فصلنامه توسعه اجتماعی (توسعه انسانی سابق)، دوره ۱۹، شماره ۴، تابستان ۱۴۰۴، صفحات ۲۰۲-۱۹۵

بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر تضادهای کارگری در نظام روابط صنعتی ایران

مهدی جلالی [۱]، دکتر امیر اکبری قمصری [۲]

تاریخ وصول: ۱۴۰۴/۱/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۴/۶

چکیده:

کارگران صنعتی، قسمت بزرگی از نیروی کار کشور را تشکیل می‌دهند و جمعیتی پرنفوذ و سرنوشت‌ساز به حساب می‌آیند. با توجه به اینکه در سال‌های اخیر، تضادهای کارگری افزایش یافته است، بررسی این مسئله در ایران و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن ضروری به نظر می‌رسد. هدف اصلی تحقیق، بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر تضادهای کارگری در روابط صنعتی ایران بود. فاینمور که از نظریه‌پردازان سیستمی روابط صنعتی است، با الگوگیری از دانلوپ به ارائه مدل روابط صنعتی پرداخته است. چلبی نیز از اختلال‌های اجتماعی نام می‌برد که نظم اجتماعی را به خطر می‌اندازند. نظم / اختلال اجتماعی، نقش مهمی می‌تواند در روابط صنعتی بازی کند. با توجه به نظریات این دو نظریه‌پرداز، چارچوب نظری ارائه شد. در این تحقیق، از استراتژی موردپژوهی برای بررسی موضوع تحقیق استفاده شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های پیمایش و همچنین داده‌های ثانویه استفاده گردید. تضادهای کارگری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ شمسی مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس منطق روش‌شناسی تحقیق، از گزاره‌های به‌دست آمده، تحلیل عاملی به عمل آمد. نتایج آماری حاصل از تحلیل عاملی و معیار KMO تأییدکننده مدل تحلیل عاملی بود. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که عامل اختلال رابطه‌ای مهم‌ترین عامل تبیین‌کننده تضادهای کارگری است. عامل‌های اختلال توزیعی، اختلال نمادی و اختلال هنجاری به ترتیب عوامل دیگر تبیین‌کننده تضادهای کارگری بودند.

مفاهیم کلیدی: *تضادهای کارگری، نظم اجتماعی، اختلال‌های اجتماعی، مدل روابط صنعتی، ایران*

---

[۱] دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران، دانشگاه شهید بهشتی تهران، تهران، ایران
mahdi_jalali_aze@yahoo.com

[۲] استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول) a-akbari@sbu.ac.ir

مقدمه و بیان مسأله

از مهم‌ترین مسائلی که ذهن اندیشمندان علوم اجتماعی را به خود اختصاص داده، مسئله نظم اجتماعی است (*Hechter & et. al, 2003: xi Chalabi, 2016: 12*). برخی از این اندیشمندان مانند امیل دورکیم، ماکس وبر، فردیناند تونیس، تالکوت پارسونز و جاناتان ترنر، نظم را به‌عنوان یک دغدغه در نظر گرفته‌اند و این پرسش را مطرح کرده‌اند که نظم چگونه دوام می‌آورد و چگونه با همه کمیابی، نفاق و تضاد، این نظم اجتماعی، به‌طور نسبی پایدار می‌ماند. باید توجه داشت که همیشه نظم متعالی و ناب در یک نظام اجتماعی وجود ندارد و ممکن است اختلالاتی، نظم اجتماعی را در هم بریزد. اگر جامعه، نظامی متشکل از اجزاء دانسته شود که هر یک در بقا و استقرار نظام، نقش و کارکردی دارند، اختلال در یکی از عناصر نظام اجتماعی، منجر به اختلالاتی در کل نظام و برهم خوردن نظم اجتماعی می‌شود. اختلال ایجاد شده در نظم اجتماعی، بعضاً می‌تواند خود را به صورت تضاد نشان دهد. می‌توان تضادهای مختلفی را برشمرد که بر نظم اجتماعی اثرگذارند اما یکی از مهم‌ترین این تضادها، تضادهای کارگری است. از آنجایی که کارگران، قشری هستند که تولید اقتصادی وابسته به فعالیت آنهاست، در تغییرات سیاسی نقش تعیین‌کننده می‌توانند داشته باشند، بر روابط اجتماعی و فرهنگی جامعه اثرگذارند، تضادهای کارگری می‌تواند بنیان نظام اجتماعی را تهدید کند. بنابراین نظام اجتماعی، برای رسیدن به یک نظم متعالی، باید بتواند تضادهای کارگری را به حداقل برساند. در صورتی که تضادهای کارگری به صورت مؤثر حل و فصل نشوند، در نظم اجتماعی اختلال به وجود می‌آید. این اختلال در نظم اجتماعی، فقدان استمرار و غیر قابل پیش‌بینی شدن امور است. هر چقدر که نظام اجتماعی از نظم متعالی فاصله گیرد و اختلال در نظم اجتماعی پیش آید، هزینه‌های فراوانی برای نظام خواهد داشت: ثبات از میان می‌رود، میزان خشونت بیشتر می‌شود، امنیت در وجوه مختلفش، کاهش می‌یابد، انسجام و همبستگی تضعیف می‌شود، جامعه از هم گسیخته و قطعه‌ای می‌شود، نابرابری‌ها زیاد می‌شود، اعتماد متقابل تعمیم‌یافته به سطوح نازل تقلیل پیدا می‌کند، سیستم تولید و توزیع مختل می‌شود، هزینه‌های اقتصادی جامعه افزایش پیدا می‌کند، خاص‌گرایی

فزونی می‌گیرد و روند توسعه اجتماعی متوقف می‌شود (*North & et. al, 2009: 57*؛ *Ingelehart, 2016; Chalabi, 2016: 132,142. 166, 220*).

طی سال‌های اخیر، تضادهای کارگری در ایران افزایش یافته است و سیستم روابط صنعتی نتوانسته کارکرد مثبتی در این زمینه ایفا کند و در حل تضادها، ناموفق بوده است؛ به‌طوری که میزان دستمزدهای کارگران و قدرت خرید آنها کاهش یافته، اعتراضات و اعتصابات کارگری افزایش پیدا کرده، تشکل‌های کارگری، قدرت اجرائی خویش را از دست داده، چانه‌زنی‌ها موفقیت‌آمیز نبوده و قانون کار نیاز به اصلاح پیدا کرده است. تمامی این موارد ناشی از عوامل اجتماعی مختلفی است که به مرور زمان، بر روی این سیستم اثر گذاشته است. با مقایسه میزان تورم سالانه با میزان افزایش حداقل دستمزد کارگران می‌توان متوجه شد که قدرت چانه‌زنی کارگران درتعیین میزان دستمزدها پایین است. از نظر حداقل دستمزد ماهیانه، با توجه به داده‌های سازمان جهانی کار، ایران، رتبه ۹۷ را از بین ۱۲۴ کشور مورد بررسی دارد (*ILO: 2020*). با توجه به آمارهای بانک مرکزی درباره میزان تورم سالانه و آمارهای وزارت، کار درباره میزان افزایش حداقل دستمزد کارکنان، می‌توان گفت که از سال۱۳۹۰، تنها در بین سال‌های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۶ و همچنین سال ۱۴۰۱ میزان افزایش حداقل دستمزدها، بیشتر از تورم بوده و در باقی سال‌ها افزایش حداقل دستمزدها، کمتر از تورم بوده است. بررسی میزان افزایش قیمت سکه و دلار نشان می‌دهد تنها در مدت ۱۲ سال، یعنی از سال ۱۳۹۰ تا سال ۱۴۰۲ قدرت خرید کارگران تقریباً دو سوم کاهش یافته است. به‌عبارت دیگر، قدرت خرید کارگران، در سال ۱۴۰۲، تقریباً یک سوم سال ۱۳۹۰ است. در سال‌های اخیر، حداقل دستمزد کارگران معمولاً پایین‌تر از هزینه ماهانه سبد معیشت کارگران بوده است (*Poverty Reports Collection, Social Welfare Studies Office, Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare, 2022*).

تعداد تجمعات کارگری از سال ۱۳۹۵ تقریباً هر سال افزایش داشته است. اگر این پدیده در کنار تورم مورد توجه قرار گیرد، مشاهده می‌شود که در این سال میزان تورم افزایش یافته و در نتیجه میزان قدرت خرید کارگران کاهش یافته است. همین امر موجبات افزایش اعتراضات کارگران را فراهم کرده است. تعداد اعتصابات کارگری و صنفی نیز تقریباً روند

صعودی داشته است و هر چند قاعده منظمی ندارد ولی با توجه به آمار موجود می‌توان افزایشی بودن آن را مشاهده نمود.

برخی از مفاد قانون کار نیز، به صورت مبهم بیان شده‌اند و یا در طول زمان، تفسیرهای متفاوتی از آنها صورت گرفته است. برخی مواد قانون کار، راه را برای تعبیرهای گوناگون باز گذاشته است. همین امر، سبب ایجاد تضاد بین بازیگران روابط صنعتی می‌شود. برخی دیگر از مفاد قانون‌کار، به مرور زمان نیاز به اصلاح پیدا کرده‌اند. همواره راه‌های مختلفی نیز برای دور زدن قانون پیدا می‌شود که عملاً قانون را بی‌اعتبار می‌سازد و یا به‌صورت جانب‌دارانه عمل می‌کنند؛ به‌عنوان مثال طرح استاد ـ شاگردی، بیش از آنکه بتواند نیاز بازار را تأمین کند، راهی برای دور زدن قانون‌کار است؛ بنابراین ایجاد طرح‌هایی فرای قانون کار، از مسائل دیگر مربوط به قانون کار است.

یکی از مسائل مهم دیگر کارگران، عدم امنیت شغلی و عدم ساماندهی قراردادهای کار در بازار کار است. مسئله‌ای که تقریباً بخش زیادی از کارگران را درگیر کرده است. بیات، رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی، بیان می‌کند که در حال حاضر بیش از ۹۶ درصد کارگران رسمی در کشور با قرارداد موقت مشغول به کار هستند (*Bayat, 2023*). قراردادهای موقت سبب می‌شود، کارگر امنیت شغلی پایینی داشته باشد و انگیزه‌ای برای رشد و پیشرفت نداشته باشد این خود نیز سبب پایین آمدن میزان بهره‌وری و کیفیت تولید خواهد شد. قراردادهای شفاهی، قراردادهای سفید امضاء و قراردادهای تنظیم شده در یک نسخه، از دیگر مواردی است که ممکن است کارگران با آن مواجه شوند. قراردادهای شفاهی یا قراردادهایی که به روابط بین کارفرمایان و کارکنان مربوط نمی‌شوند، قرارداد دسته‌جمعی تلقی نشده و لذا از حمایت‌های قانونی مرتبط با این توافق نیز محروم هستند.

علیرغم اهمیت تشکل‌های کارگری، آنها با مشکلات و ضعف‌هایی در نظام روابط صنعتی روبرو هستند که مهم‌ترین آنها عبارتند از: ۱- ترکیب نامناسب تشکل‌ها؛ ۲- سازوکارهای معیوب انتخاباتی؛ ۳- سازوکارهای سخت‌گیرانه صدور مجوز برای فعالیت؛ ۴- سازوکارهای ناقص مصونیت‌بخشی به اتحادیه‌ها و اعضا؛ ۵- نقش غیر بهینه دولت در تشکل‌ها به جای

ایفای نقش تنظیم‌گری در محیط کار؛ ۶. شرایط مبهم و تفسیرپذیر سلب عضویت اعضا و اخراج آنها؛ ۷- دایره نفوذ اندک تصمیمات تشکل‌ها و ضمانت اجرایی پایین آنها.

