسیدن به هدف مشترک ضروری است و روابط کارگران و کارفرمایان علی‌الخصوص جوانان در سازمان نه فقط بر اساس تعامل با رویدادهای مستقیم و بی‌واسطه شکل می‌گیرد، بلکه تحت تأثیر تعامل نیروهای محسوس و ناپیدای سازمان نیز قرار خواهد گرفت و این امر بر اساس ادراکاتی است که افراد از کارگران جوان در جنبه‌های گوناگون سازمانی (روابط صنعتی) دارند. با توجه به آنچه که

گفته شد نقش جوانی بعنوان عامل زیرین در نظریه‌های اجتماعی به حاشیه رانده می‌شود چون تأثیر چندانی بر فرایند روابط کار نمی‌گذارد.

امروزه جهان با ورود به قرن ۲۱ با تحولات عظیم و پی‌درپی در حوزه‌ی کار و اشتغال روبرو است. تحولاتی که دانش‌ها و نیازهای جدیدی را به وجود آورده، نیازهای که از یک طرف به رفاه بیشتر افراد منجر می‌شود و از طرف دیگر بر مشکلات آن‌ها و تنش‌های ناشی از کار می‌افزاید. این تحولات روز به روز بار مسئولیت و وظایف مدیران و کارگران جوان را برای گفتگوی اجتماعی سنگین‌تر کرده است. از این رو توجه به گفتگوی اجتماعی بین کارگر جوان و کارفرما و تلاش برای بهبود آن با توجه به شرایط که سازمان یا بنگاه اقتصادی در آن قرار دارد یکی از ملزومات اساسی است.

از طرف دیگر خیل عظیمی از نیروی شاغل در کشور ما را جوانان تشکیل می‌دهند؛ بر اساس آمارگیری نیروی کار در سال ۱۳۹۱ از بین جمعیت فعال کشور (۲۳۴۷۶۴۶۲ نفر) و جمعیت شاغل (۲۰۶۲۸۲۲۵ نفر)، تعداد (۵۱۹۲۸۸۰ نفر) از جمعیت شاغل را جوانان یعنی سنین بین ۲۰-۲۹ سال را تشکیل می‌دهند (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۲). این آمار بیانگر این است که در حدود ۲۵ درصد جمعیت شاغل در کشور ما را شاغلان جوانان تشکیل می‌دهند، که اهمیت توجه به مسائل و مشکلات این قشر عظیم جوانان در محیط کار را بعنوان سرمایه‌ی انسانی فعال و پویا، چند برابر می‌کند.

امروزه سرمایه‌ی انسانی جوان، به یکی از چالش‌های مهم سازمان یا بنگاه‌های اقتصادی تبدیل شده است. این سرمایه‌ی انسانی و کارگری هستند که سازمان‌ها را به سر منزل مقصد می‌رسانند و رضایت آنان از شغلشان، باعث تحقق این اهداف می‌گردد. با توجه به اینکه کارگران جوان باید در محیط کار خود برای دستیابی به اهداف کلی بنگاه اقتصادی اقدام نماید، شرایط و ویژگی‌های جو سازمانی (برای تعامل و گفتگو) می‌تواند در رضایت شغلی و در نتیجه تحقق اهداف سازمانی مؤثر باشد (میرکمالی، ۱۳۸۰: ۵۳).

بنابراین ایجاد گفتگوی اجتماعی مؤثر می‌تواند جوی مناسب را برای رشد و پرورش کارگران علی‌الخصوص جوانان کارگر در سازمان‌ها یا بنگاه‌های اقتصادی فراهم و آن‌ها را تشویق نماید تا بهترین عملکرد را داشته باشند. اتخاذ رویکرد مدیریتی مناسب نیز در این خصوص اهدافی از قبیل توسعه‌ی منابع انسانی و ایجاد اصلاحات لازم برای بهسازی منابع انسانی، تشخیص انتظارات آینده‌ی کار، تعیین معیارها و منابع برای اصلاح فرایندهای سازمانی، ایجاد انگیزه بیشتر و ... در سازمان یا محیط کار را در پی دارد (آرمسترانگ، ۱۳۸۶: ۴۲).

بنابراین جو سازمانی یا روابط کار مناسب می‌تواند در ایجاد انگیزش و بهبود روحیه‌ی کارگران جوان و مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها و افزایش خلاقیت و نوآوری مؤثر، به عنوان منبع مهم در تأمین رضایت شغلی کارگران جوان محسوب شود و بالعکس؛ بنابراین تغییر در بخشی از جو سازمانی می‌تواند منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه‌ی انجام کار و عملکرد کارکنان گردد (ثابتی، ۱۳۷۹: ۴۲).

بی‌شک آنچه از محیط کار یک محیط ایده‌ال و مطلوب می‌سازد احساس کارگران جوان نسبت به محیط کار و مشارکت و گفتگو با کارفرمایان است. از این‌رو تحقیق حاضر به دنبال "تحلیل جامعه‌شناختی گفتگوی اجتماعی بین کارگران جوان و کارفرمایان" است تا به بررسی دیدگاه‌های نمایندگان کارگران علی‌الخصوص کارگران جوان نسبت به کارفرمایان و تعامل یا عدم تعامل با آن‌ها بپردازد. یافته‌های این مقاله نگرش بدبینانه موجود نسبت به مقاومت جوانان در گفتگوی اجتماعی با کارفرمایان در محل کار را به چالش کشانده است و موانعی از قبیل شرایط کلان اقتصادی، شرایط بنگاه اقتصادی، فرهنگ سازمانی و کار و ... که در کنار ضرورت توجه به جوانان و عدم طرد شدگی آنها در فرایند گفتگوی اجتماعی، محیط کار را تولید و بازنمایی می‌کند و شیوه‌ای متفاوتی از حضور جوانان در محل کار ارائه می‌دهد.

در نهایت می‌توان گفت: در تحقیقات گوناگون در خصوص گفتگوی اجتماعی جوانان در محیط کار، مواردی از پیشینه‌های نظری وجود دارد که در زیر به آنها اشاره می‌کنیم. بیان پیشینه‌ی تحقیق بیشتر جهت آشنایی با موضوع است. از طرفی به علت ماهیت کیفی این پژوهش، محققین با یک رویکرد نظری خاص و مشخص به بررسی موضوع پرداخته‌اند، بلکه با تکیه بر مصاحبه‌های عمیق و کیفی به دنبال کشف فرضیه‌ها و درک تجربه‌ی زیسته‌ی جوانان در محیط کار بوده‌اند. اگر چه در مرحله‌ی تحلیل داده‌ها، پیشینه‌ی نظری موضوع بعنوان یک چهارچوب مورد استناد قرار گرفته است.

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

تحقیقات داخلی مبحث جوانان را در حوزه‌های مختلفی از جمله فراغت، شهری و ... بررسی نموده‌اند اما تحقیق خاصی در رابطه با وضعیت جوانان در روابط کار صنعتی ایران صورت نگرفته است؛ لذا محققین به بررسی پیشینه‌ی تحقیق خارجی در این خصوص اکتفا نموده‌اند.

ب) تحقیقات خارجی

پژوهش‌های اندکی با موضوع "گفتگوی اجتماعی جوانان در محیط کار" انجام شده است؛ بنابراین محقق در پیشینه‌ی تحقیق به دو حوزه‌ی جداگانه‌ی گفتگوی اجتماعی و جوانی و تأثیر آن در محیط کار پرداخته است، تا با ترکیب این دو دیدگاه (روانشناسی، جامعه‌شناسی) به صورت دقیق‌تر و جامع به بررسی موضوع بپردازد.

