

پژوهش‌های انسان‌شناسی ایران

دوره ۵، شماره ۱

بهار و تابستان ۱۳۹۴، صص ۷۰ - ۴۹

نظام روابط اجتماعی و فرهنگ کار در بین مکانیکی‌های همدان:

مطالعه موردی خیابان چپر خانه

اسداله نقدی*

علی‌رضا طاهری‌نیا**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۰/۱۲

چکیده

شهر میدان عمل نیروهای اجتماعی متعددی است. شهر معاصر ایرانی بیشتر شهر - ماشین است. تمامی شهرها اعم از کلان‌شهر یا روستا - شهرها مملو از خودرو و خدمات مرتبط با آن است. افراد شاغل در بخش خدمات خودرو به دلیل دارا بودن ویژگی‌های مشابه فرهنگی و تمایز با سایر بخش‌های جامعه و همچنین فرهنگ مسلط در یک میدان جغرافیای خاصی گرد هم آمده و در طول زمان خرده‌فرهنگی را تولید کرده‌اند. چاپارخانه همدان به عنوان یک فضای شهری دربردارنده فعالیت‌ها و خدمات مربوط به خودرو (مکانیکی، صافکار، نقاش و لوازم یدکی فروشان و...) است. این خدمات در تقسیم‌بندی‌های اقتصادی جزء بخش غیررسمی قرار دارند و جمعیت بالایی در این حوزه مشغول فعالیت هستند. این بستر جغرافیایی نظام روابط اجتماعی و هنجارهای خود را تولید می‌کند که وارد شوندگان باید قواعد آن را بپذیرند و از آن تبعیت کنند. پژوهش حاضر با هدف مطالعه نظام روابط اجتماعی و فرهنگ کار (نظام استاد - شاگردی) مسلط چاپارخانه با استفاده از روش‌های کیفی مبتنی بر نظریه زمینه‌ای انجام شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد در نظام استاد - شاگردی دو الگو "اقتدار استادکار" و "روابط اجتماعی تعاملی" بر نظام اجتماعی مسلط است. الگوی اول مبتنی بر اقتدار استادکار برای حفظ شاکله کاری بر اساس فاصله میان سرمایه‌های سه‌گانه شاگرد و استاد شکل می‌گیرد و در بستر مداخله‌گرهای گوناگون دو نمود "اقتدار عیان" و "اقتدار پنهان" استادکار را سبب می‌شود. الگوی دوم در حوزه مشاغل خانوادگی و انواع مشاغل مرتبط با لوازم یدکی فروشی قابل مشاهده است.

کلید واژگان: خرده‌فرهنگ مکانیکی‌ها، چاپارخانه، فرهنگ کار، نظام استاد - شاگردی، نظام روابط اجتماعی، نظریه زمینه‌ای.

naghdi@basu.ac.ir

ataherinia57@gmail.com

* دانشجویار گروه علوم اجتماعی دانشگاه بوعلی همدان

** کارشناس ارشد انسان‌شناسی، دانشگاه بوعلی همدان

مقدمه و بیان مسئله

شهر ایرانی با مشاغل غیررسمی هم‌زیستی ریشه‌دار و گسترده‌ای دارد. امروزه خیابان‌ها و فضاهای شهری محل استقرار بقالی‌ها، دست‌فروشی‌ها (اخیراً با استفاده از وانت و نیسان) بنگاه‌های مسکن و ماشین و ... هستند. ورود به هر یک از مشاغل خدماتی غیررسمی و تداوم حیات و ارتقاء شغلی مستلزم شناخت مشاغل مرتبط، تبعیت از قوانین، آداب‌ورسوم، هنجارها و شرح وظایف در آن زمینه کاری است. "به طوری [کلی] هر واحد اجتماعی کوچک می‌تواند دارای یک مجموعه قواعد و ابزاری باشد که از طریق آن می‌توان فرهنگ آن را از فرهنگ واحد دیگر متمایز نمود" (رفیع‌پور، ۱۳۸۷: ۲۹۹). در بستر فرهنگی هر جامعه مشاغلی وجود دارند که در بخش دولتی و ساختار اداری آن قرار نمی‌گیرند و به لحاظ چگونگی ورود افراد و نظام روابط اجتماعی و شغلی حاکم بر آنها دارای ویژگی‌های خاصی‌اند که از سیستم‌های رسمی تبعیت نمی‌کند. در بخش غیررسمی قوانین نانوشته‌ای وجود دارد که به واسطه آن افراد خاصی می‌توانند وارد شوند. نظام روابط اجتماعی ویژه این بخش تداوم حیات آن را تضمین و سلسله‌مراتب شغلی را تبیین می‌کند. این نظام بر اساس عوامل و روابط اجتماعی خاص خرده‌فرهنگ خود را تولید و افراد (عناصر) درون سیستم خود را انتخاب می‌کند. این نظام آنها را با روش‌های کنترل غیررسمی و جامعه‌پذیری خاص وادار و یا مجاب به پذیرش و اجرای قوانین غیر مدون حاکم بر سیستم می‌کند. این بخش به دلیل آنکه خارج از چارچوب رسمی استخدام؛ بیمه و تأمین اجتماعی و بازنشستگی و... است بخش غیررسمی نامیده می‌شود.

اگر مشاغل مرتبط با هم در یک حوزه جغرافیایی و مشخص از شهر گرد هم‌دیگر جمع شوند، اجتماعی را شکل می‌دهند که می‌توان نمادها و قواعد حاکم بر آن را مشاهده کرد. از آنجا که "خرده‌فرهنگ بر دستگاهی از ارزش‌ها، سلوک‌ها، شیوه‌های رفتار و طرز زندگی یک گروه اجتماعی که از فرهنگ مسلط جامعه مفروض، متمایز ولی با آن مرتبط است، اطلاق می‌شود" (سازگارا، ۱۳۷۷: ۹۹-۹۸)؛ پس می‌تواند ادعان داشت اجتماع این مشاغل نمودی از یک خرده‌فرهنگ را به نمایش می‌گذارند.

"در اکثر کشورهای توسعه‌یافته امروز جامعه‌شناسان و انسان‌شناسان از طبقه‌ها یا اقشار اجتماعی- حرفه‌ای^۱ سخن می‌گویند که هر یک دارای خرده‌فرهنگ‌های ویژه خود هستند. در کشورهای درحال توسعه با گونه‌شناسی‌های متفاوتی از اقشار حرفه‌ای روبه‌رو هستیم. از جمله با تعداد بی‌شماری از اصناف که هرکدام خرده‌فرهنگ ویژه خود را دارند" (فکوهی، ۱۳۸۵: ۲۸۹).

^۱ social-professional

حدود ۱۱۱۵ واحد صنفی ثبت‌شده (دائم و موقت) در قالب چهار اتحادیه به صورت رسمی ثبت و مشغول به فعالیت‌اند و در مجموع حدود ۹۵ درصد این افراد سواد دیپلم و پایین‌تر از آن دارند اما آمار دقیقی از شاغلین بخش خدمات خودرو در همدان یا اغلب شهرهای ایران به دلیل ماهیت گسترده و سیال بودن بخش غیررسمی بالاخص در کشورهای درحال توسعه و توسعه‌نیافته؛ وجود ندارد اما مشاهدات میدانی هر کنشگری از فضاهای شهری ایران نشان‌دهنده نرخ بالای افراد شاغل در این بخش است. برخلاف سایر زیربخش‌های اشتغال غیررسمی مانند خدمات، فروشندگی و یا منشی‌گری این بخش فضایی مردانه است: در مطالعه فانخورز در پنج کشور اسپانیولی زبان امریکای مرکزی نیز سطح پائین آموزش و تفاوت زیاد زنان و مردان در بخش غیررسمی دیده شده است (فانخورز، ۱۹۹۶: ۱۷۴۰).

شهرهای ایران به ویژه کلان‌شهرها جولانگاه ماشین هستند و ماشین یکی از نمادهای شهر است. ارزش اجتماعی ماشین از یک سو و عمر زیاد خودرو به همراه کیفیت نه چندان بالای تولید در ایران از سوی دیگر سبب شده است تا تعمیر و نگهداری ماشین شغلی عمده و پرمشتری باشد. به دلیل نبود برنامه ساماندهی و تجمیع، دروازه‌ها و مبادی ورودی همدان همچون همه شهرهای ایران محل استقرار صدها واحد مرتبط با خدمات خودرو است و خودرو و خدمات تعمیر و نگهداری آن بخش جدایی‌ناپذیری از کالبد شهر ایرانی شده است. محاسبه کمی فعالیت این بخش (شاغلین و گردش مالی آن) نشانگر اهمیت آن از بعد اقتصادی و اشتغال است، از بعد اجتماعی نیز حضور جمعیت بالای شاغلان با ساختار اجتماعی ویژه، جامعه‌پذیری و نیز آسیب‌های احتمالی مؤید اهمیت این فضای شهری در قالب یک گروه اجتماعی با ویژگی‌های خاص است.