از آنجایی‌که کارگران صنعتی، قشر بزرگی از نیروی کار کشور را تشکیل داده و جمعیتی پرنفوذ و سرنوشت‌ساز به حساب می‌آیند، بررسی تضادهای کارگری در ایران و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به این امر، هدف اصلی تحقیق، بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر تضادهای کارگری در روابط صنعتی ایران است. بنابراین سؤال اصلی تحقیق بدین صورت مطرح می‌شود: چه عوامل اجتماعی بر تضادهای کارگری ایران اثر می‌گذارند؟

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

تضاد کارگری را می‌توان ترجمه مفهوم "*Labor Conflict*" در زبان انگلیسی دانست که از دو واژه مجزای "تضاد" و "کارگر" تشکیل یافته است[1]. الگویبار اختلاف بین دو یا چند طرف (افراد یا گروه‌ها) را زمانی تضاد تلقی می‌کند که حداقل یکی از طرف‌ها ضربه ببیند و یا به وسیله دیگری عقب نگه داشته‌شود (*Elgoibar & et. al, 2017: 4*). توسلی نیز تضاد کارگری را چنین تعریف می‌کند: "تضاد کارگری تقابل عملی کارگران با مدیریت است که باید آن را جزء لاینفکی از جامعه سرمایه‌داری دانست؛ زیرا بین کارگران و کارفرمایان بر سر منافع، کشمکش دائمی وجود دارد" (*Tavasoli, 2014: 120-121*).

شمشادی در تحقیق خود، دریافت که مهم‌ترین عامل مؤثر در سازماندهی کارگران به منظور اعتراضات کارگری، مطالبات صنفی است. او پیامدهای اجرای سیاست‌های تعدیل در ایران (خصوصی‌سازی، یکسان‌سازی نرخ ارز، آزادسازی قیمت‌ها، تعدیل نیروی کار و ...) را

---

[1] با توجه به اینکه این مقاله بخشی از یک تحقیق گسترده‌تر است و مقالات متعددی از آن ارائه شده است، ممکن است در بعضی قسمت‌ها همچون تعریف مفاهیم با آن مقالات هم‌پوشانی داشته باشد. این مقاله صرفاً به بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر تضادهای کارگری در روابط صنعتی ده سال اخیر ایران می‌پردازد و از این جهت، از سایر مقالات متمایز است.

برمی‌شمارد که تأثیراتی بر اقشار کارگری مخصوصاً کارگران صنعتی دارد؛ مانند اخراج کارگران، عدم امنیت شغلی، بیکاری، تعطیلی کارخانجات، عدم افزایش دستمزد مناسب با افزایش نرخ تورم، عدم پرداخت دستمزد و حقوق (*Shemshadi, 2003*).

برومند در تحقیق خود، سه بازیگر عرصه روابط صنعتی را با استراتژی‌های مربوط به خودشان تعریف کرده و بازی میان آنها را از دو دیدگاه ایستا و پویا تحلیل نموده است. وی، عوامل مهم اثرگذار بر این وضعیت‌ها را برمی‌شمارد که وجود روحیه کم‌کاری و فرهنگ راحت‌طلبی، می‌تواند در این امر مهم دخیل باشد. ایشان، عدم وجود اتحادیه‌های کارگری، جهت حمایت از حقوق کارگران را نیز یکی از دلایل دیگر ایجاد تعادل در بهره‌وری پایین می‌داند (*Borumand, 2012*).

حاج خدابخش و همکاران در تحقیق خود به بررسی نقش شورای اسلامی کار در بهبود روابط کار پرداخته‌اند. ایشان نقش شورای اسلامی کار را از طریق فعالیت‌هایی همچون شرایط مناسب کار، بررسی و پیگیری شکایات و موارد امور حقوقی کارکنان، ایجاد زمینه همکاری بین کارکنان و مدیریت، بالا بردن سطح آگاهی کارکنان، گسترش امکانات رفاهی و در نتیجه بهبود روابط کار در نظر گرفته‌اند (*Hajkhodabakhsh & et. al, 2005*).

پورکاظمی و همکاران، در تحقیق خود، با ارائه یک الگو بر اساسِ مبانیِ تصمیم‌گیریِ چند معیاره، چگونگی کنش متقابل دولت، کارگران و کارفرمایان با یکدیگر را بررسی کرده‌اند. آنها اشاره می‌کنند که هر کدام از کنشگران روابط صنعتی مطرح شده، استراتژی‌هایی دارند که برای دولت نرخ رشد بیشتر، نرخ تورم کمتر، مالیات بیشتر و اشتغال بیشتر؛ برای کارفرمایان دسترسی به شرایط کسب و کار بهتر، استخدام نیروی کار ارزان و راحت، دسترسی به منابع مالی ارزان و راحت و پرداخت مالیات کمتر؛ و برای کارگران دریافت دستمزد بالاتر، حفظ شغل، قرار گرفتن زیر پوشش امکانات تأمین اجتماعی بهتر و مطمئن‌تر و برخورداری از تسهیلات رفاهی را مد نظر داشته‌اند. ایشان با استفاده از تحلیل سلسله مراتبی و تحلیل شبکه‌ای و بر اساس نظرات خبرگان، استراتژی بهینه هر سه بازیگر را در هر یک از موارد یاد شده تعیین نموده‌اند. چنانچه اولویت اول برای دولت دستیابی به رشد بیشتر، برای کارفرمایان دسترسی به شرایط کسب و کار بهتر و برای کارگران دستمزد بیشتر بود؛ حال آنکه استراتژی

بهینه آنها به‌ترتیب نرخ بیکاری کمتر، دسترسی به شرایط کسب و کار بهتر و حفظ اشتغال بود (*Pourkazemi & et. al, 2013*).

بامداد صوفی در مطالعه خود به سنخ‌شناسی روابط کار در سازمان‌ها پرداخته است. وی با ترکیب متغیر سیاست‌های مدیریتی (واکنشی، اثرگذار)، متغیر سازمان‌یافتگی کارکنان (عدم وجود اتحادیه، وجود اتحادیه‌های مستقل، وجود اتحادیه‌های فعال) و متغیر تعامل مدیریت ـ کارکنان (همکارانه، مقابله‌جویانه) یک دستگاه مفهومی ارائه داده و در آن از ۱۲ سنخ مختلف نظام روابط کار سخن گفته است و ویژگی‌های هر کدام را بیان نموده است. عسکری‌پور و همکاران نیز در تحقیق خود تلاش کرده‌اند مدلی را ارائه کنند که بتواند حضور همه کنشگران اصلی و فرعی در نظام روابط صنعتی و روابط بین آن‌ها را با در نظر گرفتن بُعد موقعیت و تغییرات محیطی، به نمایش بگذارد (*Askaripoor & et. al, 2021: 220*).

ب) تحقیقات خارجی

با توجه به پیشینه تحقیق، می‌توان گفت که محققان، به بررسی مسائل متنوع روابط صنعتی به مانند چانه‌زنی جمعی، دستمزدها، اتحادیه‌ها، نقش هر کدام از نیروهای سه‌گانه کارگر، کارفرما و دولت در روابط صنعتی، پرداخته‌اند. همچنین این محققان در بررسی‌های خود، از روش‌های متنوع و مختلفی همچون مطالعات طولی، مطالعات تطبیقی، مورد پژوهی‌ها و یا ترکیبی از این روش‌ها بهره گرفته‌اند. با توجه به مطالعات صورت‌پذیرفته می‌توان دریافت که روابط صنعتی در ایران دچار اختلال است و تضادهای کارگری متعددی وجود دارد که عوامل بسیاری بر آن اثرگذارند. تحقیقات پیشین از بررسی جامع اختلالات روابط صنعتی و تضادهای کارگری موجود در آن بازمانده‌اند. با توجه به این امر، نوآوری تحقیق در این است که به بررسی اختلالات موجود در روابط صنعتی ایران پرداخته و تضادهای کارگری موجود و عوامل اثرگذار بر آن را مورد بررسی قرار می‌دهد.

چارچوب نظری پژوهش

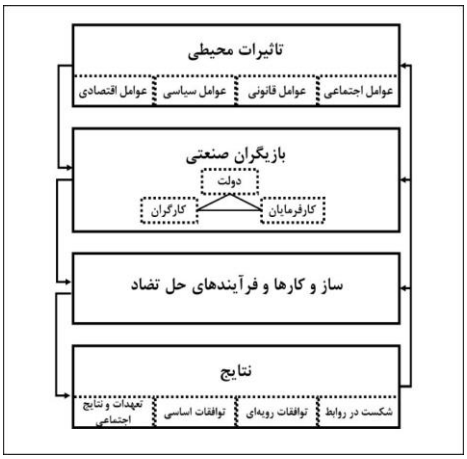
مسئله تضادهای کارگری از زوایای مختلفی بررسی شده و نظریه‌های متفاوت و بعضاً متضادی درباره آن ارائه گشته است. از جمله این نظریه‌ها، نظریه سیستمی است. بر اساس نظریه سیستمی، هر مجموعه، از اجزای وابسته به هم که در ارتباط متقابل بوده و در عین حال بر محیط تأثیر گذاشته و تأثیر می‌پذیرند، تشکیل شده است؛ دانلوپ که از مهم‌ترین نظریه‌پردازان این تئوری است، سیستم روابط صنعتی را شامل کنشگران، قوانین، تصمیم‌گیری‌ها، زمینه‌ها و ایدئولوژی می‌داند که هر کدام از این متغیرها، نقش بسزایی در چرخه روابط صنعتی ایفا می‌کنند. بر اساس نگرش سیستمی، هر مجموعه از اجزای وابسته به هم که در ارتباط متقابل بوده و در عین حال بر محیط تأثیر گذاشته و تأثیر می‌پذیرند، تشکیل شده است. سیستم روابط صنعتی سیستمی باز است که با محیط خود و سایر سیستم‌ها رابطه دارد. دانلوپ[1] مدل خود از سیستم روابط صنعتی را از تعریف سیستم اجتماعی پارسونز اخذ کرده است (*Hyman, 2001:121*). طبق نظر دانلوپ، یک سیستم روابط صنعتی در هر مرحله‌ای از تأسیس آن شامل کنشگران مشخص، زمینه مشخص و ایدئولوژی‌ای که سیستم روابط صنعتی را به هم پیوند می‌دهد و پیکره‌ای از قوانین برای هدایت کنشگران در کارشان و جامعه کاری است. این شبکه با بافت قوانین، که شامل روش‌های تدوین قوانین و روش‌های تصمیم‌گیری در کاربرد آنها در وضعیت‌های بخصوص است، محصول سیستم هستند. تدوین و اجرای این قوانین نتیجه عمده سیستم روابط صنعتی از جامعه صنعتی می‌باشد. این قوانین انواع مختلفی به گونه‌های مکتوب، شفاهی، سنتی و تجربی دارد که شامل تصمیمات مدیریت، مقررات اتحادیه‌های کارگری، قوانین محلی، مقررات سازمان‌های وابسته به دولت، قراردادهای اجتماعی و قوانین کار می‌شوند. علاوه بر اینها، نه تنها حقوق و شرایط کار را شامل می‌شوند بلکه مسائل انضباطی، روش‌های کار، حقوق و وظایف کارفرمایان و کارگران و غیره نیز مشمول این قوانین هستند. این قوانین روابط صنعتی باید به وسیله متغیرهای مستقلی از یک سیستم روابط صنعتی توضیح داده شوند (*Dunlop, 1958: v, ix, viii*). ایده دانلوپ از سیستم روابط صنعتی شامل کنشگران، قوانین،

[1] Dunlop

تصمیم‌گیری‌ها، زمینه‌ها و ایدئولوژی می‌شود. مدل وی چارچوب کلی را برای بیان رابطه بین کنشگران، زمینه‌های محیطی و ایدئولوژی نشان داده است. دانلوپ به مسئله تضادهای کارگری، بر اساس دیدگاه سیستمی نگاه کرده و به اعتقاد وی تضاد بین کارگر و کارفرما، در مرحله فرآیند قرار دارد و این تضاد، در داخل سیستم روابط صنعتی قابل حل است. فاینمور، از جمله نظریه‌پردازان نظریه سیستمی می‌باشد که با الگوگیری از دانلوپ به ارائه مدل روابط صنعتی پرداخته است. سیستم روابط صنعتی فاینمور[1]، مبتنی بر یک مدل سیستم باز است که پیوندهای بین عوامل محیطی را که بر بازیگران روابط کار و اهداف و پایه‌های قدرت آنها تأثیر می‌گذارد و ساختارها و رویه‌هایی را که برای نهادینه‌سازی تعارض ایجاد شده‌اند ردیابی می‌کند. نتایج احتمالی این فرآیندها در مدل گنجانده شده است که به نوبه خود به محیط باز می‌گردند و یک سیستم پویا پیوسته ایجاد می‌کنند. چلبی، از اختلال‌های اجتماعی نام می‌برد که نظم اجتماعی را به خطر می‌اندازند. به وجود آمدن اختلال اجتماعی، بر سایر بخش‌های جامعه اثر می‌گذارد. نظم / اختلال اجتماعی، نقش مهمی می‌تواند در روابط صنعتی بازی کند.

