

مدیریت هماهنگ معنا در گفتگوهای اجتماعی: استراتژی‌های گفتگویی کارگران در گفتگوهای سه‌جانبه تعیین حداقل دستمزد^۱

مریم حسینی^۲، محمد مهدی فرقانی^۳

چکیده

هدف: کارگران و کارفرمایان دو نیروی بسیار مهم در حوزه اقتصاد و بازار هستند. با این وجود منافع طرفین باعث شده است راهکارهایی برای ایجاد ارتباطات و تعامل مؤثر جهت تعادل در بین منافع کارگران و کارفرمایان ایجاد شود. یکی از این راهکارها گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه است که در آن نمایندگان کارفرمایان، کارگران و نمایندگان دولت در مورد مسائل کارگری و از جمله تعیین حداقل دستمزد کارگران در دوره‌های زمانی مشخص گفتگو می‌کنند. در این پژوهش تلاش شده است تا رویکردها و استراتژی‌های کارگران در گفتگوهای سه‌جانبه با رویکرد ارتباطی و به صورت مشخص با استفاده از نظریه مدیریت هماهنگ شده معنا مورد بررسی قرار دهیم.

روش: در این پژوهش یادداشت‌ها و مصاحبه‌های انجام گرفته با نمایندگان کارگران در یک دوره چهارماهه از آذر ۱۳۹۶ تا اسفند همان سال که در نشریات تخصصی حوزه کار و رفاه منتشر شده‌اند، مورد بررسی قرار گرفته است. این یادداشت‌ها و مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل موضوعی و همچنین روش تحلیلی خاص نظریه مدیریت هماهنگ شده معنا تحلیل شده‌اند.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها به ما دیدی کلی در مورد جهان اجتماعی سه گروه درگیر در گفتگوهای سه‌جانبه می‌دهد که آن را تحت عنوان یک داستان یا روایت بازنویسی کرده‌ایم که این داستان‌ها مبنای اصلی تحلیل ما قرار گرفته‌اند. در این بخش داستان‌های زیسته، داستان‌های ناگفته، داستان‌های ناشنیده و داستان‌های حذف شده شناسایی شده‌اند.

نتیجه‌گیری: نتایج به دست آمده از تحلیل‌های ما نشان می‌دهد که استراتژی‌های ارتباطی و گفتگویی کارگران از امکانات ارتباطی لازم برای حل مسائل و مشکلاتشان برخوردار نیست. این گفتگوها بیشتر به عنوان مراسمی آیینی در نظر گرفته می‌شود که سالیانه برگزار می‌شود و اصولاً خود

۱- این مقاله از پایان‌نامه با عنوان «مدیریت هماهنگ معنا در گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه مطالعه موردی: تحلیل محتوای گفتگوهای سه‌جانبه تعیین حداقل دستمزد سال ۱۳۹۶» استخراج شده است.

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته علوم ارتباطات اجتماعی، دانشکده ارتباطات، دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول)
hozan1717@gmail.com

۳- دکتری علوم ارتباطات، دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی.

کنشگران این گفتگوها، امیدی برای اثرگذاری بر همدیگر و خلق جهان اجتماعی بهتر ندارند. نتیجه گفتگوهای اجتماعی، تداوم جهان‌های اجتماعی فعلی کارگران است.

واژه‌های کلیدی: حداقل دستمزد، سه‌جانبه‌گرایی، گفتگوهای اجتماعی، نظریه مدیریت هماهنگ‌شده معنا

۱. مقدمه

رابطه و تعامل کارگران و کارفرمایان و نمایندگان آن‌ها در دو حوزه اقتصاد و فرهنگ رخ می‌دهد و هر دو حوزه نیز در زمینه تاریخی شکل گرفته‌اند. بنابراین تعامل و تقابل احتمالی کنشگران را باید در زمینه اجتماعی و تاریخی مطالعه کرد. به عبارت دیگر، گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه کنشگران در شورای عالی کار، عرصه تعامل و تقابل کنشگرانی است که در حوزه روابط کار صنعتی، هر یک به دنبال کسب منفعت خویش، ناچار به تعامل هستند.

بخش مهمی از سه‌جانبه‌گرایی به مثابه نوعی گفتگوی اجتماعی، امری ارتباطی است. گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه اصولاً بیش از هر چیز امری ارتباطی است و برخی از مشکلات در زمینه تحقق شدن این امر، جزء مسائل ارتباطی محسوب می‌شوند. رسانه‌ها به‌عنوان واسطه‌ای بین جامعه مدنی، دولت و واسطه ارتباطات در جامعه مدنی نقش مهمی در این گفتگوهای سه‌جانبه ایفا می‌کنند.

پرداختن به فضای گفتگویی کنشگران در شورای عالی کار برای تعیین حداقل دستمزد در روابط کار صنعتی ایران و تحلیل استراتژی‌ها و رویکردهای گفتگویی و کنش‌های کنشگران و بازیگران صنعتی در فضای گفتگویی اجتماعی شورای عالی کار از اهمیت زیادی برای مدیریت این گفتگوها و نزدیک‌ساختن جهان اجتماعی کارگران و کارفرمایان به همدیگر دارد. لذا در این تحقیق که خود بخشی از یک تحقیق بزرگ‌تر (تحلیل گفتگوهای سه‌جانبه در بین کارگران) است، عمدتاً بر مدیریت معنا در بین کارگران می‌پردازد.

به‌صورت کلی سه‌جانبه‌گرایی راهکاری است که از سوی سازمان بین‌المللی کار برای برقراری عدالت اجتماعی در حوزه تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها و نظارت بر حسن اجرای اهداف بین‌المللی کار در کشورهای عضو ارائه شده است. ابزار تحقق سه‌جانبه‌گرایی، گفتگوی اجتماعی است که در دنیای کار به‌عنوان ابزاری قدرتمند برای حل مشکلات و مسائل مربوط به کار و دفاع از منافع صنفی از آن یاد می‌شود. بازیگران اصلی دنیای کار، نیروهای کار و سرمایه و یا همان کارگران و کارفرمایان هستند. از آنجاکه کارگر فقط به نیروی کار خود مجهز است و کارفرما به نیروی سرمایه و ابزار کار، احتمال تضاد منافع بین آن‌ها قطعی است (کالینیکوس، ۱۳۹۴: ۱۴۷-۱۸۳). یکی از راه‌حل‌ها برای ایجاد هماهنگی در بین کارگران و کارفرمایان شکل‌گیری دولت رفاه بود که خواسته‌ها و نیازهای هر دو طرف را در نظر داشت. دولت رفاه راه‌حل را در ایجاد و تحقق رابطه‌ای دموکراتیک و برابر بین طبقات متفاوت می‌بیند؛ یعنی مصالحه باید بر روابط بین نیروی کار و نیروی سرمایه حاکم شود. تحت این گفتمان ترتیبات سنتی رابطه کارگری و کارفرمایی فروریخته و ترتیبات جدیدی بین آن دو شکل گرفته است (هابرماس، ۱۳۹۴: ۱۰۶-۱۱۲).

