

اشکال مدیریت سرمایه‌داری و سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم

ناصر سعیدی

پیش‌گفتار

این سطور در زمانی به روی کاغذ می‌آیند که صدها هزار تن از مردم کوزوو آواره شده‌اند و نیروهای "ناٹو" به بمباران شبانه‌روزی یوگسلاوی مشغولند، دولت‌های مدعی "دموکراسی" و "تمدن" به بهانه دفاع از حقوق بشر تمام شالوده اقتصادی کشوری را نابود می‌کنند و ملتی را در خون، بیماری، فقر و فلاکت غرق می‌نمایند، این جنگ نه میلوزویچ و هم‌بالگن‌هایش، که مردم یوگسلاوی را هدف دارد. جنگ اخیر - در کنار جنگ خلیج و سلسله روی‌دادهای دهه گذشته - نشان می‌دهند که در بعد تاریخی، ذره‌ای از درنده‌خویی نظام جهانی سرمایه‌داری کاسته نشده است. دموکراتیک‌ترین دولت‌های سرمایه‌داری هنگامی که پای منافع سیاسی و اقتصادی‌شان در سطح جهان به میان می‌آید، در سرکوب و جنایت درنگ نمی‌کنند. از این رو دل‌خوش کردن به اصلاحات نیم‌بند در کشورهای محدود - در نظامی که خون‌ریزی جزه‌جدایی‌ناپذیر آن است، در نظامی که علاوه بر کشتار مردم بی‌دفاع در جنگ‌ها، روزانه صدها میلیون انسان را در محیط‌های کار لگدمال و خرد می‌کند - خودفریبی محض است. به همین جهت امروزه شکل دادن به یک بدیل نیرومند سوسیالیستی بیش از هر زمان دیگر ضرورت

دارد. طبیعتاً یکی از ملزومات چنین بدیلی، نقد ایدئولوژی‌هایی است که تحت نام "سوسیالیسم" بازسازی مناسبات طبقاتی و بردگی کار را دنبال می‌کنند.

پس از مرگ مارکس، رفته‌رفته تعبیر خاصی از سوسیالیسم در سوسیال‌دموکراسی و گرایش غالب در انترناسیونال دوم رایج شد که در واقع تعریف آشکار نظرات مارکس بود. نزد مارکس عنصر رهایی اقتصادی تولیدکنندگان و تسلط کارگران بر پروسه تولید و شرایط کارشان برجستگی خاصی داشت. او تسخیر قدرت سیاسی را تنها مقدمه‌ای بر رهایی اقتصادی کار می‌دانست؛ معتقد بود که فرمان‌بری کار از سرمایه هم در سطح جامعه و هم در محیط‌های کار باید از بین برود و "تولیدکنندگان آزاد و برابر" بر سرنوشت‌شان حاکم شوند (رجوع شود به: سمیدی، کتاب پژوهش کارگری، ص ۹۹-۹۴).

در عوض برای گرایش غالب در انترناسیونال دوم و مهم‌ترین نظریه‌پرداز آن یعنی کائوتسکی به جای عنصر رهایی‌بخش، مسئله انضباط و مبارزه با هرج و مرج سرمایه‌داری اولویت داشت. لازم است به جنبه‌هایی از دستگاه فکری گرایش مذکور که به بحث ما مربوط می‌شود، اشاره‌ای بکنیم:

* تسخیر قدرت سیاسی و دولتی کردن وسایل تولید: کائوتسکی، هیلفردینگ و هم‌فکران آن‌ها درک جانشین‌گرایانه‌ای از دگرگونی اقتصادی جامعه داشتند و عملاً معتقد بودند برای شکل دادن به اقتصاد سوسیالیستی، کفایت سوسیال‌دموکراسی قدرت سیاسی را به دست بگیرد، وسایل تولید را دولتی کند و اقتصاد را به‌نحوی با برنامه سازمان دهد. از آنجا که هدف آنان فایق آمدن بر هرج و مرج و بی‌برنامه‌گی اقتصاد سرمایه‌داری - و نه خودرهای و خودسازمان‌یابی طبقه کارگر - بود، فکر می‌کردند با دولتی نمودن وسایل تولید و برنامه‌ریزی اقتصاد می‌توان به سوسیالیسم رسید. طبیعتاً در این دیدگاه جایی برای ابتکارات و جنبش خودپوی توده کارگران و تهدیدستان در شکل دادن به اقتصاد و سیاست باقی نمی‌ماند.

* خنثی بودن دستگاه اقتصادی بورژوازی: گرایش غالب در انترناسیونال دوم خواهان درهم‌شکستن کل نهادهای اقتصادی بورژوازی و بنای اقتصادی بر پایه تصمیمات آگاهانه و مشترک آحاد جامعه نبود. این گرایش ساختار تراست‌ها، مراکز توزیعی، بانک‌ها و خلاصه کل نهادهای اقتصادی سرمایه‌داری را خنثی می‌دانست و درصدد بود این دستگاه را به دست گرفته و در خدمت اهداف خود به کار اندازد. در چارچوب این نگرش است که رودلف هیلفردینگ که نقش سرمایه بانکی را در دستگاه اقتصادی سرمایه‌داری تعیین‌کننده

می‌دانست، می‌نوشت: "مصادره شش بانک بزرگ برلین هم‌اکنون به معنای مصادره مهم‌ترین عرصه‌های صنعت بزرگ" است (هیلفردینگ، ص ۵۱۴). اما - همان‌گونه که در فصل‌های بعد توضیح داده می‌شود - دستگاه اقتصادی بورژوازی عمیقاً جانب‌دار است و با هدف ارزش‌افزایی سازمان یافته است.

✱ **تقدیرگرایی اقتصادی:** در سیستم فکری کائوتسکی، هیلفردینگ و سایرین، سرمایه‌داری در روند تکامل اقتصادی خود ناگزیر به سوسیالیسم خواهد انجامید. تکیه یک‌جانبه آنان بر رشد نیروهای مولده و گسترش انحصارات نیز از همین زاویه بود. در چارچوب چنین نگرشی - علی‌رغم آن که کائوتسکی و دیگران دائماً به "مبارزه طبقاتی" و "انقلاب اجتماعی" سوگند می‌خوردند - نقش فعال طبقه کارگر در نظر گرفته نمی‌شد.

✱ **نخبه‌گرایی و درک قیم‌مآپانه:** درک نخبه‌گرایانه نظریه‌پردازان اترناسیونال دوم جدا از بینش آنان نسبت به "معمول داشتن" سوسیالیسم نیست. آن‌ها که هدف‌شان تسخیر دولت و برنامه‌ریزی دولتی اقتصاد بود، خواه‌ناخواه برای کارشناسان حزبی و متخصصین نقش مرکزی قائل می‌شدند. از نظر کائوتسکی و دیگران توده مردم بی‌فرهنگ‌تر و نادان‌تر از آن بودند که بتوانند خودشان بر سرنوشت خویش حاکم شوند. یکی از نمودهای چنین نگرش تحقیرآمیزی نسبت به توده‌ها، نظریه کائوتسکی مبنی بر تزریق آگاهی سوسیالیستی از خارج به درون طبقه کارگر بود. نظریه‌ای که توانایی کارگران در به دست آوردن آگاهی سوسیالیستی از طریق مبارزات خودشان را به رسمیت نمی‌شناخت. (۱)

از سوی دیگر لنین و گرایش غالب در بلشویک‌ها، در بسیاری از جنبه‌ها از سنت حاکم بر اترناسیونال دوم گستند؛ اعتقاد عمیق به اترناسیونالیسم و حق ملل در تعیین سرنوشت خود، ضرورت در هم‌شکستن دستگاه دولت بورژوازی، رد پارلمنتاریسم و اعتقاد به انقلاب، تأکید بر مبارزه طبقاتی به جای نوعی تقدیرگرایی اقتصادی و غیره. تمامی این تمایزها، البته مثبت و در جای خویش با ارزش بودند، و همین نکات به اضافه شجاعت و فداکاری بلشویک‌ها و بالاخره توانایی آنان در رهبری انقلاب اکتر، موجب محبوبیت‌شان در میان توده بزرگی از انقلابیون سراسر جهان شد، اما تا آن‌جا که به چگونگی سازمان‌دهی اقتصادی جامعه و مسئله "رهایی اقتصادی کار" مربوط می‌شود، لنین و هم‌فکرانش به هیچ‌وجه از سنت

۱- برای مطالعه نقد فشرده‌ای از نظریه تزریق آگاهی سوسیالیستی از خارج به درون طبقه کارگر.

رجوع شود به: دانش‌شناسی و سایرین، ص ۱۱۴-۱۰۶

اثر ناسیونال دوم نگه‌سند و اساساً ادامه‌دهنده همان سنت بودند. برای اثبات این ادعا می‌توان نقل قول‌های بی‌شماری از آثار گوناگون لنین ذکر کرد و به‌عنوان مثال نشان داد که او - و طبعاً جناح غالب در بلشویک‌ها - سرمایه‌داری انحصاری دولتی را "کامل‌ترین تدارک مادی سوسیالیسم" می‌دانستند (منتخب آثار، ص ۵۰۳)، دستگاه اقتصادی بورژوازی را سختی تلقی می‌کردند و معتقد بودند می‌توان آن را به‌تصرف آورد و به کار گرفت (لنین، جزوه "آیا بلشویک‌ها می‌توانند زمام حکومت را در دست خود نگاه دارند؟")، چنین تبلیغ می‌کردند که باید امر سازمان‌دهی اقتصاد جامعه را از کارشناسان تراست‌های بورژوازی آموخت (مجموعه آثار آلمانی، جلد ۲۷، ص ۲۸۶) و غیره و غیره، حتی در "دولت و انقلاب" که از جانب گرایش‌های راست اثری "نیچه‌آناژیستی" محسوب می‌شود، سازمان‌دهی پُست به‌عنوان نمونه دستگاه اقتصاد سوسیالیستی معرفی می‌گردد (منتخب آثار، ص ۵۳۴)، اما مهم‌ترین شاهد برای دیدگاه لنین و پیروانش نظام اقتصادی‌ای است که پس از انقلاب اکتبر پی ریخته شد. همان‌طور که می‌دانیم از مختصات این نظام عبارت بودند از: برنامه‌ریزی و هدایت اقتصاد توسط نهادهای دولتی و بر فراز سر تشکلهای کارگری، احیای "انضباط کار" و نظم سربازخانه‌ای در محیط‌های کار، جایگزین کردن کارفرمایان با مدیران منتصب دولت و در عین حال حفظ تقسیم کار و نظام کارخانه سرمایه‌داری. منطبق با این الگوی اقتصادی بود که لنین پس از انقلاب اکتبر بر مدیریت تکه‌تکه‌نفری در کارخانه‌ها پافشاری می‌نمود و می‌نوشت: "...بین دموکراتیسم شوروی (یعنی سوسیالیستی) و به کار بردن قدرت دیکتاتورمنشانه افراد جداگانه مطلقاً هیچ‌گونه تضاد اصولی وجود ندارد." (منتخب آثار، ص ۶۱۶، تأکید در اصل است.)

جالب است بدانیم، تروتسکی که از اواسط دهه ۲۰ به بعد به‌عنوان منتقد دیوان‌سالاری استالینی ظاهر شد، پس از انقلاب اکتبر حتی شدیدتر از لنین خواستار اعمال دیکتاتوری حزب بر جامعه بود. او آشکارا خواهان مطیع ساختن کارگران، برقرار نمودن انضباط نظامی در محیط کار و در جامعه و دولتی کردن اتحادیه‌ها بود. کتاب "تروریسم و کمونیسم" تروتسکی که در سال ۱۹۲۰ نگاشته شد، نمونه بارزی از تفکر قلدرمنشانه و دیوان‌سالارانه او در آن دوره است. این تفکر را در جای جای کتاب مذکور - و به‌ویژه در بخش "مسئله سازمان‌دهی کار" - می‌توان مشاهده نمود. به‌عنوان مثالی نمونه خروار، به نقل قول زیر توجه کنید:

"اتحادیه‌ها بدون اعمال کار اجباری و بدون حق دستور دادن و توقع فرمانبری داشتن،

به نهادهای بی پر و خاصیتی تبدیل می‌شوند. زیرا دولت نوپای سوسیالیستی به تعادیه‌ها نه برای مبارزه در جهت بهبود شرایط کار - این امر وظیفه کل تشکیلات اجتماعی و دولتی است [کذا] - بلکه از این رو نیاز دارد که طبقه کارگر را برای اهداف تولید سازمان دهند. تربیت کنند، منضبط نمایند، توزیع کنند، به دور هم گرد آورند، گروه‌ها و افراد کارگر را برای مدت معینی در محل‌های‌شان بگمارند؛ در یک کلام دست در دست دولت، زحمت‌کشان را در هر محل در چارچوب برنامه اقتصادی واحدی به کار گیرند. (تروتسکی، ص ۱۶۸، عبارت درون [] از من است.)