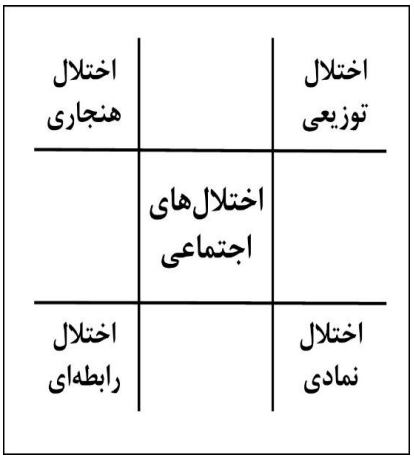
با توجه به نظریات مرتبط و همچنین مسئله و هدف تحقیق مدل سیستم روابط صنعتی ایران ارائه شد. برای این کار، از تلفیق مدل روابط صنعتی فاینمور با مدل اختلال‌های اجتماعی چلبی استفاده می‌شود. مدل فاینمور، از آنجایی که جامع است و توانسته در خود، تضادهای کارگری را نشان دهد و تأثیرات متقابل متغیرها را بیان کند، کارآیی لازم برای استفاده در این تحقیق را دارد. در زیر، مدل نظری هر کدام از این نظریه‌پردازان دیده می‌شود.

[1] Finnemore



شکل ۱: مدل روابط صنعتی فاینمور (خلاصه شده)

Figure 1: *Finnemore's Industrial Relations Model*



شکل ۲: مدل اختلالات اجتماعی چلبی

Figure 2: *Chalabi 's Social Disorders Model*

روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که پرسش‌های اصلی تحقیق، از نوع چرا و چگونه بود، محقق کنترلی بر رویدادها نداشت، محور تحقیق، پدیده‌ای در چارچوب متن حیات اجتماعی بود و نیاز به استفاده از مشاهده مستقیم و مصاحبه منظم نیز وجود داشت از استراتژی موردپژوهی برای بررسی موضوع تحقیق حاضر استفاده شد. موردپژوهی عبارت از فرآیندی منظم، دقیق و روشمند است که در متن یک تجربه، با هدف کشف، استنباط، فهم و استنتاج کلی صورت می‌گیرد تا امکان توصیف، فهم و تبیین دلایل، چرایی و چگونگی ظهور یک مسئله فراهم آید، نتایج حاصل از برخورد با یک مسئله به کار گرفته شود و توان شناسایی ظرفیت‌های بلااستفاده و شیوه بهره‌برداری از آنها افزایش یابد (*Khaki, 2011: 37*). از آنجایی که تحقیق حاضر بنا داشت تضادهای کارگری در ایران را مورد بررسی قرار دهد، نوع موردپژوهی مورد استفاده، موردپژوهی یگانه بود. در این تحقیق واحد تحلیل کشور بوده که مورد بررسی، ایران می‌باشد. تضادهای کارگری و عوامل اجتماعی موثر بر آن از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۲ شمسی مورد بررسی قرار گرفته است. در راستای

انجام موردپژوهی می‌توان از روش‌های مختلفی سود جست. با توجه به استراتژی تحقیق، برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های پیمایش و همچنین داده‌های ثانویه استفاده شد. در یک بخش تلاش شده تا با استفاده از گزارشات آرشیوی داده‌های آماری منابع مختلف (تحلیل ثانویه)، مانند داده‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت صنعت، معدن و تجارت، مرکز آمار، خانه کارگر، بانک جهانی، سازمان جهانی کار و سایر داده‌های موجود در این زمینه، تصویری کلی از تضادهای کارگری و میزان آنها و همچنین وضعیت اختلال‌های اجتماعی در جامعه نشان داده شود. دوم، با توجه به اینکه تضادهای کارگری در بستر جامعه رخ می‌دهد و کنشگران، نقش اصلی را در ایجاد این تضادها دارند، به افراد یا نهادهایی مراجعه شده که به‌عنوان کشنگر یا ناظر، اطلاعاتی در باب تعارضات کارگری دارند. تلاش این بوده که اطلاعات به دست آمده در بخش قبلی، به کمک تعدادی مصاحبه عمیق نیمه‌ساختار یافته تکمیل شود. این مصاحبه‌ها با محوریت مهم‌ترین سؤال اصلی تحقیق یعنی "اثر عوامل مهم اجتماعی بر روی تعارضات کارگری ایران چگونه بوده است؟" انجام شده است. مصاحبه‌شوندگان متخصصین حوزه کارگری و نمایندگان کارگری در شهرهای مختلف بودند و نمونه آماری از طریق روش گلوله‌برفی به دست آمد. مصاحبه‌ها به صورت حضوری و تلفنی صورت گرفت. مصاحبه‌ها نیمه‌ساختار یافته بودند؛ بدین صورت که پرسشنامه‌ای حاوی چندین سؤال اصلی وجود داشت و مصاحبه طبق آنها انجام می‌پذیرفت و با توجه به پاسخ پاسخگویان، ترتیب سؤالات تغییر داده می‌شد. تلاش بر آن بود که موضوعات جدیدتر با جزئیات بیشتر در مصاحبه‌ها پیدا کرد؛ بنابراین، بعضی موضوعات به‌صورت عمیق‌تر بررسی می‌گردید. این روند تا جایی ادامه پیدا کرد که تحقیق به اشباع نظری رسید؛ یعنی پاسخگویان دیگر موضوعات جدیدتری مطرح نمی‌کردند و هر آنچه که می‌گفتند قبلاً در مصاحبه‌های پیشین اشاره شده بود و به نوعی تکراری بودند. اشباع نظری با مصاحبه با ۱۹ نفر از افراد متخصص و آگاه نسبت به مسئله حاصل شد که مشخصات کلی آنها به قرار زیر است.

جدول ۱: اطلاعات مربوط به مصاحبه‌شوندگان

Table 1: *Information About the Interviewees*

حوزه تخصصی و اجرایی مصاحبه‌شوندگان	مسئولیت افراد مصاحبه‌شونده	تعداد مصاحبه‌شوندگان
Interviewees' Areas of Expertise and Practice	*Liability of the Interviewees*	*Number of Interviewees*
خانه کارگر	دبیر اجرایی خانه کارگر	۹
انجمن‌های صنفی کارگری	رئیس انجمن صنفی شهرستان	۵
شورای اسلامی کار	عضو شورای اسلامی کار	۴
دانشگاهی	استاد دانشگاه[۱]	۱
مجموع		۱۹

در بحث از اختلالات اجتماعی از چهار اختلال توزیعی، هنجاری، رابطه‌ای و نمادی صحبت به میان می‌آید.

چلبی در بحث از اختلال توزیعی، از چهار نوع نابرابری نام می‌برد: نابرابری موضعی، نابرابری بیرونی، نابرابری بخشی و نابرابری فضایی. وجود هر کدام از این نابرابری‌ها، نشان از اختلال توزیعی در جامعه دارد. مراد از نابرابری موضعی، توزیع متراکم منابع ارزشمند در مواضع راهبردی و بانفوذ است (*Chalabi, 2016: 180*). ابعاد نابرابری موضعی عبارت است از تراکم ثروت مادی، تراکم قدرت، تراکم منزلت و تراکم سرمایه فرهنگی (*Ibid: 194*). نابرابری بیرونی از بیرون بر فرد تحمیل می‌شود و به پایگاه محول فرد مربوط می‌گردد. منظور از نابرابری فضایی، توزیع نابرابر فرصت‌ها و مواضع اجتماعی در فضاست و به تفاوت‌های محلی در زیرساخت‌ها مزیت‌ها و امتیازهای موجود در مناطق مختلف مرتبط است. نابرابری بخشی به عدم تساوی در توزیع منابع، فرصت‌ها یا مزایا در گروه‌ها و بخش‌های مختلف اشاره دارد (*Ibid: 180-194*).

چلبی معتقد است که اختلال هنجاری، تقریبا همان چیزی است که دورکیم آن را آنومی اجتماعی می‌نامد (*Ibid: 107*). همچنین چلبی پنج نوع اختلال هنجاری را از همدیگر

[۱] با توجه به اینکه ایشان، مدتی دبیر اجرایی خانه کارگر بوده‌اند و همچنین تحقیقاتی در زمینه مسائل کارگری داشته‌اند، از نظریات ایشان بهره گرفته شد.

تفکیک می‌کند: ۱) قطبی شدن هنجاری؛ ۲) تضاد هنجاری؛ ۳) ناپایداری هنجاری؛ ۴) ضعف هنجاری و ۵) بی‌هنجاری (*Ibid: 112*).

مراد از اختلال رابطه‌ای، پایین بودن میزان: ۱- چگالی روابط اجتماعی (نسبت روابط موجود بین جمعیت کنشگران به روابط ممکن بین آنها)؛ ۲- قرینگی روابط اجتماعی (نسبت روابط دوجانبه موجود بین کنشگران در یک نظام نسبت به روابط یک‌جانبه بین آنها)؛ ۳- تعدد روابط اجتماعی (میزان وجود ابعاد چهارگانه روابط اجتماعی یعنی روابط سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و عاطفی، و میزان زیر مجموعه هر یک از آنها در شبکه روابط اجتماعی نظام)؛ ۴- شدت روابط اجتماعی (میزان فراوانی روابط اجتماعی بین کنشگران در یک نظام)؛ و ۵- تنوع گره‌ها و موجودیت‌ها (پراکنش نوع گره‌ها به‌ویژه پراکنش نوع هویت‌های جمعی مثل سازمان‌ها و گروه‌ها، در شبکه روابط اجتماعی یک نظام) در روابط اجتماعی است. اختلال رابطه‌ای را می‌توان در هر کدام از حوزه‌های چهارگانه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی بررسی کرد (*Chalabi, 2016:147-149*). اختلال رابطه‌ای در حوزه اقتصادی بدین معناست که روابط مبادله‌ای ضعیف بین واحدهای تولیدی و بخش‌های مختلف اقتصادی وجود دارد. اختلال رابطه‌ای در حوزه سیاسی به معنای نابرابری حوزه سیاسی با سایر حوزه‌ها بوده به گونه‌ای که روابط تنها تابع امورات سیاسی باشد. همچنین به معنای پایین بودن تعداد و تنوع و کارآیی گره‌ها و پل‌های میان مردم و دولت باشد. اختلال رابطه‌ای در حوزه اجتماعی به معنی پایین بودن چگالی و کمبود تنوع و گره‌ها در روابط بین کنشگران، اعم از فردی و جمعی، پایین بودن روابط حمایتی و یاری‌گرانه و همچنین پایین بودن روابط و مبادلات نامتقارن گرم می‌باشد. اختلال رابطه‌ای در حوزه فرهنگی، به معنی پایین بودن چگالی و فراوانی در روابط گفتمانی علمی و فنی، سیاسی، اخلاقی، فلسفی و هنری بین کنشگران اعم از فردی و جمعی می‌باشد.