کارگران یکی از دو جزء اصلی گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه را تشکیل می‌دهند و عمدتاً در این گفتگوها کارگران در برابر کارفرمایان و حتی نمایندگان دولت قرار دارند. دولت به‌عنوان بزرگ‌ترین کارفرما در این هماهنگی و همگرایی بیشتری با کارفرمایان دارد و تعیین حداقل دستمزد مستقیماً بر هزینه‌های دولت هم تأثیرگذار است. گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه مستقیماً بر زندگی کارگران اثرگذار است، در حالی که برای کارفرما و نمایندگان دولت این موضوع مطرح نیست و برای آن‌ها بیشتر بحث هزینه‌های کسب‌وکار مطرح است.

وضعیت نامناسب اقتصادی همراه با گرانی و تورم مداوم، زندگی و معیشت کارگران را تحت تأثیر قرار داده است و روزبه‌روز قدرت خرید کارگران کمتر و سفره آن‌ها کوچک‌تر می‌شود. کارگران بیش‌از بسیاری از اقشار دیگر جامعه تحت تأثیرات منفی گرانی‌ها و تورم قرار دارند و تداوم این وضعیت می‌تواند مسائل و مشکلات زیادی را برای جامعه و کشور ایجاد کند. بنابراین کارگران در این گفتگوها برای تأمین زندگی خود و خانواده‌شان گفتگو می‌کنند و لذا ضروری است که استراتژی‌های گفتگویی و ارتباطی آن در این گفتگوها مورد بررسی قرار گیرد و ناهماهنگی‌ها در مدیریت این گفتگوها در بین کارگران شناسایی و برطرف شود.

۲. چهارچوب نظری پژوهش

۲-۱. ادبیات تحقیق

در این مقاله از نظریه ارتباطی «مدیریت هماهنگ معنا»^۱ به‌عنوان ابزار مفهومی برای تحلیل محتوای سخنان و یادداشت‌های کارگران استفاده شده است. ابتدا برخی از مفاهیم اصلی مطرح در این مقاله را تعریف می‌کنیم و در ادامه به‌صورت خلاصه نظریه «مدیریت هماهنگ معنا» را توضیح می‌دهیم.

گفتگو: یک ارتباط تعاملی بین دو یا چند نفر است که عموماً به‌صورت شفاهی و بی‌واسطه اتفاق می‌افتد (کونکلین^۲، ۲۰۱۱؛ ۲۱)؛ اما با گسترش رسانه‌ها گفتگو از طریق نوشتاری و یا با استفاده از نمادها و در زمان و مکان‌های مختلف اتفاق می‌افتد. مهم‌ترین خصوصیت گفتگو دو یا چندطرفه بودن و تعاملی بودن آن است که حاوی چرخه ارسال پیام و بازخورد است (کام^۳، ۲۰۱۸؛ ۹).

گفتگوهای اجتماعی: سازمان بین‌المللی کار (۱۹۹۶)^۴ گفتگوی اجتماعی را شامل همه نوع مذاکره، مشاوره یا تبادل اطلاعات بین نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران درخصوص موضوعات، منافع

1- Coordinated management of meaning
2- Conklin
3- Cam
4- International Labour Organization

مشترک و مورد علاقه طرفین گفتگو در ارتباط با سیاست‌های اقتصادی اجتماعی که می‌تواند منجر به عقد قرارداد دسته‌جمعی یا پیمان یا موافقت کارگاهی گردد، می‌داند. گفتگوی اجتماعی ابزاری برای نیل به اهداف اجتماعی، اقتصادی و یک هدف در خود است و سهم عمده‌ای به مردم جهت ابراز عقیده در مورد جوامع و محل‌های کاریشان می‌دهد. این سه‌جانبه‌گرایی می‌تواند بین کارگران و کارفرمایان سه‌جانبه باشد) که اشاره به ILO به‌عنوان یکی از شرکای اجتماعی دارد (یا سه‌جانبه شامل دولت باشد. گفتگوی اجتماعی می‌تواند سیاست را بهبود و به انجام کار مؤثر کمک و کیفیت نتایج را بهبود بخشد. تعارض منافع: تضاد منافع وضعیتی است که در آن یک شخص یا سازمان درگیر منافع چندگانه، مالی یا غیر آن است و تلاش برای دستیابی به یک منفعت می‌تواند شامل اقداماتی علیه دیگری باشد (کامساروف^۱، کرج^۲ و لیپورث^۳، ۲۰۱۹).

چانه‌زنی: در علوم اجتماعی چانه‌زنی نوعی مذاکره است که در آن خریدار و فروشنده یک کالا یا خدمت در مورد قیمت یا ماهیت یک معامله بحث می‌کنند. اگر چانه‌زنی منجر به توافق بر سر شرایط شود، معامله صورت می‌گیرد (آبینای^۴، ۱۹۹۹).

دستمزد: دستمزد مقدار پول و یا پرداختی است که کارفرما به کارگر یا کارمند در ازای کاری که در یک دوره زمانی خاص انجام داده است، پرداخت می‌کند. نمونه‌های پرداخت دستمزد شامل مواردی مانند حداقل دستمزد، دستمزد غالب و پاداش‌های سالانه و پرداخت‌های پاداشی است.

حداقل دستمزد: از نظر سازمان بین‌المللی کار «مبلغی است که در ازای انجام خدمت یا کار در مدت معین به کارگر پرداخت می‌شود و هیچ فرد و قرارداد جمعی نمی‌تواند آن را کاهش دهد و پرداخت آن به‌وسیله قانون تضمین شده است و کفاف معاش کارگر و خانواده‌اش را با توجه به شرایط اقتصادی آن کشور می‌دهد»، این بدین معناست که میزان حداقل دستمزد به عواملی مثل بهره‌وری نیروی کار، قدرت چانه‌زنی اتحادیه‌ها و اصناف، میزان تقاضا و مذاکرات دسته‌جمعی تنها به شرایط معیشتی کارگر است. همین‌طور باید توجه داشت که در رعایت شرایط معیشتی جنبه‌های اجتماعی و اخلاقی مورد توجه است و تمرکز اهداف اجتماعی دولت بر حفظ و ارتقای رفاه کارگران است (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶).

قانون حداقل دستمزد: قانونی است که کارفرمایان را از استخدام کارمندان یا کارگران با دستمزد کمتر از حداقل ساعتی، روزانه یا ماهانه منع می‌کند. بیش از ۹۰٪ از کل کشورها دارای نوعی قانون حداقل

1- Komesaroff

2- Kerridge

3- Lipworth

4- Abhinay

دستمزد هستند (بودلندر، ۲۰۰۶).^۱

در ادامه چهارچوب نظری پژوهش را توضیح می‌دهیم. ما در این پژوهش از چهارچوب نظری مدیریت هماهنگ شده معنا استفاده می‌کنیم. این نظریه یک نظریه صرف نیست و به‌نوعی با روش‌شناسی درهم‌آمیخته است. بنابراین در بخش روش‌شناسی نیز بخش روش‌شناسی این نظریه مطرح شد و در این قسمت بیشتر بحث‌های نظری این نظریه را تشریح خواهیم کرد.