همان‌طور که می‌بینیم اتحادیه‌ها قرار نبود ظرف سازمان‌یابی کارگران برای به دست گرفتن امور اقتصاد باشند، آن‌ها حتی بنا نبود برای بهبود شرایط کار مبارزه کنند؛ بلکه طبق درک تروتسکی می‌بایست کارگران را مطابق سیاست‌های دولت یا حزب و بر اساس برنامه اقتصادی‌ای که توسط نهادهای دولتی ریخته شده بود، به کار وادار می‌داشتند. تفکر و پراتیک تروتسکی در آن دوره به اندازه‌ای قیم‌مآبانه بود که حتی ارنست مندل - از رهبران برجسته انترناسیونال چهارم و از پیروان تروتسکی - سال‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۲۱ را "سال‌های سیاه" فعالیت تروتسکی و بلشویک‌ها می‌خواند (مندل، ص ۷۱ و ص ۱۰۰).

امروزه برای داشتن افقی روشن از انقلاب سوسیالیستی و دامنه تحولات جامعه، باید به دور از تعصب و تنگ‌فطری با آن تعبیر خاص و تعریف‌آمیز از سوسیالیسم تسویه حساب کرد. باید مسئله "رهایی اقتصادی کار"، تسلط هم‌زمان کارگران بر مقدرات جامعه و بر محیط‌های کار و پدیداری نظم نوین بر پایه همکاری آگاهانه و جمعی توده مردم را در مرکز هر بحث جدی درباره انقلاب سوسیالیستی قرار داد. مقاله حاضر به یکی از جنبه‌های کلیدی این بحث - یعنی ضرورت از بین بردن تابعیت ساختاری کار - می‌پردازد.

فصل اول: ویژگی‌های مدیریت سرمایه‌داری و اشکال کنترل بر کار

جدایی تولیدکنندگان از وسایل تولید پیش‌شرط فرودستی کارگران در محیط کار است. کارگر در عرصه تولید هیچ چیز به جز نیروی کار خویش در اختیار ندارد. او ناگزیر است برای آن که معیشت خود و خانواده‌اش را تأمین کند، قوای جسمی و روحی‌اش را به فروش برساند. در چارچوب منطقی و مناسبات کالایی، کارگر نیروی کارش را می‌فروشد و دیگر صاحب اختیار آن نیست. خریدار نیروی کار، حق دارد آن را هر طور که می‌خواهد به مصرف برساند.

کارگر در مدتی که سرکار است، باید آن‌گونه که از او می‌خواهند، تن به کار بدهد. او حق تصمیم‌گیری درباره روند کار را ندارد. او خود را به دست سرمایه می‌سپارد تا به تعبیر مارکس به دباغی‌اش بپردازد. بر اساس همین مطلق است که کارفرمایان همواره تعیین نقش تولید، چند و چون سازمان‌دهی کار، شرایط کار و تنظیم امور داخل کارخانه را از اختیارات و حقوق اولیه خود دانسته و می‌دانند. و از همین روست که مبارزات کارگران و اتحادیه‌های آنها در چارچوب مناسبات کار و سرمایه، اگرچه کارفرمایان را به عقب‌نشینی‌هایی واداشته، اما هرگز نتوانسته است واقعیت فرمان‌بری و اطاعت کار از سرمایه را تغییر دهد. برای از میان بردن این امر نیاز به در هم شکستن این مناسبات و ایجاد نمودن روابط از اساس متفاوتی هست.

همان‌طور که بعداً خواهیم دید، نظام سرمایه‌داری در طول تاریخ خود اشکال گوناگونی از سازمان‌دهی کار را تجربه کرده است. اما در همه این اشکال اصل اطاعت کار از سرمایه و مناسبات سلسله‌مراتبی در محیط‌های کار بایرجا مانده است. این امر به ویژه در نظام کارخانه‌ای که مارکس آن را با سیستم ارتش مقایسه می‌کرد^(۲)، برجسته می‌شود. اصولاً کارکرد چنین نظامی نمی‌تواند جز این هم باشد. چرا که کارگر را باید به کار برای دیگران واداشت و ناگزیر کرد. باید او را سر به راه و مطیع بار آورد و چنان نظم سرکارخانه‌ای را بر محیط‌های کار حاکم نمود که انبوهی از کارگران ناچار شوند روز به روز، هفته به هفته، سال به سال شییره جان‌شان را در خدمت ایجاد ارزش اضافه و انباشت سرمایه بگذارند.

اما ایجاد نظم سرکارخانه‌ای در محیط کار به تنهایی کافی نیست. باید پایه مادی فرمان‌بری کارگر نیز وجود داشته باشد. این پایه مادی را جدایی طرح‌ریزی تولید از اجرای آن و هم‌چنین تقسیم کار تأمین می‌کند. تقسیم کار در سطح اجتماعی مخصوص سرمایه‌داری نیست و در شکل‌بندی‌های پیش‌سرمایه‌داری نیز وجود داشته است. اما تقسیم کار در درون محیط کار (کارگاه، کارخانه، مؤسسه و...) محصول سرمایه‌داری است. تقسیم اجتماعی کار باعث تمایز مشاغل از یک‌دیگر می‌شود (مثلاً جدا شدن کشاورزی از شکار و یا جدا شدن صنعت از کشاورزی و...) اما تقسیم کار در سطح هر مؤسسه یا محیط کاری به معنای تقسیم کار میان شاغلین است. پیاده کردن این امر در کارخانه‌ها باعث می‌شود که کارگر به فرد جزء

کار تبدیل شود و تسلطش را بر کل پروسه یک کار معین از دست بدهد. اگر دهقان در نظام فئودالی و یا استادکار در نظام صنعتی صاحب وسایل تولید خود بودند و بر پروسه کار خویش تسلط داشتند، کارگر تنها جزء کوچکی از یک کار اجتماعی را انجام می‌دهد. او هیچ‌گونه تسلطی بر کل پروسه کار ندارد و ناگزیر به انجام کاری یک‌سویه و دائماً تکرار شونده است (مقایسه شود با براورمن، ص ۶۵ + مزاروش، جلد اول، ص ۶۷). همین امر یکی از بنیادهای از خود بیگانگی کار در سرمایه‌داری است. این از خود بیگانگی همان‌گونه که مارکس توضیح می‌دهد، در صنعت ماشینی به اوج خود می‌رسد: «در فرآیند تولید سرمایه، کار تعامیسی است که فرد فرد اعضای تشکیل‌دهنده آن نسبت به یک‌دیگر بیگانه‌اند... به زور و به تبعیت از وحدت عینی ماشین‌ها یعنی وحدت سرمایه ثابت... دور هم جمع شده‌اند و [کارگران تنها به صورت] یک نقطه منفرد جان‌دار و به‌مثابه ابزار زنده و منفرد سرمایه وجود دارند.» (به نقل از مزاروش، جلد ۱، ص ۲۶۰)

گرایش دیگر سرمایه تشدید نمودن رقابت در بین کارگران و منفرد کردن آنان است. این امر در روندی متناقض و پیچیده صورت می‌گیرد: سرمایه از یک سو با گسترش و تعمیق تقسیم کار، کارگران را به یک‌دیگر وابسته می‌کند و صدها و هزاران کارگر را در زیر یک سقف جمع می‌آورد؛ اما از سوی دیگر به شیوه‌های گوناگون آن‌ها را منفرد می‌نماید. پروسه انفراد و متمیز شدن کارگران در عرصه تولید همه‌جانبه و چندوجهی است. در زیر تها رنوس مهم‌ترین وجوه آن را برمی‌شماریم:

• در بازار کار، کارگران هر یک به طور انفرادی در برابر سرمایه قرار می‌گیرند. فروشنده نیروی کار ناگزیر است، مانند صاحب هر کالای دیگری، با سایر فروشندگان به رقابت پردازد.

• کارگر پس از استخدام، در کارخانه خود را در برابر دستگاه عریض و طویل و به‌هم پیوسته‌ای می‌یابد که پیش از او تکوین شده است. او هم چون مهره‌ای در این دستگاه غول‌پیکر جای داده می‌شود. هر کارگر یا گروه کوچکی از آنان مسئول جزئی از تولید می‌شوند و از سایرین جدا می‌گردند.

• توده کارگران در صنایع ماشینی به «خادم دستگاه‌ها» تبدیل می‌شوند. آنان را به تبعیت از وحدت عینی ماشین‌ها دور هم گرد آورده‌اند. کارگر به طور آگاهانه و طبیعی در ارتباط پیوسته با همکارانش قرار ندارد. چند و چون رابطه او با همکارانش را چگونگی کار یا ماشین‌ها

و سازمان‌دهی کل پروسه تولید تعیین می‌کند.

* سیستم دستمزدها، جرمیده‌ها، ارزیابی کار هر کارگر، ارتقاء شغلی و... همگی در خدمت تشدید رقابت بین کارگران است.

* در محیط‌های کار ارزش‌هایی تبلیغ می‌شود که به افزایش رقابت و منفعت‌طلبی فردی در درون کارگران دامن می‌زند. این ارزش‌ها با فرهنگ و ایدئولوژی حاکم در جامعه هم‌خوانی دارند. از آن جمله‌اند: تقدس فردگرایی، رعایت نظم و مقررات حاکم، رقابت برای ترقی شغلی، حسن احترام نسبت به رؤسا و نظام سلسله‌مراتبی.

* سرمایه دائماً بنا به نیازهای اثبات و همگام با پیشرفت تکنولوژی، ساختار و ترکیب طبقه کارگر را از نظر جنسیت، سن، نوع کار، میزان تخصص و غیره تغییر می‌دهد. این دگرگونی‌ها به نوبه خود موانعی در راه تشکیل‌یابی کارگران پدید می‌آورند.

* رقابت دائمی بین کارگران شاغل و بیکار در سطح جامعه، کل طبقه را تضعیف می‌کند. وجود ارتش ذخیره کار نقش بزرگی در منضبط و مطیع نمودن شاغلین دارد.

حال اگر به مسائل فوق روند منفرد کردن شهروندان توسط دولت در سطح جامعه را هم اضافه کنیم^(۳)، متوجه فشار همه‌جانبه سرمایه برای تشدید رقابت بین کارگران و اتمیزه نمودن آنان می‌شویم. این امر طبعاً اهم فشار مهمی است برای تداوم فرمان‌بری کار از سرمایه.

بنابر آن چه تا به حال بیان شد، می‌توان نتیجه گرفت که فرمان‌دهی سرمایه بر کار امری ساختاری و جزو ملزومات این نظام است. یکی از نقاط قوت تحلیل ایستوان مزاروش در کتاب ارزشمندش "قراسوی سرمایه" اینست که "تابعیت ساختاری و سلسله‌مراتبی کار در نظام سرمایه" را در مرکز توجه قرار می‌دهد. مزاروش به دفعات و از زاویه‌های گوناگون موقعیت فرودست کارگر و نظام فرمان‌دهی از بالای سرمایه را به نقد می‌کشد و آن را به درستی جزئی جدایی‌ناپذیر از کل مناسبات کار و سرمایه می‌داند. به عنوان مثال در صفحه ۲۷ از جلد اول کتاب او می‌خوانیم:

"... نظام سرمایه به دلیل تابعیت ساختاری و سلسله‌مراتبی کار نسبت به سرمایه، تابعیتی که نتیجه غصب قدرت تصمیم‌گیری از تولیدکنندگان واقعی است - و باید هم همیشه چنین

۳- در ارتباط با موضوع فوق، جلیل محمودی در مقاله "از تأسیس انترناسیونال اول تا جنبش سندیکالیست‌های انقلابی" توضیحاتی داده است (کتاب پژوهش کارگری، شماره ۲، ص ۱۳۴).