مراد از اختلال نمادی، ضعف در احساسات، پنداشت‌ها و اصول مشترک است. به‌عبارت دیگر، اختلال نمادی نارسایی در سمبولیسم اظهاری و سمبولیسم شناختی مشترک در سطح جامعه است (*Ibid: 135*). برای سنجش وضعیت اختلال نمادی، می‌توان از چنین

شاخص‌هایی استفاده شده است: سطح انواع آزادی‌ها در جامعه؛ سطح محدودیت‌های فرهنگی و نمادی؛ وضعیت تبعیض نژادی سیاسی و اقتصادی؛ سطح مدارا و عام‌گرایی.

یافته‌های پژوهش

با توجه به مصاحبه‌های صورت گرفته، به تحلیل عاملی عوامل اجتماعی مؤثر بر تضادهای کارگری پرداخته می‌شود و یافته‌های به دست آمده از تحلیل عاملی با داده‌های به دست آمده از داده‌های ثانویه تکمیل می‌شود. بر اساس منطق روش‌شناسی تحقیق، از گزاره‌های به دست آمده، تحلیل عاملی به عمل آمد. نتایج آماری حاصل از تحلیل عاملی و معیار *KMO* تأییدکننده مدل تحلیل عاملی بود. معیار *KMO* برابر با ۰/۸۱۴ (بیشتر از حداقل مقدار قابل اطمینان) در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ محاسبه شد.

جدول ۲: مقدار *KMO* در سطح معنی‌داری

Table 2: *KMO Value at Significance Level*

مجموعه مورد تحلیل	مقدار *KMO*	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
Case Analysis Set	*The Amount of KMO*	*D.F*	*Sig.*
عوامل اجتماعی اثرگذار بر تضادهای کارگری	۰/۸۱۴	۴۴۵	۰/۰۰۰

میزان قدرت و توانایی عامل‌ها در تعیین افزایش یا کاهش تضادهای کارگری را "مقدار ویژه" تعیین کرد. برای رسیدن به حالت مطلوب، عامل‌ها دوران داده‌ای انجام شد تا ساختار ساده‌ای به دست آید. جدول زیر نشان می‌دهد که عامل‌ها بعد از دوران، مجموعاً ۷۴/۳۳ درصد واریانس کل متغیرها را تبیین می‌کند. یعنی ۷۴/۳۳ درصد از تغییرپذیری در چهار عامل اصلی تبیین می‌شود.

جدول ۳: بارهای عاملی اصلی و مقدار واریانس توضیح داده شده برای هر عامل

Table 3: *Principal Factor Loadings and the Amount of Variance Explained For Each Factor*

شماره	نام عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
Num	*Factor*	*Eigenvalue*	*Variance Pct*	*Cumulative Variance Pct*
۱	اختلال رابطه‌ای	۱۳/۲۶۴	۴۱/۴۵	۴۱/۴۵
۲	اختلال توزیعی	۴/۸۷۴	۱۵/۲۳	۵۶/۶۹
۳	اختلال نمادی	۳/۰۳۱	۹/۴۷	۶۶/۱۵
۴	اختلال هنجاری	۲/۶۱۷	۸/۱۸	۷۴/۳۳

عامل اول؛ اختلال رابطه‌ای: مقدار ویژه این عامل، ۱۳/۲۶۴ است که ۴۱/۴۵ درصد واریانس را تبیین نموده است. در این عامل، ۲۵ گزاره مشترک، بارگذاری شده است. مقولات این عامل عبارت هستند از: اختلال رابطه‌ای در حوزه اقتصاد (رقابت‌پذیری اقتصادی پایین؛ روابط اقتصادی ضعیف)، اختلال رابطه‌ای در حوزه سیاست (مردم‌سالاری؛ روابط خارجی ضعیف)، اختلال رابطه‌ای در حوزه اجتماعی (فساد دولتی تقریباً بالا؛ جامعه مدنی ضعیف)، اختلال رابطه‌ای در حوزه فرهنگی (وضعیت آزادی ضعیف رسانه‌ها و اینترنت؛ دسترسی ضعیف به اطلاعات و ارتباطات). این عامل، مهم‌ترین اختلال اجتماعی مؤثر بر تضادهای کارگری را نشان می‌دهد. در ادامه به بررسی وضعیت اختلال رابطه‌ای در هر چهار حوزه اقتصاد، سیاست، اجتماعی و فرهنگی پرداخته می‌شود.

جدول ۴: وضعیت اختلال رابطه‌ای در حوزه اقتصاد

Table 4: *The State of Relational Disorder in the Economical Field*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
اختلال رابطه‌ای در حوزه اقتصاد	رقابت‌پذیری اقتصادی پایین	زیرساخت‌های اقتصادی ضعیف؛ ثبات اقتصادی کلان ضعیف؛ آموزش حرفه‌ای نسبتاً ضعیف؛ کارایی بازار کالای ضعیف؛ کارایی بازار کار ضعیف؛ میزان پیشرفت پایین بازارهای مالی؛ میزان پیشرفت پایین بنگاه‌های تجاری؛	*World Economic Forum (2019)*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
		میزان نوآوری پایین	
		بسیاری از سرمایه‌گذاران بزرگ، از احتمال مصادره و عدم برگشت سود سرمایه‌های خود که در اوایل انقلاب رخ داد، وحشت دارند به دلایل مختلف، فرار سرمایه در حال رخ دادن است زیرساخت‌های اقتصادی و حمایتی برای گسترش کسب و کارها فراهم نیست میزان رکود و تورم زیاد است و شرایط رکود تورمی ایجاد شده است میزان بیکاری در جامعه زیاد است	مصاحبه‌ها
	روابط اقتصادی ضعیف	ارتباط نسبتاً پایین بخش‌های مختلف اقتصاد با یکدیگر؛ شرکت‌ها و بنگاه‌ها تنها در کنار یکدیگر قرار گرفته‌اند و ارتباط ضعیفی با یکدیگر دارند؛ ضریب یکپارچگی اقتصادی پایین	*Ganimati (2017)*
		میزان دخالت دولت در قیمت‌گذاری‌ها زیاد است و بازار کارآیی خود را از دست داده است	مصاحبه‌ها

در اوایل انقلاب، برخی از دارایی‌ها و اموال سرمایه‌داران و سرمایه‌گذاران با عناوینی چون ملی کردن صنایع، مصادره شد؛ همین امر این واهمه را در اذهان ایجاد کرد که احتمال دوباره چنین برخوردی وجود دارد؛ بنابراین ریسک سرمایه‌گذاری افزایش یافت. نتیجه آن شد که میزان تولید پایین بیاید، رقابت‌پذیری اقتصادی کاهش یابد و برخی از صنایع به شرکت‌ها و صنایع خارجی وابسته شوند. این امر سبب افزایش بیکاری، کاهش دستمزدها و در نتیجه افزایش تضادهای کارگری گردید. علاوه بر آن، به دلایل مختلف، فرار سرمایه در ایران در حال رخ دادن است؛ این فرار سرمایه، سبب تعطیلی کارخانه‌ها، تعدیل نیروی کار کارخانه‌ها و

کاهش تولید می‌شود. بر همین اساس، بسیاری از نیروهای کار شاهد از دست دادن شغل خود، تعدیل نیرو، اخراج و کاهش دستمزدها هستند.

از طرف دیگر، زیرساخت‌های اقتصادی و حمایتی برای گسترش کسب و کارها فراهم نیست؛ همین امر سبب کمبود سرمایه و عدم رشد شرکت‌ها می‌شود و کاهش بهره‌وری و تولید را در پی دارد. درنتیجه، میزان سرمایه و درآمد کارفرمایان کاهش می‌یابد و سبب می‌شود، سطح رفاه کارگران کمتر شود که این عامل منجر به تشدید تضادهای کارگری می‌شود.

دخالت دولت در قیمت‌گذاری‌ها و قیمت‌های دستوری و فرمایشی، جای قیمت بر اساس اصل عرضه و تقاضا را می‌گیرد. نتیجه آن می‌شود که بازار، کارآیی خود را از دست بدهد و در پی آن انگیزه کارآفرینی کاهش یابد، کارآیی اقتصادی پایین بیاید و خود دولت نیز از وظیفه اصلی خویش که نظارت و اجرای قوانین است، دور بماند. در نتیجه این عوامل، تعارضات بین کارگر، کارفرما و دولت افزایش یافته و تضادهای کارگری تشدید می‌شود.

رکود و تورم زیاد وضعیت رکود تورمی را در جامعه ایجاد کرده است. این شرایط، از یک سو سبب افزایش بیکاری شده است و از طرف دیگر، قدرت خرید کارگران را کاهش داده است. بیکاری نیز، ارتش ذخیره کاری ایجاد می‌کند که سبب می‌گردد رقابت‌پذیری اندک در بازار کار و بین کارگر و کارفرما ایجاد گردد و همین امر کاهش دستمزدها را سبب شده است. رقابت‌پذیری اقتصادی پایین و روابط اقتصادی ضعیف، منجر به کاهش تولید، کاهش بهره‌وری، کاهش کارآیی بازار و افزایش هزینه‌های نیروی کار برای کارفرما می‌شود. خود این عوامل نیز سبب می‌گردند که فشار بر کارگر افزوده شده و در نتیجه تضاد کارگری افزایش یابد.

جدول ۵: وضعیت اختلال رابطه‌ای در حوزه سیاسی

Table 5: *The State of Relational Disorder in the Political Field*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
اختلال رابطه‌ای در حوزه سیاسی	مردم‌سالاری	فرآیند انتخابات و تکثرگرایی ضعیف، عملکرد دولت، آزادی‌های مدنی اندک، مشارکت سیاسی پایین و فرهنگ سیاسی، حاکمیت قانون ضعیف، ثبات نهادهای دموکراتیک پایین	*Economist Intelligence Unit (2020); Transformation Index (2020)*
		امکان انتخاب افراد با اندیشه‌ها و سلیقه‌های گوناگون وجود ندارد مشارکت سیاسی پایین است بعضاً حتی به آنچه که در قانون اساسی نوشته شده، عمل نمی‌شود	مصاحبه‌ها
	روابط خارجی ضعیف	تحریم‌های بسیاری علیه ایران وضع شده است ارتباطات گسترده، همه‌جانبه و دو طرفه متوازنی با دیگر کشورها وجود ندارد	مصاحبه‌ها

با توجه به اینکه افراد با علایق و سلایق گوناگون سیاسی، امکان انتخاب و انتصاب کمتری دارند، از یک طرف، بسیاری از افراد لایق از تصدی پُست‌های مهم و اثرگذار باز می‌مانند و از طرف دیگر، امکان تحمل انتقادها پایین می‌آید؛ در نتیجه این امر، رویه‌های نادرست تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی تداوم می‌یابد و کارگران و کارفرمایان ممکن است برای دستیابی به خواسته‌های خویش، به راه‌های فراقانونی روی آورند. عدم عمل بر اساس قانون اساسی و عدم توجه به قانون مدنی (عدم قانون‌گرایی)، اعتماد افراد به آمریت قانون را کاهش می‌دهد و سبب می‌شود که کارگران و کارفرمایان به قانون تمکین نکنند. این امر در کنار مردم‌سالاری ضعیف باعث کناره‌گیری و بی‌تفاوتی مردم نسبت به تصمیمات حکومت و دولت می‌شود و یک‌جانبه‌گرایی دولت را افزایش می‌دهد که در نهایت سبب می‌گردد افراد از راه‌های

فراقانونی، برای دستیابی به اهداف خویش، استفاده کنند و نتیجه آن گسترش تضادهای کارگری است.

وضع تحریم‌های گسترده علیه ایران و روابط خارجی ضعیف ایران با دیگر کشورها سبب شده که رقابت اقتصادی ضعیف شود، صادرات و واردات کالا پایین بیاید، میزان تولید کاهش و بیکاری افزایش یابد. در نتیجه، تضادهای کارگری، روبه‌فزونی پیش رود.