مدیریت هماهنگ شده معنا نظریه‌ای است که به موضوع چگونگی خلق، هماهنگ‌سازی و مدیریت معنا در فرایند ارتباطات می‌پردازد. به‌صورت کلی این نظریه به این موضوع می‌پردازد که چگونه افراد الگوها و قوانینی را برای خلق و تفسیر معنا ایجاد می‌کنند و اینکه چگونه این قوانین در یک کنش ارتباطی عملی می‌شوند و نحوه سازمان‌دهی، هماهنگ‌سازی و مدیریت معنا را به انجام می‌رساند (وست و تورنر، ۲۰۱۷).^۲ افراد در فرایند ارتباطات بر اساس تجربه‌های قبلی خود از واقعیات اجتماعی که با آن زندگی می‌کنند و با آن روبرو هستند، معانی مختلفی را در پیام‌های خود قرار می‌دهند. CMM مدعی است که می‌توان این معانی را که گاهی در فرایند ارتباطات دوطرفه و چندطرفه دچار ناهماهنگی و عدم انعطاف می‌شوند، مدیریت کرد، به‌گونه‌ای که فرایند تعامل و درک متقابل ارتقا یابد و فرایند خلق معنا و بازسازی جهان اجتماعی طرفین بر مبنای آن هماهنگ شود (آرنت، ۲۰۱۳).^۳

نظریه CMM در اواسط دهه ۱۹۷۰ توسط بارنت پیرس و ورنون کرونن^۴ توسعه پیدا کرد. آن‌ها این نظریه را به‌عنوان یک نظریه ارتباطی معرفی کردند و توانستند نوعی ارتباطات داستان‌محور، کاربردی و مبتنی بر معانی انسانی را وارد حوزه علم ارتباطات کنند. این نظریه ارتباطات را به‌عنوان امری اجرایی و عملی و سازنده (به‌عنوان مبنا و ابزار شکل‌گیری جهان اجتماعی) مطرح می‌کند. از این‌رو این نظریه نه‌تنها در حوزه علوم ارتباطات مطرح است، بلکه به‌عنوان یک روش عملی و کاربردی در امور درمانی و توسط مشاوران اجتماعی و روان‌درمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر اساس نظریه CMM افراد با توجه به موقعیت‌های مختلف، الگوهای متفاوتی را برای خلق معنا و فرایند ارتباطات و به‌تبع آن خلق جهان اجتماعی‌شان به کار می‌گیرند و این معانی را در چهارچوب داستان‌های زمینه‌ای خلق می‌کنند. آن‌ها مفاهیم و داستان‌ها را بر اساس یک سلسله‌مراتب و نوعی اولویت‌بندی به کار می‌گیرند. بنابراین ارتباط به‌گونه‌ای شکل می‌گیرد و مدیریت می‌شود که در تأیید دوباره جهان اجتماعی سوژه باشد (پیرس و کرونن، ۱۹۸۰).

بر این اساس در فرایند ارتباطات بین سوژه‌ها، در مواردی امکان دارد که ناهماهنگی‌هایی به وجود

1- Budlender

2- West and Turner

3- Arnett

4- Barnett Pearce and Vernon Cronen

۳. روش شناسی پژوهش

در این تحقیق ما از روش تحلیل محتوای کیفی داده‌های موجود استفاده می‌کنیم. گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه در ایران اگرچه در تمامی اوقات سال در حال جریان است، اما در دوره زمانی اواسط بهمن تا انتهای اسفند هر سال، این گفتگوها برای تعیین حداقل دستمزد به بیشترین میزان خود می‌رسد و بسیاری از رسانه‌ها دیدگاه‌های هر کدام از طرفین کارگران، کارفرمایان و نمایندگان دولت را پوشش می‌دهند. براین اساس ما به‌عنوان نمونه تعدادی از مصاحبه‌ها و مقالات و یادداشت‌های مرتبط با مسئله تعیین حداقل دستمزد را انتخاب کرده و مورد بحث قرار می‌دهیم. سپس با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی خاص نظریه مدیریت هماهنگ معنا این مقالات و مصاحبه‌ها را تحلیل می‌کنیم. در ادامه فرایند نمونه‌گیری و تحلیل داده‌ها تشریح می‌شود.

نمونه‌گیری در این تحقیق بر اساس روش نمونه‌گیری نظری انجام می‌گیرد. در روش نمونه‌گیری نظری، بر اساس موضوع، سوالات، اهداف و چهارچوب نظری، نمونه‌هایی به‌صورت غیر تصادفی انتخاب می‌شوند. واحد تحلیل در این تحقیق کل محتوای مقالات و مصاحبه‌هایی است که با فعالین کارگری و کارفرمایی و یا مسئولان دولتی در زمینه تعیین حداقل دستمزد انجام گرفته است و یا یادداشت‌هایی است که مستقیماً توسط آن‌ها نوشته و منتشر شده باشد. در اینجا صرفاً محتوای این مقالات و یادداشت‌ها به‌عنوان محتوای تولیدشده طرفین در جریان یک گفتگوی سه‌جانبه با واسطه رسانه‌ها، مدنظر است و مواردی مانند تیتراژ، عکس و دیگر عناصر بصری و گرافیکی مدنظر نیست. در اینجا بر اساس مسئله پژوهش و همچنین دیدگاه‌های نظری، ما بازه زمانی ۱۵ بهمن تا آخر اسفند سال ۱۳۹۶ را برای نمونه‌گیری انتخاب کرده‌ایم. در این دوره زمانی مقالات و مصاحبه‌های مورد نظر از رسانه‌هایی که عمدتاً در این حوزه فعال هستند جمع‌آوری می‌شوند. سه رسانه‌ای که در اینجا مدنظر است هفته‌نامه آتیه‌نو، هفته‌نامه تأمین و ماهنامه قلمرو رفاه است که هر سه مورد در زمینه‌های کار، رفاه و تأمین اجتماعی منتشر می‌شوند و در دوره زمانی فوق دیدگاه‌ها و نقطه نظرات کارگران را به‌خوبی پوشش می‌دهند.

واحد تحلیل در این پژوهش مطالب منتشرشده در نشریات معرفی شده است که عمدتاً شامل مصاحبه، یادداشت، مقاله و میزگرد می‌شود. برای تحلیل مقالات و مصاحبه‌ها، از روش تحلیل محتوای کیفی خاص نظریه مدیریت هماهنگ معنا استفاده می‌شود. در این روش بر اساس اصول نظری مدیریت هماهنگ معنا، روش‌هایی عملی برای تحلیل گفتگو شکل گرفته است. این روش در چند مرحله زمینه‌های فرهنگی، الگوهای ارتباطی، داستان‌های زمینه‌ای غالب، داستان‌های جایگزین و عواقب گفتگوهای هر کدام از طرفین را شناسایی می‌کند و بر اساس آن‌ها به آسیب‌شناسی و ارائه راهکار برای ارتقای سطح گفتگوها می‌پردازد.