به گونه‌ای که لورد موندیود در سال (۲۰۱۴)، در تحقیقی با عنوان "بازسازی گفتگوی اجتماعی و ترویج سازمان فراگیر بعنوان یک ابزار برای نوآوری اجتماعی در زمان بحران" در پی بررسی زمینه‌ی ایجاد مشکلات محیط اجتماعی و اقتصادی و تأثیر آن بر سیاست‌های برابری در زمینه‌ی اشتغال است. این مطالعه بر روی نیاز به تعریف و توانمندسازی کنشگران اجتماعی - مخصوصاً نمایندگان کارگران - برای الف) یک نوآوری اجتماعی و ترویج مؤسسات؛ ب) فرایندی برای ابراز و بیان آنچه که اکنون "تبعیض مدرن" در محیط کار شناخته می‌شوند؛ ج) کار برای افراد ناتوان یا معلول یا حاشیه‌ای (از جمله جوانان)؛ د) اتخاذ سیاست حمایتی برای هماهنگی کار با زندگی شخصی است.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رشد و توسعه‌ی گفتگوی اجتماعی و ترویج سازمان‌های فراگیر، پاسخی ارتجاعی برای محدود کردن نتایج منفی هستند. شرکای اجتماعی، نقش و مسئولیت مهمی برای بیان انگیزه در مراحل تطبیق کاری کارگران با ناتوانیشان در محیط کار به منظور جلوگیری از تبعیض‌های مدرنی که در محیط کار اتفاق می‌افتد دارند. این تبعیضات شامل تبعیض جنسی، نژادی و سنی ... می‌باشد. سرانجام اینکه ترویج یک فرهنگ منحصر به فرد در محیط کاری نتیجه‌ی یک تلاش دسته‌جمعی برای رسیدن به هدف مورد نیاز است. به منظور بالا بردن نقش شرکای اجتماعی باید به آنها کمک کرد تا تنوع را با نیاز کارگران تطبیق داده تا بتوانند علیه محرومیت اجتماعی بجنگند و برابری را در زندگی کاری توسعه دهند (موندیود و دیگران، ۲۰۱۴: ۱۲۹-۱۲۲).

جويس آبرس (۲۰۱۳)، در تحقیق دیگری بیان می‌کند، ما به گفتگویی همراه با عمل نیاز داریم. او قصد نشان دادن ارتباط واقعی برای نزدیک کردن مباحثه و عمل شرکای سه جانبه دارد، که نتیجه‌ی آن ایجاد فعالیت‌های واقعی برای تداوم مسئولیت بیشتر سهام‌داران در تصمیم‌گیری برای ساختن سیاست مناسب می‌باشد. هدف بهبود وضعیت گروه‌های آسیب‌پذیر جامعه (از جمله زنان، معلولین، جوانان و ...) با ارائه‌ی کار شایسته برای آنهاست؛ بنابراین، شرکای سه جانبه پاسخگوی مراقبت برای اصلاح زندگی بسیاری از مردم هستند و اتحادیه‌های کارگری برای موفقیت در پیاده‌سازی کار شایسته

همراه با گفتگوی اجتماعی (برای افراد حاشیه‌ای و ناتوان) به یک برنامه‌ی طولانی مدت نیاز دارند (جویس آیرس، ۲۰۱۳).

همان‌گونه که از تحقیقات سازمان بین‌المللی کار (۲۰۱۲)، بر می‌آید برای شکل‌گیری چارچوب گفتگوی اجتماعی سه جانبه‌ی ملی: دولت و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و دیگر سهام‌داران تأثیر بسزایی در گفتگوی اجتماعی دارند، به گونه‌ای که آنها به تبادل اطلاعات، مشاور و مذاکره (کارگران جوان با کارفرمایان) در محیط کار می‌پردازند. هر یک از این فرایندهای گفتگوی اجتماعی می‌تواند غیر رسمی و ویژه یا رسمی و نهادینه باشد. هر یک یا تمام رویکردها را می‌توان به صورت مناسب برای هر کشور ویژه پیش‌بینی کرد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۲: ۹۱).

اکثر مطالعات این سازمان نشان می‌دهد که مبادله‌ی جمعی در استخدام و بکارگیری جوانان، اندک و اساساً در اروپا صورت می‌گیرد. بررسی اخیر از توسعه و پیشرفت (برای هر دو مبادله‌ی جمعی و فردی) نشان می‌دهد که بعضی از توافقات مربوط به سیاست‌ها و بررسی‌ها، زمینه‌های بکارگیری کارگران جوان را ایجاد و تشویق می‌کند، بطور مثال: اتخاذ سیاست‌ها برای دوره‌ی انتر و کارآموزی (در فرانسه و آلمان)، ثبات استخدام برای کارگران از جمله جوانان (در آلمان، ایتالیا و لهستان) شرایط و وضعیت استخدام برای کارگران جوان، مثل لغو یا جریمه، پرداخت دستمزد به جوانان یا حداقل دستمزد و افزایش پرداخت حقوق و مزایا (در استرالیا، کانادا و دانمارک) و آموزش (در سوئد). در این تحقیقات آمده است که بی‌شک باید مبادله‌های جمعی در سراسر دنیا در خصوص جوانان صورت گرفته و پررنگ‌تر شود، در این راستا سازمان بین‌المللی کار نیز می‌تواند نقش مهمی را ایفا کند. هدف استراتژیک سازمان بین‌المللی کار، بهبود بخشیدن به گفتگوی اجتماعی و سه جانبه‌گرایی بوده و این امر ابزاری برای دستیابی به دیگر اهداف است. در این راستا سه هدف استراتژی سازمان بین‌المللی کار را می‌توان، ارتقاء و درک اصول و حقوق اصلی کار، ایجاد فرصت‌های بهتر برای زنان و مردان و جوانان برای اطمینان از کسب درآمد، استخدام، افزایش پوشش و مؤثر بودن حمایت اجتماعی برای همه دانست (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳: ۹۷).

از طرف دیگر تحقیقاتی هم در خصوص وضعیت بیولوژی جوانان و تأثیر آن در گفتگوی اجتماعی جوانان در محیط کار و زندگی، انجام گرفته است. بحث جوانی به مثابه نیروی اجتماعی، فرهنگی، سیاسی از اواسط دهه‌ی ۷۰ شمسی به بعد ظهور کرد و ابعاد گسترده‌ی آن سبب شد تا در ایران نیز همانند سایر کشورهای در حال توسعه با مسائل مختلفی در حوزه‌ی جوانان مواجه شویم. این مسائل را می‌توان ناشی از ماهیت برخوردهای

متنوع آن با مدرنیته دانست. مدرنیته تداوم تاریخی و ساختار نسلی را در کشورهای صنعتی و هم در کشورهای در حال توسعه سست کرده است. در این میان نیازهای جوانان به یکی از مسائل اصلی تبدیل شده‌اند. این امر از یک طرف تمایزات مهمی را در درون جامعه و محیط کار ایجاد کرده و از طرف دیگر، گروه‌های مختلفی را در شبکه‌های درون کارگاه درگیر کرده است. امروزه سرعت تغییرات اجتماعی موجب شده است که روابط و پدیده‌های اجتماعی و کارکردهای آن‌ها، دگرگون و بسیاری از عرف‌ها و هنجارهای گذشته تغییر و یا از بین رفته و ضمانت اجرای آن کمرنگ‌تر شود و از طرفی جایگزین مناسب و نهادینه‌ای برای آن‌ها معرفی نشود. جامعه‌پذیر کردن، سهولت فرهنگ‌پذیری جوانان در محیط کار، ترغیب به پذیرش فاکتورهای اجتماعی، جلوگیری از هنجارشکنی و دادن قدرت تحلیل به جوانان، ایجاد سرگرمی و اطلاع‌رسانی بخشی از موضوعاتی است که جوانان را مورد خطاب قرار می‌دهد (میرزاخانی، ۱۳۸۹).