جدول ۶: وضعیت اختلال رابطه‌ای در حوزه اجتماعی

Table 6: *The State of Relational Disorder in the Social Field*

مأخذ	کدگذاری اولیه	کدگذاری ثانویه	مقوله
Source	*Primary Coding*	*Secondary Coding*	*Category*
Transparency International (2020); Parliament Research Center (2010)	میزان فساد، اختلاس، رشوه‌گیری نسبتاً بالا؛ رشوه‌پذیری دستگاه قضایی، فساد مالی در میان سیاست‌مداران و مقام‌های دولتی؛ ریسک مصادره و عدم برگشت سود سرمایه‌های خارجی؛ دخالت نظامیان در سیاست و اقتصاد؛ کیفیت دیوان‌سالاری نسبتاً پایین	فساد دولتی تقریباً بالا	اختلال رابطه‌ای در حوزه اجتماعی
مصاحبه‌ها	میزان فساد، اختلاس و رشوه در دستگاه‌های اداری کشور و همچنین شرکت‌های دولتی نسبتاً بالاست فساد مالی در میان سیاست‌مداران و مقام‌های دولتی وجود دارد دخالت نظامیان در سیاست و اقتصاد زیاد است و همین امر، توازن در کسب‌وکارها را بر هم می‌زند کیفیت دیوان‌سالاری نسبتاً پایین است بوروکراسی در ایران مثل جاده‌ای است پر از گردنه که در هر گردنه، بوروکرات‌ها، کمین کرده‌اند		
Economist Intelligence Unit (2020); Transformation Index (2020)	ثبات نهادهای دموکراتیک و مدنی ضعیف	جامعه مدنی ضعیف	

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
		حزب، اتحادیه و تشکل به معنای واقعی وجود ندارد بسیاری از احزاب و گروه‌های سیاسی مستقل نیستند خواسته‌ها و اهداف احزاب فرمایشی با خواسته‌ها و اهداف مردم همسان نیست ایجاد انجمن، حزب و یا هر گروه اجتماعی بسیار دشوار است عضو انجمن یا تشکل خاصی شدن برای افراد ممکن است تبعاتی داشته باشد	مصاحبه‌ها

وجود فساد دولتی و اداری در بین دستگاه‌های اداری و کارکنان ادارات دولتی، سبب ضعف در رسیدگی به شکایات کارگران یا کارفرما می‌گردد، مناقشات کارگری به صورت کارا حل و فصل نمی‌شود، شیوه‌های صحیح برنامه‌ریزی صورت نمی‌پذیرد و کاغذبازی‌های زائد اداری افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، هر چقدر که نظامیان، در اقتصاد دخالت کنند، توازن در کسب و کارها برهم می‌خورد، شایسته‌سالاری کاهش می‌یابد و نظم خشک و متصلب حکم فرما می‌شود. نتیجه آن کاهش رقابت‌پذیری اقتصادی خواهد بود. همچنین از آنجایی که کیفیت دیوان‌سالاری نسبتاً پایین است و قوانین و مقررات، متغیر و ناپایدار، مبهم و غیر شفاف و بعضاً جانبدارانه هستند، انجام امور اداری هزینه‌بر و زمان‌بر می‌شود، سرمایه‌گذاری‌ها کاهش می‌یابد، اعتماد کارگر و کارفرما نسبت به دیوان‌سالاری پایین می‌آید و افراد تلاش می‌کنند از راه‌های مختلف، این دیوان‌سالاری را دور بزنند. به‌عبارت دیگر، فساد دولتی بالا، انجام امور را زمان‌بر و هزینه‌بر می‌سازد، رقابت‌پذیری اقتصادی را کاهش می‌دهد، سرمایه اجتماعی دولت را پایین می‌آورد، برنامه‌ریزی‌های نامناسب را به همراه دارد و سبب ایجاد دیوان‌سالاری ناکارآمد می‌شود و اعتماد مردم نسبت به آن را کمتر می‌سازد. در نتیجه، به جای آنکه مسئله حل شود، شدیدتر می‌گردد و تضاد کارگری افزایش پیدا می‌کند.

نبود حزب، اتحادیه و تشکل مستقل در جامعه، سبب می‌شود کارگر در بیان خواسته‌های خویش ناتوان بماند یا خواسته‌هایشان تحریف شود، مرجعی برای بیان مسائل و مشکلات وجود نداشته باشد، نیازهای واقعی کارگران، مورد بی‌توجهی قرار گیرد و نارضایتی‌ها از وضع موجود افزایش یابد. نتیجه این امر آن می‌شود که کارگران احتمالاً به گروه‌های غیر قانونی روی بیاورند، دست به اعتصاب و اعتراض بزنند که تمامی این‌ها افزایش تضادهای کارگری را در پی دارد. بنابراین، جامعه مدنی ضعیف، سبب ناتوانی کارگر در بیان خواسته‌ها و مسائل خویش می‌شود و ممکن است کارگران به‌طُرُق دیگر، برای مسائل و خواسته‌های خویش چاره‌اندیشی کنند و تضادهای کارگری افزایش یابد.

جدول ۷: وضعیت اختلال رابطه‌ای در حوزه فرهنگی

Table 7: *The state of Relational Disorder in the Cultural Field*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
اختلال رابطه‌ای درحوزه فرهنگی	ضعیف بودن میزان آزادی رسانه‌ها	رسانه‌ها و مطبوعات چاپی و غیرچاپی از آزادی پایینی برخوردارند	*Reporters Without Borders (2020)*
		رسانه‌ها و مطبوعات سانسور می‌شوند و در نوشتن مطالب بامشکل مواجهند	مصاحبه‌ها
	ضعیف بودن میزان آزادی اینترنت	محدودیت‌های اینترنتی و برقراری سیستم فیلترینگ	*Freedom House (2021)*
		بسیاری از برنامه‌های کاربردی ارتباطی خارجی فیلتر شده‌اند	مصاحبه‌ها
	دسترسی ضعیف به اطلاعات و ارتباطات	دسترسی ضعیف به مدیریت آنلاین، سانسور رسانه‌ها، کاربران اینترنت	*Ict Development Index (2020)*
		امکان اطلاع‌رسانی دقیق، شفاف، سریع وجود ندارد؛ کنترل بر رسانه‌ها شدید است	مصاحبه‌ها

از آنجایی که رسانه‌ها و مطبوعات، آزادی پایینی دارند و بسیاری از پیام‌رسان‌ها و برنامه‌های ارتباطی فیلتر هستند، سطح ارتباطات پایدار کاهش می‌یابد، اطلاع‌رسانی به صورت ضعیف انجام می‌پذیرد و انتشار مطالب صحیح و معتبر با مشکل روبرو می‌شود. این امر سبب می‌شود فضای گفتمان از بین برود و روابط اجتماعی حاکم در جامعه و روابط کارگری، با اختلال روبرو شود، رسانه‌ها در دست عده‌ای محدود قرار گیرد و حالت تک‌صدایی به خود گیرند که نتیجه آن نیز عدم انتشار آمار و اطلاعات به صورت صحیح و شفاف خواهد بود. در پی این اختلال، ارتباط انسجام‌بخش و شفاف قطع می‌شود و تضاد کارگری تشدید می‌گردد.

عامل دوم؛ اختلال توزیعی: مقدار ویژه این عامل، ۴/۸۷۴ است که ۱۵/۲۳ درصد واریانس را تبیین می‌نماید. در این عامل، ۱۳ گزاره مشترک، بارگذاری شد. مقولات این عامل عبارت بودند از نابرابری موضعی (سهم نامتوزان درآمدی دهک‌ها؛ نرخ فقر زیاد)، نابرابری بیرونی (شکاف جنسیتی)، نابرابری فضایی (نابرابری شهری و روستایی؛ نابرابری منطقه‌ای)؛ نابرابری بخشی (توزیع فعالیت‌های اقتصادی بر اساس نوع مالکیت). بعد از اختلال رابطه‌ای، این عامل مهمترین اختلال اجتماعی موثر بر تضادهای کارگری است.

جدول ۸: وضعیت اختلال توزیعی با توجه به شاخص نابرابری موضعی

Table 8: *The State of Distributional Disorder According to the Local Inequality Index*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
نابرابری موضعی	ضریب جینی نسبتاً زیاد	نابرابری درآمدی نسبتاً زیاد	*Statistical Centre of Iran (2022); World Bank (2019)*
	سهم نامتوزان درآمدی دهک‌ها	فاصله درآمدی نسبتاً زیاد بین ده، بیست و یا چهل درصد پایین‌ترین گروه جامعه با درآمد ده، بیست و یا چهل درصد از پردرآمدترین افراد	*Statistical Centre of Iran (2022*
		نابرابری درآمدی در جامعه زیاد است، برخی حقوق‌ها و مزایای نجومی دارند و برخی به نان شب	مصاحبه‌ها

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
		محتاجند	
	نرخ فقر زیاد	تقریباً از هر ۳ ایرانی، ۱ نفر زیر خط فقر زندگی می‌کند	*Center of Statistics and Strategic Information of the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare (2022)*
		تقریباً از هر ۵ ایرانی، ۱ نفر زیر خط فقر زندگی می‌کند	*World Bank (2020)*
		میزان فقر در جامعه زیاد است؛ حدود یک سوم ایرانیان، در تأمین نیازهای اولیه خود مشکل دارند	مصاحبه‌ها

نابرابری درآمدی زیاد سبب می‌گردد که کارگران نسبت به سایرین از دستمزد یکسان بی‌بهره باشند. این امر سبب می‌گردد تا کارگران احساس کنند، بین کاری که آنان انجام می‌دهد و دستمزدی که دریافت می‌کند تناسبی وجود ندارد. در چنین حالتی، کارگران احساس تبعیض کرده و نارضایتی‌ها افزایش پیدا می‌کند و به شکل‌هایی چون دلزدگی از کار، کم‌کاری و کاهش کار مفید، افزایش مناقشات و تغییر شغل، خود را نشان می‌دهد که همگی بیان‌کننده افزایش تضادهای کارگری هستند.

با توجه به اینکه کارگران جزء آسیب‌پذیرترین اقشار جامعه به هنگام افزایش تورم و بالاتر رفتن میزان فقر هستند، زمانی که میزان فقر در جامعه افزایش می‌یابد، بسیاری از کارگران در زیر خط فقر قرار می‌گیرند. در این هنگام، حقوق و مزایای دریافتی آنها برای گذران یک زندگی معمولی کفایت نمی‌کند و در رفع نیازهای ضروری و اولیه ناتوان می‌گردند. این امر سبب می‌شود تا تقاضایی برای افزایش میزان دستمزد، ایجاد شود. این تقاضا برای افزایش دستمزد، با مقاومت کارفرما روبرو می‌شود که نتیجه آن بروز تضادهای کارگری است.

جدول ۹: وضعیت اختلال توزیعی با توجه به شاخص نابرابری بیرونی

Table 9: *The State of Distributional Disorder According to the External Inequality Index*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
نابرابری بیرونی	شکاف جنسیتی	نسبت تحصیل‌کرده‌های زن و مرد؛ سهم زنان از کرسی‌های مجلس؛ نرخ مشارکت زنان در بازار کار؛ فرصت و مشارکت اقتصادی پایین زنان	*UN Human Development Report (2020); World Economic Forum (2021)*
		زنان نسبت به مردان از شانس کمی برای استخدام شدن برخوردارند زنان نسبت به مردان با دستمزد کم نیز کار می‌کنند؛ تعداد شاغلین زن نسبت به مردان کم است	مصاحبه‌ها

وجود شکاف جنسیتی در کار، سبب می‌شود که زنان نسبت به مردان برای استخدام شدن، فرصت و شانس کمی داشته باشند و زنان نسبت به مردان، دستمزد پایین‌تری داشته باشند. در نتیجه این امر به همراه برخی شاخص‌های اجتماعی و فرهنگی دیگر، نسبت شاغلین زن به مرد اندک می‌شود. بعضاً نیز کارفرماها از این ارتش ذخیره کار (زنان جویای کار با دستمزد پایین) برای پایین نگه داشتن دستمزدها استفاده می‌کنند. در چنین وضعی، تضادهای کارگری رو به افزایش می‌گذارد.

