

برخورد سوسیال دموکرات‌های آلمان به نظرات و روش‌های هنری فورد بیاندازیم. بسیاری از جنبه‌های نظری، راه‌حل‌های پیشنهادی و اقدامات هنری فورد شباهت زیادی با خط و منی سوسیال دموکراسی داشت: تأکید بر رشد نیروهای مولده و گسترش تولید توده‌وار، نخبه‌گرایی و پافشاری بر نقش متخصصین در رهبری جامعه و اقتصاد کشور، تأکید بر حفظ انضباط در محیط کار و جامعه و توجه ویژه به مسئله کاهش قیمت‌ها و بالا بردن قدرت خرید مردم از آن جمله‌اند. همچنین بسیاری از سوسیال دموکرات‌ها به اصلاحاتی که هنری فورد - به ویژه در سال ۱۹۱۵ - در مورد افزایش دستمزد کارگران و کاهش ساعت کار معمول داشت، به دیده تحسین می‌نگریستند. از سوی دیگر این واقعیت که "فوردیسم" فرمان‌دهی سرمایه بر کار را بی‌رحمانه‌تر و همه‌جانبه‌تر می‌نمود، کارگر را به موجودی بی‌اراده و زائده ماشینی تبدیل می‌نمود، این که فوردیسم تحقیر آشکار انسان‌ها بود؛ خم به ابروی سوسیال دموکرات‌ها نمی‌آورد. چرا که آنان اصولاً درصدد از میان بردن تابیت ساختاری کار نبودند. این همه باعث می‌شد که سوسیال دموکرات‌های آلمان - دست کم تا اواسط دهه ۲۰ - مفتون موفقیت‌ها و اقدامات هنری فورد شوند. به همین ترتیب کتاب فورد با عنوان "زندگی و دستاورد من" که در سال ۱۹۲۳ منتشر گردید، با استقبال سوسیال دموکرات‌های آلمان رو به رو شد. به طوری که نشریه "عمران مردمی"، ازگان انجمن مؤسسات مردمی در رشته ساختمان که سردبیر آن فردی سوسیال دموکرات بود، درباره کتاب فورد نوشت: "به سختی می‌توان تصور کرد که این کتاب، انقلابی در کل مناسبات اقتصادی جهان پدید نیاورد." (به نقل از والخر، ص ۸) و از آن آشکارتر موضع هاینریش اشتروبل (Heinrich Ströbel) درباره هنری فورد است. اشتروبل که به مدت ده سال سردبیر نشریه مرکزی سوسیال دموکرات‌های آلمان به نام "به پیش" بود، در مقاله‌ای تحت عنوان "هنری فورد و سوسیالیسم" نوشت:

"فورد فکر می‌کند که با کاربرد عمومی روش اقتصادیش، مشکل اجتماعی در چارچوب سرمایه‌داری نیز قابل حل است. این امر اگر همه سرمایه‌داران سازمان‌ده اقتصاد از قماش هنری فورد بودند شاید امکان‌پذیر می‌بود. اما متأسفانه این قبیل کارفرمایان چه در دنیای کهنه و چه در دنیای نو اقلیت ناچیزی را تشکیل می‌دهند... اما این امر به اهمیت فوق‌العاده فردی چون هنری فورد و دستاورد زندگی او برای سوسیالیسم، خدشه وارد نمی‌کند. زیرا این صنعت‌کار و سازمان‌ده عالی‌قدر اقتصاد - بدون آن که بدانند - نیرومندترین و مقبول‌ترین متحد سوسیالیسم است." (به نقل از والخر، ص ۹-۸)