”تاریخ، حرف و پیشه‌های شهری بیشتر مبتنی بر نظام خاصی بوده است که به نظام استاد - شاگردی معروف است. شاگرد باید ماه‌ها و بلکه سال‌ها در یک صنعت و یک مغازه کار کند و با حداقل دست مزد و گاه بدون دست مزد در ازای یک تأمین حداقلی از خوراک و پوشاک به کسب مهارت بپردازد تا خود به مرور زمان به یک استادکار تبدیل شود“ (الشیخی، ۱۳۶۲: ۸۵).

نظام استاد - شاگردی در نظام پیشه‌وری شهرهای ایران و به ویژه بازار سابقه دیرینه‌ای دارد اما در سال‌های اخیر متناسب با شرایط موجود بازتولید شده است. این نظام هنجارها و ارزش‌های خود را در فرایندی متناسب با کنشگران جامعه و همسو با تغییرات فرهنگ مسلط بازآفرینی می‌کند تا هم هنجارهای خرده‌فرهنگی خود را حفظ کند و هم امکان ادامه حیات را از دست ندهد. هاروی معتقد است: هر عصر، محیط خود را شکل می‌دهد تا منعکس‌کننده هنجارهای اجتماعی همان عصر باشد (هاروی، ۱۳۷۹: ۱۴).

چاپارخانه (چپرخانه) همدان انعکاس‌دهنده هنجارهای خرده‌فرهنگی خاص است که به عنوان میدان تحقیق مطالعه خواهد شد. چاپارخانه در آغاز شکل‌گیری به لحاظ جغرافیایی حومه شهر بوده است و امروز به لحاظ اجتماعی نیز حاشیه شناخته می‌شود و خرده‌فرهنگ خود را به همراه دارد؛ هرچند "بدون شک، بخش بزرگی از فرایندهای اجتماعی مستقل از اشکال فضایی عمل می‌کنند" (هاروی، ۱۳۷۹: ۱۵). در غیاب و کمبودهای بخش رسمی اشتغال برای جویندگان کار، مشاغل مانند خدمات خودرو، مغازه‌داری و بنگاه‌داری و وانتهای سهم مهمی در ایجاد اشتغال برای تازه‌واردان، حاشیه‌نشینان و فقرای شهری دارند، ناکارآمدی بخش رسمی را جبران و برای بخش عظیمی امکان تأمین معاش را فراهم می‌کند. "مطالعه در نظام آموزشی کارگاهی و تحولات آن، حداقل این فایده را دارد که می‌توان عناصر نظام مذکور را شناسایی کرده و در آموزش نوین به کار بست. چگونگی استفاده از سنت و روش آموزش کارگاهی می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش نیروی انسانی مورد نیاز صنعت ماشینی کمک نماید" (فیوضات، ۱۳۷۲: ۲۰).

پرسش‌های پژوهش

این مطالعه به دنبال پاسخ‌گویی این پرسش‌ها بوده است: چه الگوهایی میان استادکاران با شاگردان در محدوده شهری چاپارخانه به عنوان یک میدان عمل خرده‌فرهنگ مکانیکی رایج است؟ و ویژگی‌ها و مختصات کار و فعالیت صنف مکانیکی چیست؟ و رقابت یا همیاری میان شاگردکاران و تغییر ماهیت نظام استاد-شاگردی در این میدان فرهنگی تابع چه عواملی است؟ و نهایتاً قانون کار در این بستر فرهنگی-اجتماعی تا چه میزانی مورد توجه است؟

پیشینه پژوهش

میترا^۱ (۲۰۰۴) با بررسی خرد ۸۰۰ خانوار در محله‌های فقیرنشین و بازار کار دهلی؛ آنها را به ده گروه بر اساس نوع حرفه تقسیم می‌کند. وی دریافت که شبکه‌های اجتماعی (شبکه خویشاوندی، طبقه و قومیت) به طور معمول به افزایش شانس اشتغال کمک می‌کنند. فِلپ و بُکسمن^۲ (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای با عنوان *تأثیر سرمایه اجتماعی در شروع دوره زندگی شغلی* مطرح می‌کنند که شبکه به عنوان یک کلید برای موفقیت شغلی بسیار سودمند است. وود^۳ در مطالعه‌ای با عنوان *تجزیه و تحلیل شاگردی در حرفه ساخت و ساز در ایالات متحده* به تجزیه و تحلیل فرایند یادگیری کارآموزان و نقش دوره‌های کارآموزی؛ به عنوان یک مسیر دستیابی آموزش عالی می‌پردازد. این پژوهش به برجسته کردن اهمیت نقش برنامه‌های شاگردی (استاد-شاگردی) در صنعت ساخت و ساز ایالات متحده اشاره می‌کند

¹ Mitra

² Flap.H & Boxman.E

³ Woods

(وود، ۲۰۱۲: ۴۱۰). گروول من و روینر^۱ (۲۰۰۷) در بررسی نوآوری در دوره‌های کارورزی: کیفیت و هزینه نشان می‌دهد با ایجاد تغییراتی در شیوه استاد-شاگردی کیفیت افزایش و هزینه کاهش می‌یابد. لیبس کام^۲ (۲۰۱۰) به بیان ویژگی‌های استاد، شاگرد و نحوه ارتباط آنها پرداخته است. مطالعه بر شخصیت طرفین، تجربه‌های قبلی، برخورد و شیوه اعتمادسازی اولیه تأکید دارد.

چارچوب مفهومی

در پژوهش‌های کیفی یک نظریه و یا مجموعه‌ای از نظریه‌ها برای محقق آگاهی‌دهنده هستند و او را به وجود پدیده مورد نظر حساس می‌کنند تا با دقت و حساسیت نظری خاصی موضوع را بررسی کند؛ بنابراین طبیعی است که نباید این تصور ایجاد شود که نظریه مورد استفاده تمام شاکله تحقیق را در بر خواهد گرفت.

به اعتقاد بوردیو^۳، سرمایه اجتماعی به عنوان شبکه‌ای از روابط یک ودیعه طبیعی یا اجتماعی نیست، بلکه امری است که در طول زمان برای کسب آن باید تلاش کرد. به تعبیر بوردیو، سرمایه اجتماعی محصول نوعی سرمایه‌گذاری فردی یا جمعی و آگاهانه یا ناآگاهانه با هدف تثبیت و بازتولید روابط اجتماعی است که مستقیماً در کوتاه مدت یا بلندمدت قابل استفاده هستند (روحانی، ۱۳۹۰). برای بوردیو، پیوندهای بادوام و متراکم از اهمیت خاصی برخوردار است چرا که میزان سرمایه اجتماعی هر فرد بستگی به تعداد روابط و میزان سرمایه (فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی) تملک‌شده توسط هر فرد دارد (فیلد، ۱۳۸۶: ۱۷). بوردیو زمینه را شبکه‌ای از روابط در نظر می‌گیرد که جدا از آگاهی و اراده افراد وجود دارد و آن را عرصه رقابت‌ها قلمداد می‌کند: زمینه مانند نوعی بازار رقابتی است که در آن انواع سرمایه‌ها استفاده می‌شود؛ زمینه قدرت (سیاست) از همه مهم‌تر است. سلسله‌مراتب روابط قدرت و زمینه سیاسی، ساختار همه زمینه‌های دیگر را تعیین می‌کند (ریتزر، ۱۳۸۸: ۶۸۲). کنش موجود در یک عرصه صرفاً بازتاب مکانیکی موقعیت‌های تثبیت‌شده نیست، بلکه محصول انواع طرح‌های متضاد موضع‌گیری است (جلایی‌پور، ۱۳۸۷: ۳۲۰).

”هم‌جواری بودن در فضای اجتماعی زمینه‌ساز اختلاط است، افرادی که در یک برش، در یک منطقه محدود از این فضا قرار می‌گیرند، درعین حال هم به نزدیکی به یکدیگر علاقه‌مندترند و هم عزم به نزدیکی با هم برای آنها آسان‌تر و کم‌هزینه‌تر است“ (بوردیو، ۱۳۸۰: ۴۱)

^۱ Grollmann- Rauner

^۲ Lipscomb

^۳ Bourdieu

”نان لین منابع اجتماعی را به عنوان منابع نهفته در شبکه اجتماعی فرد تعریف می‌کند. افراد از طریق پیوندهای مستقیم و غیرمستقیم می‌توانند به آنها دست یابند. از این رو فردی که یک موضع بالاتر را اشغال می‌کند به علت قابلیت دسترسی آن موضع به مواضع دیگر، کنترل بیشتری به منابع اجتماعی نیز دارد. این تصویر از ساختار اجتماعی و منابع اجتماعی دلالت بر این دارد که بین سطح یک موضع در ساختار سلسله‌مراتبی و میزان نفوذی که می‌تواند بر مواضع دیگر برای مقاصد ابزاری (به دست آوردن منابع بیشتر) اعمال کند و بین سطح آن موضع در ساختار سلسله‌مراتبی و میزان اطلاعاتی که می‌تواند کسب کند رابطه‌ای مستقیم وجود دارد“ (قدسی؛ ۱۳۸۲: ۸۷-۸۵).