جدول ۱۰: وضعیت اختلال توزیعی با توجه به شاخص نابرابری فضایی

Table 10: *The State of Distributional Disorder According to the Spatial Inequality Index*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
نابرابری فضایی	نابرابری شهری و روستایی	درآمد، امید به زندگی و آموزش پایین در روستاها نسبت به شهر	*Statistical Centre of Iran (2022)*
		در روستاها تقریباً صنعتی وجود ندارد و شاید بیشترین برخورد آنها با صنعت، مربوط به صنایع دستی باشد میزان درآمد و میزان دستیابی به امکانات رفاهی روستاییان نسبت به شهرنشین‌ها کم است	مصاحبه‌ها
	نابرابری منطقه‌ای	نابرابری توزیع درآمد میان استان‌های ایران؛ استان‌های مرکز، نسبت به استان‌های مرزی از میزان درآمد بیشتری برخوردارند	*Beheshti et. al (2018); Ahmadi et. al (2021); Mirzazadeh et. al (2018)*
		چون میزان محرومیت در نواحی پیرامونی و مرزی کشور زیاد است، کارگران در این مناطق، به دستمزد کم هم راضی می‌شوند؛ بیشتر مراکز صنعتی در مناطق مرکزی ایران قرار دارند و استان‌های غیر مرکزی از میزان صنعتی‌شدن، کمتری برخوردارند	مصاحبه‌ها

نابرابری بهره‌مندی روستاییان با شهری‌ها در برخورداری از امکانات و میزان پایین رونق صنعت در روستاها، سبب می‌شود که روستاییان برای اشتغال به شهر مهاجرت کنند. در نتیجه این امر، از یک طرف میزان نیروی کار غیرماهر افزایش می‌یابد و از طرف دیگر، میزان دستمزدها پایین‌تر می‌آید. پایین آمدن میزان دستمزدها، خود تبعات بعدی مانند کاهش

قدرت خرید و کاهش قدرت چانه‌زنی کارگران را به همراه دارد که نشان‌دهنده افزایش تضادهای کارگری است.

قرار گرفتن کارخانه‌های صنعتی در نواحی مرکزی کشور سبب شده است که از یک طرف میزان بیکاری در نواحی پیرامونی افزایش یابد و از طرف دیگر در نواحی مرکزی و صنعتی، کمبود نیروی کار رخ دهد. نتیجه این امر، چنین می‌شود که در نواحی پیرامونی میزان دستمزدها پایین بیاید و کارگران بالاجبار به کار با دستمزد پایین راضی شوند و درنواحی مرکزی میزان دستمزدها افزایش یابد؛ به‌عبارتی، در بازار کار عدم توزانی برقرار می‌شود که نابرابری دستمزد از شاخصه‌های اصلی آن است.

جدول ۱۱: وضعیت اختلال توزیعی با توجه به شاخص نابرابری بخشی

Table 11: *The State of Distributional Disorder According to the Partial Inequality Index*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
نابرابری بخشی	توزیع فعالیت‌های اقتصادی بر اساس نوع مالکیت	بخش دولتی نسبت به بخش خصوصی، مالکیت زیادی بر صنایع و فعالیت‌ها اقتصادی دارد	*Statistical Centre of Iran*
		دولت نسبت به بخش خصوصی، مالکیت و فعالیت اقتصادی زیادی دارد دولت، خود کارفرمایی بزرگ است شرکت‌های نیمه‌خصوصی (خصولتی) فراوانی در کشور وجود دارند	مصاحبه‌ها

با توجه به یافته‌های تحقیق، دولت، خود کارفرمایی بزرگ است؛ این کارفرمایی دولت، هم در شرکت‌ها و مجموعه‌های تحت نظر مستقیم خود دولت مشاهده می‌شود و هم در شرکت‌های نیمه‌دولتی. کارفرما بودن دولت سبب می‌شود با توجه به ضرر و زیانی که برای خود متصور است، در تصویب و اجرای قوانین، دخالت داشته باشد و در تصمیم‌گیری‌ها به نفع کارفرمایان عمل نماید؛ به مانند آنچه که در برخی سال‌ها به هنگام تعیین حداقل دستمزد

پیش می‌آید و کارفرمایان و دولت، بدون در نظر گرفتن نظر کارگران، اقدام به تصویب حداقل دستمزد می‌کنند. همچنین کارفرما بودن دولت، سبب می‌شود که نیروی خود را در امر کارفرمایی به کار گیرد و از مسئولیت اصلی خود یعنی نظارت غافل بماند و از طرف دیگر، میزان فساد در این شرکت‌ها افزایش یابد. این امر باعث پایین آمدن میزان رقابت‌پذیری اقتصادی می‌شود. در نتیجه، کارگران نسبت به یک‌جانبه‌گرایی دولت معترض خواهند بود و دولت را شریک کارفرمایان در نظر خواهند رفت. بنابراین همزمان با اینکه اعتماد خود را نسبت به دولت از دست می‌دهند، دست به اعتراض و اعتصاب نیز می‌زنند که خود نشان‌دهنده گسترش تضادهای کارگری می‌باشد.

عامل سوم؛ اختلال نمادی: مقدار ویژه این عامل، ۳/۰۳۱ است که ۹/۴۷ درصد واریانس را تبیین می‌کند. در این عامل، ۶ گزاره مشترک، بارگذاری شده است. مقولات این عامل عبارت بودند از آزادی (آزادی شخصی اندک؛ آزادی اقتصادی پایین)، خاص‌گرایی (میزان عام‌گرایی پایین و شایسته سالاری ضعیف).

جدول ۱۲: وضعیت اختلال نمادی

Table 12: *The State of Symbol Disorder*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
آزادی	آزادی شخصی اندک	پایین بودن آزادی‌هایی مثل حاکمیت قانون، امنیت، آزادی مذهبی، آزادی انجمن‌ها	*Fraser Institute (2020)*
		آزادی اندکی در انتخاب مسائل شخصی از جمله سبک زندگی، نوع پوشش و مسائلی از این دست وجود دارد	مصاحبه‌ها
	آزادی اقتصادی اندک	بزرگ بودن اندازه دولت، سیستم حقوقی و حقوق مالکیت ضعیف، آزادی تجارت بین‌المللی ضعیف	*Fraser Institute (2020); The Heritage Foundation (2021); Freedom House (2021)*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
		تجارت با شرکت‌های خارجی به سختی صورت می‌گیرد تعرفه‌های گمرکی زیاد و ناپایدار، صادرات و واردات را با مشکل مواجه می‌سازد ادعا می‌شود که دولت حدود ۸۰ درصد اقتصاد و فرهنگ جامعه را در اختیار دارد و یا وابسته به دولت هستند	مصاحبه‌ها
مدارای اجتماعی و عام‌گرایی	خاص‌گرایی و پایین بودن میزان عام‌گرایی	برابری قدرت سیاسی پایین بر اساس موقعیت اقتصادی ـ اجتماعی؛ برابری قدرت سیاسی اندک بر اساس جنسیت؛ برابری قدرت سیاسی پایین بر اساس گروه‌های اجتماعی؛ گسترش خاص‌سالاری	*Social Progress Index (2020)*
		مسئولین و تصمیم‌گیرندگان از یک طیف خاص انتخاب می‌شوند و امکان دخالت افراد با نظرات مخالف و گوناگون وجود ندارد و یا حداقل خیلی کم است	مصاحبه‌ها
	مدارای اجتماعی ضعیف	شایسته‌سالاری ضعیف؛ مدارای اجتماعی پایین	*Atafar & et. al (2002); Chalabi (2013); Zahedi (2015); Mohseni (2000)*
		عدم شایسته‌سالاری موجب مهاجرت گسترده افراد کارآموخته، ماهر و متخصص شده است	مصاحبه‌ها

آزادی‌های اقتصادی پایین سبب می‌شود که تعرفه‌های گمرکی دست و پاگیری برقرار شود، انجام تجارت با سایر کشورها به سختی انجام پذیرد و اقتصاد کشور، وابستگی زیادی به دولت داشته باشد. در نتیجه این موارد، بازار فروش بسیاری از محصولات و کالاها از بین می‌رود، میزان بهره‌وری کاهش می‌یابد، میزان تولید رو به افول می‌نهد و ممکن است نیروی کار، به‌عنوان هزینه قلمداد شود. بنابراین امکان دارد کارفرمایان دست به تعدیل نیرو و اخراج کارگران بزنند و حتی برخی کارخانه‌ها تعطیل شوند. نتیجه چنین امری، افزایش تضادهای کارگری خواهد بود.

افزایش خاص‌گرایی و عدم توجه به شایسته‌سالاری، سبب می‌شود که سیستم گزینش شایسته‌محوری وجود نداشته باشد و افراد نالایقی برای مناصب اثرگذار انتخاب شوند. در نتیجه، نیروی کار متخصص و ماهر مهاجرت می‌کنند و نیرو و سرمایه انسانی دچار هدررفت می‌شود. همین امر نشان‌دهنده افزایش تضادهای کارگری است.

عامل چهارم؛ اختلال هنجاری: مقدار ویژه این عامل، ۲/۶۱۴ است که ۸/۱۸ درصد واریانس را تبیین می‌کند. در این عامل، ۱۰ گزاره مشترک، بارگذاری شده است. مقولات این عامل عبارت بودند از سخت‌کوشی (اهمیت متوسط کار و سخت‌کوشی)، کار مفید (پایین بودن میزان کار مفید)، پارتی‌بازی (وجود پارتی‌بازی)، وجدان کاری (وجدان کاری پایین)، آنومی اقتصادی (پیش‌بینی‌پذیری اقتصادی پایین) و بیگانگی از کار (بیگانگی از کار و بی‌معنایی).