از آنجا که جوانی به مثابه دوره‌ای مهم در چرخه‌ی زندگی، دوره‌ی است که همزمان فرد را از جهاتی دچار تنش می‌کند لذا رویارویی با چالش‌های نظیر هویت، مقابله با فشارهای انسانی و اجتماعی (از قبیل فشارهای ناشی از محیط کار) و سازگاری موفقیت‌آمیز با مسائل جوانان (از جمله محیط کار) مشکل‌تر است (بیابانگرد، ۱۳۷۸).

بنابراین بر طبق سنت دیرین، بررسی‌ها نشان می‌دهد که علایق، گرایش‌ها، پسندها و رویکردهای سیاسی با افزایش سن تغییر می‌یابد. در نگرش روان‌شناختی به ویژه در نگرش چرخه‌ی باز زاینده‌ی تولد، کودکی، بلوغ، تولید مثل، کهنسالی و مرگ ریشه دارد. این سنت از استعاره‌های روانشناسی و تحلیل اجتماعی وام می‌گیرد. راپاپورتز (۱۹۷۵: ۱۴) استدلال می‌کند که "فرایند بیولوژیکی - بلوغی" زیربنای تمایز طبقاتی، جنسیتی، نژادی و خرده فرهنگی است، از جمله‌ی بالا می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که این تمایزات به روابط کار شکل می‌داد و پایه‌ای زیست‌شناختی دارد که با رویکردهای عاملیت تعارض‌هایی دارد. رویکرد عاملیت بر نقش پیکار آگاهانه نه کمیابی و الزام اخلاقی در شکل‌گیری (روابط کار) تأکید دارد، از طرفی دگرگونی بازار کار رابطه‌ی جوانان با این مرحله از چرخه‌ی عمر را تغییر داده به ویژه روند افزایش انعطاف‌پذیری در الگوهای کار، گسترش اشتغال موقت و افزایش کار پاره‌وقت، گذار از مرحله‌ی جوانی به بزرگسالی را پیچیده کرده است، رابطه‌ی جوانان و بازار کار زیر سایه‌ی عدم قطعیت چندگانه قرار گرفته است. روجک (۱۳۸۸): ۱۸۷-۱۸۶). در این خصوص فیدرستون (۱۹۸۷) درباره‌ی طرح چرخه‌ی فراگیر عمر، شامل تحولات روان‌شناختی مبتنی بر نظریه‌ی مراحل، هشدار داده و مطرح می‌کند که موقعیت

فرد در چرخه‌ی عمر تحت تأثیر مناسبت‌ها و عواملی مانند طبقه، جنسیت، قومیت، خرده فرهنگ و مذهب و سن، تغییرات چشمگیری می‌یابد. به نظر او، پژوهشگران باید در بررسی شکل‌گیری هویت و چرخه‌ی عمر، مدل زیست‌شناختی یا بیولوژیکی - بلوغی را با مدل نهادی - اجتماعی متوازن کنند. مدل اخیر به تحولات تاریخی در مسیر عمر حساس است و با استفاده از آن می‌توان تبعیض سنی علیه افراد را بررسی کرد (روجک، ۱۳۸۸: ۱۹۲-۱۸۶).

در مقابل جامعه‌شناسان، بیشتر مواقع جوانی را در ارتباط با گذاره‌های نهادی تعریف می‌کنند. الگوی گذار جوانی به ویژه در کمک به فهم ساخت‌یابی دوباره‌ی جوانی که در ربع قرن اخیر قرن بیستم رخ داده و به قرن بیست و یک کشیده شده سودمند بوده است. این الگو به پررنگ کردن شیوه‌هایی که در آن گذاره‌های طولانی و گسسته جایگزین گذاره‌های سنتی شده یاری می‌رساند. گذاره‌های سنتی که تا نیمه‌ی دهه‌ی ۱۹۷۰ رایج بودند، گذاره‌هایی هستند که در آن جوانان در پایین‌ترین سن، ترک تحصیل، مدرسه را ترک گفته و تقریباً بلافاصله و بدون مشکل، مشغول بکار می‌شدند. آن‌ها در حین کار کردن در سال‌های پایانی نوجوانی‌شان به زندگی در کنار والدین ادامه می‌دادند، پس‌انداز می‌کردند، شریک جنسی برگزیده و با وی نامزد و سپس ازدواج می‌کردند و پس از ازدواج به خانه‌ی خودشان کوچ نموده و تشکیل خانواده می‌دادند. در قرن بیست و یک هر چند هنوز تعداد چشمگیری از جوانان برای طی بعضی از گذاره‌های اساسی می‌کوشیدند، اما گذاره‌های طولانی شده به گونه گسترده‌ای جایگزین گذاره‌های سنتی شده‌اند. این گذاره‌ها دوره‌های بلندمدت‌تر گذران عمر پس از ۱۶ سالگی و تحصیلات عالی و وابستگی‌های بیشتر به خانواده، دیر بچه‌دار شدن، هم‌خانگی پیچیده‌تر و دوره‌های گسترش یافته‌تر و پیچیده‌تر زندگی در مسکن موقت را در برمی‌گیرد.

بنابراین می‌توان گفت "گذاره‌های گسسته" به زندگی جوانانی اطلاق می‌شود که بدون تضمین کار یا کارآموزی ترک تحصیل می‌کنند و یا بدون داشتن جای ثابت از خودشان خانه را ترک می‌کنند و گونه‌های مختلف بی‌خانمانی را تجربه می‌کنند. گذاره‌های گسسته اغلب رها کردن خانواده‌ها، تحصیلات، کارآموزی و یا شغل را در بر می‌گیرد. گذاره‌های گسسته از مدرسه به کار نیز با تجربه شرایط ناگوار پیشین (در تحصیلات، زندگی خانوادگی و یا هر دو) و هم با دیگر تجربه‌های گذار مانند زود بچه‌دار شدن، ترک خانه (بیشتر وقت‌ها به دلایل منفی مثل اختلافات خانوادگی) و یا درگیر شدن در جرم، مصرف مواد مخدر و یا نظام عدالت کیفری در ارتباط است. این گذاره‌ها در برگزیده‌ی آن چیزی