”نقش شبکه‌های اجتماعی در مطالعه‌ی قلمروهای بسته کسب‌وکار گروه‌های قومی و نقاطی که گروه‌های مذکور جای پای خود را در آنها محکم می‌کنند، نیز مهم است. قلمروهای بسته مراکز تجمع فشرده بنگاه‌ها و دکان‌های مهاجران یا گروه قومی هستند که نسبت قابل ملاحظه‌ای از نیروی کار هم قوم خود را استخدام می‌کنند و حضور فیزیکی متمایزی در فضاهای شهری به وجود می‌آورند“ (تاجبخش، ۱۳۸۴: ۳۲۹).

هر موقعیت در فضای اجتماعی دارای عادت‌واره‌های خاص خودش است، ”عادت‌واره‌ها هم به مانند مواضع و موقعیت‌های اجتماعی که مولد آن عادت‌واره‌ها هستند، تفاوت یافته‌اند“ (بورديو، ۱۳۸۰: ۳۵). عادت‌واره‌ها، عمل را نه به صورت تحمیل بلکه به صورت یک ضرورت منطقی پیش می‌برد؛ ”هیچ کار دیگری نمی‌توان انجام داد یا من نمی‌توانم طور دیگری عمل کنم“ (همان: ۳۰۰). عمل تحت تأثیر شدید عادت‌واره‌ها است اما نه به این معنی که بر شخص تحمیل می‌شوند. تأثیر عادت‌واره‌ها بر اعمال شخص به آن صورت است که انگار شخص از نوعی محاسبه عقلانی و یا قاعده‌ای تبعیت کرده است (همان). برای درک رفتار افراد، بایستی عادت‌واره‌ها را شناخت و برای شناخت عادت‌واره‌ها بایستی فضای حاکم یا موجود را درک کرد.

روش پژوهش

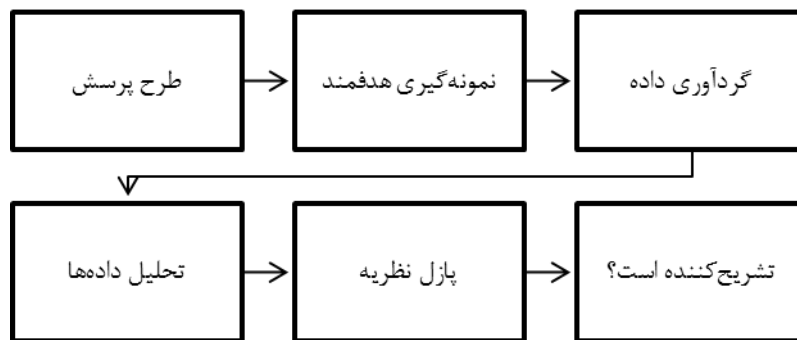
پژوهشگران ابتدا با هدف برداشت‌های میدانی ضمن مشاهده میدان پژوهش با برخی افراد اطلاع‌رسان کلیدی مانند اعضای اصناف و افراد معتمد و قدیمی فعال در محدوده مصاحبه‌های اکتشافی انجام دادند؛ سپس با استفاده از مصاحبه نیمه عمیق و عمیق سعی شد تا به مفاهیم حساس و اصلی زمینه و میدان تحقیق دست یابند. در این مرحله پژوهشگران برای طرح پرسش‌های اولیه بارها به میدان تحقق رفتند و با مشاهده، مصاحبه و تهیه عکس تلاش کردند از فضای گاراژها و کارگاه‌های چاپارخانه شناخت یابند و با

تعمیرکارها و مسئولین اصناف صحبت و در چند مرحله به صورت حضوری با مسئولین واحدهای آموزشی فنی و حرفه‌ای استان و شهرداری منطقه سه نیز مصاحبه کردند. همچنین به صورت حضوری (دو بار) و تلفنی با واحد آموزش روستایی سازمان فنی و حرفه‌ای کشور (متولی اصلی طرح استاد - شاگردی نوین) مصاحبه انجام شد. مجموع این اقدام‌ها در کنار مطالعات کتابخانه‌ای سبب شد در فرایندی تقریباً دو ماهه تصویر اولیه‌ای از این محیط شکل بگیرد و مبنایی برای آغاز مصاحبه نیمه ساختاریافته و مشاهدات هدفمند ایجاد شود.

از طریق مصاحبه مفاهیم حساس و اصلی زمینه را با طرح سؤالات کلی (مانند لطفاً در مورد روابط روزانه خود در محیط کار توضیحاتی بده؟ یا روابطت با هم‌قطاران چگونه است؟) بررسی شد و سپس با ورود به میدان تحقیق گام‌های بعدی را برای پژوهش عمق و شرایط مختلف و مرتبط با موقعیت زمینه برداشته شد. پژوهشگران تا حد امکان پرسش‌ها را جزئی کردند (وقتی استادکارت عصبانی است با شما چطور رفتار می‌کند؟). در مصاحبه از پاسخگویان سؤالاتی از قبیل همیشه بیش‌تر توضیح بدی؟ منظورت از این کلمه چیه؟ مثالی بزن؟ و... را پرسیده شد تا از طریق چنین مکالمه‌هایی عمق معانی و تفاسیر نهفته در اصطلاحات و واژگان آشکار شود.

پرسش‌های پژوهش بر تأثیر رویدادهای عینی یا نحوه مواجهه فرد با شرایط فعالیت‌هایش متمرکز است. جامعه آماری بنا بر موضوع آن شامل کلیه واحدهای خدمات مرتبط با تعمیر و نگهداری خودرو مستقر در چاپارخانه است. چرخه نمونه‌گیری نظری در تمامی مراحل گردآوری داده تا رسیدن به اشباع نظری مقوله‌ها مد نظر بود. اشباع نظری مقوله مبنای داوری درباره زمان توقف نمونه‌گیری از گروه‌های مختلف بود. پژوهش حاضر پس از تکمیل مصاحبه با ۳۷ نفر به اشباع نظری رسیده است.

نمودار ۱: چرخه گردآوری داده‌ها تحقیق



منبع: نگارندگان

میدان پژوهش

محل‌های شهر همدان اغلب بر اساس پیشه و حرف شهری، مذهب یا موقعیت اجتماعی ساکنان شکل گرفته بودند (نقدی و همکاران، ۱۳۹۳) که بعد از خیابان‌کشی‌های ۱۳۱۰ به بعد و تحولات شهرسازی اغلب این محلات یا از بین رفته‌اند یا دچار تغییرات اساسی شده‌اند. این محلات دارای بافت اجتماعی خاص و حتی رسوم فرهنگی متمایزی بودند: محلاتی چون شال‌بافان، قاشق‌تراشان، قصابان، صابونی‌ها و... دال بر حرفه و فنی است که یا در خود محله صورت می‌گرفت و یا ساکنان آن از این صنف تشکیل می‌شده‌اند (قدکچی، ۱۳۸۷: ۲۲). محله چاپارخانه (چپرخانه) یکی از محلات قدیمی شهر همدان است؛ چاپارخانه به مکانی گفته می‌شود که در گذشته‌های دور چاپارها در آنجا مستقر بودند و نامه‌ها و محصولات پستی را توسط اسب و کالسکه به دیگر نقاط کشور می‌بردند و مکان آن امروزه در انتهای خیابان شهدا قرار دارد (آژنگ، ۱۳۸۷: ۳۹). اداره پست و نامه محلی در همدان که محل چاپارها بود و امروزه چپرخانه نامیده می‌شود (گروسین، ۱۳۸۴: ۹۶). در فرهنگ همدانی چاپارخانه یا چپرخانه به یک مفهوم فرهنگی - شغلی وابسته است و به افرادی نسبت چپرخانه‌ایی داده می‌شود که دارای شغلی مرتبط با ماشین^۱ و دارای فرهنگ خاصی (خرده‌فرهنگ محله چاپارخانه یا چپرخانه‌ای) باشند. امروزه مردم شهر هر فرد تعمیرکار در هر نقطه شهر همدان را چپرخانه‌ای می‌گویند.