جدول ۱۳: وضعیت اختلال هنجاری

Table 13: *The State of Normative Disorder*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
سخت‌کوشی	اهمیت متوسط کار و سخت‌کوشی	شغل و کار، اهمیت نسبتاً زیادی در جامعه ایران دارد میزان اهمیت دادن به سخت‌کوشی و پشتکار در حد متوسطی است نگرش افراد نسبت به کار کردن در حد متوسطی است	*World Values Survey (2022); Javadi Yeganeh & et.al (2011)*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
		اعتقاد تقریبی به اهمیت سختکوشی در برابر شانس	
		در ایران، سختکوشی به همراه شانس، موفقیت را به همراه دارد	مصاحبه‌ها
کار مفید	پایین بودن میزان کار مفید	پایین بودن میزان کار مفید در هفته برای ایرانیان	*Delforouz (2014); Ebadi & et. al (2015); Ganimati (2017)*
		پایین بودن بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت	*MohamadRezaei (2018) Afrouznia & et. al (2016)*
		میزان ساعات کاری مفید در ایران کم است؛ در بعضی از جاها، کارمندان از ۸ ساعت کار لازم، تنها ۲ ساعت کار مفید انجام می‌دهند	مصاحبه‌ها
پارتی‌بازی	وجود پارتی‌بازی	اعتقاد به وجود پارتی‌بازی برای موفقیت در ایران	*Mohseni (2000)*
		برای پیشرفت، استعداد نقش پررنگی بازی نمی‌کند، بلکه باید پارتی و آشنا داشته باشید لابی‌گری وجود دارد صاحبان شرکت، ممکن است با سیاست‌مداران ساخت و پاخت داشته باشند و در امور کارخانه و یا امور مربوط به کارگران تبانی صورت گیرد	مصاحبه‌ها
وجدان کاری	وجدان کاری پایین	تقید عملی پایین به کار کردن و وجدان کاری پایین اعم از وظیفه‌شناسی، وقت‌شناسی، پیگیری و خودکار بودن، پشتکار و جدیت	*Javadi Yeganeh & et. al (2015); Saroukhani & et. al (2013); Ghafari (2005)*
		وظیفه‌شناسی، وقت‌شناسی، پشتکار ایرانیان کم است	مصاحبه‌ها
آنومی	پیش‌بینی‌پذیری	احساس آنومی اقتصادی بالا در جامعه	*Marjaei (2003);*

مقوله	کدگذاری ثانویه	کدگذاری اولیه	مأخذ
Category	*Secondary Coding*	*Primary Coding*	*Source*
اقتصادی	اقتصادی پایین		*Naderi & et. al (2011); Nabavi & et.al (2013); Shiani & et.al (2007)*
		در ایران، اگر بخواهی یک کسب‌وکاری را با برنامه‌ریزی دقیق و از قبل پیش‌بینی شده، پیش ببری، سخت است	*مصاحبه‌ها*
بیگانگی از کار	بیگانگی از کار؛ بی‌معنایی	احساس بیگانگی و بی‌معنایی در بین نیروی کار	*Kargar Mozayan (2006)*
		با توجه به حقوق و دستمزدهای اندک، بیگانگی کارگران از کار زیاد است در بین کارکنان ادارات به صورت عام و در بین کارگران به صورت خاص، خودکشی مشاهده می‌شود	مصاحبه‌ها

اعتقاد به شانس برای موفقیت در کنار پایین بودن میزان کار مفید در بین کارگران و کارکنان یک مجموعه، سبب می‌شود که افراد برای دستیابی به موفقیت تلاش آنچنانی انجام ندهند که این خود سبب کاهش بهره‌وری و کاهش تولید می‌شود. کاهش تولید نیز باعث می‌گردد کارفرمایان یا دست به تعدیل و اخراج کارگران بزنند و یا از میزان دستمزدها بکاهند که این امر نشان‌دهنده افزایش میزان تضادهای کارگری است. بیگانگی از کار نیز سبب می‌شود کارگر به انجام فعالیت مفید در مجموعه، تمایل نشان ندهد، حس همدلی بین کارگر و کارفرما به وجود نیاید و تمایل به تغییر شغل افزایش یابد. در نتیجه احتمال افزایش تضادهای کارگری نیز افزایش پیدا می‌کند. وجود پارتی‌بازی و لابی‌گری برای پیشرفت و انجام امور سبب می‌شود که کارفرما از لابی برای دستیابی به خواسته‌های خود استفاده کند و به نوعی تبانی علیه کارگر صورت پذیرد. در این هنگام به نیازها و خواسته‌های کارگر، توجهی صورت نمی‌گیرد و ممکن است حق و حقوق کارگر پایمال شود. نتیجه این امر، گسترش

تضادهای کارگری خواهد بود. وجدان کاری پایین در بین کارگران و حتی کارفرماها سبب می‌شود که بین کارگر و کارفرما، احساس همدلی وجود نداشته باشد و هر کدام از طرفین تنها به نیازها و مسائل خود توجه کنند و نیازها و مسائل طرف مقابل را نادیده بگیرند. در این صورت نارضایتی در طرف مقابل ایجاد می‌شود و به گونه‌های مختلفی از تضادهای کارگری خود را نشان می‌دهد. آنومی اقتصادی سبب پایین آمدن پیش‌بینی‌پذیری اقتصادی می‌شود و برنامه‌ریزی‌های اقتصادی را با مشکل مواجه می‌سازد. این مشکلات موجب می‌شود تا کارفرما در انجام تعهدات خویش ناتوان بماند و احتمالاً دستمزد کارگر به تأخیر بیافتد، کاهش دستمزد صورت پذیرد و تعدیل نیرو انجام گیرد که حاکی از گسترش تضادهای کارگری است. با توجه به مدل نظری فاینمور و نظریه اختلالات نظم چلبی و همچنین یافته‌های به دست آمده، مدل تضادهای کارگری ایران ترسیم شده است.



شکل ۳: مدل روابط صنعتی و تضادهای کارگری

Figure 3: *Industrial Relations and Labor Conflicts Model*

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق حاکی از آن بودند که عامل اختلال رابطه‌ای، مهم‌ترین عامل تبیین‌کننده متغیر وابسته است. عامل اختلال توزیعی نیز دومین عامل تبیین‌کننده تضادهای کارگری بود. عامل اختلال نمادی عامل اختلال هنجاری به ترتیب عوامل دیگر تبیین‌کننده تضادهای کارگری بودند.

اختلالات اجتماعی بر روابط صنعتی و رابطه بین هر کدام از بازیگران صنعتی اثرگذار می‌باشد. انواع اختلالات اجتماعی سبب شده که کارگران میزان دستمزد پایین‌تری داشته باشند، قدرت خرید آنها پایین‌تر بیاید و وضعیت رفاهی نامناسبی داشته باشند، بسیاری از آنها در زیر خط فقر قرار گیرند، قراردادهای موقت و یا شفاهی داشته و در نهایت امنیت شغلی‌شان پایین بیاید. در چنین شرایطی، کارفرمایان نیز پیش‌بینی‌پذیری اقتصادی پایینی دارند و تلاش دارند سرمایه‌های خود را یا از بخش صنعت، به سایر بازارهای داخلی همچون مسکن انتقال دهند و یا به خارج از کشور منتقل سازند. همچنین با توجه به اینکه کارفرمایان در پی افزایش سود خود هستند، تلاش دارند میزان دستمزدها را پایین نگه دارند و با کارگران، قراردادهای موقت به جای قراردادهای دائمی منعقد کنند. دولت نیز به‌عنوان ضلع سوم روابط صنعتی، تقریباً نقش بهینه‌ای در این زمینه ایفا نمی‌کند. دولت، از یک طرف نقش مبهم و بعضاً یک‌طرفه در روابط صنعتی ایفا می‌کند و از طرف دیگر، با توجه به کارفرما بودن دولت، هم‌راستایی اهداف دولت و کارفرما نیز به وجود می‌آید. هر چند که دولت شعار حمایت از کارگر را سر می‌دهد اما در عمل، به مسائل کارگران کم توجه است و حمایت آنچنانی از آنها صورت نمی‌دهد. همچنین دولت به جای آنکه تضادهای صنعتی را قبول داشته باشد و تلاش نماید تا حد امکان آنها را کاهش دهد، وجود چنین تضادهایی را انکار می‌نماید.

با توجه به وجود چنین وضعیتی، سازوکارها و فرآیندهای رسمی و غیر رسمی متنوعی برای حل تضادهای کارگری برقرار می‌شوند. اتحادیه‌های کارفرمایی برای رسیدن به حقوق و منافع کارفرمایان تلاش می‌کنند. کارگران نیز از طریق شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی کارگری و نمایندگان کارگری تلاش دارند تا منافع کارگران را تضمین نمایند. کمیته‌های سازش درون‌کارگاهی می‌کوشند برخی اختلافات جزئی کارگران و کارفرمایان را در

محیط کار حل و فصل نمایند. شورای عالی کار نیز که عالی‌ترین مرجع تصمیم‌گیری درباره دستمزدها و برخی شرایط کار کارگران است، سعی می‌کند از طریق چانه‌زنی و مذاکره، توزانی بین خواسته‌های طرفین ایجاد کند. در این بین، فرآیندهای حل تضاد به صورت‌های مختلف انجام می‌شود. در فرآیند حل تضاد به صورت بخشش، یکی از طرفین به نفع دیگری کنار کشیده و از برخی منافع خود، به صورت کوتاه‌مدت و یا بلندمدت چشم‌پوشی می‌کند که می‌توان آن را نوعی از خودگذشتگی در نظر گرفت. نوع دیگر فرآیند حل تضاد، توافق است که در آن کارگران و کارفرما بر سر مسئله‌ای توافق می‌کنند و ممکن است کارگران و کارفرما، در قبال سپردن تعهداتی نسبت به طرف مقابل و صرف‌نظر کردن از برخی از حقوق و منافع خویش، امتیازاتی بگیرند. نمونه‌ای از این فرآیند چانه‌زنی در مورد دستمزد و شرایط کار است. شیوه دیگر فرآیند حل تضاد، اجتناب یا کناره‌گیری است که در آن وقتی کارگری در دستیابی به نیازهای خود ناکام می‌ماند و می‌بیند که سخن، خواسته و اعتراض وی به جایی نمی‌رسد و گوش شنوایی برای آنها وجود ندارد، خود را به حالت بی‌تفاوتی زده و استخوان در گلو، شرایط را تحمل می‌کند؛ برای مثال ممکن است کارگر دست به کم‌کاری، کُندکاری و همچنین بی‌تفاوتی نسبت به مسائل کارخانه بزند. نوع دیگر فرآیند حل تضاد، رقابت است؛ در این نوع، هر کدام از طرفین تنها به خواسته‌ها و نیازهای خود توجه می‌کنند، دیگری را در نظر نمی‌گیرند، برای به دست آوردن تقاضاهای خود تلاش می‌کنند و یا حداقل خواسته‌های خود را مهم‌تر از خواسته‌های طرف مقابل می‌دانند که نوعی تعارض و کشمکش جریان می‌یابد و کارگران و کارفرما در مقابل یکدیگر قرار می‌گیرند؛ ثبت شکایت، اعتصاب، انواع اعتراضات به مانند راهپیمایی، تحصن، بستن راه، امضای بیانیه، تجمع و لابی‌گری نمونه‌هایی از این نوع فرآیند حل تضاد هستند. آخرین نوع از روش‌های فرآیند حل تضاد همکاری است که در آن طرفین از خواسته‌ها و نیازهای همدیگر آگاهی نسبی دارند، تلاش می‌کنند به صورت همدلانه کار را پیش ببرند و طرف دیگر و همچنین خواسته‌های ایشان را به رسمیت بشناسند.

ساز و کارها و فرآیندهای حل تضاد در این دوره، خود نتایجی داشته است. در زمینه عقد پیمان‌های جمعی، این ساز و کارها از یک طرف سبب شده که برخی تغییرات و اصلاحات در قانون کار انجام پذیرد اما از طرف دیگر برخی مفاد قانون‌کار، همچنان نیاز به اصلاح دارند

مانند ماده ۷ که تفسیرهای متفاوتی از آن صورت می‌گیرد و یا برخی از مواد که مبهم هستند. همچنین قانون‌کار از طریق ارائه برخی طرح‌ها مانند طرح استاد ـ شاگردی، دور زده می‌شود و اجرای آن را با مشکل مواجه می‌سازد، برخی مواد قانون‌کار نیز به صورت ناقص اجرا می‌شوند مانند ماده ۴۱ و ۱۴۹ و نظارت دقیق و مستمری نیز بر نحوه اجرای قانون‌کار وجود ندارد. برخی توافقات اساسی نیز از دل ساز و کارهای حل تضاد بیرون آمده است. در طی سال‌های اخیر، معوقات مزدی کاهش یافته است و قانونی وضع شده که قراردادهای موقت بعد از ۴ سال کار مداوم، تبدیل به دائم می‌شوند. علیرغم چنین توافقاتی، قراردادهای کار در بازار کار سازماندهی مناسبی ندارند و قراردادهای شفاهی و تک‌نسخه‌ای فراوانی مشاهده می‌شوند. آنچه که در زمینه رویه‌ای می‌توان به آن اشاره نمود این است که همچنان در مورد برخی موارد مانند اعتصاب، سکوت شده است و درباره آن، ابهامات فراوانی وجود دارد. کارگران نیز کماکان از امنیت شغلی پایینی برخوردارند.