بعائد - نظامی تا مغز استخوان سبزگر (آنتاگونیستی) است. این آنتاگونیسم در همه جا، بر کوچکترین اجزای دنیاهای خرد تا دنیای کلان در برگیرنده فراگیرترین ساختارهای بازتولیدی و مناسبات نظام، حاکم و نافذ است. و دقیقاً به دلیل این که آنتاگونیسم موجود در روابط آن، ساختاری است - و باید همیشه چنین بعائد - این نظام نه تنها اصلاح ناپذیر که کنترل ناپذیر نیز هست. (مزاروش، ترجمه فارسی، تأکیدات در اصل است.)

اکنون برای آن که از سطح تحلیل عام و مجرد فراتر برویم و اشاره‌ای به مکانیزم‌های مشخص تبعیت کار از سرمایه داشته باشیم، لازم است نگاهی به اختیارات نهاد مدیریت و نیز روش‌های گوناگون کنترل بر کار بیاندازیم.

نهاد مدیریت

امروزه نهاد مدیریت (Management) مسئول بسیاری از عرصه‌های فعالیت یک مؤسسه سرمایه‌داری است؛ عرصه‌هایی چون تولید، بازاریابی، امور مالی، مایل مربوط به کارکنان، بانک اطلاعاتی مؤسسه و بخش تحقیقات. اما منشأ این نهاد به عرصه تولید و دوره رشد صنایع بزرگ بازمی‌گردد. نهاد مدیریت در شکل امروزی آن، ارگان نسبتاً جوانی است و از دهه‌های آخر قرن نوزدهم به این سو رشد و نمو یافته است. تا پیش از آن، هنوز حتی در کارخانه‌های صنعتی ارگان جاافتاده‌ای به نام مدیریت وجود نداشت. گروه کوچکی از مراقبین و سرکارگران وجود داشتند که زیر نظر مستقیم رئیس کارگاه فعالیت می‌کردند. رئیس کارگاه یا کارفرما دارای اختیارات تام بود و در تمام امور کارخانه دخالت می‌کرد. از سوی دیگر در آن دوره در بسیاری از کارخانه‌ها در کنار کارفرمایان یا مهربان بلاواسطه آنان سیستمی از پیمان‌کاران وجود داشت. این سیستم به‌ویژه در صنایع انگلیس متداول بود. طبق آن کارفرما سرمایه می‌گذاشت و مواد خام و مصالح تولید را فراهم می‌کرد، اما وظیفه مراقبت و کنترل کارگران را به افراد دیگری (پیمان‌کاران) می‌سپرد. کارفرما با آن افراد قرارداد می‌بست و در ازای تحویل مقدار معینی کالا، مبلغ مشخصی می‌پرداخت. پیمان‌کار مسئول استخدام و اخراج کارگران و نظارت و کنترل بر آنان بود؛ و به صورت ساعتی یا قطعه‌ای به کارگران دستمزد می‌پرداخت. حقوق خود او عبارت بود از مابه‌التفاوت مبلغی که کارفرما به وی می‌پرداخت و دستمزد کارگران (مولرینج، صص ۲۰۵-۲۰۴). بدین ترتیب در کارخانه‌های مذکور هنوز قشر جداگانه‌ای از مدیران که به طور سیستماتیک فعالیت کنند، وجود نداشت.

دو دهه آخر قرن نوزدهم و دهه اول قرن بیستم اما آپستن تحولات شگرفی در ساختار اقتصادی - اجتماعی سرمایه‌داری بودند. در این دوره در بسیاری از رشته‌ها تولید انبوه رواج یافت. به عنوان مثال در سال ۱۸۸۵ شبکه اسکاتلندی مؤسسه آمریکایی سینگر در هفته ۸۰۰۰ ماشین چرخ خیاطی تولید می‌کرد. در دهه ۹۰ قرن نوزدهم تولید دوچرخه رونق یافت. هم‌چنین در دوره مذکور رشته‌های جدیدی از صنایع پدیدار شدند؛ شاخه‌های گوناگون تولید ابزارها و ماشین‌های تولیدی و تولید تلفن و شبکه‌های مخابراتی از آن جمله‌اند. تولید توده‌وار با تمرکز و انحصار سرمایه‌ها و بزرگ‌تر شدن ابعاد کارخانه‌ها همراه بود. در همین دوره مؤسسات رشته‌های تولید مواد خام پایه‌ای یعنی رشته‌های شیمی، زغال‌سنگ و فولاد به یک‌دیگر پیوستند و انحصارات و کارتل‌هایی را به وجود آوردند که زیر نظر سرمایه مالی اداره می‌شدند.

از سوی دیگر در دوره مذکور در ایالات متحده و اروپا مبارزات کارگری گسترده‌ای در جریان بود. کارگران به سادگی تن به استثمار وحشیانه نمی‌دادند و می‌بایست روش‌های جدیدی برای به کار واداشتن آن‌ها ابداع می‌شد. تمام این مسایل سازمان‌دهی جدیدی از کار را ایجاب می‌کرد. سرمایه به ساختارهایی نیاز داشت که در آن پروسه‌های کار و شیوه‌های فعالیت مدیریت استاندارد (همگن) شده باشند. [استان‌داردهایی که بتوانند با نیازهای جدید انباشت سرمایه مطابقت باشند. می‌بایست کنترل بر کارگران جنبه تخصصی می‌یافت و طرح‌ریزی تولید با کارآیی و کاردانی بیشتری صورت می‌گرفت. "مدیریت علمی" پیشنهادی تیلور که در فصل بعد به آن خواهیم پرداخت، یکی از تلاش‌های برجسته در جهت مذکور بود. بر بستر تحولات فوق بود که رفته رفته جای استادکاران و پیمان‌کاران را مهندسین و بعداً مدیران گرفتند.^(۴) به‌دین ترتیب در سال‌های آخر قرن نوزدهم قشر جداگانه‌ای از مدیران کارخانه‌ها پدید آمد؛ قشری که به‌طور سلسله‌مراتبی سازمان‌دهی شده بود و رسماً مستقل از صاحبان کارخانه عمل می‌کرد. از همان زمان تعداد مؤسساتی که در آن‌ها مدیران تمام وظایف

۴- در آن سال‌ها تعداد متخصصین و کارشناسان به شدت افزایش یافت. به عنوان مثال از سال ۱۸۸۰ تا ۱۹۲۰ تعداد مهندسین در ایالات متحده تقریباً ۲۰ برابر شد و از ۷۰۰۰ تن به ۱۳۶۰۰۰ تن رسید (استارک، ص ۱۰۶). هم‌چنین در صنایع ایالات متحده نسبت سرکارگران به کارگران که در سال ۱۹۰۰ یک به چهل و پنج بود در سال ۱۹۲۰ به یک به بیست و چهار رسید (همان‌جا، ص ۱۱۰).

صاحبان کارخانه را به عهده می‌گرفتند، رو به افزایش گذاشت، به ویژه در شرکت‌های سهامی سرمایه‌داران به افراد زائدی تبدیل شدند و کارها به عهده مستخدمین آنان یا مدیران افتاد (کائوتسکی، صص ۶۲-۶۱). بخش مدیریت در دهه‌های بعد گسترش یافت و به تدریج عرصه‌های مختلف فعالیت مؤسسات بزرگ را تحت پوشش خود گرفت. تا آن جا که به عرصه تولید باز می‌گردد، نهاد مدیریت به گونه‌ای سیستماتیک و هدف‌مند وظایف زیر را به عهده گرفت:

الف - تدوین اهداف و نقشه تولید: هدف‌های مربوط به چند و چون سرمایه‌گذاری‌ها، میزان هزینه‌های تولید، کمیت کالاها، این که چه اندازه کالا در چه مدت زمانی تولید شود و...
 ب - سازمان‌دهی تولید: تعیین و تهیه دستگاه‌ها و ابزارهای کار، تقسیم کار، این که هر فردی با کدام ابزارها و چگونه کار کند، هم‌آهنگی بین بخش‌های گوناگون و...
 ج - مابیل مربوط به شرایط کار و دستمزد شاغلین: استخدام و اخراج‌ها، تعیین شیفت‌های کار، زمان‌های استراحت، مرخصی‌ها و... در این زمینه مدیران در بسیاری از کشورها ناگزیرند با اتحادیه‌ها و تشکل‌های منتخب شاغلین در محیط‌های کار به توافق برسند.

د- کنترل بر اجرای تولید و بر کیفیت کالاهای تولید شده. نحوه و حدود کنترل در سیستم‌های گوناگون مدیریت، متفاوت است، در برخی از این سیستم‌ها (مثلاً تیلوریسم) این وظیفه تماماً در دست بخش مدیریت و سرکارگران است، در حالی که به‌عنوان مثال در سیستم "تولید کم‌هزینه" - همان‌گونه که بعداً خواهیم دید - بخشی از کار نظارت به خود کارگران سپرده می‌شود.

نهاد مدیریت در سرمایه‌داری به جدایی طرح‌ریزی تولید از اجرای آن شکل قطعی و نهایی می‌دهد. این نهاد تابعیت کار از سرمایه را به گونه‌ای هدف‌مند و سیستماتیک در می‌آورد، اطلاعات مربوط به پروسه تولید را جمع‌آوری می‌کند و بر فراز سر کارگران نقشه تولید و کل فعالیت مؤسسه را می‌ریزد. متناسب با این نقشه عمومی نیز کارگران را در بخش‌های گوناگون مؤسسه جای می‌دهد، وسایل و چگونگی کارشان را مشخص می‌کند و بالاخره بر انجام وظایف محوله کنترل می‌نماید. دریکه کلام مدیریت سرمایه‌داری تجسم نهادینه از خودبیگانگی کار است. ارگانی است که بر کارگر حکم می‌راند و موقعیت فرودست او را جاودانه می‌نماید. به همین جهت نیز در اقتصاد سوسیالیستی باید محیط کار به گونه‌ای

سازمان باید که نیازی به نهاد جداگانه‌ای بر فراز سر شاغلین و مستقل از اراده آنان نباشد. آن دسته از وظایف مدیریت که از ذات پروسه اجتماعی کار سرچشمه می‌گیرند، باید به امر جمعی شاغلین و تشکل‌های منتخب آنان تبدیل شوند. وظیفه کنترل بر نیروی کار نیز زائد می‌شود. چرا که "تولیدکنندگان آزاد و برابر" خود مکانیزم‌های کنترل جمعی بر پروسه تولید را پدید خواهند آورد و احتیاج به مراقبین و سرکارگران ویژه‌ای نخواهند داشت.

اشکال کنترل بر کار

از نظر تاریخی گرایش سرمایه به سمت اعمال کنترل گسترده‌تر و همه‌جانبه‌تر بر کار بوده است. هم‌چنین اشکال کنترل نیز بسیار متنوع‌تر شده‌اند. ریچارد ادواردز در کتاب "سلطه در پروسه تولید مدرن" سه نوع کنترل بر کار را برمی‌شمارد:

۱- "کنترل فردی" و مستقیم توسط سرکارگران و استادکاران. در این نوع کنترل سرکارگران و کارفرما نقش اساسی را ایفاء می‌کنند. کارفرما و دست‌یارانش بر همه چیز ناظرند و در امور مختلف دخالت می‌نمایند. آنان مستقیماً در فعالیت کارگران دخالت نموده و آنان را به کار بیشتر وای می‌دارند. این نوع از کنترل معمولاً در کارگاه‌ها و مؤسساتی غالب است که ابزارهای کار و سازمان‌دهی پروسه کار هنوز شکل نسبتاً ابتدایی دارند. "کنترل فردی" هنوز با اشکال پیچیده و ساختاری کنترل حاصله زیادی دارد. به عقیده ادواردز این نوع از کنترل در اکثر مؤسسات قرن نوزدهم غالب بود (ادواردز، ص ۲۸).