یافته‌های پژوهش

یافته‌ها نشان داد نظام روابط اجتماعی نظام استاد - شاگردی و خرده‌فرهنگ چاپارخانه را می‌توان در قالب دو الگوی اقتدار استادکار شامل دو زیرمجموعه اقتدار عیان استادکار و اقتدار پنهان استادکار و الگوی روابط اجتماعی تعاملی تبیین کرد.

الگوی اقتدار استادکار

ساختار خرده‌فرهنگ‌های شغلی با جغرافیا، هنجارها، قواعد، روابط، نظام ارزشی و شکل تعامل میان کنشگران قابل مطالعه است. خرده‌فرهنگ چاپارخانه و هویت این منطقه جغرافیایی از شهر همدان به مشاغل مرتبط با ماشین وابسته و حفظ ساختار فرهنگی آن به پایداری نظام استاد-شاگردی منوط است. بر اساس مصاحبه‌ها می‌توان گفت؛ مهم‌ترین عامل حفظ این نظام در قالب "اقتدار استادکار" خود را نشان می‌دهد. به نظر می‌آید در طول پیدایش نظام استاد-شاگردی؛ استادکارها همواره تلاش داشته‌اند به شکل‌های مختلف اقتدار و تسلط خود را بر محیط و فرایند کار و شاگردان حفظ کنند. دو شیوه نمود اقتدار استادکارها یعنی "اقتدار عیان" و "اقتدار پنهان" به لحاظ شرایط زمینه‌ای و شرایط علی

^۱ عنوان چپرخانه‌ای به بنگاه‌های معاملات و نمایشگاه‌های ماشین اطلاق نمی‌شود.

شکل‌گیری مشابه هستند. دلایل ورود این گروه از افراد به بخش اشتغال غیررسمی مورد مطالعه یعنی چاپارخانه ریشه در نیازهای مادی افراد دارد.

”بر اساس مصاحبه‌های انجام‌شده؛ دو دسته نیازهای مادی آنی و تأخیری بر ورود افراد به چاپارخانه تأثیرگذار بوده به گونه‌ای که می‌توان نیازهای آنی ورودکنندگان را به دو شکل نیاز تأمینی و نیاز ترمیمی تشریح کرد و نیازهای تأخیری آنها به واسطه دو نیاز فرار از بیکاری و نیاز به منزلت اجتماعی برای محققین قابل فهم بوده است“ (نقدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۵).

بورديو ورود به بخش‌هایی مانند اشتغال را مستلزم داشتن حداقلی از سرمایه‌های مورد نیاز آن زمینه می‌داند. شاغلان در زمینه سرمایه فرهنگی باید مهارت و آگاهی خود را افزایش دهند تا اصطلاحاً به مرحله استادکاری برسند. اختلاف میزان سرمایه‌های گوناگون استادکار با شاگردان در اوایل ورود شاگرد به یک مغازه در بعد سرمایه فرهنگی و اجتماعی (منزلت اجتماعی که در گذشته از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار بوده است) زمینه‌ای را جهت تولید قدرت برای استادکار فراهم می‌کند. نکته دیگر اختلاف سرمایه اقتصادی استادکار در مقایسه با وضعیت شاگردان است. نظم در چاپارخانه مستلزم وجود قواعد و هنجارهای برآمده از قدرت و اقتدار استادکار است.

”سال‌ها زجر کشیدم تا به اینجا رسیدم؛ آگه نگاه کنی چند تا از انگشت‌هامو هم از دست دادم... باید کلی عمر صرف کنی“ (محسن، استادکار، ۷۲ ساله)
”آگه شاگردی را بیرون کنیم دیگه جایی به این راحتی بهش کار نمیدن تا نیاد آزمون دست خط بگیره“ (رضا، استادکار، ۴۱ ساله)
”آگه اوسا یک روز آزمون خوشش نیاد ممکنه اون روز شاگردونمون را که تقسیم می‌کنن؛ بهمون کمتر بدن“ (سجاد، شاگرد، ۱۶ ساله)

اقتدار استادکارها در سلسله‌مراتب شغلی قابل مشاهده است. افزایش بازدهی و تقسیم‌کار مهم‌ترین دلیل شکل‌گیری این سلسله‌مراتب است. واگذاری اختیار از سوی استادکار به شاگرد بزرگ و قدرت او بر مواردی چون تقسیم شاگردانه میان شاگردها، تقسیم وظایف و دادن دستور به سایرین (البته در سایه نظارت استادکار) بخشی از این اقتدار است.

”پادو تازه‌ترین و کوچک‌ترین شاگرد بود که باید اولین نفر می‌اومد گاراژ، آخر شبم یه شاگرد که از شاگرد پادو بالاتر بود کارها و وسایل تحویل می‌گرفت، باید چک می‌کرد که همه چیز سر جاش باشه و خلیفه هم نظارت کلی داشت. استادکار هم که بالا سر همشون قرار داره“ (وحدت، استادکار، ۶۱ ساله)

”شاگرد پادو آب‌وجارو می‌کنه و پیچ‌ها و وسایل می‌شوره، یک شاگرد هم باز می‌کنه، اصطلاحاً آچر بدسته و یکی دیگه می‌بنده و شاگرد بزرگ و استادکار هم نظارت می‌کنن“ (وحید، شاگرد بزرگ، ۲۳ ساله)

این سلسله‌مراتب دارای نام مشخصی نیستند و صرفاً بر اساس توان و تجربه کاری افراد و وظایف محول از سوی استادکار و یا شاگرد بزرگ شکل می‌گیرند. اگر در جایی تعداد شاگردها به اندازه کافی (حداقل ۳ نفر) باشد می‌توان گفت که چهار رده شغلی وجود دارد شاگرد کوچک (شاگرد پادو)، بقیه شاگردها، شاگرد بزرگ (خلیفه) و در بالاترین مرتبه استادکار.

الگوی اقتدار عیان استادکار

در گذشته استادکارها برای آنکه بتوانند بر شرایط کاری و موقعیت شغلی خود مسلط باشند از شیوه‌های عریان برای نشان دادن اقتدار خود استفاده می‌کردند. بخشی از این روش به صورت ناخودآگاه برآمده از شرایط جامعه است که در شکل عادت‌واره‌های آموخته‌شده نمایان می‌شود و منجر به انتخاب استراتژی نفوذ مستقیم در سطوح مختلف می‌شود. برخی از این کنش‌ها در قالب مقولاتی مانند کنترل رفتار، شیوه آموزش، رفتار هم‌شاگردی‌ها با یکدیگر قابل بررسی است.

۱) کنترل رفتار

در گذشته و حتی امروزه بعضی از استادکارها تلاش داشتند (و دارند) تا رفتار شاگرد خود را تحت نظر داشته باشند. این استادکارها برای خود حریمی تعریف می‌کنند که شاگرد در هیچ حالتی به خود اجازه نزدیک شدن به آن را نمی‌دهد و صرفاً حضور استادکار برای کنترل رفتار آنها کفایت می‌کند. از طرفی دیگر شاگردها به دلایل مختلف این فضای اجتماعی را به رسمیت می‌شناسند و گاه بودن این شکل ارتباط را لازم می‌دانند.^۱

”بعضی اوساکارها شاگردها را دعوا می‌کردن، معمولی بود، یه جوری رسم بود.“

(رضا، استادکار، ۴۱ ساله)

”شاگرد پیش اوسا سرشو شونه نمی‌کرد تا اون دست نمی‌شست بقیه دست

نمی‌شستن“ (محسن، استادکار، ۶۱ ساله)

^۱ در زمان یکی از مصاحبه‌ها دو نفر از شاگردهای استادکاری چند لحظه به صحبت‌های ما گوش می‌دادند در حالی که شاگرد بزرگ در مورد سؤال توضیح می‌داد و بلافاصله با اشاره استادکار (به گونه‌ای که پرسشگر متوجه نشود) بیرون رفتند که هوای بیرون از کارگاه بسیار سرد بود.

کنترل فراشغلی از سوی برخی استادکارها به دلیل آنکه برای خود نقش پدرگونگی و امانت‌داری بالایی قائل هستند دیده می‌شود.

”تمام رفتار ما رو زیر نظر داشت، با کی میریم، کجا میریم. اگه جمعه یه جایی می‌رفتیم و اون خوشش نمی‌اومد و متوجه می‌شد باید بهش پاسخ می‌دادیم. خوب دوست نداشت شاگردش بد بگرده“ (رضا، استادکار، ۴۱ ساله)

”من الان رفتار شاگردهامو کنترل می‌کنم؛ ببینم با کی میان، با کی میرن، از دور هواشونو دارم و مواظب هستم البته تا جایی که بشه خوب امانت مردمه“ (عباس، استادکار، ۵۵ساله)

برخلاف گذشته برخی استادکارها با آنکه ممکن است نسبت به شاگردها برای خود نقش کنترلی (بزرگ‌تری) قائل باشند اما حدود وظایف و مراقبت‌های خود را محدود به حیظه کاری و فضای کارگاه و تعمیرگاه می‌دانند. کنترل در همان محدوده مکانی خاص (فضای تعمیرگاه و کارگاه) و در همان بازه زمانی کاری وجود دارد که اصطلاحاً از آن به عنوان کنترل محدود به شغل نام برده می‌شود.