در این پژوهش ما با استفاده از نظریه CMM و روش‌شناسی خاص آن گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه

میان کارگران و کارفرمایان و دولت را تحلیل می‌کنیم. برای این کار پس از جمع‌آوری نمونه‌هایی از متون منتشرشده در رسانه‌های موردنظر که در اینجا هفته‌نامه «آتیه‌نو»، «قلمرو رفاه» و سایت «تأمین ۲۴» است، از هر کدام ۱۰ مطلب، موردبررسی و تحلیل محتوا به روش کدگذاری موضوعی قرار گرفته و تمامی اشکال متنوع گفتگوها، داستان‌ها، استدلال‌های موجود در متون منتشرشده را شناسایی کردیم. در مرحله بعد با ترکیب تمامی محتواهای غیرتکراری در متون مرتبط با کارگران، کارفرمایان و نمایندگان دولت، برای هر کدام یک متن کلی به‌عنوان داستان اصلی ارائه کردیم که حاوی مهم‌ترین داستان و روایت و استدلال‌های هر گروه است. ما تحلیل CMM را بر روی این داستان‌ها انجام دادیم.

جدول ۱. موضوعات استخراج‌شده از کدگذاری موضوعی نوشتارهای مرتبط با کارگران

شماره	باورهای کلی
۱	سیاست فراموش‌شده رسیدگی به مستضعفان
۲	آسیب دیدن سه‌جانبه‌گرایی
۳	عملی نشدن مباحث و تصمیمات شورای عالی کار
۴	خالی‌تر شدن سفره کارگران
۵	قرارداد موقت
۶	وضعیت نامطلوب معیشت کارگران
۷	جبران عقب‌ماندگی مزدی کارگران
۸	افزایش مداوم فقر معیشتی کارگران
۹	کاهش قدرت خرید کارگران
۱۰	دستمزد عادلانه‌تر به ارزش‌های افزوده بیشتر می‌انجامد
۱۱	فرمول کنونی دولت برای تعیین حداقل دستمزد کارایی ندارد
۱۲	تأثیر افزایش دستمزد بر مخارج زندگی مشهود باشد
۱۳	کارگران باید نمایندگان دولت و کارفرمایان را اقناع کنند
۱۴	تأکید بر نسبت افزایش مزد بر افزایش بهره‌وری
۱۵	سهم ناچیز نیروی کار در هزینه‌های تولید
۱۶	زیر فقر بودن عمده کارگران
۱۷	تورم‌زا نبودن افزایش دستمزد کارگران
۱۸	نیاز به بازتولید نیروی کار برای ادامه تولید
۱۹	سهم بیشتر دیگر عوامل بر افزایش هزینه‌های تولید

شماره	باورهای کلی
۲۰	کارفرمایان بیشتر سهم کارگران در هزینه‌ها را می‌بینند و نه دیگر عوامل را
۲۱	تحرك بیشتر کارفرمایان علیه کارگران
۲۲	چانه‌زنی کارگران با کارفرما
۲۳	دستمزد پایین باعث خروج نیروی کار از کشور
۲۴	روی آوردن کارگران به کارهای غیرمولد
۲۵	درآمد کارگر ایرانی از میانگین جهانی کمتر است

پس از استخراج دیدگاه‌های کلی و تبدیل آن به یک روایت داستانی، در مرحله اول تلاش کردیم تا توصیفی از شرایط و وضعیت موجود اقتصادی و اجتماعی و تاریخچه‌ای از مباحث و مشکلات موجود در زمینه تعیین حداقل دستمزد و عوامل تأثیرگذار بر آن‌ها را شناسایی کنیم. در مرحله دوم روایت و داستان اصلی با عنوان «جهان اجتماعی» کارگران است.

در مرحله سوم ما مراحل تحلیل CMM را بر روی این داستان و روایت اصلی هرکدام از طرفین گفتگوهای اجتماعی اعمال کردیم. در ابتدا تلاش کردیم تا سلسله‌مراتب معانی هرکدام از طرفین گفتگوهای اجتماعی را شناسایی کنیم. برای این کار بر اساس داستان اصلی موارد «خود، فرهنگ، داستان ضمنی و روابط» را برای کارگران شناسایی کردیم. در این مرحله برای درک فرایند گفتگوها و اثرگذاری آن‌ها بر روی یکدیگر از مدل ماریچ CMM استفاده کردیم و فرایند مطرح‌شدن گفتگوها و رفت و پسرقت استدلال‌ها را پیگیری کردیم. در مرحله بعدی تلاش کردیم تا داستان‌های فرعی حول داستان‌های اصلی را شناسایی کنیم و خصوصیات آن‌ها و نحوه اثرگذاری‌شان بر داستان اصلی را توضیح داده‌ایم که درنهایت در چهارچوب مدل آفتابگردان این داستان‌ها تصویرسازی شده است. درنهایت و به‌عنوان آخرین مرحله از تحلیل انتقادی CMM داستان‌های حذف‌شده و داستان‌های جایگزین را مورد بررسی قرار دادیم و تلاش کردیم ضمن شناسایی امکانات داستان‌های موجود برای مدیریت موفق و هماهنگ معنا، امکانات جدیدی را در قالب داستان‌های جایگزین پیشنهاد کنیم که می‌توانند به موفقیت گفتگوها در آینده کمک‌های زیادی بکنند.

شونن و کرونن به‌صورت آشکار اعلام می‌کنند که روش آن‌ها یک روش تفسیری است. به‌این ترتیب در اولین اقدام ما تلاش می‌کنیم با استفاده از روش‌های تحلیل محتوا و نشانه‌شناسی، دیدگاه‌های بیان‌شده کارگران و کارفرمایان را تفسیر کنیم و شناختی از آن‌ها به مخاطب بدهیم. در مرحله دوم آن‌ها را وارد

الگوی سلسله‌مراتب معانی CMM می‌کنیم و جایگاه هر کدام از موارد فرهنگ، داستان ضمنی، خود و روابط را برای هر کدام از اظهارنظرها استخراج می‌کنیم و در نهایت تلاش می‌کنیم تا آن‌ها را بر اساس الگوی ماریبیج CMM برای تحلیل تعامل بین کارگران و دیگر عناصر اثرگذار بر رویکردهای آن‌ها استفاده کنیم. در این مرحله، تفسیر ما از رویکردها و استراتژی‌های ارتباطی و گفتگویی کارگان به پایان می‌رسد و وارد بحث ارائه راهکارهایی برای غنی‌سازی این استراتژی‌ها می‌شویم. این کار را با استفاده از دو مدل آفتابگردان و مدل LUUUTT انجام می‌دهیم. در این مرحله تلاش می‌شود تا داستان‌های ناگفته و حذف‌شده را شناسایی کنیم و داستان‌هایی را که می‌توانست وجود داشته باشد احیا می‌کنیم.

۴. یافته‌های پژوهش

در مرحله تحلیل داده‌ها تلاش می‌شود تا بر اساس مصاحبه‌ها و یادداشت‌هایی که در نشریات مورد بررسی این پژوهش، یعنی روزنامه آتیه‌نو، قلمرو رفاه و سایت اینترنتی تأمین ۲۴ ارائه شده‌اند، رویکردهای کارگران را شناسایی کنیم. این امر به ما دیدی کلی در مورد جهان اجتماعی کارگران می‌دهد که آن را تحت عنوان یک داستان یا روایت بازنویسی کرده‌ایم که این داستان‌ها مبنای اصلی تحلیل ما قرار گرفته‌اند.