۲- "کنترل فنی" از طریق ترکیب و ادغام ماشین‌ها و دستگاه‌های خودکار در پروسه کار. در این نوع کنترل، خود ماشین‌ها آهنگ کار را تعیین می‌کنند. مثال مشهور آن نسجه‌های نقاله (FlicBhand) است که موضوع کار روی آن‌ها در حرکت است و کارگران به ترتیب روی آن کار می‌کنند. شتاب کار توسط سرعت حرکت باندها تنظیم می‌شود و دیگر نیازی به دخالت دائم سرکارگران نیست. در این شیوه، کنترل بر کار در وهله اول از طریق مجموعه به هم پیوسته‌ای از ماشین‌ها که آهنگ حرکت‌شان با یک‌دیگر تنظیم شده است، صورت می‌گیرد. مراقبت و نظارت سرکارگران اگر چه هنوز وجود دارد، اما نقش فرعی پیدا می‌کند. بنا به ارزیابی ادواردز این نوع کنترل در صنایع با تولید توده‌وار مسلط است (همان‌جا، ص ۳۰).

امروزه با پیشرفت جهش‌وار سیستم‌های کامپیوتری، امکانات جدیدی برای کنترل بر کار پدید آمده است. از یک سو تمامی عرصه‌های فعالیت مؤسسات بزرگ با شبکه کامپیوتری به

یکدیگر مربوط شده‌اند و این امر باعث شده که نهاد مدیریت بتواند با سرعت بیشتری در پروسه تولید دخالت کند و کنترل همه‌جانبه‌تری بر کل فعالیت مؤسسه و هر یک از بخش‌های آن اعمال نماید. و از سوی دیگر دستگاه‌های پیشرفته‌ای برای زیر نظر گرفتن کارگران و وادار نمودن آنان به انجام کار شدیدتر و دقیق‌تر مورد استفاده قرار می‌گیرند. از آن جمله‌اند: تابلوهای الکترونیکی که در تمام مدت میزان کالاهای تولید شده و میزانی که باید تولید شود را نشان می‌دهند، ماشین‌های خودکاری که مرغوبیت محصولات را کنترل می‌کنند و...

تمامی این پیشرفت‌ها باعث می‌شود که سو فرنی (Sue Fernie)، اقتصاددان انگلیسی ارزیابی زیر را به دست دهد: "استبداد بر کار روی باندهای متحرک در مقایسه با کنترلی که یک مدیر با استفاده از تکنولوژی کامپیوتری می‌تواند اعمال کند، مانند گردش تقریبی روز یکشنبه دانش‌آموزان است." (اکسرس، فوریه ۱۹۹۹، ص ۷).

۳- "کنترل بوروکراتیک" که بنا به ارزیابی ادواردز، پس از جنگ جهانی دوم رفته رفته در بسیاری از مؤسسات بزرگ معمول شد. مهم‌ترین وجه مشخصه آن نهادی شدن مقررات و قواعد جاری در مؤسسه است. قواعدی که برای همه کس و در همه جای مؤسسه معتبرند، جای‌گزین تصمیمات خودسرانه مدیران و مراقبین می‌شوند. در این تیپ از کنترل قواعد کار، روش‌های تشویق و تنبیه شاغلین و سیستم دستمزدها بیش از پیش همگن می‌شوند و به اجزای تعریف شده و ثابتی از کل سیاست عمومی مؤسسه تبدیل می‌گردند.

"کنترل بوروکراتیک" در واقع "کنترل فنی" را تکمیل می‌کند و نظارت بر اعمال کارگران را به حوزه روابط آنان با یکدیگر، مقررات و ارزش‌هایی که باید به آن گردن نهند، رعایت اولویت‌های اقتصادی مؤسسه و... گسترش می‌دهد. در "کنترل بوروکراتیک" عنصر ایدئولوژیک جایگاه برجسته‌ای دارد. به کارگران چنین القا می‌شود که همه شاغلین - اعم از مدیران، مراقبین، متخصصین و کارگران - برای "منافع مشترک" مؤسسه فعالیت می‌کنند و باید دست به دست یکدیگر بدهند؛ "سیاست عمومی مؤسسه" اولویت دارد و رعایت آن بر همه واجب است.

به انواع سه‌گانه فوق، تیپ دیگری را نیز می‌توان اضافه کرد. در این نوع کنترل، بخشی از وظایفی که تا پیش از آن سرکارگران و مراقبین انجام می‌دادند، به عهده خود کارگران گذاشته می‌شود. مشهورترین مثال آن "کار گروهی" است. در این شیوه - همان‌طور که در فصل بعد خواهیم دید - کارگران به گروه‌های کوچکی تقسیم می‌شوند و هر گروه مسئول انجام بخشی از

پروژه کار می‌گردد. بسیاری از روابط اعضای درون گروه (وقت استراحت، زمان مرخصی‌ها، این‌که چه کسی کدام بخش از کار را انجام دهد و...) توسط خود آن‌ها تنظیم می‌شود. در عین حال از آن‌جا که شدت و میزان کار از جانب مدیریت تعیین می‌گردد و کل گروه مسئول انجام وظایف محول شده است، هر یک از اعضا ناچار می‌شود با احساس مسئولیت و جدیت بیشتری فعالیت کند؛ چرا که کم‌کاری هر فرد به زیان کل گروه تمام می‌شود. از سوی دیگر اعضای گروه نیز به طرق گوناگون فعالیت یک‌دیگر را کنترل می‌کنند و مراقبت می‌نمایند که کسی از زیر کار فرار نکند. به این شکل از کنترل دوباره باز خواهیم گشت.

البته باید توجه داشت که در عالم واقعیت انواع کنترل پیش‌گفته، به سختی از یک‌دیگر قابل تفکیک هستند. مدیریت مدرن معمولاً ترکیب پیچیده و درهم‌تنیده‌ای از انواع کنترل را به کار می‌گیرد و آنان را دائماً گسترش و تکامل می‌دهد. اما تمایز بین ویژگی‌های هر یک از نمونه‌های کنترل، به ما یاری می‌رساند، در سطح تئوریک به دید روشن‌تری از سیستم‌های بفرنج کنترل در سرمایه‌داری مدرن برسیم.

در پایان این بخش تذکر یک نکته مهم ضروری است: علی‌رغم تمام تلاش‌های مدیریت، کارگران دست‌بسته به اوامر آن‌تن در نمی‌دهند. تضاد بین منافع متضاد و ضرورت حفظ سلامتی جسمی و روانی، کارگران را وادار می‌دارد از هر روزنه‌ای برای سرپیچی از نظم سربازخانه‌ای حاکم و برای بهبود شرایط کارشان استفاده کنند. کشمکش بر سر سازمان‌دهی کار، رابطه بین رؤسا و سرکارگران با کارگران، آهنگ، شدت و ساعت کار، ایمنی و بهداشت کار و دستمزد پیوسته و به‌طور روزمره وجود دارد. این کشمکش‌ها در تمام مؤسسات سرمایه‌داری - از کارخانه‌ها، فروشگاه‌ها و ادارات دولتی گرفته تا مراکز خدماتی و حمل‌ونقل - در جریان است. اعتصابات بزرگ کارگری تنها نقاط عطف یک مبارزه دائمی و "فرسایشی" است.

مبارزه روزمره کارگران ممکن است به صورت فردی یا گروهی باشد و یا از طریق نمایندگان و تشکل‌های آنان در مؤسسه صورت بگیرد. اشکال مبارزه نیز بسیار متنوع است: کم‌کاری، غیبت از کار به بهانه‌های گوناگون، نادیده گرفتن دستورات بالادستان، درگیری با رؤسا، اختلال در روال کار مؤسسه، تحریم فروشگاه و غذاخوری کارخانه، طومارنویسی، اعتصاب، اشغال مؤسسه، گروگان گرفتن رؤسا، انتقام گرفتن از عناصر منفور کارخانه در خارج از محیط کار و... این مبارزات - به‌علاوه مبارزات سیاسی و اجتماعی کارگران در گستره

فراکارخانه‌ای - هم بر سازمان‌دهی کار در مؤسسات و هم بر کل شرایط انباشت سرمایه تأثیر می‌گذارد. از این زاویه تأکید دیوید استارک بر نقش مبارزه طبقاتی در تغییرات مربوط به سازمان‌دهی کار به جاست (استارک، ص ۹۲ به بعد).

فصل دوم: چند سیستم مدیریت سرمایه‌داری

پیش از پرداختن به چند سیستم مشهور مدیریت سرمایه‌دارانه، لازم است نکات زیر را در نظر داشته باشیم:

اولاً سیستم‌های مدیریت مؤسسات سرمایه‌داری بسیار متنوعند و محدود به موارد زیر نمی‌شوند. با این وجود سه سیستم مدیریتی که در این قسمت بررسی می‌شوند، جزو برجسته‌ترین و مشهورترین سیستم‌ها هستند و می‌توان با استناد به آنها، تابعیت ساختاری کار به سرمایه و خصیلت جانب‌دار سازمان‌دهی سرمایه‌دارانه کار را به طور مشخص‌تر و ملموس‌تری نمایاند. در عین حال با توجه به این مثال‌های مشخص، بهتر می‌توان در فصل بعد نکاتی را درباره سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم ذکر نمود. ثانیاً هر سیستم مدیریتی بر بستر شرایط عینی معینی رشد می‌کند و عوامل گوناگونی در بسط آن دخیلند. از جمله این عوامل عبارتند از: نیازهای انباشت سرمایه در یک دوره معین، درجه تکامل تکنولوژی، میزان حاد بودن مبارزه طبقاتی در سطح جامعه و در محیط‌های کار و ویژگی‌های سیاسی، فرهنگی و ایدئولوژیک در آن دوره مشخص. بدیهیست که در چارچوب مقاله حاضر تنها می‌توان به نکاتی در این باره اشاره کرد.

ثالثاً معمولاً تفاوت‌های زیادی بین آنچه مبتکرین یک سیستم مدیریت در آثارشان می‌نویسند و آنچه واقعاً در مؤسسات پیاده می‌شود، وجود دارد. چیزی که در عمل پیاده می‌شود، تنها به اراده مدیریت بستگی ندارد. به عبارت دیگر مدیریت در این گستره "قادر مطلق" نیست و به‌خصوص اعتراضات و مبارزات کارگران دایره عمل آن را تا اندازه‌ای محدود می‌کنند.

رابعاً سیستم‌های مدیریت معمولاً محصول آزمایشات عملی گسترده‌ای هستند و طی چندین سال تکوین می‌یابند. سیستم‌هایی که در زیر توضیح داده می‌شوند نیز از این قاعده مستثنی نیستند. اگرچه در مقاله حاضر امکان پرداختن به روند تکوین همه سیستم‌ها وجود ندارد، ولی سعی شده نکاتی درباره چند نمونه آن ذکر شود.

الف - مدیریت علمی تیلور

اصول پایه‌ای مدیریت مدرن بیش از هر کس با نام فردریک وینسلو تیلور (۱۸۵۶-۱۹۱۵) تداعی می‌شود. تیلور اولین کسی بود که اصول مدیریت علمی مورد نظر خود را به گونه‌ای منسجم تدوین کرد. او به‌ویژه از دهه آخر قرن نوزدهم به بعد - با کمک همکارانش - آزمایشات بی‌شماری در جهت سازمان‌دهی جدید کار و افزایش شدت و بارآوری کار انجام داد و نظرات خود را در چند کتاب به نگارش در آورد.