”اوسا کار اصلاً با ما کاری نداره که با کی می‌گردیم، کجا می‌ریم، چکار می‌کنیم. ولی تو محیط کار باید مواظب رفتارمون باشیم“ (سعید، شاگرد کوچک)

۲) روش آموزش

چاپارخانه به عنوان یک بستر فرهنگی و اجتماعی خاص که دارای خرده‌فرهنگ ویژه‌ای است علاوه بر تأثیری که از شرایط کلان جامعه می‌پذیرد خود دارای قواعد آموزشی است که متناسب با تغییرات ساختاری جامعه یک فرایند تاریخی روش آموزشی را با خود به همراه دارد. در الگوی اقتدار عیان استادکار روش آموزشی مورد استفاده روش استاد محور نامیده شده است. آنچه در تمام این روش و سایر روش‌های آموزشی اهمیت دارد این است که شاگرد باید خودش ”فن رو از دست اوسا بپایه. نه اینکه اوسا نخواد یاد بده نمی‌شه گفت“ (محسن، استادکار، ۶۱ ساله)

ضرب‌المثل ”صد تا بزنه چلنگر؛ یکی نزنه آهنگر“ تبیین‌کننده اولین اصل آموزش و یادگیری در چاپارخانه است. در روش استاد محور استادکار تقریباً هیچ رابطه عاطفی با شاگرد ندارد و ارتباط میان شاگرد و استادکار به قدری سرد و خشک است که گاه شاگرد حتی به خود این اجازه را نمی‌دهد در مورد کاری که انجام می‌دهد؛ سؤال کند زیرا انتظار هیچ پاسخی از طرف استاد ندارد و آموزنده به طور طبیعی احساس می‌کند که پرسیدن سؤال کار معقولی به نظر نمی‌رسد بلکه تنها باید بر اساس مشاهده و به مرور زمان چیزی بیاموزد و یا آموخته‌های قبلی را تثبیت کند.

”اون موقع دیکتاتوری بود و ما اجازه نداشتیم که سؤال بپرسیم، اگر می‌پرسیدیم با په لحنی جواب می‌داد، یا چش غره می‌رفت که یه هم‌چین اجازه‌ای نداری یا می‌گفت چش داری نگاه کن“ (حمید، استادکار، ۵۰ ساله)
”باید با نگاه کردن یاد می‌گرفتی؛ اصلاً توضیحی نمی‌داد، سؤال هم می‌پرسیدی بیخود بود؛ چون تو کله آدم نمیره“ (حمید، شاگرد بزرگ، ۳۴ ساله)

این روش آموزشی را می‌توان خودآموزی یا استاد محور نامید زیرا شاگرد می‌بایست تمام حرکات و شیوه‌های کاری استادکار، خلیفه (شاگرد بزرگ) و شاگردهای قدیمی‌تر را به دقت تحت نظر داشته باشد تا اصطلاحاً آنچه را که لازم است با نگاه کردن از آنها ”بِقَابِد“^۱.

۳) رفتار هم‌شاگردی‌ها

وقتی از رفتار هم‌شاگردی‌ها با همدیگر صحبت می‌شود که در یک واحد به طور هم‌زمان چند شاگرد وجود داشته باشد. این موضوع بیشتر در سالیان گذشته قابل بررسی بوده است. بر اساس یافته‌های حاصل از مصاحبه صحبت‌های روزانه در اوقات بی‌کاری در مورد مسائل روزمره، شوخی‌های متداول محیط‌های کارگری مانند اذیت کردن همدیگر و یا صحبت در مورد ازدواج و آینده است. در شرایطی که استادکار از اقتدار عیان برای اداره مغازه استفاده می‌کند؛ احتمال آنکه هم‌شاگردی‌ها با همدیگر رفتاری تعارضی داشته باشند وجود دارد. در رفتار تعارضی گاهی شاگردها برای هم پاپوش درست می‌کنند و برای همدیگر ”کُرکُری“ می‌خوانند، از کار هم ایراد می‌گیرند و علیه هم جبهه‌گیری می‌کنند. اگر استادکار در میان شاگردها اصطلاحاً جاسوس داشته باشد و شاگردها او را بشناسند سخت مورد بی‌مهری و بی‌توجهی قرار می‌گیرد. به نظر می‌آید که معمولاً استادکارها نسبت اختلاف شاگردها واکنش منفی نشان می‌دهند. هرچند شنیده شده است که برخی استادکارها از این اختلاف‌ها برای تسلط خود بر اوضاع، بهره لازم را می‌برند. باید توجه شود که هرگز روابط در شکل تخصمی فراگیر نیست.

”موقع شاگردی باهم کرکری می‌خوندیم، بعضی راپورد بعضی دیگه را به اوسا می‌دادن. شاگرد تازه‌وارد توسط سایرین دست انداخته می‌شد“ (رضا، استادکار، ۶۱ ساله)

”کل کل و کرکری داشتیم، اوساکارمون هم زیاد خوشش نمی‌اومد که ما با هم خوب باشیم.“ (استادکار، ۵۲ ساله)

^۱ اصطلاح رایج در چاپخانه

الگوی اقتدار پنهان استادکار

گذر زمان و عوامل مداخله‌گر گوناگونی باعث می‌شود عادت‌واره‌های جدیدی در سطح جامعه شکل بگیرد. در این شرایط استادکارها برای آنکه بتوانند نظم و شرایط دلخواه خود را اجرا کنند، به شیوه‌های غیرمستقیم و با تغییر رفتار و ارتقاء آن به سطح کنش تعامل‌گرایانه موقعیت کنترل‌گر خود را حفظ می‌کنند. کنترل رفتار، شیوه آموزش و روش آموزش از جمله این شیوه‌ها است.

۱) کنترل رفتار

شکل کنونی روابط استاد با شاگرد ناظر بر ارتباط تازه‌ای است که در گذشته سابقه چندانی نداشته است و در آن از اقتدار استادکارها کاسته شده و فرایند ارتباطی شکلی تعاملی یافته است به گونه‌ای که شاگرد دیگر مانند گذشته از بودن در کنار استادکار خود ترس و یا به قول خودشان حیای لازم را ندارد و تا حدودی "زمانه" یعنی شرایط فعلی جامعه را در شکل‌گیری این نوع رابطه مؤثر می‌دانند.

"الان دیگه اونقدر اوضاع عوض شده که من صبحانه می‌گیرم؛ با شاگرد کف مغازه می‌شینیم؛ می‌خوریم. اصن اون قبل از من دستشو می‌شوره و میره"
(حمید، استادکار، ۵۰ ساله)
"الان دیگه شاگردها، اوسا هستند، چی میگی؟ (پاسخ به سؤال: چقدر از اوسا حساب می‌بری؟)" (سجاد، شاگرد کوچک، ۱۶ ساله)

۲) رفتار هم‌شاگردی‌ها با یکدیگر

بیشتر روابط میان شاگردها مبتنی بر دوستی و رفاقت تعریف می‌شود و اکثریت افراد مورد مصاحبه که فضای چند شاگردی را تجربه کرده‌اند از شوخی‌ها و روابط دوستانه با سایر هم‌شاگردی صحبت می‌کردند اما اذعان داشتند که این روابط به مرور زمان شکل گرفته و از طرفی تابع خواست و نگرش استادکار به شیوه روابط آنها بوده است.

"با هم خوبیم؛ شوخی می‌کنیم؛ سربه‌سر هم می‌زاریم. اگه جور بشه تفریح می‌ریم تا بوعلی" (وحید، شاگرد بزرگ، ۲۳ ساله)
"معمولاً وقتی سینمون بالا می‌رفت و بیشتر با هم بودیم دیگه استادکار مث قبل گیر نمی‌داد" (رضا، استادکار، ۴۱ ساله)

عوامل مداخله‌گر بر تغییر الگوی اقتدار استادکار

مهم‌ترین مؤلفه‌های مداخله‌گری که در مصاحبه‌ها اشاره شدند عبارت‌اند از افزایش سن شاگردان، افزایش آگاهی فردی و جمعی، "افزایش مهارت، تغییر منزلت اجتماعی و باورهای

مذهبی. مصاحبه‌شوندگان مطرح می‌کردند وقتی به محیط کار وارد شده‌اند به مرور زمان و با افزایش سن آنها در رفتار استادکارها تغییرات واضحی شکل گرفته است و استادکار برای شاگرد بزرگ خود احترام بیشتری در مقایسه با سایرین قائل بوده است.