در مرحله بعدی با استفاده از روش‌های مدیریت هماهنگ‌شده معنا این داستان‌ها را مورد تحلیل قرار داده‌ایم و در نهایت عناصر فرایندهای ارتباطی و داستان‌های حول آن‌ها شناسایی شده است و اثرگذاری گفتگوهای اجتماعی بر شکل‌گیری جهان‌های اجتماعی جدید مورد بررسی قرار گرفته است. ضمن شناسایی نقاط قوت و ضعف رویکردهای ارتباطی کارگران در گفتگوهای سه‌جانبه بر سر دستمزد، راهکارهای جایگزین در قالب داستان‌های جدید، جهت تقویت و توانمندسازی این گفتگوها ارائه می‌شود. امری که ارتباطات مدعی آن است، خلق جهان‌هایی اجتماعی است که در آن‌ها ارتباطات و گفتگوها به رفع مسائل و مشکلات بشری کمک می‌کند.

• داستان‌های کارگران (دیدگاه‌ها و روایت‌ها)

کارگران در گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه برای تعیین حداقل دستمزد، هدف اصلی گفتگو محسوب می‌شوند و گفتگو اصولاً بر سر دستمزد انجام می‌گیرد که برای یک کارگر، به‌خصوص در وضعیت فعلی، امری ضروری است و کلیت زندگی‌اش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. درحالی‌که گفتگوها برای کارفرمایان و نمایندگان دولت به همان اندازه برایشان اهمیت ندارد و کلیت زندگی آن‌ها وابسته به نتایج گفتگوها نیست. داستان کارگران از آنجا شروع می‌شود که وضعیت اقتصادی و تورم‌های پی‌درپی باعث کاهش قدرت خرید آن‌ها و در واقع کاهش دستمزد آن‌ها شده است. درحالی‌که در همه حوزه‌های اقتصادی، از تولیدات و خدمات مختلف، متناسب با تورم گران‌تر می‌شوند، کارگران فاقد این امکان هستند که دستمزد خود را هماهنگ با افزایش تورم و گرانی‌ها افزایش دهند. آن‌ها باید

منتظر بمانند تا در انتهای هر سال گفتگوهای سه‌جانبه صورت بگیرد و شورای عالی کار دستمزد سال آینده آن‌ها را اعلام کند.

کارگران به دنبال این هستند که عقب‌ماندگی دستمزدهای آن‌ها جبران شود و میزان شایسته‌ای از دستمزد برای آن‌ها در نظر گرفته شود که یک زندگی حداقلی را برای آن‌ها فراهم کند. در واقع آن‌ها زیاده‌خواه نیستند. فقط دنبال این هستند تا امکان حداقل تأمین معیشت برای خود و خانواده‌شان را داشته باشند. آن‌ها خواهان این هستند که میزان دستمزد در حدی تعیین شود که حداقل بتوانند نیروی صرف‌شده خود در هنگام کار را بازیابی کنند تا بتوانند به کار خود برای کارفرمایان ادامه دهند.

کارفرمایان مدعی هستند که در مواردی حداقل دستمزد بیش از نرخ تورم اعلامی بوده است و از آن به‌عنوان توجه به معیشت کارگران یاد می‌کنند. با این وجود کارگران هیچ مزیت خاصی از این افزایش دستمزد نبرده‌اند. کارگران باید تأثیر مثبت دستمزد را بر زندگی خود و مخارج خود ببینند. چهار دولت سابق تلاش کردند تا فقر را ریشه‌کن کنند، با این وجود این امکان هنوز فراهم نشده است و مستلزم رویکرد جدیدی در این مورد است. آمارهای موجود حاکی از فاصله دستمزدها و درآمدها و فقر معیشتی کارگران است. قدرت خرید کارگران در دهه گذشته به شدت کاهش پیدا کرده است.

تعیین حداقل معیشت کارگران استانداردهای چندگانه دارد که هدف آن بهبود معیشت و وضعیت زندگی نیروهای کار است و می‌توان از آن برای ممانعت از استثمار، تضمین حداقل‌های گذران عمر، توزیع عادلانه ارزش افزوده، احترام به کرامت انسانی نیروی کار استفاده کرد.

کارگران مخالف تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم سالیانه هستند چراکه نرخ تورم در ایران رقمی واقعی نیست و داده‌ها به‌درستی از طرف دولت اعلام نمی‌شود. تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم باعث سرکوب مزدی می‌شود. در حالی که کارفرمایان بیشتر طرفدار تعیین بر اساس نرخ تورم هستند و هر بار با افزایش نرخ تورم می‌گویند که سهم نیروی انسانی از هزینه‌های تمام‌شده تولید را بالا می‌آورد. در حالی که نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که نیروی کار سهم ناچیزی در هزینه تولید دارد و در سال‌های گذشته سهم نیروی کار در تولید، کاهش ۱۰ درصدی داشته است.

روش جایگزین برای تعیین حداقل دستمزد بر اساس هزینه‌های زندگی با عنوان «مزد معاش» انجام می‌گیرد که به دنبال پوشش نیازهای اساسی کارگران است. در حال حاضر عمده کارگران زیر خط فقر هستند با این وجود در حال حاضر هم کارفرمایان و هم دولت طرفدار تعیین حداقل دستمزد و حداقل افزایش آن هستند. روش مبتنی بر تورم، قدرت چانه‌زنی کارگران را کاهش می‌دهد.

تعیین حداقل دستمزدی که کفاف زندگی بخورونمیر را نمی‌دهد، نمی‌تواند تضمین‌کننده ادامه کارکردهای بازتولید نیروی کار باشد. بازتولید نیروی کار صرفاً به معنای پوشش حداقلی نیست، بلکه معیشت

کارگران در میان مدت و بلندمدت هم باید در نظر گرفته شود.

در پاسخ به کارفرمایان که سهم نیروی کار در هزینه‌های تولید را زیاد می‌دانند باید گفت سهم بقیه عوامل تولید به جز کارگران در ده سال گذشته گران تر شده‌اند. تحرک کارفرمایان برای جلوگیری از افزایش سهم نیروی کار در هزینه تمام‌شده، بیش از سایر عوامل است آن‌ها تنها می‌توانند با کارگران چانه‌زنی کنند.

ما از یکی از اهداف بنیادین انقلاب که رسیدگی به رفاه مستضعفان بود فاصله گرفته‌ایم. متأسفانه سه‌جانبه‌گرایی در سال‌های گذشته آسیب دیده است و نقش دولت در مدیریت شورای عالی کار و تصمیم‌گیری برای حداقل دستمزد بیشتر شده است. باین وجود بسیاری از مباحثی که در شورای عالی کار مطرح می‌شود درباره معیشت و دستمزد کارگران عملی نشده است. وضعیت جامعه کارگری روزبه‌روز سخت‌تر و سفره آن‌ها خالی‌تر شده است. در سال ۹۷ کارگران ۳۵ درصد قدرت خرید خود را از دست دادند و شکاف دستمزد و معیشت بیشتر شد. از سال ۷۰ که تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۷ تصویب شد بالای ۹۵ درصد کارگران قرارداد موقت دارند و امنیت شغلی ندارند.