با خواندن نقل قول فوق متوجه می‌شویم که چه دره عمیقی بین درگ سوسیال دموکراسی آلمان در مورد "سوسیالیسم" از یک سو و "جامعه تولیدکنندگان آزاد و برابر" مارکس از سوی دیگر وجود دارد. اگر مارکس به رهایی انسان‌ها از یوغ سرمایه، به ناپود نمودن تمامی مظاهر استثمار و شمش‌گری، به از بین بردن از خودیگانگی کار می‌اندیشید؛ امثال آقای اشتروبل مسحور رشد نیروهای مولده، ترقی تکنولوژی حتی اگر همراه با برده شدن انسان‌ها باشد و انضباط آهنین در محیط‌های کار بودند. به همین جهت نیز شخصی چون هنری فورد را "نیرومندترین متحد سوسیالیسم" می‌دانستند. یاکوب والخر خاطر نشان می‌کند که اشتروبل تازه جزو سوسیال دموکرات‌های چپ آلمان محسوب می‌شد و مبلغین میان‌درو سوسیال دموکراسی حتی پا را از او هم فراتر می‌گذاشتند و معتقد بودند که "در آلمان نیز ما به کسی چون هنری فورد نیاز داریم." (والخر، ص ۹)

دریفا که حدود ۴۰ سال پس از مرگ مارکس، نیرومندترین حزب سوسیال دموکرات جهان تا چه حد سقوط کرده بود.



صنعت اتومبیل سازی ایالات متحده در سال‌های ۲۴-۱۹۱۴ گام‌های عظیمی به سمت تولید انبوه برداشت و از یک صنعت کاربر که در آن کارگران ماهر نقش برجسته داشتند، به صنعتی ماشینی تبدیل شد. در این مدت کوتاه تعداد مؤسسات اتومبیل‌سازی از بیش از ۱۰۰ به حدود ۱۲ واحد کاهش یافت. از این تعداد سه مؤسسه بزرگ - یعنی فورد، جنرال موتورز و کرایسلر - حدود ۹۰ درصد کل بازار فروش اتومبیل را در چنگ خود داشتند (وُماک و سایرین، ص ۲۳۷).

از طرف دیگر رفته‌رفته موقعیت بی‌همتای کمپانی فورد در صنعت اتومبیل از میان رفت. رقبای آن به سرعت مبانی پایه‌ای فورد در تولید انبوه اتومبیل را به کار گرفتند. به‌ویژه جنرال موتورز نه تنها مدیریت و سازمان‌دهی تولید فوردیستی را پیاده کرد، بلکه در بسیاری از جنبه‌ها حتی به سیستم کارآمدتری دست یافت. به‌دین ترتیب کمپانی فورد که در سال ۱۹۲۱، ۵۵ درصد از بازار فروش اتومبیل را در تصرف داشت، در سال‌های ۱۹۲۶ و ۱۹۲۷ سهمش به ترتیب به ۳۰ و ۹ درصد کاهش یافت (اشتالمن، ص ۴۰). در عوض جنرال موتورز به تدریج به نیرومندترین تولید کننده اتومبیل تبدیل شد. مهم‌ترین نقاط قوت سیستم جنرال موتورز نسبت به فورد عبارت بودند از:

الف - تنوع در مدل‌های اتومبیل: فورد طی سال‌های مبدی (۲۷-۱۹۰۹) تنها خود را به یک مدل معین محدود کرد. این امر در اوایل برای توده‌های مردم که قدرت خرید پایینی داشتند و مدل اتومبیل برای‌شان چندان مطرح نبود، اهمیت نداشت. اما به تدریج قدرت خرید مردم افزایش یافت و اتومبیل آن نازگی اولیه‌اش را از دست داد. از آن به بعد تنوع در مدل اتومبیل به عامل مهمی تبدیل گردید. جنرال موتورز توانست تولید انبوه را با تنوع مدل‌ها و تغییر سالانه اتومبیل‌های هر مدل پیوند بدهد. این کمپانی ۵ نوع اتومبیل مختلف با قیمت‌های گوناگون - از شورولت گرفته تا کادیلاک - تولید می‌کرد و هر سال تغییراتی در هر مدل می‌داد (ژماک و سایرین، صص ۴۶-۴۵). البته فورد نیز بالاخره در سال ۱۹۳۲ ناچار شد سیاست متمرکز بر یک مدل خاص را کنار بگذارد.