”من وقتی اومدم همدان بیست و چند سالم بود. اونجا کار کرده بودم سنم از شاگردهای دیگه بیشتر بود؛ برا همین با بقیه شاگردها فرق داشتم“ (محسن، استادکار، ۷۲ ساله)

”من الان شاگرد بزرگم. احترام اوسامو دارم اونم احترام منو داره. هرچی سن میره بالاتر خوب بیشتر احترامشو نگه میدارن“ (علیرضا، شاگرد بزرگ، ۲۳ ساله)

افزایش آگاهی فردی و جمعی جامعه نسبت به حقوق و وظایف خود و دیگران باعث شده است تا فشارهای اجتماعی در جهت حفظ حقوق کارگران و شاگردها نمود پیدا کند.

”آره؛ الان زورمون زیاده، باید جواب بدن، نگاه می‌کنیم: این چیه اون چیه؟ برامون توضیح میدن“ (سجاد، شاگرد کوچک، ۱۶ ساله)
”الان دیگه اوضاع فرق کرده نه شاگردها مثل شاگردهای قدیمی‌اند نه اوساها مثل قدیم“ (حمید، استادکار، ۵۰ ساله)

افزایش مهارت شاگردها یکی از عواملی است که منجر به تغییر اقتدار عیان به شکل جدیدی از ارتباط یعنی اقتدار پنهان می‌شود. در مواردی شاگرد بزرگ امتیازاتی برابر با استادکار خود دارد اما کماکان احترام و حفظ ”حیا“ نسبت به استادکار به قوت خود باقی است.

”من الان با اوساکارم تومانی کار می‌کنم اما همیشه حواسم هست اون اوسا کارمه“ (داوود، شاگرد بزرگ، ۴۴ ساله)

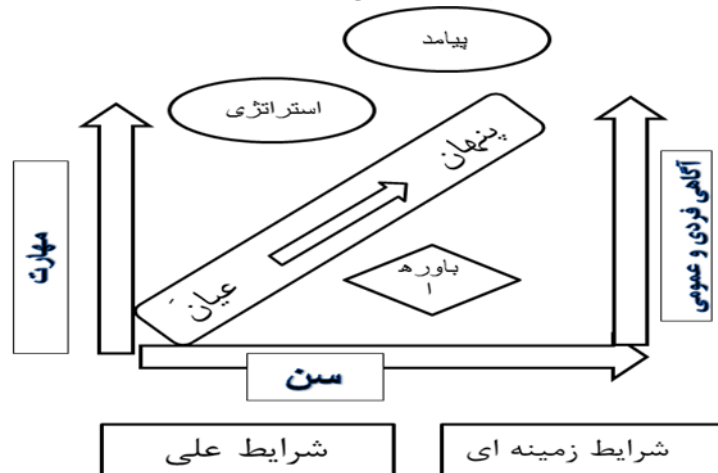
مصاحبه‌شوندگان می‌گویند که مشاغل موجود در چاپارخانه در گذشته از منزلت اجتماعی بالایی برخوردار بوده‌اند ولی در گذر زمان این ارزش اجتماعی کاهش یافته است. امروزه اگر شاگردی برای کار مراجعه کند و شرایط بیمه‌ای و مانند آن مسئله‌ای نداشته باشد او را جذب می‌کنند و سعی دارند شاگرد خود را از دست ندهند به همین دلیل در نوع روابط خود با شاگرد دقت بیشتری می‌کنند.

”خونواده تصمیم گرفتن بفرستیم چاپارخانه نه اینکه نداشتیم می‌گفتن اینجا بری بهتر هست درحالی‌که درسم خوب بود می‌گفتن فنی بشم“ (علی، استادکار، ۶۲ ساله)

”الان دیگه شرایط عوض شده اگه شاگردی هم بیاد دیگه همیشه مثل قبل باهاس برخورد کرد میذاره میره“ (رضا، استادکار، ۵۰ ساله)

بعضی از مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند سخت‌گیری استادکاران در گذشته ناشی از ضعف اعتقادی بوده است. هرچند این عامل به اندازه سه مداخله‌گر ذکر شده تأثیرگذار نیست اما برخی مصاحبه‌شوندگان آن را مهم تلقی می‌کردند. ”اگه اوسا کار آدم معتقدی بود این جووری برخورد نمی‌کرد. من خودم اصلاً با شاگردهام تندی نکردم؛ عصبانی هم نمی‌شدم“ (رضا، استادکار، ۶۱)

نمودار ۲: نظام روابط اجتماعی (الگوی اقتدار استادکار)



منبع: نگارندگان

الگوی روابط اجتماعی تعاملی

لوازم یدکی فروشی‌هایی در چاپارخانه وجود دارند که نیازهای مادی شاگردان آنها را این زمینه‌کشانده است اما نیاز آنها عمدتاً از جنس نیازهای مادی آنی نیست. این دسته از افراد گاهی به خاطر بیکاری، عدم جذب در مشاغل رسمی و وجود درآمد مناسب وارد این مشاغل می‌شوند.

”لیسانس تربیت‌بدنی گرفتم رفتم دنبال کار. آموزش‌وپرورش هم مصاحبه دادم اما اونقدر کشش دادن دیگه ترجیح دادم پیام اینجا آقا بالا سر خودم باشم“ (شاگرد، ۳۳ ساله)

”ولش به خاطر اینکه بابام نمی‌تونست کار کنه اومدم اما بعدش به خاطر درآمدش موندگار شدم“ (داوود، کارشناسی از دانشگاه بوعلی سینا، شاگرد، ۲۳ ساله)

برای ورود به مشاغل لوازم یدکی افراد باید از برآیند سرمایه‌ای (اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی) کافی برخوردار باشند. در تمام مصاحبه‌ها تأکید شده است ورود افراد به این بازار بدون داشتن سابقه خانوادگی در چاپارخانه تا حدودی غیرممکن است. این مشاغل از منزلت اجتماعی درون‌گروهی (خانوادگی) برخوردارند و سعی بر حفظ آن دارند. مصاحبه‌شوندگان می‌گفتند از دوران کودکی وارد این مشاغل شده‌اند و به همین دلیل در زمان تصمیم‌گیری از سرمایه فرهنگی یعنی آگاهی از شغل مورد نظر و مهارت شناختی کافی خود استفاده کرده‌اند.

”بعد از سال‌ها دوباره برا کار اومدم دنبال شغل پدری تو چپرخانه. اینجا همه می‌شناسنم. بابام بوده و یکی از داداشم هم اینجاست“ (احمد معلم بازنشسته، صاحب‌کار، ۵۹ ساله)

”از بچگی تو این کارم. تمام فوت و فن شو بدم اگه بخوام برم دنبال کاره دیگه باید کلی وقت بذارم تا یاد بگیرم همین ادامه میدم گسترش میدم“ (دانشجو، شاگرد، ۲۲ ساله)

کنش و واکنش‌های این عرصه اشتغال در زمینه چگونگی رفتار صاحب‌کاران با شاگردان (در اکثریت قریب به اتفاق موارد فرزندان صاحب‌کارها) مورد پرسش قرار گرفت؛ آنها به رفتار پدرانه در محیط کار مورد اشاره کردند. پدر تلاش دارد علاوه بر آنکه در محیط کار نظم دلخواه وجود داشته باشد اما احساسات فرزند- پدری نیز وجود داشته باشد. استراتژی حاکم است رعایت اصل تعامل پدری- فرزند است.

”پسرم رو آوردم زیر پُرو و بال خودم و مواظبش هستم، جلو چشم خودمه. کسی هم بهش زور نمی‌گه“ (جابر بان، صاحب‌کار، ۶۲ سال)

بخشی از روابط اجتماعی در روش آموزش خود را نشان می‌دهد. در این بخش توجه اصلی بر افزایش آگاهی از ویژگی وسایل مغازه و کاربردهای آنها و تلاش برای شناخت بازار است. آموزش به مرور زمان صورت می‌گیرد. طول دوره آموزش برای چگونگی فروش ابزار کوتاه و برای شناخت بازار و همچنین نحوه ارتباط با مشتریان طولانی است.

”هر مشتری یک جور ی باید باهاش رفتار کنی. بعضی خودشون میان تو مغازه می‌گردن هر چی می‌خوان وَر میدارن بعضی هم اگه مشتری خاصی نداشته باشیم جواب میدیم، این چیزا رو به مرور یاد گرفتیم.“ (مرتضی، صاحب‌کار، ۳۰ ساله)

در مغازه‌هایی که چند برادر به عنوان شاگرد مشغول به کار هستند انتظاری به جزء رفتار برادرانه وجود ندارد. در برخی موارد قاعده بزرگ‌تری - کوچک‌تری حداکثر هنجار مورد توجه شاگردها است و به واسطه آن برای برادر کوچک‌تر تنبیهی در نظر گرفته می‌شود.