ما برای عبور از شرایط عقب‌ماندگی مزدی نیازمند گفتگوی اجتماعی و ملی هستیم. در حوزه‌های اقتصادی کارکرد مفهوم «تولید و بازتولید نیروی کار» از اهمیت زیادی برخوردار است. باید درک کرد که مفهوم حداقل دستمزد مفاهیم حمایتی فرق دارد اما مرتبط است. پیش از هر چیز ما نیازمند این هستیم که سبد حداقل معیشتی را به‌درستی تعریف کنیم. در اینجا لازم است که کارگران نمایندگان دولت و کارفرمایان اقدام کنند. تولید عادلانه‌تر باعث ارزش‌های افزوده تولیدشده بیشتر می‌شود. سیاست تعیین دستمزد بر اساس تورم فعلی کارآمد نیست. باید تورم انتظاری را در نظر گرفت. سهم هزینه‌های ضروری و مورد نیاز خانوارها نسبت به کل درآمدها باید مورد توجه قرار گیرد. کارگران باید تأثیر دستمزد بر روی مخارج زندگی خود را آشکارا ببینند.

در هر موقعیت افراد درگیر بر اساس الگوهای ارتباطی فرهنگ خودشان عمل می‌کنند. بر اساس نظریه CMM به جز افراد گروه‌ها و حتی سازمان‌ها هم از فرهنگ خاص خود برخوردارند و الگوهای ارتباطی خاصی را توسعه می‌دهد که مختص به خودشان است. این الگوهای فرهنگی که می‌توان آن‌ها را قواعد بیان خاص آن واحد خواند، صحبت کردن به‌عنوان عضو از یک فرهنگ را ممکن می‌سازد. در CMM استفاده از واژه فرهنگ بیشتر به امری ارجاع می‌دهد که یک جهان‌بینی کلی در مورد اینکه چه چیزی درست و چه چیزی اشتباه است، به فرد یا گروه می‌دهد.

• تحلیل سلسله مراتبی کارگران

فرهنگ: قواعد مشخصی وجود دارد کارگران عمدتاً از موضوعی صحبت می‌کنند که دلوز آن را موضعی

واکنشی می‌داند. برای نیچه، فرومایگان دارای چنین خصوصیتی بودند و آن‌ها از خود اراده‌ای برای اعمال قدرت نداشتند، بلکه تنها به کنش‌های دیگران می‌پرداختند. به نظر می‌رسد کارگران در ایران وضعیت اجتماعی و جهان اجتماعی خود را متناسب با طبقه اقتصادی خود قبول کرده‌اند. برای نمونه عمده‌ترین استدلال کارگران در گفتگوهای سه‌جانبه فراهم کردن حداقل دستمزد برای تداوم حیات و تداوم نیروی کار کارگر است و آن‌ها قبول کردند که حداقل معیشت برای بازتولید نیروی کار و تداوم کار اهمیت دارد و از همین منظر به خود می‌نگرند.

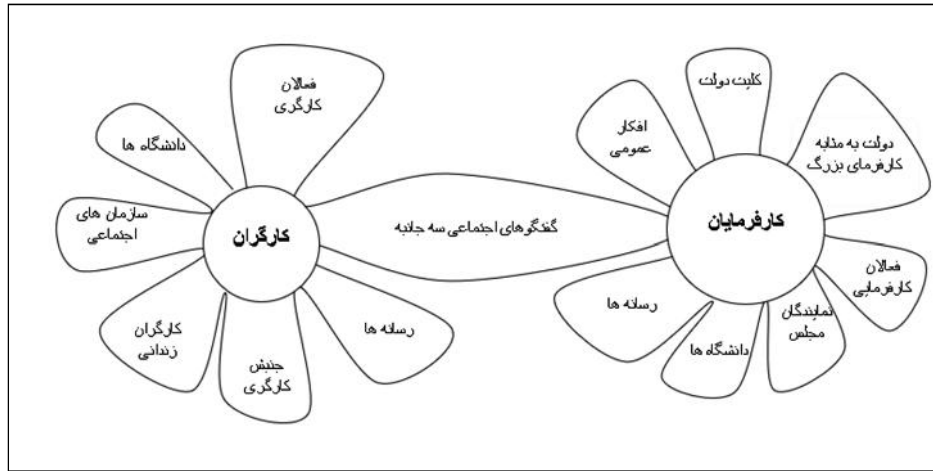
داستان ضمنی: کارفرمایان و دولت تلاش می‌کنند تا با افزایش حقوق کارگران مخالفت کنند و به این ترتیب با کاهش کیفیت زندگی کارگران به دنبال افزایش سود خود هستند.

خود: کارگران خود را به عنوان وجه ضعیف گفتگوی اجتماعی می‌بینند و تلاش می‌کنند با چانه‌زنی به مقدار بیشتری از درآمد و کیفیت بیشتر زندگی دست پیدا کنند. با این وجود تصویری که از خود دارند در حد تأمین حداقل هزینه معیشت آن‌ها است و نه بیشتر.

روابط: با کارفرمایان درگیری و چالش و چانه‌زنی بی‌نهایت برای حداقل حقوق و تداوم حیات؛ با دولت کارفرمای بزرگ، سرکوب کارگران و تشکل‌های آن‌ها، آن‌ها هیچ‌گاه دولت را به عنوان نماینده عموم مردم نپذیرفتند.

• مدل آفتابگردان و داستان‌های جانبی گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه

مدل آفتابگردان CMM این امکان را به ما می‌دهد که گفتگوهای دیگری را که هم‌زمان در جریان است درک و شناسایی کنیم. گفتگوها صرفاً بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان اتفاق نمی‌افتد و گفتگوهای دیگری هم در کنار آن در جریان است. در مدل زیر ما تلاش کرده‌ایم تا گفتگوهایی را شناسایی کنیم که گفتگوهای اجتماعی، بخشی از این گفتگوها به حساب می‌آید. مدل زیر مجموعه‌ای از گفتگوها را نشان می‌دهد که در کنار گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه برای تعیین حداقل دستمزد انجام می‌شود. البته این گفتگوها دقیقاً همان گفتگوی مورد تحلیل ما نیست، بلکه می‌تواند قسمتی از داستان گفتگو یا فراتر از داستان اصلی گفتگو باشد. برای نمونه سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یک سازمان عمومی که کارگران و کارفرمایان ذی‌نفعان اصلی آن هستند از فرآیند گفتگوهای سه‌جانبه برای حداقل دستمزد متأثر می‌شود. از یک طرف، افزایش دستمزد کارگران باعث افزایش منابع و ورودی سازمان از پرداخت‌های حق بیمه می‌شود و از طرفی دیگر خود سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از کارفرماهای بزرگ کشور که مالک صدها شرکت مختلف در زیرمجموعه شستا است، با افزایش حقوق مزدی کارگران باید پول بیشتری به کارگران فعال زیرمجموعه‌های خود و همچنین بازنشستگان و از کارافتادگان و غیره بدهد. از این رو سازمان تأمین اجتماعی در گفتگوهای اجتماعی دارای منافی است و بر روند آن اثرگذار است. سازمان تأمین اجتماعی تلاش می‌کند تا منافع خود را در نظر بگیرد.