از آنجایی که تشکل‌های کارگری استقلال زیادی ندارند و در شورای عالی کار نیز تصمیمات دولت و کارفرما بر نظرات کارگران می‌چربد و انواع اختلالات اجتماعی ریشه‌داری وجود دارد، اغلب ساز و کارهای حل تضاد با شکست مواجه می‌شوند و بر دامنه تضادهای کارگری افزوده می‌گردد. شکست در فرآیندهای حل تضاد سبب شده است تا قدرت خرید کارگران همچنان پایین بماند و با توجه به وضعیت فعلی، تعداد کارگران صنعتی کاهش یابد که یا به کارهای دیگری مشغول می‌شوند و یا به سایر کشورها مهاجرت می‌کنند. همچنین چنین شکستی سبب شده تا میزان اعتراضات و اعتصابات کارگری تداوم یابد. اخراج کارگران، تعلیق، جریمه و بازداشت آنها پاسخی است که به اعتراض‌شان داده می‌شود. این وضعیت باعث شده تا تشکل‌های کارگری ساز و کارهای معیوب انتخاباتی داشته باشند، در مصونیت‌بخشی به اعضا به صورت ناقص عمل کنند، دایره تصمیم‌گیری‌های ضعیفی داشته باشند و دولت نیز نقش غیر بهینه‌ای در امور آنها اعمال کند. شکست فرآیندهای حل تضاد موجب شده که تضادهای کارگری به مسئله‌ای امنیتی تبدیل شود و به جای حل مسئله، تنها صورت مسئله پاک شود و یا تغییر یابد.

روابط صنعتی، متاثر از نظام‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. مدیریت روابط کار را نمی‌توان در خلاء انجام داد. روابط کار با هر چهار نظام همپوشانی دارد و تحت تأثیر تغییرات و شرایط در چهار نظام اولیه اجتماعی قرار می‌گیرد. از طرف دیگر، شرایط و تغییر در روابط کار نیز بر فعالیت‌ها در چهار نظام اجتماعی تأثیر می‌گذارد. هدف جامعه، ایجاد و حفظ تعادل در همه نظام‌های اجتماعی است.

References:

Abendroth, A. & et. al. (2017). "Woman at work: Woman's access to power and the gender earnings gap", Industrial and Labor Relations Review (ILR), 70 (1).

Ahmadi, M., Alikhan Gorgani, R. (2021). "The Vertical Balance Financial Decentralization and Regional Development in Iran's Provinces", The Economic Research; 21 (1); 147-182. (Persian).

Askaripoor Golvik, H. & et. al. (2021). "Designing of Industrial Relations Dynamic Model", Public Management studies, 49 (13), 217-242. (Persian).

Atafar, A.; Azarbayjani, K. (2002). "Survay the extent of meritocracy in the selection of public and private sector managers", Journal of Management Knowledge, 14 (54), 15-38. (Persian).

Beheshti M. B., Mohamadzadeh P, Jamshidi A. (2018). "Investigating Inequality of Income Distribution among Iranian Provinces Using Exploratory Spatial Data Analysis Approach", Journal of Economic Research and Policies; 26 (85); 109-150 (Persian).

Borumand, Y. (2012). "Analyzing the relationship between worker, employer and government using game theory", Tarbiat Modares university. (Persian).

Card, D. (2001). "The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market", Industrial and Labor Relations Review, 54 (2) 296-315.

Chalabi, M. (2013). An empirical study of the personality system in Iran, Tehran, Ney Pub. (Persian).

Chalabi, M. (2016). Sociology of Order: The Theoretical Explanation and Analysis of Social Order, Tehran, Ney Pub. (Persian).

Delforouz, M. (2014). Government and Economic Developmen, Tehran, Agah Pub. (Persian).

Deputy of Statistics and Strategic Information of the Ministry Cooperatives, Labour and Social Welfare (2023). Statistical Yearbook of the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare. (Persian).

Dunlop, J. T. (1958). Industrial relations systems, Henry Holt Ltd.

Ebaddi, J.; Dadgar, Y.; Pasebani someeh, A. (2015). "Analysis of the Contexts and the Reasons for the Formation and Need for Fair Wage Processing", Economic and Planning Research, 20 (1), 3-36 (Persian).

Elgoibar, P.; Euwema, M.; Munduate, L. (2017). "Building Trust and Constructive Conflict Management in Organizations", Springer International.

Frenkel, S. J., Peetz, D. (1998). "Globalization and industrial relations in east Asia: A three country comparison", Industrial relations, 37 (3).

Ganimati, H. (2017). "Investigating social cohesion with emphasis on Iran (multiple case studies)", Phd Thesis, Shahid Beheshti university. (Persian).

Ghafari, G. (2005). Measuring and explaining social capital in Iran, Tehran, Social Affairs Office of the Ministry of Interior (Persian).

Hafezian, F. (2002). Labor and employer organizations in Iran, Tehran, Andisheh Bartar Pub. (Persian).

Hajkhodabakhsh, h.; Ansari, M. (2005). "The role of the Islamic Labor Council in improving labor relations", Journal of the Faculty of Administrative and Economic Sciences, University of Isfahan, 16 (1), 67-80. (Persian).

Hechter, M. (2003). Theories of Social Order, California, and Stanford University press.

Huffman, M.; King, J.; Reichelt, M. (2017). "Equality for whom? Organizational politics and the gender gap across the German earnings distribution", Industrial and Labor Relations Review (ILR), 70 (1), 1-41.

Hyman, R. (2001). Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society, Sage, London.

Ingelehart, R. (2016). Culture Shift in Advanced Industrial Society, Translated by Maryam Vatar, Tehran, Kavir Pub. (Persian).

Javadi Yeganeh, M.; Fatemi Amin, Z.; Fouladian, M. (2011). A Comparative Study of Index of Laziness in Iran and other Countries and some Solutions, The Culture Strategy Quarterly, 4 (12, 13), 111-134. (Persian).

Javadi Yeganeh, M.; Ghafari, G.; Goudarzi, M.; Ganeirad, M. (2015) Findings of the National Survey of Iranian Values and Attitudes; Third Wave, Ministry of Culture and Guidance, Office of National Plans. (Persian).

Kargar Mozayan, A. (2006). Alienation from work and its impact on labor productivity (A case study among employees of the General Department of Labor and Social Affairs of Guilan Province), Work and society, 69, 88-93. (Persian).

Khaki, G. (2011). "Case study: The process for theorize based on human resources covert knowledge", Journal of Human resources management studies, 3 (1), 27-52. (Persian).

Kochan, T.; Yang, D.; Kimball, W.; Kelly, E. (2019). "Worker voice in America: Is there a gap between what worker expect and what they experience", Industrial and Labor Relations Review (ILR), 72 (1), 3-38.

Larsen, T.; Navrbjerg, S. (2018). "Bargaining for equal pay and work–life balance in Danish companies–Does gender matter", Journal of industrial relations, 60 (2), 176–200.

Lopresti, J.; Mumford, K. (2016). "Who Benefits from a minimum wage increase", Industrial and Labor Relations Review (ILR), 69 (5), 1171-1190.

Marjaei, H. (2003). "Measuring and examining the feeling of anomie among young people", Sociological study of youth, 1 (5), 24-60. (Persian).

McCrystal, S. (2019). Why is it so hard to take lawful strike action in Australia, Journal of Industrial Relations, 61 (1), 129-144.

Mirzazadeh H., Parizadi T. (2018). "Analysis of Factors Affecting Regional Development in Iran", Journal of Applied Researches in Geographical Sciences; 18(50), 179-198. (Persian).

MohamadRezaei, M. (2018). "The impact of quality of work life on individual employee productivity", Journal of New Achievements in Humanities Studies, 2 (20), 132-143. (Persian).

Mohseni, M. (2000). "Survey of socio-cultural awareness, attitudes, and behaviors in Iran", Tehran, Published by the Secretariat of the Council for Public Culture. (Persian).

Nabavi, A.; Alameh, S. (2013). "Survay the extent and factors affecting the feeling of anomie in the workplace and its relationship with psychosocial withdrawal from work among employees of government organizations in Ahvaz", Journal of Social Sciences Shooshtar, 7 (22) 7-28. (Persian).

Naderi, H.; Jahed, M.; Khodabakhshi Hafashijani, N. (2011). "Multidimensional assessment of Anomy among Youth", Journal of Social Security 2 (25), 179-210. (Persian).

North, D.C. Wallis, J. Joseph, W. & Barry, R. (2009). "Violence and the Rise of Open-Access Orders", Journal of Democracy, 20 (1), 55-68.

Online Etymology dictionary (2023). Retrieved from https://www.etymonline.com.

Parliament Research Center (2010). https://rc.majlis.ir/ fa/report/ show/804738. (Persian).

Purkazemi, M.; Abolhasani, A.; Esna Ashari, A.; Abdoli, G.; Moraddarvish, A.(2013). "Optimal strategy for the government, labor, and employers during the ninth administration", Public Administration Perspective, 3 (12), 127-146. (Persian).

Saroukhani, B.; Talebian, A. (2003). "Job conscientiousness and the socially actors contributing to it a study carried out in the national company of petrochemical industries of Iran", Iranian Journal of Sociology, 4 (4) 162-188. (Persian).

Statistical Centre of Iran (2023). Summary of the results of the labor force census: Summer 2023, Population, Labor Force and Census Office, www.amar.org.ir. (Persian).

Tavasoli, G. (2014). Sociology of work and occupation, Tehran, Samt Pub. (Persian).

Transformation Index (2020). https://bti-project.org/en/index/ political-transformation

Transparency International (2020) https://www.transparency. org/en/cpi/2020/index/nzl#.

WeinBerg, B. (2018). "The hangover: the lasting impact of early conflict on the duration of bargaining relationships", Industrial and Labor Relations Review (ILR), 71 (3), 625-646.

World Bank (2020) https://data.worldbank.org/ indicator/ SI. POV.GINI/.

World Economic Forum (2020). Global gender gap: report 2020, Geneva, Switzerland https://www.weforum.org/reports/how-to-end-a-decade-of-lost-productivity-growth.

Zahedi, S. (2012). Industrial Relations: Labor Relations System (with emphasis on work-related accidents), Tehran, Daneshgah Pub. (Persian).

Zahedi, S. (2015). "Moving from Cacistocracy towards Meritocracy: A Cross-Sectional Study on Current Employment Status of Iranian University Women", Womens Studies, 6 (11), 75-96. (Persian).

Investigating Social Factors Affecting Labor Conflicts in the Iranian Industrial Relations System

Mehdi Jalali[1], *Amir Akbari Ghamsari (Ph.D)*[2]

DOI: 10.22055/QJSD.2025.49399.3055

Abstract:

Industrial labors are a large layer of the country's employees and those are considered an influential and decisive population. Considering labor conflicts increase in last years, it seems necessary to investigate labor conflicts in Iran and the social factors affecting it. The main purpose of the research was to investigate social factors affecting labor conflicts in Iran's industrial relations. Finnemore, a system theorist in industrial relations, with pattern of Dunlop was presented to model the industrial relations model. Chalabi also refer to social disorders that endanger social order. Social order / disorder play an important role in industrial relations. According to theories, theoretical framework was presented. In this research, the case study strategy was used to investigate the research subject. Survey methods and secondary data were used for data collection. Labor conflicts and social factors affecting them were investigated from 2012 to 2024. Based on the logic of the research methodology, factor analysis was conducted from the obtained propositions. The statistical results of factor analysis and the KMO criterion confirmed the factor analysis model. The findings of the research indicated that the factor of relational disorder is the most important factor explaining labor conflicts. The factors of distributive disorder, symbolic disorder, and normative disorder were the other factors explaining labor conflicts, respectively.

Key Concepts: *Labor Conflicts; Social Order; Social Disorders; Industrial Relations Model; Iran*

[1] PhD student in Sociology of Iranian Social Issues, Shahid Beheshti University of Tehran, Tehran, Iran, mahdi_jalali_aze@yahoo.com

[1] Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran (Corresponding Author), a-akbari@sbu.ac.ir

© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).