است که دولت پس از سال ۱۹۹۷ از آن بعنوان "کنارگذاری اجتماعی" یاد کرده است. (الکاک و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۷۸-۲۷۵)؛ بنابراین همان‌طور که در بالا مطرح شد بر اساس نظریه‌های جامعه‌شناسی با طی هر گذار زندگی، تغییر و تحولاتی صورت می‌گیرد که شرایط زندگی جوانان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بالتبع محیط کار نیز از این تأثیرگذاری مبرا نیست؛ بنابراین این‌گونه به نظر می‌رسد که با طی هر "گذار" فرایند گفتگوی اجتماعی کارگران و کارفرمایان متأثر از آن است. در اینجا همواره این دغدغه در ذهن ما شکل می‌گیرد که آیا کارگران جوان ایرانی نیز تحت تأثیر تغییرات مدرنیته، عرف‌ها و هنجارهای خود را در محیط کار از دست داده‌اند و این امر سبب عدم گفتمان "گفتگو اجتماعی" یا به قول فوکو به حاشیه رانده شدن این گفتمان گردیده است. در این راستا بررسی چگونگی گفتگوی اجتماعی کارگران علی‌الخصوص کارگران جوان و کارفرمایان در محیط کار دیدگاه بدیع در این حوزه است. برای نشان دادن زمینه یا بافتی که جوانان کارگر در آن ممکن است تحت تأثیر قرار گرفته، نه تنها فرایند بیولوژیکی - بلوغی آنها در چرخه‌ی زندگی تحت تأثیر قرار می‌گیرد بلکه ممکن است بر این زمینه نیز تأثیرگذار باشد. محقق در این تحقیق ضمن توصیف این زمینه، در نهایت در نتیجه‌گیری این موضوع را مورد بررسی قرار می‌دهد که فاصله‌ی گفتگوی اجتماعی و روابط موجود کارگر جوان و کارفرما در ایران فاصله‌ای ناشی از شکاف اجتماعی دوره‌ی جوانی است یا خیر؟

بنابراین آنچه‌ان که از مطالعات فوق بر می‌آید با تلفیق مباحث جوانی و گفتگوی اجتماعی بعنوان دو حوزه‌ی روان‌شناختی و جامعه‌شناختی در محیط کار می‌توان گفت: با گذار جدید جوانی که همراه با تحصیلات بالاتر، وارد دیر هنگام به سن کار و بالا بودن آگاهی و ... همراه است و این امر به نظر می‌رسد سبب شده تا جوانان امروزه دیگر پذیرای صرف دستورات کارفرمای خود نبوده و حضور فعال‌تری در گفتگوی اجتماعی در محل کار خود ایفا نمایند. بنابراین محقق با مصاحبه با نمایندگان کارگران و کارفرمایان در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین سنین مختلف در محیط کار و گفتگو اجتماعی رابطه‌ی مثبتی وجود دارد یا خیر؟ در دوران گذشته مشارکت جوانان در محیط کار چگونه بوده است و الان چگونه است؟ آیا دچار تغییر شده است؟ و اگر تغییر کرده است حاصل مسائل اقتصادی است یا فرهنگی؟

سؤال اصلی پژوهش

ویژگی بیولوژیکی - بلوغی جوانان چه تأثیری در فرایند گفتگوی اجتماعی در محیط کار دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر بر اساس روش تحقیق کیفی صورت گرفته است. تحقیق کیفی ارتباط خاصی با مطالعه‌ی روابط اجتماعی دارد و وامدار این واقعیت است که زیست جهان‌ها متکثر شده‌اند، این تکثر سبب حساسیت جدیدی نسبت به مطالعه‌ی تجربی مسائل گوناگون ایجاد می‌کند، در این روش برای مطالعه‌ی زمینه‌های اجتماعی به جای آغاز پژوهش از نظریه و آزمون آن‌ها، به "مفاهیم حساسیت‌برانگیز" نیاز است (فلیک، ۱۳۸۸).

منظور از تحقیق کیفی از نظر "آنسلم استراس" هر نوع تحقیقی است که یافته‌هایی را به دست می‌دهند که با شیوه‌هایی غیر از روش‌های آماری یا هر گونه کمی کردن کسب شده‌اند. شیوه‌ی مذکور ممکن است به تحقیق درباره‌ی زندگی افراد، شرح حال‌ها، رفتارها و همچنین درباره‌ی کارکرد سازمانی، جنبش‌های اجتماعی یا روابط بین‌الملل معطوف باشد. (استراس و کوربین، ۱۳۸۵: ۱۷).

بعبارت دیگر پژوهش‌گران کیفی بر نوعی تفسیر کل‌نگر تأکید می‌کنند. آنان واقعیت‌ها و ارزش‌ها را به صورتی غیر قابل تفکیک و آمیخته با یکدیگر در نظر می‌گیرند، پژوهش‌گر کیفی بر اساس این باور، که واقعیت، کلیتی است غیر قابل تقسیم، به بررسی کل فرآیند می‌پردازد (خوی‌نژاد، ۱۳۸۰: ۱۶۰).

بنابراین محقق با این فرض که بررسی گفتگوی اجتماعی جوانان کارگر با کارفرمایان با توجه به سطح سواد کارگران و ... دارای حساسیت‌های است که با روش تحقیق کمی نمی‌توان پاسخ مناسبی برلای آن یافت، بنابراین روش تحقیق کیفی را برای بررسی مسأله‌ی اصلی تحقیق انتخاب گردید. جمعیت مورد مطالعه در این تحقیق جوانان کارگر در بخش اقتصاد خصوصی در محدوده‌ی سنی بین ۱۵ تا ۲۹ سالگی هستند. انتخاب این گروه سنی به دو دلیل است: ۱- در نظر گرفتن این گروه سنی بعنوان گروه جوان در طرح‌های آمارگیری مرکز آمار ایران ۲- نیروهای جوان، بخش اعظم نیروی فعال بخش خصوصی در بنگاه‌های اقتصادی را تشکیل می‌دهند.

نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد، نمونه‌گیری بر اساس دسترسی به نمونه‌ی مورد مطالعه (نمایندگان تشکلات کارگری و کارفرمایی) پس از مشورت با رؤسای روابط کار ادارت کار و امور اجتماعی اجرایی، صورت پذیرفت. محقق با

نمایندگان کارگران و کارفرمایان از مشاغل و صنوف مختلف بر حسب در دسترس بودن و اطلاع و آگاهی آنان نسبت به مسائل کارگری و کارفرمایی کشور (معرفی نمایندگان کارگر و کارفرما توسط مسئولان حوزه‌ی کار در سه استان تهران، قزوین و خوزستان) مصاحبه نموده است. به عبارت دیگر داده‌های این پژوهش بر اساس مصاحبه‌های نیم ساخت‌یافته با تعداد ۲۰ نفر از اعضای تشکلات کارگری جمع‌آوری و هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه به طول انجامیده است.

اطلاعات لازم در این تحقیق بعد از مطالعات اسنادی با مصاحبه‌های نیمه‌ساخت یافته و گفتگوهای همدلانه بدست آمده است و مصاحبه‌ها با هدف بیان تجربه‌های کارگران جوان از دید نمایندگان آنها انجام پذیرفت. گر چه تحقیق با سؤال کلی آغاز شده اما پرسش‌ها دارای انعطاف‌پذیری خاصی بوده و به دلیل اکتشافی بودن تحقیق، فرضیه‌ی خاصی مد نظر قرار نگرفت و محقق در این تحقیق به دنبال بررسی سؤال اصلی تحقیق "تحلیل جامعه‌شناختی گفتگوی اجتماعی جوانان در محیط کار" بوده است. روش‌های جمع‌آوری داده‌ها، مشاهده، مصاحبه و جمع‌آوری و مرور اسناد بود، به گونه‌ای که در بخش میدانی تحقیق محقق، داده‌ها را از طریق مصاحبه با نمایندگان کارگران و کارفرمایان سه استان تهران، قزوین و خوزستان (با توجه به وضعیت صنعتی این استان‌ها) به صورت گروهی و فردی در محل تشکل یا اداره‌ی کار گردآوری شده است.