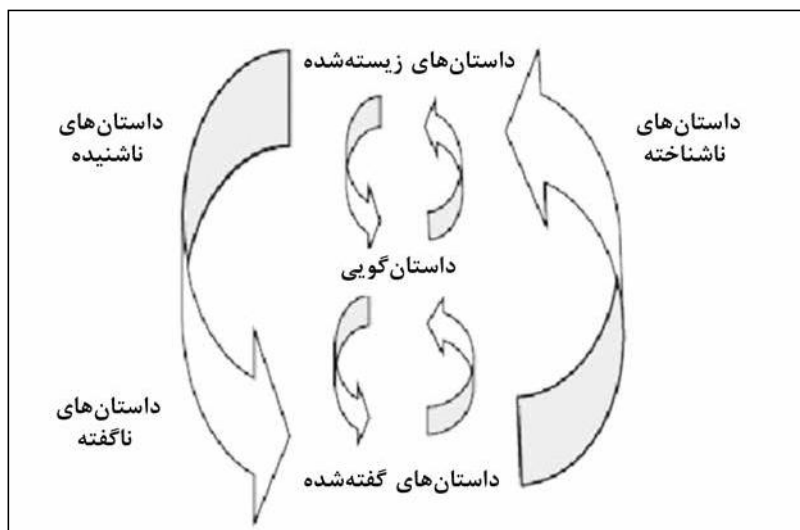


شکل ۲. مدل آفتاب‌گردان

در مورد کارگران همچنین گفتگوهای زیادی در سطوح مختلف در بین کارگران و گروه‌های کارگری، فعالان کارگری، روشنفکران چپ‌گرا، طرفداران عدالت و دانشجویان و ... در جریان است. هم‌زمان با برگزاری گفتگوهای سه‌جانبه، همایش‌ها و نشست‌های زیادی در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی و همچنین در گروه‌های فعال کارگری در مورد حق و حقوق کارگران و تحلیل گفتگوهای اجتماعی و پیش‌بینی اقدامات انجام می‌شود. این گفتگوها مطمئناً در غنای استدلال‌های کارگران در گفتگوهای اجتماعی تأثیر گذار هستند.

• تحلیل بر اساس مدل LUUUTT

همچنین یک مدل دیگر CMM که LUUUTT خوانده می‌شود، به‌عنوان مخففی از اجزای آن، به تسهیل‌گران کمک می‌کند تا نمونه‌های خاصی از ارتباطات را غنی کنند (پیرس و پیرس، ۱۹۸۹).^۱ اجزاء آن، داستان‌های زیسته شده، داستان‌های ناگفته، داستان‌های ناشنیده، داستان‌های ناشناخته، داستان‌های گفته‌شده و در داستان‌سرایي هستند.



شکل ۳. مدل LUUUTT

تحلیل گفتگوهای اجتماعی بر اساس مدل مذکور این امکان را به ما می‌دهد که شکل دیگری از داستان‌سرایی و روایت را در نظر بگیریم که هم به ما در آشکار شدن نقاط ضعف و قوت داستان فعلی کمک می‌کند و هم راهکارهایی که یک تسهیلگر ارتباطی قرار است برای بهبود گفتگوها ارائه کند از همین جا شروع می‌شود.

در داستان کارگران همان‌طور که قبلاً اشاره کردیم، داستانی که حذف شده است، ارزش نیروی کار و تولید ارزش افزوده است. در داستان کارگران هیچ اشاره‌ای به این اهمیت کار و نقش آن در شکل‌گیری ارزش افزوده و سود نشده است. همچنین هیچ‌گاه در گفتگوهای اجتماعی به این موضوع اشاره نشده است که کارگران بخش مهمی در سودآوری و تولید ارزش افزوده هستند و بنابراین باید سهم درخوری از سود ایجادشده را داشته باشند. در داستان فعلی، کارگران خود را به‌عنوان یک نیروی کار صرف و محض در نظر گرفته‌اند که برای تداوم این نیروی کار، نیازمند مقدار بیشتری از دستمزد هستند، این داستان زیسته‌شده کارگران است. تجربه‌ای است که از سال‌ها کار در ایران و در رابطه با دولت و کارفرمایان کسب کرده‌اند. اینکه کارفرمایان و دولت به‌عنوان بزرگ‌ترین کارفرما هیچ‌گاه آماده نمی‌شوند تا حقوق واقعی آن‌ها را در نظر بگیرند، به‌همین دلیل به حداقل حقوق راضی شده‌اند. آن‌ها صرفاً به دنبال حداقل‌های معیشت هستند تا بتوانند در شرایطی که تورم و گرانی‌ها به‌صورت روزانه اتفاق می‌افتند به زندگی خود ادامه دهند و بتوانند برای کارفرما کار کنند. آن‌ها بر سر این خواسته حداقلی چانه‌زنی می‌کنند. این

داستان حذف‌شده، ناشنیده و ناگفته کارگران است که اتفاقاً در صورتی که وارد داستان کارگران بشود، می‌تواند سطح گفتگوهای اجتماعی را تغییر دهد و در سلسله‌مراتب معنای جایگاه «خود» را برای کارگران بالا بکشد.

داستان دیگری که در گفتگوهای کارگران با کارفرمایان و نمایندگان دولت ناگفته و ناشنیده مانده است، عدم توجه به سیستم نمایندگی در بین کارگران است. اینکه کارگران فاقد یک روش اصولی و مشخص برای تعیین نماینده‌ای هستند که در گفتگوهای اجتماعی از منافع آن‌ها حفاظت کند. نمایندگان فعلی کسانی هستند که به شکل نامشخصی از طرف دولت انتخاب شده‌اند و در شورای عالی کار به‌مانند یک استخدامی عمل می‌کنند. این در حالی است که نمایندگان واقعی کارگران که به دنبال حقوق و منافع آن‌ها هستند، معمولاً ناچار به سکوت شده‌اند و امکانی برای حضور در گفتگوها ندارند.

داستان بعدی که تا حدودی ناگفته باقی مانده است، داستان تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ رسمی تورم و نرخ رسمی اقلام موجود در سبد معیشت است. کارگران و بسیاری از مردم ایران می‌دانند که نرخ تورم اعلامی از طرف دولت و دستگاه‌های دولتی واقعی نیستند و معمولاً بسیار کمتر از رقم واقعی آن اعلام می‌شوند. این موضوع در مورد نرخ و قیمت در نظر گرفته شده برای اقلام اعلامی در سبد معیشت کارگران هم مطرح است. البته اعتراض به این دو موضوع گهگاه از طرف کارگران مطرح می‌شود. آن‌ها انتقاداتی را در مورد مخالفتشان با تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم اعلامی دولت بیان کرده‌اند و از طرفی به عدم تعریف و تعیین اقلام موجود در سبد معیشت کارگران نقدهای زیادی وارد کرده‌اند. با این وجود این انتقادات با حضور نمایندگان کارگران در گفتگوهای اجتماعی سه‌جانبه از داستان اصلی زوده می‌شود. نمایندگان کارگری تا به حال با شرکت در گفتگوها و در توافق‌های اولیه در مورد چگونگی تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم و سبد معیشتی، این انتقادات را رها می‌کنند و به‌نوعی ناچار شده‌اند تا رویکرد حاکم دولت در اعلام نرخ تورم و قیمت اقلام سبد معیشتی را قبول کنند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل با استفاده از روش CMM این امکان را به ما می‌دهد تا راهکارهایی ارائه کنیم تا این گفتگوها به‌صورت مثبت در حل مسائل و مشکلات کارگران و کارفرمایان مؤثر باشند. به این صورت در روش CMM تلاش می‌شود تا داستان‌های ناگفته و جایگزین نیز مطرح شوند که می‌توانست در این گفتگوها مطرح و باعث موفقیت آن شود. این داستان‌ها را با این عبارت آغاز می‌کنیم که «چه می‌شود اگر...» و با جایگزینی برخی از عناصر داستان‌های تعبیه‌شده، داستان جدیدی را خلق می‌کنیم که از امکانات ارتباطی بیشتر برخوردار است و امکان موفقیت گفتگوها را فراهم می‌شود.