"مدیریت علمی" تیلور در دوره‌ای تدوین شد که نظام سرمایه‌داری - همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد - نیاز به روش‌های جدیدی برای سازمان‌دهی کار و کنترل همه‌جانبه‌تر بر کارگران داشت. در دوره‌ای که قشر مدیران و متخصصین نقش بارزی در صنایع به دست آوردند و به‌عنوان یک گروه خاص یا منافع و دیدگاه‌های معینی وارد صحنه مناسبات کارگران و کارخانه‌داران شدند. تیلور هم نظرات بلندپروازانه این قشر را نمایندگی می‌کرد. تیلور و هم‌فکران او مهندسين و تکنوکرات‌ها را ورای مبارزه طبقاتی می‌دانستند و کاربرد مدیریت علمی در پروسه تولید را به نفع تمامی افراد جامعه و حتی کارگران می‌خواندند. آنان سرمایه‌داران و کارگران را دعوت می‌نمودند که قوانین و اصول "علمی" را بپذیرند و تکنوکرات‌ها را هم چون گردانندگان بی‌طرف امور تکنیکی و تولیدی به حساب آورند.

با این وجود "مدیریت علمی" تیلور به هیچ‌وجه نمی‌توانست بی‌طرف باشد؛ برعکس سیستم پیشنهادی تیلور عمیقاً جانب‌دار و طبقاتی است. پیش‌فرض آن افزایش هرچه بیشتر انباشت سرمایه و تسلط سیستماتیک‌تر بر کار است. خصیلت اجتماعی آن استبدادی و سلطه‌جویست و مناسبات فرمان‌دهی و فرمان‌بری ذاتی آن است. "مدیریت علمی" تلاشی است در جهت به خدمت گرفتن علوم طبیعی و ریاضیات برای حل مسئله پیچیده کنترل مؤثرتر بر نیروی کار با هدف افزایش شدت و بارآوری کار. تیلور هم گستره کنترل بر نیروی کار را به درجه‌ای رساند که تا آن زمان بی‌سابقه بود.

در زمان تیلور، کارگران در تعداد قابل ملاحظه‌ای از رشته‌ها و مؤسساتی که صنعت ماشینی در آن‌ها رواج نداشت، هنوز تا اندازه‌ای بر پروسه کار تسلط داشتند. آنان اگر چه نیروی کار خود را به سرمایه‌داران می‌فروختند، اما درباره این که چگونه، با چه ابزارهایی و با چه آهنگی تولید کنند، تا حدودی اختیار عمل داشتند. مدیران معمولاً به صورت کلی دستورالتهای درباره وظایف کارگران می‌دادند. اما به طور بلاواسطه کم‌تر در جزئیات پیش‌برد

وظایف توسط کارگران دخالت می‌کردند (براورمن، ص ۷۷ + مستدر، ص ۱۳۲ + ایننگ‌هاوس، ص ص ۵۳-۵۲ و ص ۱۰۴).

تیلور معتقد بود تا زمانی که کارگران به هر نحوی بر پروسه کار تسلط دارند و توسط مدیریت تنها به‌طور غیر تخصصی، کلی و ناکافی کنترل می‌شوند، هر تلاشی را برای افزایش شدت کار ناکام می‌گذارند. او در آثار خود به دفعات تأکید می‌کرد که کارگرانی که بروند کار مسلط هستند، تأثیر "مخری" بر یک‌دیگر می‌گذارند که باعث می‌شود، سرعت کار همگی شان کم گردد (مثلاً رجوع شود به تیلور، "مبانی مدیریت علمی مؤسسات"، صفحات ۱۲، ۵۲، ۷۹، ۸۶ و ۹۷).

سه اصل پایه‌ای تیلور برای تأمین فرمان‌دهی مطلق بر کار - اصولی که هنوز هم در غالب سیستم‌های مدیریت سرمایه‌دارانه اعتبار دارند - عبارتند از:

۱- مدیران باید تمام اطلاعات مربوط به پروسه کار و فعالیت هر کارگر را به دست آورده، شناخت خود را از آن‌ها کامل کنند: "مدیران به‌عنوان مثال وظیفه می‌یابند، تمامی دانسته‌هایی که قبلاً فقط در اختیار کارگران بود، جمع‌آوری، طبقه‌بندی، جدول‌بندی کنند و این دانسته‌ها را به قواعد، قوانین و فرمول‌هایی تقلیل دهند." (تیلور، همان‌جا، ص ۳۸). هدف از این امر آن بود که کارگران به مدیریت وابسته شده و طبق اوامر آن به کار واداشته شوند.

۲- جدا نمودن طرح‌ریزی تولید از اجرای آن: تیلور طرح‌ریزی تولید یا به قول خودش "کار فکری" را به‌عهده مدیران و متخصصین و اجرای آن ("کار بدنی") را به‌عهده کارگران می‌گذاشت: "در سیستم قدیم کار فکری توسط کارگر هم انجام می‌شد و نتیجه تجربه شخصی وی بود. در سیستم جدید [کار فکری] باید ضرورتاً توسط مدیریت و مطابق با قوانین علمی انجام گیرد." (همان‌جا، ص ۴۰). پیامد این امر پدید آمدن یک نهاد اداری جدا از کارگران در کارخانه بود. نهادی که به‌طور سیستماتیک نقشه تولید را می‌کشید. به قول تیلور: "کارگاه باید از هر نوع کار فکری معاف شود. هر گونه کار فکری باید در دفتر نقشه‌کشی و کار صورت گیرد." (به نقل از براورمن، ص ۹۴).

۳- تعیین دقیق وظایف هر کارگر توسط مدیریت: «شاید آینده تعیین تکلیف برجسته‌ترین مشخصه سیستم جدید باشد. کار هر کارگر باید حداقل یک روز قبل توسط مدیریت به دقیق‌ترین وجه فکر و تعیین شود. کارگر بر حسب قاعده یک دستورالعمل کتبی کامل دریافت می‌کند که در آن وظایف، ابزار کار و کاربرد (ابزار) وی در جزئیات‌شان توضیح

داده شده است... این تعیین تکلیف نه فقط نوع کار بلکه چگونگی آن را شامل می‌شود و زمان مجاز برای انجام کار را به دقت معین می‌کند... فعالیت مدیریت و ریاست علمی اساساً عبارت است از آماده ساختن و پیش‌برد این وظایف. (تیلور، مبانی مدیریت علمی مؤسسات، ص ۴۲-۴۱). به دین ترتیب 'ایده تعیین تکلیف' در واقع تلاشی است برای تحت کنترل مطلق درآوردن کارگران.

تیلور مطابق با اصول سه‌گانه فوق سیستم جامعی از روش‌های علمی را تدوین کرد که مهم‌ترین اجزای آن چنین بود: ابتدا تعدادی از کارگران ورزیده و چابک دست‌چین می‌شدند. سپس تمام اعمال این کارگران در حین کار و ابزارهایی که مورد استفاده قرار می‌دادند به دقت بررسی و میزان زمانی که برای هر عمل نیاز داشتند، اندازه‌گیری می‌شد. در مرحله بعد کار هر یک از کارگران ورزیده به گونه‌ای تدوین می‌شد که هیچ حرکت اضافه و 'زائدی' انجام ندهند و ابزارهای شان حتی‌الامکان بهبود می‌یافت؛ و آن کارگران طبق طرح جدید و به دستور مراقبین به کار واداشته می‌شدند. سپس نرُم‌های جدید کار ثبت شده و به صورت مقررات جامعی در می‌آمدند که قرار بود رفته رفته در کل مؤسسه گسترش یافته و تثبیت شوند. این نرُم‌ها تا زمانی که سیستم‌های جدیدی ابداع نمی‌شد، اعتبار داشتند. از سوی دیگر کار متخصصین و سرکارگران نیز به اجزای کوچک‌تری تقسیم شده و هر یک از آن‌ها - برای اعمال کنترل دقیق‌تر بر کارگران - وظیفه خاصی را انجام می‌داد. تیلور هم‌چنین سیستم دقیقی از دستمزدها و پاداش‌ها برای تشویق کارگران 'سرب‌راه'، تنبیه کارگران 'خساطی' و تشدید رقابت بین کل کارگران پیش کشید.

تذکر یک نکته دیگر نیز ضروری است: اگر سیستم 'مدیریت علمی' را هم‌چون یک کل به هم پیوسته و منسجم در نظر بگیریم، این سیستم در زمان حیات تیلور در تعداد اندکی از مؤسسات ایالات متحده پیاده شد. خود تیلور رقم کارگرانی را که در سال ۱۹۱۱ در ایالات متحده تحت سیستم وی کار می‌کردند، ۵۰۰۰۰ تن ذکر می‌کند ('مبانی مدیریت علمی مؤسسات'، ص ۲۸). این تعداد در مقایسه با حدود ۳۸ میلیون شاغلین آمریکایی در آن زمان بسیار ناچیز است. (۵) یکی از علت‌های این امر اعتصابات و اعتراضات گسترده کارگران و

۵- البته باید توجه داشت که در متن کلیت سیستم 'مدیریت علمی' مدنظر است، وگرنه بخشی از ایده‌های پایه‌ای تیلور (جدایی طرح‌ریزی تولید از اجرای آن، تخصص‌زدایی از کارگران و...) و بهره‌ای از روش‌های عملی مورد قبول او (سیستم دستمزدها، اندازه‌گیری زمان هر کاری و...) در

اتحادیه‌های شغلی آنان علیه "مدیریت علمی" و جنبه‌هایی از آن بود که در کارخانه‌ها پیاده شده بودند. (۶) از سوی دیگر تیلور و همکاران او نیز شدیداً مخالف اتحادیه‌ها و تشکل‌هایی کارگران بودند. تیلور آشکاراً اتحادیه‌ها را "غیر ضروری" می‌خواند و مدعی بود اگر کارگران و سرمایه‌داران به اصول "مدیریت علمی" تن دهند، منازعه‌ای در محیط کار پدید نمی‌آید. یکی از همکاران نزدیک تیلور به نام کارل بارث پا را از آن فراتر می‌گذاشت و کارگران عضو اتحادیه را "عده‌ای احمق متعصب" می‌خواند (به نقل از استارک، ص ۱۰۳).



نقد کمونیستی نسبت به تیلوریسم نمی‌تواند محدود به این باشد که تیلوریسم با شدت بیشتری کارگران را استثمار می‌کند و دستمزد آنان را مطابق با افزایش بازدهی‌شان بالا نمی‌برد. این نقد که نئین هم تا پیش از انقلاب اکتبر در آن شریک بود (۷)، محدود گرایانه و سطحی است و مکان کارگران را در کل پروسه تولید در نظر نمی‌گیرد. مطابق با چنین نقدی، گاهی است در میزان حداکثری که سیستم تیلور برای بازدهی کارگران در نظر می‌گیرد، تعدیلاتی به وجود آورد و دستمزدها را نیز بیشتر افزایش داد؛ آن‌گاه می‌توان تیلوریسم را مبنایی برای اقتصاد سوسیالیستی قرار داد. تصادفی نبود که نئین پس از انقلاب طرفدار استفاده از سیستم تیلور در سازمان‌دهی تولید از آب درآمد (وظایف نویتی حکومت شوروی، آثار منتخب در یک جلد، ص ۶۱۳).

انتقاد کارگران به "مدیریت علمی" و سیستم‌های بورژوازی منباه آن باید روی نکات زیر متمرکز باشد:

- ۱- جدایی طرح‌ریزی پروسه تولید و کار از اجرای آن‌ها: مهم‌ترین انتقاد به سیستم تیلور - و اصولاً کلیه سیستم‌های مدیریت بورژوازی - اینست که تیلوریسم طرح‌ریزی پروسه تولید را از اجرای آن جدا می‌کند. تیلوریسم وظیفه اول را به مدیران و متخصصین و وظیفه دوم را به کارگران می‌سپارد. بدین ترتیب کارگران به مجریان ساده اوامر مدیریت تبدیل

زمان حیات تیلور در تعداد زیادی از مؤسسات پیاده شدند.

۶- برای آشنایی با تاریخ مبارزات کارگران ایالات متحده علیه تیلوریسم و شیوه برخورد اتحادیه‌های شغلی به آن رجوع شود به لینگ‌هاوس، ص ص ۱۶۴-۹۱.

۷- رجوع شود به جلیل محمودی، نگاهی اجمالی به تیلوریسم... ص ص ۲۲-۲۱.

می‌شوند و از شناخت و دخالت آگاهانه در پروسه کار منع می‌گردند؛ کارگران بر اساس نقشه و آهنکی که دیگران تعیین کرده‌اند به کار وادار می‌شوند.