جایگاه قانون کار

قانون کار سالیان زیادی است تلاش دارد عرصه‌های مختلف فعالیتی را تحت چتر حمایتی خود قرار دهد اما با این اوصاف در بستر خرده‌فرهنگ چاپارخانه هنوز این قوانین نمودی نیافته و هنجارهای موجود، قواعد تعیین‌کننده روابط کاری موجود است. در بررسی برخی موارد چون ساعت کاری، دستمزد، قرارداد کاری و بیمه می‌توان به نمود خرده‌فرهنگ چاپارخانه آگاهی یافت. ساعت کاری مشاغل موجود در چاپارخانه در طول زمان تغییر چندانی نداشته است و به شدت تابع میزان فعالیت است. بر اساس مصاحبه‌ها دو الگوی کار محور و مستقل وجود دارد. بخش اعظم فعالیت‌های چاپارخانه در گذشته و حال تابع الگوی کار محور بوده است. در این الگو، ساعت کاری مبتنی بر میزان فعالیت مورد نیاز برای انجام و اتمام سفارش‌های مشتریان است و تا زمان که مشتری هست و اتمام سریع کار از سوی مشتری خواسته می‌شود شاگردها و استادکار در محیط کار می‌مانند. در گذشته ساعت کاری "از وقتی آفتاب در میاد تا وقتی غروب می‌کنه" بود. در بعضی مواقع حتی روزهای جمعه و گاه شب‌ها باید به کار مشغول می‌شدند.

"بستگی به کار مشتری داشت؛ مجرد بودم در ماه گاهی ۲۰ روز می‌شد که شبانه‌روز کار می‌کردیم" (حمید، شاگرد بزرگ، ۳۴ ساله)
"از صبح تا ۱۰ شب، یک ساعت ظهر می‌رفتیم نهار. جمعه هم کار می‌کردیم.
تا هر موقع مشتری باشه" (علی، استادکار، ۶۲ ساله)

در الگوی مستقل مشاغلی مانند لوازم فروشی‌ها با آنکه فعالیت آنها وابسته به مشاغل موجود در چاپارخانه است و میزان درآمد آنها مبتنی بر مشتریانی است که به آنها ارجاع داده می‌شوند اما در انتخاب ساعت کاری تا حدود زیادی به صورت مستقل عمل می‌کنند. یکی از شاخصه‌هایی که این افراد برای شغل خود بیان می‌کنند؛ آزادی انتخاب ساعت شروع و اتمام فعالیت است، آنها خود را "آقا بالا سر خود" می‌دانند.

"اینجا آقای خودشه (در مورد پسرش لیسانس برق) هر موقع دلش بخواد میاد و هر موقع بخواد میره. خودش به کار آزاد راضیه" (احمد، صاحب‌کار، ۵۹ ساله)
"به خاطر اینکه بتونم درس بخونم تراشکاری رو ول کردم؛ اینجا آزادترم" (مرتضی، صاحب‌کار، ۳۰ ساله)

گروهی دیگر از هنجارها را در نظام پرداخت حقوق آنها قابل بررسی است. بخشی از اجرت کاری یا دستمزد مبتنی بر یادگیری در مقابل کار بدون مزد بوده است هرچند امروز حداقل دستمزد به آنها پرداخته می‌شود. این دستمزد حداقلی برای گروهی از افراد بالاخص تازه‌واردها ممکن است که در حد مایحتاج زندگی معمولی نیز نباشد اما چون حرفه‌ای می‌آموزد با کمبود حقوق مشکلی ندارد. سه شیوه پرداخت دستمزد به شاگرد و یا شاگرد بزرگ وجود دارد: (۱) شاگردانه، (۲) دستمزد ثابت و (۳) دستمزد متغیر. گروهی از شاگردها به صورت توافقی از حقوق ثابتی برخوردار هستند. دستمزد ثابت معمولاً به دو شکل هفته‌ای و ماهانه وجود دارد.

”من هفته‌ای هفتاد تومان (هفتاد هزار) می‌گیرم دیگه برام مهم نیست که کار باشه یا نباشه.“ (شاگرد، ۱۶ ساله)

دستمزد متغیر شیوه‌ای دیگر از پرداخت است که به میزان درآمد روزانه مغازه وابسته است. هراندازه تعداد مراجعه‌کننده‌ها و درآمد بیشتر باشد به همان نسبت دستمزد افزایش خواهد یافت. این نوع از پرداخت به نام‌های تومنی، کمیسیون و درصدی معروف است. ”من الان تومنی کار می‌کنم. تومنی ۵ قران من و ۵ قران هم اوسا“ (داوود، شاگرد بزرگ، ۴۴ ساله).

شاگردانه پولی است که از سوی ارباب‌رجوع به شاگردها مازاد بر حق‌الزحمه پرداخت می‌شود. هرچند ارباب‌رجوع در دادن شاگردانه مختار است اما به لحاظ عرفی شاگردانه امری رایج است و بنا بر رسم چاپارخانه ارباب‌رجوع به راحتی نمی‌تواند از پرداخت شاگردانه خودداری کند زیرا به شدت تحت فشارهای اجتماعی است. عرفاً شاگردانه از سوی شاگردها مطالبه می‌شود. مطالبه شاگردانه در مغازه‌های چند شاگردی بر عهده شاگرد کوچک است. در برخی از مغازه‌ها این تقاضا از سوی استادکار با عنوان ”شاگردانه این شاگردمون یادت نره“ صورت می‌گیرد. شاگردانه توسط شاگرد بزرگ تقسیم می‌شود اما سهم هر شاگرد توسط استادکار تعریف می‌شود و شاگرد خلیفه صرفاً مسئولیت تقسیم آن را بر عهده دارد. قرارداد میان کارگر و صاحب‌کار از موارد مورد اعتنای قانون کار است؛ اما عدم وجود قرارداد مکتوب در چاپارخانه شیوه‌ای مرسوم است. قرارداد مبتنی بر اصول نانوشته این خرده‌فرهنگ است. برخی از مصاحبه‌شوندگان در مصاحبه‌هایشان می‌گفتند: ”ما اصلاً خودمون می‌دونستیم که اینجا چیا قانونه؛ نیاز نبود کسی برات بگه؛ اگه کسی هم بلد نبود شاگردهای دیگه براتش می‌گفتن“. اگر از سوی استادکار و یا متقاضی کار نیاز به بیان قاعده و یا قانونی احساس می‌شد این قرارداد صرفاً به صورت شفاهی بیان می‌شود و طرفین می‌بایست بر اساس آن به همدیگر اعتماد نمایند. امروزه به نظر می‌آید که قرارداد مکتوب در بازه‌های زمانی کوتاه مدت مورد توجه قرار می‌گیرد اما به امری رایج تبدیل نشده است.

”اگر چیزی قرارداد می‌شد فقط به صورت لفظی بود. همش دست اوسا کار بود ما که جرئت اعتراض به هیچی نداشتیم“ (حمید، استادکار، ۵۰ ساله)
 “تو چپرخانه رسم نیست قرارداد بنویسن، همه چی لفظیه“ (فرهاد، شاگرد، ۱۵ ساله)

جدول ۱: مقایسه ویژگی‌های نظام روابط اجتماعی (الگوی اقتدار استادکار با الگوی تعاملی)

روابط اجتماعی تعاملی	الگوی اقتدار استادکار		موضوع	
	اقتدار پنهان	اقتدار عیان		
سرمایه اجتماعی خانوادگی منزلت اجتماعی درون‌گروهی داشتن آگاهی از شغل و مهارت شناختی	میزان تفاوت در سرمایه‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی	میزان تفاوت در سرمایه‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی	شرایط زمینه‌ای	
بیکاری، عدم جذب در مشاغل رسمی و درآمد مناسب	نیازهای مادی	نیازهای مادی	شرایط علی	
مهارت آموخته‌شده در دوران کودکی و آگاهی فردی و عمومی	کاهش اختلاف سنی، آگاهی فردی و عمومی، مهارت (یدی/شناختی)	اختلاف سنی زیاد، عدم آگاهی فردی و عمومی؛ مهارت پایین	مداخله‌گرها	
تعامل	نفوذ غیرمستقیم	نفوذ مستقیم	استراتژی استادکار	
رفتار پدران	رفتار تعاملی	کنترل فراشغلی محدود به شغل	رفتار با شاگرد	برخی از پیامدها
رفتار برادران	تعاملی	تعارضی	رفتار هم‌شاگردی	
مشاهده، کسب تجربه و انتقال	از طریق مشاهده و سؤال	صرفاً از طریق مشاهده	روش آموزش	
پدران	لفظی	فیزیکی - لفظی	خشونت	
پدری	برادر بزرگی	پدرگونه بودن	جایگاه استاد	