ب - سیستم بازاریابی پیشرفته‌تر: جنرال موتورز بخش بازاریابی کارآمدی را سازمان داد که قادر بود تغییر نیازها و سلیقه‌های خریداران را به سرعت بشناسد و به بخش طرح‌ریزی و تولید اتومبیل اطلاع دهد. بدین ترتیب جنرال موتورز قادر شد رابطه نزدیک‌تری با عملاق خریداران برقرار کند.

ج - ایجاد تسهیلات برای خرید اتومبیل: در حالی که فورد تنها پول نقد می‌پذیرفت؛ جنرال موتورز سیستم خرید به صورت قسطی را معمولی داشت. ضمن آن‌که اختلاف قیمت اتومبیل‌های جنرال موتورز و فورد نیز کاهش یافت. بدین ترتیب خریداران کم‌درآمد تمایل بیشتری به خرید شورولت - که متنوع‌تر و راحت‌تر بود و قیمت آن نیز تفاوت چشم‌گیری با فورد نداشت - پیدا می‌کردند.

د - انعطاف در طرح‌ریزی و تولید اتومبیل: جنرال موتورز ناگزیر بود برای تغییر سریع مدل‌های اتومبیل، سیستم تولید خود را تا حدودی منعطف کند. در جنرال موتورز - برخلاف فورد - ابزارها و ماشین‌هایی به کار می‌رفت که با اندکی تغییر می‌توانستند در جهت تولید قطعات مدل‌های جدید مورد استفاده قرار گیرند. به علاوه هر یک از کارخانه‌های جنرال موتورز تا حدودی استقلال عمل داشتند و مدیران آن می‌توانستند پروسه تولید را خودشان سازمان بدهند. این استقلال عمل کار تغییر مدل‌ها و در نظر گرفتن سلیقه‌های مصرف‌کنندگان در محل‌های مختلف را ساده‌تر می‌کرد. هم‌چنین جنرال موتورز دستگاه محاسباتی و حساب‌رسی پیشرفته‌ای به وجود آورد. مجموعه این ابتکارات باعث شد که این کمپانی با سرعت و انعطاف بسیار بیشتری نسبت به نیازهای مشتریان و تغییر شرایط بازار واکنش نشان

دهد. این موضوع را می‌توان با یک مثال روشن کرد: در حالی که در سال ۱۹۲۷ کمپانی فورد به خاطر تغییر خط تولید از مدل T به مدل A ۶ ماه تعطیل شد؛ جنرال موتورز در همان سال با خواباندن کارخانه فقط به مدت سه هفته، موفق شد به جای شورولت‌های ۴ سیلندر، شورولت ۶ سیلندر تولید کند (اشتال من، ص ۴۲).

یکی از محدودیت‌های بزرگ سیستم فورد - و هم‌چنین جنرال موتورز - این است که از خلاقیت کارگران نمی‌تواند استفاده کند. تولید انبوه فوردیستی کارگر را هم‌چون یک عامل مزاحم و مخل تلقی می‌کند که تنها از سر ناچار می‌باید از آن استفاده کرد. این طرز تلقی و سازمان‌دهی متناسب با آن، طبیعتاً مخالفت و نارضایتی کارگران را برمی‌انگیزد. از جمله نمونه‌های این مخالفت‌ها، مقاومت‌های منفی کارگران در اواخر دهه ۶۰ و اوایل دهه ۷۰ علیه سیستم تولید تودوار فوردیستی در ایالات متحده و آلمان غربی بود (براورمن، ص ص ۳۶-۳۵ + مات هوفر، ص ص ۲۷-۲۲ + پلر-پتر، ص ۲۰).