۲- ایجاد مناسبات فرمان‌دهی و فرمان‌بری در محیط‌های کار؛ لازمه جدایی طرح‌ریزی تولید از اجرای آن، اعمال نمودن مناسبات فرمان‌دهی و فرمان‌بری در مؤسسات است. زیرا بدون اعمال جبر و کنترل بر کارگران نمی‌توان آن‌ها را به انجام کار یک‌سویه و ملال‌آوری که دیگران نقشه‌اش را ریخته‌اند، واداشت و تازه گاه به گاه شدت کارشان را نیز افزایش داد. خود تیلور آشکارا به این موضوع اعتراف می‌کند: "هنگامی که از طریق اعمال اجباری روش‌های یک‌سان کار، از طریق اعمال اجباری بهترین ابزارها و شرایط کار، از طریق تأثیر مشترک اجباری مدیریت و کارگران می‌توان آهنک سریع‌تر کار را تضمین نمود، بدیهیست اعمال اجباری تمام این چیزها تنها می‌تواند امر مدیریت باشد." مبانی مدیریت...، ص ۸۷-۸۶) بنابراین اعمال جبر بر کارگران جزئی جدایی‌ناپذیر از تیلوریسم است. تیلوریسم کارگران را در موقعیت پست‌تری قرار داده و سلطه سرمایه بر کار را گسترش می‌دهد. بی‌جهت نیست که مهم‌ترین ایده‌ها و پیشنهادات تیلور پیش از وی در ارتش رایج بودند؛ نظام سلسله‌مراتبی، تبعیت مطلق زیردست‌ها از فرمان‌دهان، تعیین وظایف هر فرد توسط فرمان‌دهان و رؤسا، اعمال شدیدترین کنترل‌ها بر هر فرد و تنبیه خطاکاران از آن جمله‌اند. حتی تجزیه و تحلیل وظایف مختلف و تعیین دقیق زمانی که برای انجام هر کار لازم است، قبلاً در ارتش متداول بود (ووپر - تپوس، ص ۹۶-۹۳).

۳- کار یک‌نواخت و یک‌سویه: تصویر تیلوریسم از انسان‌های کارکن تصویری یک‌بعدی است. به‌زعم تیلور کافی است برای راضی نمودن کارگران تا حدی دست‌زدهای‌شان را افزایش داد. وی برای نیازهای روانی و اجتماعی کارگران در محیط کار ارزشی قائل نیست. به همین جهت او کارگران را گاه به گاه به "مصالح کار" و یا "مهره شطرنج" تشبیه می‌کند.

در "مدیریت علمی" تعیین وظایف کارگران نیز مطابق با همین تصویر عمومی صورت می‌گیرد. به کارگر دستور داده می‌شود، در تمام روز جزء کوچکی از یک کار را دائماً تکرار نماید. تیلوریسم می‌کوشد تا آن حد کار توده کارگران را ساده کند که حتی الامکان نیاز به تخصص ویژه‌ای برای انجام آن نباشد. به تعبیری می‌توان گفت تیلوریسم کار اکثریت مطلق کارگران را به درجه مصرف انرژی بدنی تقلیل می‌دهد و هرگونه تفکر و خلاقیتی را از آن می‌گیرد. برآورمن این خصوصیت تیلوریسم را "غیرانسانی کردن کار" می‌نامد (برآورمن، ص

۹۴). خود تیلور نیز کارهای سنگین انسانی تحت سیستمش را با صرف نیروی حیواناتی چون گوریل، اسب و گاو نیز مقایسه می‌کند (مبانی مدیریت علمی مؤسسات، صفحات ۴۲، ۶۰ و ۶۴).

۴- متفرد کردن کارگران: نقطه عزیمت "مدیریت علمی" اینست که وقتی کارگران به طور جمعی بر روی موضوع واحدی کار می‌کنند، بازدهشان تا سطح "متبیل‌ترین" آنان و حتی کم‌تر از آن پایین می‌آید. به همین جهت تیلوریسم می‌کوشد حتی الامکان رابطه کارگران را در حین کار با یکدیگر قطع کند و آنان را متفرد نماید. ضمن این که متفرد کردن کارگران وسیله مناسبی است برای درهم‌شکستن مقاومت جمعی آنان و واداشتنشان به اطاعت بی‌چون و چرا از مدیریت. در راستای همین امر بود که تیلور به‌عنوان مثال در کارخانه فولاد بتلهم (Bethlehem) مقرر داشت که هر کارگر وظیفه جداگانه‌ای انجام دهد و بدون اجازه کتبی مدیر کل، بیستی از چهار نفر مجاز نباشد در یک گروه یا هم کار کنند (همان‌جا، ص ۷۶). به‌طور کلی نیز روش‌های عملی تیلور در خدمت ایزوله کردن کارگران قرار دارد؛ از آن جمله‌اند: دست‌چین کردن تعدادی از کارگران و مطالعه رفتار آنها، تعیین وظایف هر کارگر به‌طور جداگانه و تعیین سیستم دستمزدهایی که رقابت در میان کارگران را بالا می‌برد.

تمامی نکات فوق ما را به این نتیجه می‌رساند که "مدیریت علمی" تیلور به‌هیچ‌وجه بی‌طرف نبوده و شدیداً جانب‌دار است. تیلوریسم عمیقاً در خدمت انباشت سرمایه و جاودانه نمودن بردگی کار قرار دارد و اصولاً برای همین منظور تکوین شده است. تیلوریسم شاهد گویایی است در رد نظرات کسانی که سیستم‌های مدیریت بورژوازی را بخشی می‌دانند و فکر می‌کنند می‌توان این سیستم‌ها را به همان شکل حاضر و آماده به خدمت سوسیالیسم گرفت.

ب - تولید توده‌وار در سیستم فورد

الگویی که هنری فورد (۱۸۶۳-۱۹۴۷)، صاحب "کمپانی اتومبیل فورد" برای پیشرفت جامعه تبلیغ می‌کرد، بر مبنای ماشینی شدن تولید و ترقی صنعت قرار داشت. به عقیده فورد گسترش تولید توده‌وار باعث پایین آمدن قیمت اجناس می‌شود و این امر به نفع آحاد جامعه است. فورد به سرمایه‌داران توصیه می‌کرد میزان تولید را بالا ببرند، قیمت کالاهایشان را به نحوی پایین آورند که دایره خریداران آنها افزایش یابد و همچنین بر دستمزد کارگران بیافزایند. به عقیده او در این صورت قدرت خرید توده مردم بالا می‌رود و سرمایه‌داران

می‌توانند کالاهای‌شان را بهتر به فروش برسانند و از این طریق کل جامعه به رفاه می‌رسد. فورد - هم‌چون دیگر هم‌پالنگی‌هایش - مبارزه طبقاتی و وجود منافع متضاد بین کارگر و سرمایه‌دار را انکار می‌نمود و چنین موعظه می‌کرد که هر دو طرف باید در خدمت افزایش تولید دست به دست هم بدهند و اختلافات را کنار بگذارند.

فورد فردی تکنیک‌گرا بود. او در قامت ماشین "مسیحای جدیدی" را می‌دید که قرار است بشریت را از فقر نجات دهد (فورد، فلسفه کار، ص ۱۱۷ به بعد). به‌علاوه او تفکری عمیقاً نخبه‌گرا داشت و آشکارا توده مردم را تحقیر می‌نمود. از نظر او "توده‌های بی‌شکل" نیاز به رهبرانی دارند که آن‌ها را "از نظر سیاسی، اجتماعی، صنعتی و اخلاقی شکل بدهند" (فورد، زندگی و دستاوردهای من، ص ۱۲۱). در این بین او به‌ویژه برای "رهبری صنعتی" نقش ویژه‌ای قائل بود: "... باید انسان‌ها را به سمت رفاه رهبری کرد. از عوام‌الناس جز خراب ساختن، کاری بر نمی‌آید. همه انسان‌ها غی‌نفسه زیرک نیستند باید آنان را زیرک بار آورد... صنعت نیاز به رهبری دارد رهبری تمام و کمال. مؤسسه بزرگ نتیجه اجتناب‌ناپذیر رهبری صنعتی است." (فورد، امروز بزرگ و فردای بزرگ‌تر، ص ۱۸)

در چارچوب این پیش‌فرض عمومی بود که فورد درصدد برآمد تولید اتومبیل را به‌گونه‌ای بی‌سابقه افزایش دهد و آن را به صورت توده‌وار درآورد. او موفق شد ظرف چند سال پیشرفت‌های عظیمی در تولید اتومبیل به دست آورد. کافی است اشاره کنیم که تعداد اتومبیل‌های تولید شده در "کمپانی اتومبیل فورد" که در سال‌های ۱۰-۱۹۰۹-۱۹۶۴ تا ۱۸۶۶۴ دستگاه بود، در سال‌های ۱۴-۱۹۱۳ و ۲۱-۱۹۲۰ به ترتیب به ۲۴۸۳۱۷ و یک میلیون و ۲۵۰ هزار دستگاه رسید (فورد، زندگی و دستاوردهای من، ص ۱۶). در همین مدت شعبه‌های کمپانی فورد علاوه بر شهرهای ایالات متحده، در کشورهای دیگر نیز دایر شدند. گذشته از آن تولیدات فورد تنها محدود به اتومبیل نشد و رشته‌های صنعتی دیگری را - از هواپیماسازی، ماشین‌سازی و تولید کامیون گرفته تا صنایع معدن، فولاد و ریخته‌گری - دربرگرفت (فورد، امروز بزرگ و فردای بزرگ‌تر، ص ۱۵۰).

حال بینیم فورد و دست‌یارانش چگونه و به چه قیمتی تولید انبوه اتومبیل را معمول داشتند. هنگامی که کمپانی فورد در سال ۱۹۰۳ در دیترویت تأسیس گردید، اتومبیل کالایی تجملی محسوب می‌شد و تنها ثروتمندان قادر به خرید آن بودند. معمولاً کارخانه‌های اتومبیل‌سازی سلیقه‌های مشتریان را در نظر می‌گرفتند و بنا به خواست آنان تغییراتی در

تولیدات خود می‌دادند. این کارخانه‌ها در واقع قطعات اتومبیلی را که قبلاً در کارگاه‌ها تولید می‌شدند، مونتاژ می‌کردند. در مجموع صنعت اتومبیل‌سازی جزو صنایع کاربر بود و کارگران ماهر نقش کلیدی در پروسه تولید ایفاء می‌نمودند. مکانیک‌های ورزیده که هر کدام بر کارهای مختلفی مسلط بودند، روی اتومبیلی که در یک جای ثابت مستقر بود، کار می‌کردند. (۸)

فورد برای تولید توده‌وار اتومبیل و قابل استفاده نمودن آن برای دایره وسیع‌تری از مصرف‌کنندگان، تدابیر خاصی اندیشید:

- محدود کردن مدل‌های اتومبیل و تولید اتومبیل‌های مشابه. این امر تا آن‌جا ادامه یافت که کمپانی فورد از سال ۱۹۰۹ به بعد تنها به ساختن یک مدل خاص (مدل تی) پرداخت. تمرکز بر مدل‌های محدود از هزینه تولید کاست و سرعت کار و مهارت کارگران را بالا برد.

- استاندارد (همگن) و قابل تعویض کردن قطعات اتومبیل: قطعات هر خودرویی نه فقط با قطعات تمام مدل‌های مشابه ما، بلکه هم‌چنین با قطعات تمام خودروهای مدل‌های گذشته و آینده قابل تعویض هستند. (فورد، زندگی و دستاورد من، ص ۱۷۴). این امر که لازمه تولید انبوه بود، امکان بهبودی در پروسه کار و تکامل ابزارها و ماشین‌ها را نیز فراهم می‌آورد. ضمن آن که موجب می‌شد توده مردم بتوانند با هزینه کم‌تری اتومبیل خود را تعمیر کنند. تا پیش از آن در صورتی که اتومبیلی نقصی بر می‌داشت و به قطعات یدکی نیازمند بود، باید نمونه قطعات مربوطه در کارگاه‌ها و به گونه سفارشی تولید می‌شد که این موضوع مستلزم مخارج زیادی بود. همگن نمودن قطعات، این مشکل را از میان برداشت. البته تولید قطعات قابل تعویض، ابتکار فورد نبود و پیش از آن در صنایع اسلحه‌سازی معمول بود (برگرن، ص ۱۰).