در این تحقیق منظور از گفتگوی اجتماعی:

همه‌ی انواع مذاکره، مشاوره یا تبادل اطلاعات در میان نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان، نمایندگان کارفرما و کارگران یا نمایندگانشان درباره‌ی مباحث سود متداول مربوط به سیاست اقتصادی و اجتماعی و ... است. گفتگوی اجتماعی ابزاری برای نیل به اهداف اجتماعی، اقتصادی و یک هدف در خود می‌باشد و سهم عمده‌ای را به مردم جهت ابراز عقیده در مورد جوامع و محل‌های کاریشان می‌دهد (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۲: ۱۳).

و منظور از کارگر و کارفرما:

کارگر، در لغت به معنای کار کننده و کسی که در کارخانه یا کارگاه کار می‌کند و مزد می‌گیرد، که در مقابل کارفرما قرار دارد (عمید، ۱۳۸۰: ۹۵۴). از نظر حقوقی «کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند» (قانون کار، ۱۳۸۹: ۱). کارفرما در لغت به معنای صاحب کار، صاحب کارخانه، آن که به کاری فرمان دهد و نیز کسی که دستور کار

بدهد، آمده است و در مقابل کارگر می‌باشد (عمید، ۱۳۸۰: ۹۵۵). در اصطلاح حقوقی نیز کارفرما کسی است که دیگری را اجیر کند تا به دستور وی کاری معین را انجام دهد (لنگرودی، ۱۳۸۷: ۲۹۸).

جوانی:

جوانی مرحله‌ای انتقالی از علایق و آسیب‌پذیری‌های دوران کودکی به حقوق و مسئولیت‌های دوران بزرگسالی است و ... جوانی اغلب بعنوان یک مرحله‌ی میانی در مسیر زندگی بین دوران کودکی و بزرگسالی توصیف می‌شود و جوانان کسانی هستند در مرحله‌ی میانی یا گذار زندگی قرار دارند (سازمان ملل متحد، ۱۹۹۰). مرکز آمار ایران در سرشماری سال ۱۳۹۱، گروه‌های سنی ۱۵ تا ۲۹ سال را در آمارگیری نیروی کار بعنوان نیروی کار جوان محسوب کرده که محقق نیز با استناد به این آمارو اطلاعات، این دوره سنی را بعنوان دوره‌ی جوانی مد نظر قرار می‌دهد (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۱).

نحوه تحلیل داده‌ها

در این تحقیق (کیفی) تحلیل داده‌ها بلافاصله بعد از جمع‌آوری داده‌ها شروع شده است. درحقیقت جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل آن‌ها معمولاً بطور همزمان انجام گرفته بطوری که با ادامه‌ی تحقیق، داده‌های کمتری جمع‌آوری می‌شود، اما تجزیه و تحلیل بیشتری انجام پذیرفته است.

بنابراین واضح است که تحقیق کیفی وابسته به محقق بوده و محقق ابزار جمع‌آوری داده‌هاست، یعنی اینکه جمع‌آوری داده‌ها یک روند جاری است و در طول روند تحقیق، محقق تصمیم می‌گیرد که چه داده‌هایی باید جمع‌آوری شود، با چه کسی مصاحبه شود و غیره. مصاحبه‌ها و مشاهده‌ها چندان ساختاری نبودند، بنابراین نگرش محقق در تحقیق کیفی مؤثر بوده است (دلور، ۱۳۸۵: ۳۲۹-۳۰۷). تحلیل داده‌ها در حین جمع‌آوری داده بر اساس هدف تحقیق بعد از کدگذاری باز، محوری و هسته‌ای صورت گرفته است.

در نهایت می‌توان گفت محقق در این تحقیق به صورت هدفمند بر اساس مشورت با مسئولان ادارات کار و امور اجتماعی، با نمایندگان کارگران و کارفرمایان در چند استان صنعتی کشور از جمله تهران، قزوین، خوزستان، در محل ادارات کار استان یا تشکلات مربوطه، به مصاحبه پرداخته و نظر آن‌ها را در خصوص موضوع مورد تحقیق اخذ نموده است. به گونه‌ای که این نمایندگان به صورت هدفمند در محل سالن جلسات ادارات کار یا تشکلات مربوطه مورد مصاحبه قرار گرفتند؛ نتیجه‌ی این بخش حاصل تجزیه و تحلیل

مصاحبه‌های نیمه‌ساخت یافته‌ی فردی یا مصاحبه‌های گروهی است. در زیر سعی شده است تا یافته‌های حاصل از این تحقیق که به موضوع مرتبط می‌گردد طبقه‌بندی و ارائه گردد، کلیه یافته‌ها جنبه‌ی اکتشافی و فرضیه‌ای دارند اما در نهایت با چارچوب نظری انطباق زیادی ندارد.

یافته‌ها و بحث

در نهایت محقق بعد از تحلیل جامعه‌شناختی داده‌های جمع‌آوری شده (حاصل از مصاحبه با نمایندگان کارگران و کارفرمایان یا دولت در سه استان تهران، قزوین و خوزستان) به موانعی که موجب کم‌رنگ شدن گفتگوی اجتماعی بین کارگران جوانان با کارفرمایان در محیط کار گردیده است دست یافته است که در ذیل به آنها اشاره می‌گردد:

- موانع فرهنگی گفتگوی اجتماعی: آشکارترین موانعی که به نظر می‌رسد مانع اصلی گفتگوی اجتماعی در محیط کار بین کارگران جوان و کارفرمایان باشد موانع فرهنگی است، همان‌طور که در ادبیات و تحقیقات سازمان بین‌المللی کار بیان می‌شود، عدم آگاهی و اطلاع نسبت به اهمیت گفتگوی اجتماعی و نبود فرهنگ گفتگو یکی از موانع اصلی گفتگوی اجتماعی علی‌الخصوص در کشورهای در حال توسعه است. به گونه‌ای که در مصاحبه‌های انجام گرفته در موارد زیادی به این مانع اشاره شده است. بطور مثال: کمالی (وزیر اسبق کار و امور اجتماعی)، می‌گوید: این عدم گفتگو ناشی از عدم یادگیری گفتگو در محیط خانوادهاست. "ما یاد نگرفته‌ایم چطور گفتگو کنیم مثلاً بین پدر و مادر، محصل با معلم، دولت با مردم و ... نوعی گفتگوی اجتماعی مدام صورت نمی‌گیرد؛ بنابراین انجام گفتگوی اجتماعی نیازمند یادگیری مداوم در سراسر حیطه‌های زندگی است. کاظمی (مسئول اداره‌ی تشکلات کارگری و کارفرمایی استان خوزستان) نیز این عدم گفتگو را ناشی از مسائل فرهنگی می‌داند؛ بطور مثال: او می‌گوید: "یکسری از مسائل بر می‌گردد به مسائل فرهنگی، باید کارگر و کارفرما با رعایت حریم کارکن، کارگر و کارفرما هم باید همدیگر را بشناسن و به حقوق همدیگه احترام بگذارن" و ... بنابراین در بیشتر روایت‌ها نقش جوان بعنوان عامل زیرین و تأثیرگذار آن‌طور که در نظریه‌ی بیولوژیکی - بلوغی تأکید شده است پررنگ نیست و عوامل فرهنگی نقش مهم‌تری در این خصوص دارند. بی‌شک مصاحبه‌ها حاکی از آن است که عوامل فرهنگی و بلوغی - بیولوژیکی در فرایند گفتگوی اجتماعی می‌بایست با هم دیده شوند.