ج- سیستم "تولید کم‌هزینه"

"تولید کم‌هزینه"^(۹) به سیستمی از مدیریت و سازمان‌دهی تولید گفته می‌شود که اساساً در صنعت اتومبیل‌سازی ژاپن پیاده شد. کمپانی اتومبیل توپوتا و به‌خصوص یکی از مدیران آن به نام تایچی اونو (Taiichi Ohno) به‌عنوان اولین مبتکران این سیستم مدیریت محسوب می‌شوند. به همین جهت آن را "تویوتایسم" نیز می‌نامند. در سال‌های ۱۹۸۰ پژوهش‌هایی درباره روش‌های مدیریت و سازمان‌دهی کار در کارخانه‌های اتومبیل‌سازی ژاپن به زبان انگلیسی منتشر شد (نگاه شود به منابع معرفی شده در کوجان و سایرین، ص ۳). این تحقیقات تا اندازه‌ای توجه برخی از محققین و مدیران آمریکایی و اروپایی را به "تویوتایسم" جلب کرد. چند سال بعد - در سال ۱۹۹۰ - نتایج تحقیقات "انستیتوی تکنولوژی ماساچوست" (MIT) در کتاب "ماشینی که جهان را تغییر داد"^(۱۰) منتشر شد. از آن پس "تولید کم‌هزینه" تا

۹- عبارت "تولید کم‌هزینه" به‌عنوان معادل "Lean Production" در زبان انگلیسی و "schlanke Produktion" در آلمانی انتخاب شده است. ترجمه تحت‌اللفظی "Lean Production"، "تولید لاغر" می‌باشد. اما از آن‌جا که عبارت اخیر در زبان فارسی نامأنوس و نارساست، به نظر می‌رسد "تولید کم‌هزینه" ترجمه مناسب‌تری باشد.

۱۰- نام اصلی کتاب "The Machine that changed the World" اثر ژواک، حوزنر و روس است. در متن، من به ترجمه آلمانی این اثر که در سال ۱۹۹۲ تحت عنوان "انقلاب دوم در صنعت

مدت‌ها به یکی از مهم‌ترین و جذاب‌ترین موضوعات اقتصادی و اقتصاد صنعتی در غرب تبدیل شد. پژوهش‌گران بورژوازی MIT با مقایسه کارخانه‌های اتومبیل‌سازی ژاپن با کارخانه‌های آمریکایی و اروپایی - و به ویژه با مقایسه تویوتا و جنرال موتورز - به این نتیجه رسیدند که "تولید کم‌هزینه" مخارج تولید را به شدت پایین می‌آورد. به نحوی که با کاستن این روش می‌شود تعداد شاغلین مؤسسه و نیز مساحت لازم برای تولید و سرمایه مورد نیاز برای وسایل کار را به نصف رساند. زمان لازم برای طرح‌ریزی یک مدل جدید اتومبیل را به یک دوم تقلیل داد و در بخش اعظم امور مربوط به انبارداری صرفه‌جویی نمود. آنان همچنین اعلام نمودند که به کمک این روش می‌توان خطاهای تولیدی را به شدت پایین آورد و انعطاف در تولید انواع اتومبیل را افزایش داد (وُماک و سایرین، ص ۹۱).

آنچه موجب جلب توجه فزاینده کارشناسان و مدیران اروپایی و آمریکایی به "تولید کم‌هزینه" در ژاپن شد، موفقیت‌های چشم‌گیر و جهش‌وار صنعت اتومبیل‌سازی این کشور در طول مدت کوتاهی بود. ۸ سال پس از جنگ جهانی دوم - یعنی در سال ۱۹۵۲ - کارخانه‌های ژاپنی روی هم رفته تنها ۵۰ هزار دستگاه اتومبیل تولید می‌کردند. این رقم در سال ۱۹۶۰ ده برابر شد و در سال ۱۹۷۰ به حدود ۵ میلیون دستگاه رسید. در ۱۹۸۰ مؤسسات ژاپنی حدود ۱۱ میلیون دستگاه اتومبیل می‌ساختند. بدین ترتیب ژاپن به بزرگ‌ترین کشور سازنده اتومبیل تبدیل شد (برگرن، ص ۳۰). به موازات این امر، کمپانی تویوتا نیز رشد بی‌سابقه‌ای کرد. تویوتا که در سال ۱۹۴۵ تنها ۳۲۷۵ دستگاه اتومبیل تولید می‌نمود، رقم تولیدات خود را در ۱۹۷۰ به ۸۴۷۸۳۰ دستگاه رساند (تولی‌دی و زایت‌لین، ص ۱۸۰). در سال ۱۹۹۱ تعداد تقریبی شاغلین، اتومبیل‌های تولید شده، میزان فروش و سود تویوتا در مقایسه با بزرگ‌ترین کارخانه اتومبیل‌سازی اروپا، یعنی فولکس‌واگن (VW)، به شرح زیر بود: (۱۱)