- ساده کردن نحوه رانندگی و نگه‌داری اتومبیل به گونه‌ای که توده مردم بدون آن‌که نیاز به تخصص چندانی داشته باشند، بتوانند آن را مورد استفاده قرار دهند.

- حذف تمامی تجملات و تلافی برای پایین آوردن هر چه بیشتر هزینه تولید و در نتیجه قیمت نهایی اتومبیل.

۸- نمونه برجسته کارخانه‌های اتومبیل‌سازی در آن دوره، کمپانی پی و ال (P & L) در فرانسه بود. این کمپانی که در اواسط سال‌های ۱۸۹۰ بزرگ‌ترین کارخانه اتومبیل‌سازی جهان بود، سالانه تنها چند صد اتومبیل تولید می‌کرد و هیچ‌یک از اتومبیل‌هایش صددرصد شبیه یکدیگر نبودند (ژماک و سایرین، صص ۲۶-۲۵).

فورد متناسب با تدابیر فوق طی سال‌های متمادی و به تدریج سازمان‌دهی نوینی از کار و سیستم جدیدی از مدیریت را معمول داشت. مهم‌ترین مبانی سیستم او به شرح زیرند:

● جدایی طرح‌ریزی تولید از اجرای آن: فورد نیز هم‌چون تیلور معتقد به واگذاری طرح‌ریزی تولید به مدیران و متخصصین و سپردن اجرای آن به کارگران بود. او نیز دو وظیفه فوق را به طور نهایی و مطلق از یکدیگر جدا نمود: "تمام چیزی که ما از کارگران مان می‌خواهیم، اینست که کاری که به آنان محول می‌شود، انجام دهند." (امروز بزرگ...، ص ۱۲۸). فورد در زمینه مذکور حتی از "مدیریت علمی" تیلور هم فراتر رفت. زیرا همان‌طور که پایین‌تر خواهیم دید، با اعمال "کنترل تکنیکی" بر کارگران، آنان را به معنای واقعی کلمه به زائده ماشین‌ها تبدیل کرد.

● کاربرد وسیع ماشین‌ها در پروسه تولید: اگر "مدیریت علمی" تیلور اساساً بر نحوه کار کردن کارگران و حذف "حرکات زائده" آنان تأکید داشت و بهبودی ابزارهای تولید را تنها در حاشیه مورد توجه قرار می‌داد، فورد در وهله اول به کاربرد گسترده ماشین‌ها در پروسه تولید توجه داشت و تجدید سازمان‌دهی کار را نیز در پرتو و به یاری استفاده از ماشین‌ها به پیش می‌برد. از این زاویه "فوردیسم" بیشتر از "تیلوریسم" به پیشرفت تکنولوژی تکیه دارد. پیشرفت‌های دهه اول قرن بیستم در صنعت مکانیک به فورد و دست‌یارانش امکان داد، به‌طور گسترده‌ای از ماشین‌های تخصصی و یک منظوره استفاده نمایند. مهندسين فورد توانستند با تمرکز بر تولید یک مدل خاص (مدل تی) ماشین‌هایی اختراع کنند که فقط برای یک منظور معین به کار می‌رفتند. طبق اطلاعات فورد در صفحه ۱۰۶ کتاب "امروز بزرگ" فردای بزرگ‌تر" در کمپانی او ۸۰۰ نوع مختلف از ماشین‌های یک منظوره وجود داشتند و هر کدام از آن‌ها به نوبه خود به گونه‌ها و دسته‌های بیشتری تقسیم می‌شدند؛ به‌نحوی که رقم ماشین‌های تخصصی گوناگون به هزاران دستگاه بالغ می‌شد.

کاربرد وسیع ماشین‌های تخصصی در عین حال استفاده از آنان را آسان می‌نمود. هر کارگری به مدت زمان بسیار کوتاهی نیاز داشت که بتواند با ماشین معینی کار کند. معروف است که تکنیسین‌های فورد دستگاه‌های جدید را "ابزار دهقانان" می‌نامیدند. زیرا معتقد بودند دهقانان به همان اندازه می‌توانند با این دستگاه‌ها کار کنند که ماهرترین مکانیک‌ها (پرگرن، ص ۱۱).

● حرکت دائم موضوع کار و مواد خام: یکی از ایده‌های پایه‌ای فورد این بود که هر کارگر

حتی الامکان در جای خود ثابت بماند و در اثر رفت و آمد او وقتی تلف نشود؛ درصوب موضوع کار و مواد خام در حرکت دائم باشند؛ مهم‌ترین موضوع آن است که همه چیز در حرکت دائم باشد و کار به سمت کارگر بیاید و نه کارگر به سوی کار برود. (امروز بزرگ...، ص ۱۲۷). در این ارتباط عنصر کلیدی، معمول داشتن باندهای متحرک (Fließband) در سال‌های ۱۹۱۴-۱۹۱۳ در بخش‌های مختلف کمپانی بود. تا پیش از آن - علی‌رغم تمام ابداعاتی که برای افزایش بازآوری کار صورت گرفته بود - هنوز کارگران به سمت موضوع کار می‌رفتند. در آن زمان‌ها کارگران به گروه‌های کوچکی تقسیم شده بودند. هر گروه جزئی از کار را روی هر یک از اتومبیل‌های نیمه‌تمامی که در یک ردیف چیده شده بودند، انجام می‌داد و سپس به سراغ اتومبیل بعدی می‌رفت (برگرن، ص ۱۲ + اشتالمن، ص ۲۸). اما پس از آن قطعات نیمه‌ساخته بر روی یک تسمه نقاله یا باند متحرک بسیار طولانی در حرکت بودند و هر فردی کار جزئی‌ای روی آن‌ها انجام می‌داد. کارگر بر جای خود میخ‌کوب شد و ارتباطش را با سایر همکارانش از دست داد. او خود را به تمام معنا در برابر دستگاه عظیمی از "کارمرده" یافت که در برابر چشمانش در حرکت دائم بود.

تسمه‌نقاله یا باند متحرک البته اختراع هنری فورد و مهندسانش نبود. پیش از آن‌ها در قصای‌های ماشینی و صنایع کنسروسازی از این باندها استفاده می‌شد. منتهی کاربرد وسیع باندهای متحرک در تولید کالای بسیار پیچیده‌ای چون اتومبیل، تحول عظیمی در صنعت اتومبیل‌سازی به شمار می‌رفت.

* تقسیم پروسه کار به اجزاء هر چه کوچک‌تر: فورد نیز هم‌چون تیلور خواستار تقسیم هر چه بیشتر پروسه کار بود؛ با این تفاوت که پیشرفت‌های تکنولوژیک در کمپانی او، امکانات بیشتری برای گسترش تقسیم کار و حذف "حرکات زائد" پدید می‌آورد؛ اولین پیشرفت در مونتاژ عبارت بود از این که ما کار را به سمت کارگر بردیم و نه برعکس. امروزه ما در تمامی فعالیت‌ها از دواصل عمومی بزرگ پیروی می‌کنیم: تا آن‌جا که ممکن است نگذاریم یک کارگر بیش از یک عمل انجام دهد و هرگونه شرایطی را که او را مجبور سازد در هنگام کار به طرفین یا به جلو خم شود، رفع کنیم. (زندگی و دستاورد من، ص ۹۳)

نتیجه گسترش تقسیم کار و حذف "حرکات زائد" این بود که زمان سیکل یا چرخه کار یعنی مدت زمانی که در آن کار هر کارگر تکرار می‌شد، کاهش یافت. بین سال‌های ۱۹۰۸ تا ۱۹۱۳ میانگین زمان چرخه کار هر کارگر در بخش مونتاژ کمپانی فورد از ۵۱۴ دقیقه به ۲

دقیقه و ۱۸ ثانیه کاهش یافت (اشتالمن، ص ۳۰). این میانگین پس از معمول شدن باندهای متحرک به کم‌تر از یک دقیقه رسید. یکی از خبرنگاران پس از دیدار از کمپانی فورد، مثال گویایی از بخش سازنده موتور اتومبیل می‌زند: "مردی قطعات را چنان با یک دیگر جور می‌کند که سوراخ‌های پیچ‌ها به شکل درستی قرار بگیرند. مرد بعدی پیچ‌ها را در سوراخ‌ها قرار می‌دهد. نفر بعدی ظرفی از مهره جلوش دارد. او تمام روز مهره‌ها را بیرون می‌آورد و با انگشتانش روی هر پیچ، مهرای می‌گذارد. مرد بعدی در صاف آچار می‌دارد و مهره‌ها را می‌چرخاند تا سفت شوند... ممکن است جالب باشد که انسان هر ۲۰ ثانیه یک بار ببیند که خود رویی از دروازه وارد می‌شود، اما وقتی کار شامل این بشود که مهره‌ها در پیچ‌ها سفت گردند، انسان خود روها را نمی‌بیند؛ وقت ندارد. در تمام مدت تعداد باز هم بیشتری پیچ وجود دارد که باید مهره‌هایی را به دورشان چرخاند." (به نقل از: برگرن، ص ۱۵)

* کنترل همه‌جانبه بر کارگران: روش‌های عقلی فورد مبنی بر میخ‌کوب کردن کارگران در یک جای ثابت، ماشینی کردن هر چه بیشتر پروسه تولید، تأمین حرکت دائم موضوعات کار و مواد خام از طریق باندهای متحرک، همه و همه موجب اعمال "کنترل فنی" بر کارگران شد. در این نوع کنترل - همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد - نیازی به دخالت مداوم مراقبین و سرعت بخشیدن به فعالیت کارگران وجود ندارد؛ خود آهنگ ماشین‌ها و حرکت پیوسته قطعات کار، سرعت انجام کارها را تعیین می‌کند؛ هدف ما همواره این است که مصالح و تأسیسات ماشینی را مرتب نگاه داریم و روش‌های کار را چنان ساده کنیم که اصولاً دادن دستورات ضروری نباشد... ظاهراً انتظار می‌رود که کارخانه سلو از مراقبینی باشد که همه‌شان فعالانه در هدایت (کارگران) شرکت می‌کنند. ظاهراً هیچ کس بر بخش‌های مختلف ما نظارت نمی‌کند، اما در واقع این بخش‌ها تحت شدیدترین کنترل قرار دارند؛ تحت کنترل بسیار مؤثرتری از زمانی که رئیس کارگاه با دخالت دائم خویش در هدایت بخش تحت نظرش شرکت کند." (امروز بزرگ...، ص ۱۲۶)

هنگامی که مراقبین از دخالت پیوسته در فعالیت کارگران معاف شدند، توانستند توجه خود را بر روی وظایف دیگری متمرکز کنند. مراقبین و متخصصین در درجه اول موظف شدند حرکت دائمی ماشین‌ها و "وحدت عینی"شان را تأمین نموده و تمامی شرایط لازم را برای این‌که پروسه تولیدی وقفه ادامه یابد، فراهم آورند؛ "اگر ماشینی خراب شود، ظرف چند دقیقه یک گروه تعمیرات در محل حاضر می‌شود. کارگران هرگز [محل] کارشان را ترک نمی‌کنند تا

ابزاری بیاورند. ابزار جدید برای آن‌ها آورده می‌شود. اما آن‌ها به ندرت به ابزارهای جدیدی نیاز دارند. و ماشین‌ها به ندرت متوقف می‌شوند. زیرا در پایان هر روز کار یک گروه تعمیرات و نظافت تمام اجزای ماشین‌ها را در هر کارگاه کنترل می‌کند. اگر ابزارهای جدیدی لازم باشد، تأخیری به وجود نمی‌آید. [چون] در هر بخش انباری از ابزارها به خوبی تعبیه شده است... به سمت زمین خم شدن برای برداشتن یک ابزار یا قطعه، کار بارآوری نیست. به همین جهت تمام مصالح در ارتفاع کم روان می‌شود. (امروز بزرگ... ص ۱۲۸)

وظیفه دیگر مراقبین و سرکارگران کنترل دقیق بر محصولات تولید شده بود. این کار غالباً به کمک ابزارهای اندازه‌گیری ویژه‌ای صورت می‌گرفت (همان‌جا، ص ۹۶).