منبع: نگارندگان

نتیجه‌گیری

شهرهای ایرانی بیش از هر چیز با ماشین و خیابان شناخته می‌شوند. کیفیت پایین خودروها، نرخ بالای تصادفات و عمر طولانی ماشین‌ها سبب شده است تا شغل بسیار گسترده و متنوع خدمات خودروئی در همه شهرها ایجاد شود. این عرصه برای خود دارای

فرهنگ، زبان و واژگان، نظام روابط اجتماعی و جامعه‌پذیری ویژه‌ای است. این مطالعه به دنبال مطالعه روابط استاد-شاگردی در محله چاپارخانه همدان و شناخت فرهنگ کار و روابط در این فضای شهری بوده است. یافته‌های ما نشان می‌دهد این عرصه در حال دگردیسی روابط و ویژگی‌های فرهنگی است اما همچنان بخش مهمی از میراث فرهنگی خود را بازتولید و نسل به نسل منتقل می‌کند. بر اساس یافته‌ها محققان دو الگوی اصلی اقتدار استادکار و الگوی تعاملی را شناسایی کردند. الگوی نخست دارای دو زیر الگوی فرعی است؛ اقتدار عیان که بیشتر در گذشته رایج بوده است و اقتدار پنهان که به دلیل تحولات اجتماعی در سال‌ها اخیر شکل گرفته است. در این فضای اقتدارطلب استادکارها در رقابتی کاری با هم به سر می‌برند، این رقابت علاوه بر جنبه‌های مادی مانند جذب بیشتر مشتری در افزایش منزلت اجتماعی نزد شهروندان و میزان مهارت فرد نیز خود را نشان می‌دهد. در میان مداخله‌گرها نقش سه عامل سن، میزان مهارت، آگاهی فردی و عمومی مهم است. اقتدار استادکار خود را در شکل‌ها و با استراتژی‌های جدید بازتولید می‌کند. برای نمونه با افزایش سن شاگرد میزان اقتدار استادکار از شکل تسلط به تعامل تغییر می‌یابد. دیگر آنکه هراندازه میزان مهارت شاگرد افزایش یابد به همان نسبت مؤلفه‌های ارتباط‌دهنده عمودی استادکار با شاگرد تضعیف و به تبع آن قدرت استادکار و در نتیجه اقتدار او دچار کاهش و تغییر می‌شود. همچنان که برخی مصاحبه‌شوندگان تأکید کردند تغییر شرایط جامعه بر این فضا و روابط درون آن نیز تأثیر گذاشته است و استادکارها نمی‌توانند مانند گذشته با شاگرد خود برخورد کنند زیرا شاگرد پذیرای هر گفته‌ای از سوی استادکار خود نیست و دیگر مانند گذشته احترام استاد را نگه نمی‌دارند. این گزاره‌ها وجود مؤلفه تأثیرگذار دیگری یعنی آگاهی فردی و عمومی را نشان می‌دهد اما نمی‌توان از قدرت استادکار به کلی چشم‌پوشی کرد. روند تحول از اقتدار عیان استادکار به اقتدار پنهان استادکار است.

اگرچه اغلب شاگردها بیمه را حق خود می‌دانستند اما به دلیل آنکه استادکاران یا از توان مالی کافی برخوردار نیست یا مایل به پرداخت حق بیمه نیستند کمتر استادکاری شاگرد خود را بیمه می‌کند. حداکثر اتفاقی که صورت می‌گیرد بیمه شدن خود استادکار به همراه ماهرترین شاگردی است. اغلب قرارداد مکتوبی وجود ندارد، در گذشته فرد با ورود به چاپارخانه می‌دانست که قواعد استاد-شاگردی چگونه است اما امروز در صورت لزوم از سوی استادکار این قواعد برای شاگرد قبل یا ابتدای ورود تشریح و نوعی توافق ضمنی و نامرئی و مبنای فعالیت دوجانبه محسوب می‌شد. ساعت کاری نیز از الگوی کار محور و الگوی مستقل تبعیت می‌کند که هیچ‌کدام با قانون کار هماهنگ نیست.

منابع

- آزنگ، نصرالله (۱۳۸۷). «نام کوچه‌ها، محله‌ها و خیابان‌های قدیمی همدان»، فصل‌نامه فرهنگ مردم، ویژه همدان (تهران)، شماره مجله: ۲۶، ص ۳۸-۴۶
- الشیخی، صباح ابراهیم سعید (۱۳۶۲). *اصناف در عصر عباسی*، ترجمه هادی عالم‌زاده، مرکز نشر دانشگاهی
- بورديو، پیر (۱۳۸۰). نظریه کنش، مرتضی مردیپها، تهران، انتشارات نقش و نگار
- تاجبخش، کیان (۱۳۸۴). *سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه*. ترجمه: خاکباز، افشین؛ پویان، حسن؛ نشر شیرازه
- جلایی پور، حمیدرضا و محمدی، جمال (۱۳۸۸). *نظریه‌های متأخر جامعه‌شناسی*. تهران: نشر نی
- سازگارا، پروین (۱۳۷۷). *نگاهی به جامعه‌شناسی با تأکید بر فرهنگ*، تهران، کویر، چاپ اول، ۱۳۷۷، فکوهی، ناصر (۱۳۸۵). *انسان‌شناسی شهری*، نشر نی
- فیلد، جان (۱۳۸۶). *سرمایه اجتماعی*، ترجمه: غلامرضا غفاری و حسین رضانی، تهران: کویر
- فیوضات، ابراهیم (۱۳۷۲). *بررسی تحولات نظام استاد-شاگردی در ایران*، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی
- قدسی، علی‌محمد (۱۳۸۲). *رابطه بین حمایت اجتماعی و افسردگی (رساله‌ی دکتری)*. دانشگاه تربیت مدرس
- قدکچی، اسماعیل (۱۳۸۷). «درآمدی بر نقش تاریخی محلات»، فصل‌نامه فرهنگ مردم، ویژه همدان (تهران)، شماره مجله: ۲۶، ص ۲۲-۳۷
- گروسین، هادی (۱۳۸۴). *واژه‌های همدانی*، ناشر: هیرمند
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۸۷). *آناتومی جامعه*، تهران، شرکت سهامی انتشار، چاپ پنجم
- روحانی، حسن (۱۳۹۰). «سرمایه خانواده، سنگ بنای سرمایه اجتماعی»؛ فصل‌نامه راهبرد، شماره ۵۹
- ریترز، جورج (۱۳۸۸). *نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر*. ترجمه: محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی
- نقدی، اسداله (۱۳۹۳). *گزارش ارزیابی اجتماعی طرح بازآفرینی مرکز محلات بام* قدیمی شهر همدان؛ شرکت مادر تخصصی عمران و بهسازی شهری و دانشگاه بوعلی سینا
- نقدی، اسداله؛ طاهری نیا، علیرضا؛ پاک‌سرشت، سلیمان؛ عیسی‌زاده، سعید (۱۳۹۳). «بررسی نقش سرمایه‌ی فرهنگی؛ اجتماعی در ورود به بخش اشتغال غیررسمی (مورد مطالعه شاگرد مکانیک‌های چاپارخانه همدان)»؛ فصل‌نامه *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*؛ دوره ۳؛ شماره ۱؛ ۱۴۱-۱۶۴
- هاروی، دیوید (۱۳۷۹). *عدالت اجتماعی و شهر*، ترجمه حسامیان. فرخ؛ حائری، محمدرضا؛ منادی-زاده، بهروز، نشر پردازش و برنامه‌ریزی شهری.
- Funkhouser, E. (1996). "The Urban Informal Sector in Central America: Household Survey Evidence". In *World Development*, 24(11), 1737-1751.
- Flap, H. & Boxman, E. (2001). "Getting Started: the Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career". In *Social capital: Theory and research*, 159-181.
- Grollmann, P. & Rauner, F. (2007). "Exploring Innovative Apprenticeship: Quality and Costs". In *Education+ Training*, 49(6), 431-446.
- Lipscomb, R. & An, S. (2010). "Mentoring 101: Building a Mentoring relationship". In *Journal of the American Dietetic Association*, 110(7), 1002-1008.

- Mitra, A. (2004). "Informal Sector, Network and Inter-city Variations in Activities: Findings from Delhi Slums". In *Review of Urban & Regional Development Studies*, 16(2), 154-169.
- Woods, J. G. (2012). "An Analysis of Apprentices in the US Construction Trades: An Overview of Their Training and Development with Recommendations for Policy Makers". In *Education+ Training*, 54(5), 401-418.