تعداد شاغلین	اتومبیل‌های تولید شده	فروش سالانه	سود سالانه
تویوتا ۷۰۰۰۰	۴/۵ میلیون	۱۳۰ میلیارد مارک	۵ میلیارد مارک
VW ۲۶۰۰۰۰	۳/۵ میلیون	۷۶ میلیارد مارک	۱ میلیارد مارک

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌کنیم، تویوتا موفق شد با تعداد شاغلین به مراتب

کم‌تری از فولکس‌واگن، ۴ برابر بیش از کمبانی مذکور سود ببرد.

اکنون ببینیم پیشرفت‌های مذکور چگونه و به یاری چه شیوه‌هایی میسر شدند. در سال‌های پس از جنگ جهانی دوم صنعت اتومبیل‌سازی ژاپن در وضعیت اقتصادی وخیمی بود. اگر تولید انبوه اتومبیل در اوایل قرن بیستم در ایالات متحده، می‌توانست بر منابع مالی، نیروی کار و بازار فروش گسترده‌ای تکیه کند، در ژاپن کارخانه‌های اتومبیل‌سازی با موانع بسیاری روبه‌رو بودند: بازار فروش اتومبیل بسیار محدودتر از بازار ایالات متحده بود؛ منابع مالی کشور در جنگ تحلیل رفته بود و سطح تکنولوژی بسیار پایین‌تر از کشورهای پیشرفته سرمایه‌داری بود؛ در ژاپن برخلاف ایالات متحده جمعیت بزرگی از کارگران مهاجر وجود نداشت که بتوان آن‌ها را بی‌مهاپا به کار کشید؛ و بالاخره در مقابل کارخانه‌های اتومبیل‌سازی ژاپن رقبای غول‌پیکر و قدرت‌مند جهانی قرار داشتند (برگرن، صص ۲۲-۳۱ + وُماک و سایرین، صص ۵۵-۵۴). تمامی این دشواری‌ها سرمایه‌داران و مدیران ژاپنی را وامی‌داشت به شدیدترین وجهی صرفه‌جویانه عمل کنند و در روش‌های تولید توده‌وار آمریکایی تغییراتی بدهند. این امر پایه مادی و تاریخی معمول داشتن "تولید کم‌هزینه" بود.

تا آن‌جا که به بحث ما مربوط می‌شود، مهم‌ترین تفاوت "تولید کم‌هزینه" نسبت به "فوردیسم" در جایگاه نیروی کار در پروسه تولید و شیوه نگرش به کارگران است. اگر فوردیسم کارگر را تنها به‌عنوان "خادم ماشین" تلقی می‌کند و هیچ وظیفه‌ای به جز حفظ "وحدت عینی ماشین‌ها" برایش فائل نیست، "تولید کم‌هزینه" درصدد به کار گرفتن مکانیزم‌هایی است که کارگران را به تلاش در جهت صرفه‌جویی در مخارج تولید و افزایش بارآوری کار وادارد. "تولید کم‌هزینه" حتی بخشی از وظیفه کنترل بر کار را به دوش خود کارگران می‌اندازد و درعین‌حال اشکال ظریف‌تر و پیچیده‌تری از کنترل بر نیروی کار را فراهم می‌آورد.