تأثیر مستقیم فوردیسم بر کارگران

تا به حال اشاراتی به اثرات سیستم فورد بر کارگران داشتیم. اینک به‌جاست به‌طور مشخص روی چند نکته تأکید کنیم:

* فوردیسم تنها به استفاده وسیع از ماشین‌ها بسنده نمی‌کند. بلکه قصدش اینست که چنان سیستم به هم پیوسته‌ای پدید آورد که کارگران در آن آخرین بقایای تسلط خویش را بر پروسه کارشان از دست بدهند و به معنای واقعی کلمه به زائده و "خادم" ماشین‌ها تبدیل شوند. خود فورد این موضوع را با روشنی تمام بیان می‌کند: "این همواره راحت‌ترین راه است که توان ماشینی را به جای فعالیت‌های بدنی معینی گذاشت؛ اما به این شکل حذف کامل نیروی بدنی میسر نمی‌شود. راه دشوارتر اینست که کاملاً از نو شروع کرد و روشی را تدوین نمود که مفروض بداند که ممکن است بتوان کلی کار را به گونه‌ای ماشینی سازمان داد و انسان‌ها را تنها به منزله خادمین ماشین‌ها در نظر گرفت." (امروز بزرگ... ص ۶۶-۶۵) تأکید در اصل است.

البته لازمه "خادم ماشین" بودن، انجام کاری یک‌سویه و ملال‌آور است. جسم و روح کارگر در اثر این تکرار دائمی فرسوده می‌شود. حرکات بدن انسان تابعی از سرعت حرکت ماشین می‌گردد. مقام انسان تا حد یک "دستگاه جان‌دار" پایین آورده می‌شود. این توهین "مدرن" به توانایی‌ها و استعدادهای بشری است. و به راستی چه تحقیری بزرگ‌تر از بی‌اراده کردن انسان؟! مارکس در "کاپیتال" با استناد به اثر انگلس به نام "وضع طبقه کارگر در انگلستان" توصیف درخشانی از کار یک‌سویه ارائه می‌دهد. توصیفی که کاملاً با کار در کمپانی

فورد هم‌خوانی دارد: «جریان یک‌سان و خسته‌کننده کار بی‌انتهای و رنج‌آوری که طی آن همواره همان روند مکانیکی تکرار می‌شود، به کار سزیف می‌ماند. بار کار مانند همان تخته‌سنگ‌ها همواره از نو بر دوش کارگر فرسوده فرو می‌ریزد.» کار مکانیکی در عین این که دستگاه عصبی را بی‌اندازه خسته می‌کند، مانع حرکات متنوع عضلات است و هرگونه فعالیت آزاد جسمانی و روحی را متوقف می‌سازد. همین آسان شدن کار وسیله شکنجه می‌شود زیرا ماشین کارگر را از کار آزاد نمی‌کند بلکه کارش را بی‌محتوی می‌سازد.» (کساینال، صص ۳۹۲-۳۹۱)

این جنبه از فوردیسم که موجب مهارت‌زدایی توده کارگران می‌شود، بسیار مورد انتقاد قرار گرفته و با مخالفت شدید اتحادیه‌های کارگری و کارگران ماهر روبه‌رو شده است. هنری فورد می‌کوشید با متوسل شدن به بهانه همیشگی سرمایه‌داران و نظریه پردازان‌شان - یعنی متفاوت بودن «سرشت انسان‌ها» - مسئله را توجیه کند. او ادعا می‌کرد که اکثر افراد مایلند در حین کار فکر نکنند و برای آن‌ها کار تکرار شونده‌ای که نیاز به فکر کردن و خلاقیت نداشته باشد، مطلوب است! (زندگی و دستاورد من، صص ۱۲۰ + امروز بزرگ...، صص ۲۰۲). فورد بی‌شرمی را به آن‌جا می‌رساند که مدعی می‌شود، طبق تجربیات او و زیردستانش کار یک‌سویه نه فقط به کارگران صدمه‌ای نمی‌زند، بلکه سلامتی جسمی و روحی کسانی که کار یک‌سویه می‌کنند حتی بهتر از افرادی است که فعالیت‌شان تکرار شونده نیست (امروز بزرگ...، صص ۲۰۲).

* شرایط وخیم کار: علی‌رغم ادعاهای عوام‌فریبانه فورد در آثارش، شرایط کار در کمپانی او بسیار دشوار بود. آهنگ کار بسیار بالا و طاقت‌فرسا بود. کارگران هیچ‌گونه امنیت شغلی نداشتند و هر آن در معرض اخراج بودند. گروهی از دانشجویانی که در دهه ۲۰ در کمپانی فورد کار کرده بودند، چنین گزارشی می‌دهند: «انسان در فورد باید با سرعتی جهنمی کار کند. انسان باید از صبح - از همان لحظه‌ای که به یک شماره تبدیل می‌شود - تا وقتی که آژیر، پایان روزکار را اعلام می‌کند، در تب و تاب باشد. استراحت کردن غیر ممکن است. آدم باید تولید کند. و اگر موفق نشود، بیرون انداخته می‌شود.» (به نقل از برگرن، صص ۱۵). همچنین یوپتون سینکلر (Lipton Sinclair) در کتاب «تسمه نقاله» درباره شتاب دادن به آهنگ کار، استبداد رؤسا، بیماری‌های ناشی از کار یک‌سویه، مقررات خرد کننده علیه کارگران، اخراج کارگران و عدم امنیت شغلی آنان در کمپانی فورد توضیحات جالبی می‌دهد.

به‌طور کلی عطش سیری‌ناپذیر سرمایه در کاهش هزینه تولید، به‌ویژه در صنعت ماشینی موجب وخامت شرایط کار می‌گردد. اگر امروزه شرایط کار در کارخانه‌های کشورهای پیشرفته سرمایه‌داری از کمپانی فورد در اوایل قرن بیستم بهتر است، این را باید در درجه اول نتیجه مبارزات کارگران و تشکلهای آنها در محیط‌های کار و در سطح جامعه دانست.

• تغییر در ساختار مشاغل: نوآوری‌های فورد در صنعت اتومبیل‌سازی، باعث شد ساختار مشاغل و ترکیب شاغلین دگرگون شود، تا پیش از آن کارگران در صنعت کار بر روی فلز در شهر دیترویت - جایی که بعداً کمپانی فورد تأسیس شد - به سه دسته اصلی تقسیم می‌گردیدند: مکانیک‌ها که کارگران ماهری بودند؛ "آپراتورها" که تنها کار با یک دستگاه خاص را می‌دانستند و کارگران ساده. مکانیک‌ها بخش قابل ملاحظه‌ای از کارگران را تشکیل می‌دادند. به‌عنوان مثال ترکیب شاغلین در کارگاه‌های دیترویت در سال ۱۸۹۳ به شرح زیر بود:

کارگران ماهر (مکانیک‌ها): ۳۹ درصد، آپراتورها: ۳۰ درصد، کارگران ساده: ۲۹ درصد، استادکاران یا مدیران: ۲ درصد. (برگرن، ص ۱۶)

ترکیب فوق دو دهه بعد در کمپانی فورد به کلی تغییر یافت. از یک سو نسبت کارگران ماهر به شدت پایین آمد و آپراتورها بخش اعظم کارگران را تشکیل دادند؛ و از سوی دیگر کار مدیران و استادکاران تخصصی‌تر و وظایف‌شان گسترده‌تر شد. ترکیب شاغلین در بخش دیترویت کمپانی فورد (Highland Park) در سال ۱۹۱۷ چنین بود:

کارگران ماهر (مکانیک‌ها): ۲ درصد، آپراتورها: ۵۵ درصد، وردستان و کارگران ساده: ۱۵ درصد، پرسنل مسئول امور فنی و هدایت تولید: ۱۴ درصد، استادکاران، مسئولین کنترل بر کیفیت کالاها و کارمندان بخش تولید: ۱۴ درصد. (به نقل از همان جا)

مجموع این تحولات موجب افزایش ناهم‌گونی در میزان مهارت شاغلین و تنوع در شغل‌ها گردید.

• افزایش دستمزدها: شرایط دشوار کار در کمپانی فورد و کار یک‌سویه و دائماً تکرار شونده، موجب واکنش کارگران می‌شد. کارگران به‌طور فزاینده‌ای غیبت می‌کردند و به مبارزه منفی یا نظم سربازخانه‌ای می‌پرداختند. میزان غیبت کارگران به‌ویژه پس از معمول شدن باندهای متحرک بالاتر رفت. به‌طوری که خود فورد در سال ۱۹۱۳ میانگین میزان غیبت کارگران را ۲۸۰ درصد ذکر کرد. بی‌زاری کارگران از روش‌های جدید به حدی بود که در

اواخر سال ۱۹۱۳ کمپانی فورد در صورتی که نیاز به ۱۰۰ کارگر جدید داشت، ناگزیر بود ۹۶۳ تن را استخدام نماید (هراورمن، ص ۱۱۷). مشکل فورد هنگامی حادث شد که تشکل کارگران صنعتی جهان (IWW) که سندیکای رادیکالی بود، فعالیت‌های خود را در میان کارگران کمپانی فورد تشدید کرد (همان‌جا، ص ۱۱۸). در واکنش به این مشکلات، فورد در ژانویه سال ۱۹۱۴ اعلام نمود که دستمزدها به گونه‌ای بی‌سابقه بالا خواهند رفت. تا پیش از سال ۱۹۱۵ میانگین مزد یک روزکار ۲ دلار و ۴۰ سنت بود. در این سال فورد سیستمی از دستمزدها و پاداش‌ها را معمول داشت که به کارگران امکان می‌داد، در صورتی که به اوامر رؤسا گردن نهند و شرایط آنان را تمام و کمال بپذیرند، حداقل ۵ دلار در روز دریافت کنند. این سیستم بر پایه ارزش‌یابی مدیران از فعالیت کارگران قرار داشت. در عین حال ساعات کار روزانه نیز از ۹ به ۸ ساعت تقلیل یافت (فورد، امروز بزرگ...، ص ۱۹۹ + زندگی و دستاورد من، ص ۱۴۷).

اقدامات فوق برای مدتی جو نارضایتی در بین کارگران را کاهش داد. از نفوذ اتحادیه‌ها در کمپانی فورد کاسته شد؛ غیبت در سرکار به شدت پایین آمد؛ بیکاران بسیاری برای استخدام شدن به کمپانی فورد هجوم آوردند و موقعیت مناسبی پدید آمد تا سرعت و فشار کاری کار با هم افزایش یابد. در نتیجه، افزایش دستمزدها و کاهش ساعات کار حتی به صرف فورد تمام شد: معمول داشتن حداقل ۵ دلار دستمزد روزانه یکی از هوش‌مندانه‌ترین قدم‌هایی بود که ما تا به حال در جهت سیاست کاهش قیمت‌ها برداشته‌ایم. (زندگی و دستاورد من، ص ۱۷۲)

البته پرداختن دستمزدهای بالا به کارگران تا زمانی میسر بود که کمپانی فورد سودهای افسانه‌ای می‌برد. اما در سال‌های بعد که این موقعیت ویژه از بین رفت و جنرال موتورز حتی توانست سهم بزرگ‌تری از بازار اتومبیل را به خود اختصاص دهد، دیگر پرداختن دستمزدهای بالاتر از حد متوسط امکان‌پذیر نبود.

موضع سوسیال‌دموکرات‌های آلمان

پیش‌تر در مقدمه اشاره کردم که جناح غالب در اترناسیونال دوم و سوم هرگز به نقد پایدهای مسئله تابعیت ساختاری کار به سرمایه و نظم سربازخانه‌های در کارخانه‌های سرمایه‌داری نپرداخت. به‌عنوان شاهد دیگری بر آن ارزیابی، بد نیست در این‌جا نگاهی به