- تغییر نسل و عدم تمایل به گفتگوی اجتماعی: مصاحبه‌های عمیق در جای دیگر حاکی از آن است که تجربه‌های جوانان در محیط کار و زندگی تطابق زیادی با تجربه‌های گذشتگان ندارد. عده‌ای نیز این عدم گفتگو را به تغییر نسل و عوض شدن دیدگاه‌ها و شیوه‌های زندگی نسبت می‌دهد و این تغییر نگرش را مرثر در این گفتگوی اجتماعی می‌دانند بگونه‌ای که بطور مثال: یآوری (نایب رئیس انجمن صنفی انبوه‌سازان مسکن استان خوزستان) می‌گوید: "ما قبل از پدرمان در گذشته سرسفره نمی‌نشستیم، اما نسل امروز یک نسل سرکش است" و این جمله را می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که نسل کنونی حاضر به پذیرش و رعایت سنت‌های فرهنگی گذشته نیستند. و یادگار (عضو انجمن صنفی کارگران صفت کار و استادکاران استان خوزستان) نیز می‌گوید: "جوانان امروز تاب و تحمل کار را ندارند". نیازی (عضو هیأت مدیره‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ایران) نیز بطور مثال می‌گوید: "چند گروه از نسل‌های مختلف را در محیط کار، امروزه می‌توان شناسایی کرد: گروه اول که هم سن و سال من هستن، افراد خیلی سخت‌کوش و متعادل نسبت به شداید و پیگیری تا انتهای کار و متقی‌تر و قانع‌ترن. ولی چند نسل بعد از سال ۱۳۳۷ (منظور تاریخ تولد اوست)، با توجه به شرایط انفجار اطلاعات و نیروی ذالک یک نارضایتی روان‌شناختی در آنها بوجود آمد که دیگر قانع نمی‌شوند و سریع می‌رن دنبال قانون، ما تحمل می‌کردیم. همه چیز را نمی‌توان از چشم بیکاری ببینیم و اینجا نسل هم دگرگون شده". با اینکه روایت‌های گذشته منکر نقش پررنگ ویژگی‌های جوان می‌شوند اما هنوز هم این تغییرات نسلی نقش با اهمیتی دارند البته آنطور که در نظریه‌های بیولوژیکی - روانی گفته می‌شود بعنوان عامل زیرین و تنها عاملی که گفتگوی اجتماعی کارگران جوان با کارفرمایان را تحت تأثیر قرار دهد مطرح نبوده بلکه در کنار عوامل دیگر این تغییر بلوغی - بیولوژیکی معنا می‌یابد.

- موانع اقتصادی و محیطی گفتگوی اجتماعی: یکی از مهم‌ترین موانعی که این گفتگو را تحت تأثیر قرار داده است و محقق در ابتدای تحقیق به آن توجه ننموده بود، موانع اقتصادی و مسائل و مشکلات ناشی از درآمد پایین کارگران و هزینه‌های زندگی آنها است. به نظر می‌رسد این عوامل اقتصادی، زندگی و حتی شیوه‌ی تفکر کارگران جوان و تمام گروه‌های سنی را تحت شعاع قرار داده است و نقش هژومونیک را در گفتگوی اجتماعی بازی می‌کند. به گونه‌ای که به مانعی بزرگ برای گفتگوی اجتماعی تبدیل شده است. همان‌طور که بطور مثال: کمالی (وزیر اسبق کار و امور اجتماعی) بر این عقیده است که: "عدم گفتگوی ناشی از اتخاذ سیاست غلط در زمینه‌ی اقتصادی و عدم سوددهی در

اقتصاد و غیر رقابتی بودن اقتصاديست که کارگران جوان و کارفرمایان و دولت را با هم درگیر کرده " و یآوری (نایب رئیس انجمن صنفی انبوه‌سازان مسکن استان خوزستان) نیز می‌گوید: این سرکشی جوانان بخاطر مسائل اقتصاديست " پس نبایستی به حضور جوانان در گفتگوی اجتماعی آن‌طور که عامل زیرین بیولوژیکی - بلوغی نگرسته شود، نگاه کرد. بلکه باید این عامل بیولوژیکی - روانی را با عوامل نهادی - اجتماعی متوازن کرد تا بتوانیم تفسیر بهتری از زمینه‌های گفتگوی جوانان ارائه دهیم.

مصاحبه و گفتگوهای همدلانه‌ی محقق با این نمایندگان حاکی از آن است که اکثر قریب به اتفاق نمایندگان مصاحبه شونده اعتقاد دارند که جوانان و اقشار کارگری دیگر به گونه‌ای درگیر مسائل معیشتی خود هستند که نه تنها گفتگوی اجتماعی حتی حفظ ایمنی محیط کار که با جان آنها در ارتباط است در مرحله‌ی بعدی قرار می‌گیرد، بنابراین به نظر می‌رسد گذار بلوغی تأثیر اساسی در شکل‌گیری گفتگوی جوانان با کارفرمایان در ایران ندارد. شاید بتوان گفت عامل اقتصادی یا ایدئولوژی حاصل شرایط اقتصادی، فضای گفتگوی اجتماعی بین کارگران جوان با کارفرمایان را به حاشیه رانده است.

- *موانع ساختاری گفتگوی اجتماعی:* تغییر و عوض شدن شرایط و وضعیت زندگی اجتماعی نیز زندگی جوانان را تحت تأثیر قرار داده است. به گونه‌ای که سیل عظیم نیروی آماده به کار جوان در پشت درهای بسته اشتغال و بیکاری عظیم آنها و از طرفی داشتن مسائل و مشکلات گوناگون در زندگی اجتماعی و محیط کار جوانان از جمله داشتن قراردادهای موقت و کوتاه‌مدت، عدم ثبات شغلی و درآمدهای اندک به منظور انجام گفتگوهای اجتماعی سبب عدم امکان و انگیزه برای "گفتگوی اجتماعی بین کارگران جوان و کارفرماها" در محیط کار گردیده است. به طور مثال: یآوری (نایب رئیس انجمن صنفی انبوه‌سازان مسکن استان خوزستان) می‌گوید: "جوانان بحث مفصلی در مورد سربازی، کار، مسکن و ... دارن و نمی‌دانن آینده‌اش چی است، تمام پدرها باید برای بچه‌هایشان کار ایجاد کنن، دولت نمی‌تواند کاری برای آنها انجام دهد".

حسینی (نماینده‌ی کارگران در مراجع حل اختلاف کار تهران) نیز می‌گوید: "کارگران علی‌الخصوص کارگران جوان تازه کار، اونقدر درگیر تهیه‌ی غذا و معیشت خانواده‌اند که نمی‌توانند به گفتگو فکر کنند".

بنابراین از نتایج مصاحبه‌های انجام گرفته می‌توان این‌گونه استنباط نمود که گفتگوی اجتماعی بیشتر از آنکه تحت تأثیر ویژگی‌های بیولوژیکی - بلوغی باشد، تحت تأثیر تغییر و عوض شدن ساختار اجتماعی و شرایط محیط کار می‌باشد. در نهایت می‌توان این‌گونه

نتیجه گرفت که عوامل مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی در کنار عامل بلوغی - بیولوژیکی، گفتگوی اجتماعی کارگران جوان را با کارفرمایان تحت تأثیر قرار داده و به آن شکل می‌دهد و حتی در این فرایند تأثیر عوامل بلوغی - بیولوژیکی کم‌رنگ خواهد شد.