برجسته‌ترین عنصر "تولید کم‌هزینه" در سازمان‌دهی پروسه کار، معمول دانستن کار گروهی است. کار گروهی در دهه ۵۰ در توپوتا معمول شد و پس از آن رفته‌رفته در کارخانه‌های دیگر نیز رواج یافت. تا آن‌جا که در سال ۱۹۸۱ بنا بر تخمین بلیچر و ولس، حدود ۷۵ درصد کل کارگران فولاد کشور در گروه‌های کاری سازمان‌دهی شده بودند (الخر و ولس، صص ۱۹۴). بنا بر اطلاعات مرکز بارآوری ژاپن، در سال ۱۹۸۸ در بیش از ۸۳ درصد کارخانه‌های بزرگ کشور گروه‌های کاری وجود داشت (لانگ و تایشموکر، صص ۶۸).

در کار گروهی - چه در عرصه تولید و چه در بخش اداری - کارکنان در گروه‌های کوچکی جا داده می‌شوند. اعضای هر گروه معمولاً بین ۸ تا ۱۰ تن هستند. هر گروه مسئول انجام بخشی از پروسه تولید می‌شود. وظایف گروه و میزان فعالیت آن را مدیریت تعیین می‌کند. گروه‌های کاری علاوه بر کارهای جاری، کیفیت کالاها در بخش مربوط به خودشان را کنترل می‌کنند، بر روند حرکت ماشین‌ها و آماده بودن مصالح کار نظارت می‌نمایند، درباره فعالیت‌های‌شان گزارش و صورت جلسه می‌نویسند و غیره. هر عضو گروه باید بر تمام وظایفی که در گروه انجام می‌شود، مسلط باشد و از یادگیری و انجام ساده‌ترین کارها تا امور فنی و پیچیده ابایی نداشته باشد. به عنوان مثال هر کس باید قادر باشد از تمیز کردن ماشین‌ها و تعمیرات دستگاه‌ها گرفته تا آزمایش کیفیت کالاها و سفارش مواد مورد نیاز گروه را انجام دهد (مehوش نظری، ص ۳ + لخر و ولس، ص ۱۹۴ + Ifaa، ص ۲۸-۲۷ + برگمان، ص ۴۰). این امر در عین حال سبب می‌شود که وظایف چرخشی بشود و اگر فرضاً یکی از اعضای گروه غایب بود، کار او بر بقیه اعضا، سرشکن گردد. بدین ترتیب از یک سو در اثر بیماری و غیبت کارگران به تولید یا تحقق ارزش اضافه لطمه‌ای وارد نمی‌شود و از طرف دیگر برخی از وظایفی که قبلاً در حاشیه تولید صورت می‌گرفت، به دوش گروه‌های کاری می‌افتد و از این بابت نیز هزینه‌های مؤسسه پایین می‌آید.

هر گروهی دارای یک رئیس است. رئیس گروه که معمولاً از طرف مدیریت منصوب می‌شود، دارای اختیارات زیادی است. ارزیابی اواز اعضای گروه، تأثیر بزرگی بر ترقی شغلی آنها دارد. هر گروه معمولاً دو هفته یک‌بار جلسه دارد. جلسات اغلب پس از ساعات کار و بدون پرداخت دستمزد به اعضا، برگزار می‌شود. در این نشست‌ها معمولاً درباره موضوعاتی نظیر بهبود سازمان‌دهی کار، بالا بردن کیفیت کالاها و اقداماتی برای صرفه‌جویی در هزینه‌ها بحث می‌شود. مسائلی چون بهبود شرایط کار (شدت و آهنگ کار، ایمنی و بهداشت محیط کار و غیره) به ندرت مورد گفتگو قرار می‌گیرد. بدین ترتیب کار گروهی اساساً وسیله‌ای است برای افزایش بارآوری کار و اثبات سرمایه.