چه می‌شود اگر کارگران در داستان خود جایگاه خود را به جای یک نیروی کار صرف، به‌عنوان یک نیروی کار کارآمد تعریف می‌کردند که نقش اصلی را در فرایند تولید و خلق ارزش افزوده در کارگاه‌ها دارند. در این رویکرد کارگران به‌جای تلاش برای گرفتن حداقل دستمزد که صرفاً به بازتولید نیروی کار آن‌ها برای کار بیشتر می‌انجامد، می‌توانند این مسئله را اعلام کنند که کارگران نقش تعیین‌کننده‌ای در تولید دارند و خواهان آن باشند که سهم عادلانه‌ای از سود حاصله در کارخانه یا کارگاه را داشته‌باشند. این داستان می‌تواند باعث شود بسیاری از استدلال‌ها هم در سطح گفتگوهای اجتماعی و هم داستان‌های جانبی در سطح جامعه و در بین فعالان کارگری و کارفرمایی و دانشگاه‌ها تغییر کند و اصولاً پارادایم فکری نئولیبرال موجود که در آن کارگران به‌مانند ابزار در نظر گرفته می‌شوند به پارادایم مترقی‌تری تغییر پیدا می‌کند که در آن کارگران و خودِ کار عامل اصلی خلق ارزش در نظر گرفته می‌شود و بنابراین باید سهم مناسبی از خلق ارزش افزوده داشته باشند.

چه می‌شود اگر کارگران در داستان خود به‌جای تن دادن به تعیین حداقل دستمزد بر اساس نرخ تورم و تعیین قیمت سبد معیشت، رفاه نسبی خودشان را مبنا قرار می‌دادند. به‌این معنای که صرفاً برای تداوم یک زندگی بخورونمیر تلاش نمی‌کردند و مدعی حداقلی از حقوق می‌شدند که سطحی از رفاه را برای خودشان و خانواده‌شان فراهم کنند. کارگران اگر به‌صورت متحد این درخواست را مطرح کنند بسیاری از تضادها و اعتراضات موجود در استدلال‌ها و داستان‌های کارفرمایان آشکار می‌شود. کارفرمایان در حالی که طرفدار بازار آزاد هستند اما در بحث تعیین حداقل دستمزد، طرفدار مداخله دولت هستند. چراکه می‌توانند از قدرت دولت برای زدن حرف آخر و تعیین نهایی دستمزد منتفع شوند. اما کارگران نمی‌توانند چنین انتظاری از دولت داشته باشند.

چه می‌شود اگر کارگران به حضور نمایندگان دولت به‌عنوان اعضای تأثیرگذار و تعیین‌کننده نهایی اعتراض کنند و خودشان در حال گفتگو با کارفرمایان باشند و پایه‌ها و مبانی تعیین حداقل دستمزد را برای هر سال بر اساس وضعیت اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی همان سال طراحی کنند. در واقع گفتگوها هر سال بر سر میزان نرخ تورم یا قیمت اقلام مختلف نباشد و بلکه کلیت وضعیت اقتصادی مبنای تعیین دستمزد قرار گیرد و تعریف سبد معیشت در هر سال مورد گفتگو قرار گیرد.

نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل‌های ما نشان می‌دهد که استراتژی‌های ارتباطی و گفتگویی کارگران از امکانات ارتباطی لازم برای حل مسائل و مشکلاتشان برخوردار نیست. همچنین این گفتگوها بیش از آنکه به‌عنوان گفتگوهای اجتماعی واقعی و استفاده از ارتباطات برای حل چالش‌های انسانی در نظر گرفته شود، بیشتر به‌عنوان مراسمی آیینی در نظر گرفته می‌شود که سالیانه برگزار می‌شود و اصولاً خود کنشگران این گفتگوها امیدی برای اثرگذاری بر همدیگر و خلق جهان اجتماعی بهتری ندارند. نتیجه گفتگوهای اجتماعی تداوم جهان‌های اجتماعی فعلی کارگران و درگیری و تضاد با جهان‌های اجتماعی کارفرمایان و نمایندگان دولت نتوانسته است تغییراتی در جهان اجتماعی کارگران ایجاد کند.

منابع

۱. سازمان بین‌المللی کار. (۲۰۱۶). اشتغال غیراستاندارد در سراسر جهان، شناخت چالش‌ها، تعیین چشم‌اندازها.
۲. هابرماس، یورگن. (۱۳۹۴). بحران مشروعیت: تئوری دولت سرمایه‌داری مدرن، ترجمه جهانگیر معینی، تهران: گام‌نو.
3. Abhinay, Muthoo.(1999). “Bargaining Theory with Applications”, Cambridge University Press
4. Arnett, Ronald C.(2013). “Philosophy Of Communication As Carrier Of Meaning: Adieu To W. Barnett Pearce”, Qualitative Research Reports In. 14.1: 1-9 – via Communication & Mass Media Complete.
5. Budlender.D.(2006). The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa, ILO Working Papers from International Labor Organization
6. Conklin, Mary Greer.(2011). Conversation: What to Say and How to Say It. New York City: Funk & Wagnalls Company
7. Conklin, Mary Greer.(2011). Conversation: What to Say and How to Say It. New York City: Funk & Wagnalls Company.
8. Komesaroff, Paul A. Kerridge, Ian; Lipworth, Wendy (2019). “Conflicts of interest: new thinking, new processes”. Internal Medicine Journal. 49 (5); 2019: 574-577”.
9. Pearce, K. A.(2002). Making better social worlds: Engaging in and facilitating dialogic communication. Redwood City, CA: Pearce Associates
10. Pearce. W.(2005). The Coordinated Management of Meaning (CMM), in Gudykuns. W. B, Theorizing About Intercultural Communication, Sage publications
11. Pearce. W Barnett & Cronen. Vernon E.(1981). Communication, Action, and Meaning: The Creation of Social Realities, Praeger publications
12. Pearce. W Barnett & Cronen. Vernon E.(1981). Communication, Action, and Meaning: The Creation of Social Realities, Praeger publications
13. West. Richard, Turner Lynn H.(2017). Introducing Communication Theory: Analysis and Application, McGraw Hill