نتیجه‌گیری

همان‌طور که در تحقیق صورت گرفته بیان شده است، گفتگوی اجتماعی بین کارگران و کارفرمایان علی‌الخصوص کارگران جوان بعنوان نیروی پویا و فعال، توجهی سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی را به خود جلب کرده است و سبب شده تا آنان بر این امر تأکید کنند که هیچ گروهی در این گفتگو کنار گذاشته نشوند و گروه‌های حاشیه‌ای از جمله جوانان و زنان و ... نیز به صورت فعال در این گفتگوی اجتماعی شرکت داده شوند به گونه‌ای که زمینه‌های این گفتگو را فراهم تا تبعیض‌های مختلف از جمله تبعیض جنسی و سنی و ... از بین برود. بطور کلی همان‌طور که از مشاهدات، گفته‌ها و عقاید نمایندگان کارگران و کارفرمایان و مطالعه‌ی اسناد و مدارک بر می‌آید، به نظر می‌رسد برای اینکه گفتگوی اجتماعی موفق صورت گیرد، طرفین باید بتوانند نظرات خود را منسجم‌تر کرده؛ در عین حال آن‌ها باید به یک اطمینان مشترک برای پاسخ‌گویی به تفاوت‌ها و انتظارات دست یابند. رابطه‌ی کاری مناسب و طولانی مدت میان نمایندگان کارگران جوان و کارفرماها فاکتوری است که می‌تواند شدیداً با این موضوع در ارتباط باشد. در همه‌ی سطوح، طرفین باید ایده‌ی شفاف‌ی از هدف‌های خود داشته و به همکاری با یکدیگر متعهد باشند. بنابراین انجام گفتگوی اجتماعی مؤثر به ارتقاء اطمینان میان نمایندگان کارفرما و کارگر بستگی دارد.

گفتگوهای اجتماعی، میان کارگران جوان و کارفرمایان همیشه موفق نبوده است بنابراین رعایت پیش شرط‌های موفقیت‌آمیز، از جمله داشتن روابط خوب بین بازیگران و اعتماد متقابل، وجود تفکر مناسب نسبت به نمایش دیگری و آمادگی برای سازش همه طرف‌های درگیر، سازگاری و تمایل به تغییر ساختارها و روش‌های برای سرعت بخشیدن به تصمیم‌گیری لازم و ضروری است.

همان‌طور که از گفتگو با نمایندگان کارگران و کارفرمایان در میدان تحقیق و تجربه‌ی چندین ساله و کنش زیسته‌ی محققان بر می‌آید: کارگران جوان در محیط کار علاقه‌مند به گفتگوی اجتماعی با کارفرما هستند. گر چه این ادعا که گفتگوی اجتماعی بین کارگران جوان و کارفرماها در محیط کار ضعیف و یا به حاشیه رانده شده می‌تواند تا

حدی صحیح باشد، ولی این امر صرفاً مختص کارگران جوان نمی‌باشد و به احتمال زیاد همه‌ی گروه‌های کاری را در بر می‌گیرد؛ بنابراین همچنان که از مصاحبه با نمایندگان کارگران و کارفرمایان در میدان تحقیق بر می‌آید: جوانی ممکن است بعنوان دوره‌ای محسوب شود که احساسات، غیر منطقی بودن و دیگر ویژگی‌های بلوغی - بیولوژیکی جوانان مانع گفتگوی مؤثر شود، اما به احتمال زیاد در ایران عامل مهمی برای به حاشیه رانده شدن جوانان همانند دیگر گروه‌های کاری در گفتگوی اجتماعی نیست و این امر، قضاوت در این زمینه را مشکل‌تر می‌کند، از طرفی می‌توان ادعا کرد که تحت تأثیر شرایط و فشارهای کلان اقتصادی به طرفین گفتگو؛ نوع و شکل گفتگو نیز تغییر یافته و ضعیف‌تر شده است و این شکل ضعیف از گفتگو اجتماعی در بین تمام اقشار کارگری وجود دارد. گر چه عده‌ای نیز معتقدند که با عوض شدن نسل و تغییر و تحولات اجتماعی، جوانان دیگر مانند گذشتگان، تاب و تحمل و صبر ندارند و کوچک‌ترین بحث و مجادله کارگران جوان با کارفرمایان، گفتگوی اجتماعی در محیط کار را به تنش منجر می‌کند؛ اما در مجموع اکثر غریب به اتفاق نمایندگان تشکلات و سازمان‌های کارگری مورد مصاحبه در استان‌های تهران، خوزستان و قزوین و ... بر این اعتقادند که مشکلات اقتصادی زمینه‌ساز تنش، درگیری و عدم گفتگوی اجتماعی در محیط کار نه تنها در بین کارگران جوان با کارفرمایان بلکه بین تمام گروه‌های سنی کاری گردیده است، حتی فرهنگ کار نیز تحت تأثیر جو و وضعیت اقتصادی قرار گرفته است. بنابراین در مقایسه با نظر مطرح شده، "پیت الکا، مارگارت می و کارن راولینگسون" که ورود جوانان در دهه‌های اخیر به گذار گسسته و طولانی مدت در زمینه‌های مختلف اجتماعی - اقتصادی و ... تأثیر آن بر زندگی اجتماعی و محیط کار را مطرح کردند، می‌توان با استفاده از نتایج مصاحبه‌ها ادعا کرد که در ایران نیز به احتمال زیاد در زمینه‌ی کار تا حدودی نوعی گسست طولانی مدت ایجاد شده و جوانان نیز تحت تأثیر این تغییر و تحولات تاب و تحمل کمتری نسبت به گذشتگان دارند، اما موضوع اصلی این است که یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های همدلانه با نمایندگان کارگران نشان‌دهنده‌ی آن است که اگر بر خلاف آنچه که "الکا و دیگران" مطرح می‌کنند بیشتر این عدم گفتگوی اجتماعی جوانان در محیط کار با کارفرمایان احتمالاً بیش از آنکه وابسته به مسائل بیولوژیکی - روانی دوران بلوغ جوانی باشد این عوامل نهادی - ساختاری هستند که زمینه‌های عدم گفتگوی اجتماعی جوانان کارگر با کارفرماهای خود را بوجود آوردند و آنقدر این مسائل نهادی - اجتماعی (اقتصادی و معیشت) زندگی کارگران را به گونه‌ای تحت تأثیر قرار داده است که گفتگوی اجتماعی طرد یا به حاشیه رانده شده

است. همان‌طور که فیدرستون این نظریه را که فرایند بیولوژیکی بلوغی عامل زیرین است و عوامل نهادی اجتماعی نقش زیادی در آن ندارند را به نقد می‌کشد، در تأیید این نظریه می‌توان گفت که روابط کار بین کارگران جوان با کارفرماها در هر شرایطی و در هر زمینه‌ی کاری تحت تأثیر عوامل بیولوژیکی - بلوغی صرف نیست. به عبارت دیگر جوانی که با ویژگی‌های از قبیل عدم مسئولیت‌پذیری، احساسات و غیر عقلانی بودن همراه است ممکن است که بر گفتگوی اجتماعی مؤثر باشد؛ اما داده‌ها و روایت‌های این تحقیق نشان می‌دهند که نقد "رابرت فیدرستون" بر این نظریه به حقیقت نزدیک‌تر است به این نحو که کارگران جوان تحت تأثیر زمینه‌ی روابط کار قرار نگرفته و نمی‌توان به احتمال زیاد جوانی را عامل زیرین، قطعی در این عدم گفتگو دانست، بنابراین نقش احساسات و عدم مسئولیت‌پذیری در آنها کم‌رنگ‌تر است؛ لذا باید برای مطالعه‌ی موانع گفتگوی اجتماعی و فرهنگی در محل کار و روابط کار میان کارگران جوان و کارفرما به دنبال عوامل تعیین‌کننده‌ی نهادی - اجتماعی و فرهنگی دیگری بود و عوامل بیولوژیکی - روانی را با عوامل نهادی، اجتماعی متوازن کرد؛ بنابراین عامل بیولوژیکی - بلوغی که می‌توانست سبب تغییر و تحولاتی رفتار جوانان در محیط کار گشته و گفتگوی اجتماعی در محیط کار را تحت تأثیر قرار داده تحت تأثیر عوامل نهادی و اجتماعی قرار گرفته و می‌بایست در تحلیل گفتگوی اجتماعی کارگران با کارفرمایان تأثیر هر دو عامل را مد نظر قرار داد و بی‌شک نگاه صرف بلوغی - بیولوژیکی یا نهادی، اجتماعی نمی‌تواند فضای گفتگویی "گفتگوی اجتماعی" کارگران جوان با کارفرمایان را تبیین نماید. در مورد اهمیت نتایج این تحقیق برای سیاست‌گذاری جوانان باید گفت دو نوع سیاست ادغام شده و اختصاصی ضروری است از یک سو مسئولین امر از جمله وزارت ورزش و جوانان باید سیاست‌گذاری خاص خود را برای ترغیب جوانان به گفتگو در محیط‌های کار تدوین و ارائه نمایند. اگر این سیاست‌ها با اخذ نظرات ذی‌نفعان تدوین گردد می‌توان امیدوار بود که فرایند بیولوژیکی بلوغی در گفتگوی اجتماعی در محیط کار تأثیر مثبتی در بر داشته باشد. به علاوه، برخی دستگاه‌ها مانند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز باید در سیاست‌گذاری اجتماعی مسئله‌ی جوانان را در تدوین سیاست‌ها به ویژه برنامه‌ی گفتگوی سه‌جانبه مد نظر قرار داده و جوانان را بعنوان گروهی پویا و فعال از فرایند سیاست‌گذاری طرد نشوند و ضروری است زمینه‌ی حضور آنها را در جلسات و گفتگوهای سه‌جانبه یا دو‌جانبه در محیط کار با کارفرما و دولت ایجاد گردد.

فهرست منابع:

- استراس، آنسلم و جولیت کوربین (۱۳۸۵). اصول روش تحقیق کیفی، ترجمه‌ی بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۷۸). اضطراب امتحان، ماهیت، علل، درمان همراه با آزمون‌های مربوطه، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- پیت الکا؛ مارگارت می و کارن راولینگسون (۱۳۹۱). مرجع سیاست‌گذاری اجتماعی، جلد دوم، ترجمه‌ی علی‌اکبر تاج‌مزینانی، محسن قاسمی، مرتضی قلیچ، انتشارات دانشگاه امام صادق.
- ثابتی، زهرا (۱۳۷۹). بررسی رابطه‌ی جو سازمانی با روحیه‌ی معلمان مدارس ابتدایی شهر قم، نشر مرکز مدیریت دولتی قم، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد.
- جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۸۷). مبسوط در ترمینولوژی حقوق، تهران، گنج دانش، چاپ اول، جلد ۴.
- خوی‌نژاد، غلامرضا (۱۳۸۰). روش‌های پژوهش در علوم تربیتی، تهران، سمت، چاپ اول.
- دلاور، علی (۱۳۸۵). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم رفتاری، تهران، چاپ نوزدهم، نشر ویرایش.
- دلاور، علی (۱۳۸۹). "روش تحقیق کیفی"، فصلنامه‌ی راهبرد، تهران، سال نوزدهم، شماره‌ی ۵۴.
- روجک، کریس (۱۳۸۸). نظریه‌ی فراغت، اصول و تجربه‌ها، ترجمه‌ی عباس مخبر، تهران، نشر شهر.
- عمید، حسن (۱۳۸۰). فرهنگ فارسی عمید، تهران، امیرکبیر، چاپ ۲۲.
- فلیک، اوه (۱۳۸۸). درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه‌ی هادی جلیلی، نشر نی، چاپ دوم.
- گری آرمسترانگ و فیلیپ کاتلر، (۱۳۸۶). روش تحقیق، ترجمه‌ی علی پارسایان، تهران، نشر ادبستان.
- مصاحبه‌ی محقق با اصغر یآوری، نایب رئیس انجمن صنفی انبوه‌سازان مسکن استان خوزستان، مورخ ۱۳۹۳/۹/۲۱.
- مصاحبه‌ی محقق با حسینی، نماینده‌ی کارگران و عضو مراجع حل اختلاف کار استان تهران، ۱۳۹۳/۱۰/۲۰.
- مصاحبه‌ی محقق با علی کاظمی، مسئول اداره‌ی تشکلات کارگری استان خوزستان، مورخ ۱۳۹۳/۹/۲۱.

مصاحبه‌ی محقق با کمالی، دبیر کل حزب اسلامی کار و وزیر اسبق کار و امور اجتماعی، ۱۳۹۳/۷/۳۰.

مصاحبه‌ی محقق با محمدرضا یادگار، عضو انجمن صنفی کارگران صفت کار و استادکاران استان خوزستان، مورخ ۱۳۹۳/۹/۲۱.

مصاحبه‌ی محقق با مسعود نیازی، عضو هیأت مدیره‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ایران، ۹۳/۷/۱۹.

مؤسسه‌ی کار و تأمین اجتماعی (۱۳۹۸). قانون کار.

میرزاخانی، معصومه (۱۳۸۹). "نحوه‌ی بازنمای جوان در شبکه‌ی رادیویی جوان، مطالعه‌ی موردی: برنامه (نفس عمیق) سال ۱۳۸۸، تابستان و پاییز"، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم اجتماعی، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی.

میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۰). روابط انسانی در آموزشگاه تهران، انتشارات یسپرون. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی (۱۳۹۲). گزیده‌های آماری، تهران، انتشارات مرکز آمار و اطلاعات راهبردی، شماره‌ی ۱۵، تابستان.

National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance/international labor office social dialogue and tripartism unit, governance and tripartism department. Geneva ILO. 2012.

Social dialogue recurrent discussion under the ILO declaration on social justice for affair globalization. International labor conference .102 nd session 2013.

Lourdes Munduate, Donatella Di Marco, Ines Martínez-Corts, Alicia Arenas, and Nuria Gamero Universidad de Sevilla (2014). rebuilding the social dialogue and promoting inclusive organizations. A tool for social innovation.

In times of crisis, PapelesdelPsicólogo, 2014. Vol. 35(2), pp. 122-129.

Abebrese, J. (2013). We need to back that dialogue with some action - Programme and Practice of Decent Work in Ghana. M.A.-Thesis, Ruhr-University Bochum, unpublished.