اعضای گروه موظفند در جلسات برای بهبود روند تولید پیشنهاداتی بدهند. پیشنهادات آنها نیز معمولاً منجر به صرفه‌جویی در هزینه تولید، کاهش مشاغل و در نتیجه افزایش یکبارگی در سطح جامعه و بالا رفتن کیفیت کالاها می‌شود. به‌عنوان مثال در توپونا اهمیت بسیاری به آن دسته از پیشنهادات کارگران داده می‌شود که در جهت بالا بردن شدت کار

هستند (برگرن، ص ۳۷). به علاوه مسئله بالا بردن اخلاق کار و حذف "پرستل ژانسد" در توپوتا در صدر اولویت‌های مدیریت قرار دارد. یکی از طرف‌داران توپوتایسم به نام شمیزو (Shmizu) در این باره می‌نویسد: برای توپوتا احترام گذاشتن به شأن انسان بدین معنی است که انسان‌های بی‌ارزش و مزاحم که نبودن‌شان بهتر است، از جمع شاعلیین حذف شوند و در تمام افراد احساسی تعلق داشتن [به مؤسسه] زنده شود. احساسی که توأم با این آگاهی است که آن‌ها قادرند به نیروی خودشان محیط کار را بهبود بخشند (به نقل از: IfaA، ص ص ۱۵۲-۱۵۱).

کار گروهی در عین حال فشار اخلاقی و روانی شدیدی به هر یک از اعضای گروه وارد می‌آورد و آنان را به رقابت با یک‌دیگر در جهت بهبود تولید وامی‌دارد. از یک سو در صورت غیبت یا کم‌کاری هر کس، سایرین باید جور او را بکشند و این امر باعث تضاد منافع بین کارگران می‌شود. فضایی به وجود می‌آید که هم هر یک از اعضای تحت فشار روحی قرار می‌گیرند که مبادا به دلیل "کم‌کاری" به همکاران خود و به موقعیت کل گروه صدمه بزنند، و هم هر کارگر سایر اعضای را زیر نظر می‌گیرد و در صورت مشاهده "سهل‌انگاری"، به همکارانش تذکر می‌دهد. از طرف دیگر از آن‌جا که ارزیابی رئیس گروه درباره هر یک از اعضای تقی مهمی در ترقی شغلی او دارد، هر کارگر ناگزیر می‌شود با همکاران خود به رقابت بپردازد تا نظر رئیس گروه را به خود جلب نماید (مقایسه شود با نظری، ص ۱۷ + اچیو، ص ۲۰ + برگرن، ص ۴۱).

بدین ترتیب "تولید کم‌هزینه" پیش‌فرض "مدیریت علمی" تیلور را مبنی بر این که اگر کارگران به طور گروهی کار کنند، بازده‌شان به اندازه تنبلی‌ترین آنان پایین می‌آید، کنار می‌گذارد و حتی از کار گروهی کارگران هم چون وسیله‌ای برای افزایش شدت و بارآوری کار بهره می‌برد. در عین حال "تولید کم‌هزینه" اعترافی است به نقش کلیدی انسان‌ها در روند تولید. اگر "فوردیسم" کارگر را عنصری مزاحم تلقی می‌کرد که حتی الامکان باید از پروسه تولید حذف شود و ماشین جای او را بگیرد، "توپوتایسم" ناچار است به خلاقیت و همکاری فعال کارگران اهمیت بدهد.

یکی از وظایفی که در سیستم "تولید کم‌هزینه" به گروه‌های کاری محول می‌شود، کنترل کیفیت کالاهاست. در تولید انبوه فوردیستی معمولاً وظیفه کنترل محصولات به عهده عده خاصی است. کارگرانی که در کنار تسمه نقاله کار می‌کنند، حق ندارند در صورت مشاهده

اشتباهی، تسمه نقاله را از حرکت بازدارند. بدین ترتیب قطعه‌ای که دارای خطای تولیدی است، تازه در پایان خط تولید بازرسی شده و به قسمت تعمیرات فرستاده می‌شود. در نتیجه در فاصله‌ای که قطعه مذکور به آخر خط می‌رسد و خطایش کشف می‌شود، قطعات دیگری که پس از آن می‌آیند نیز احتمالاً دارای خطای مشابهی هستند. اما در توپوتا و بسیاری از کارخانه‌هایی که سیستم تولید کم‌هزینه^{۱۲} در آن‌ها معمول است، کارگرانی که در کنار تسمه نقاله کار می‌کنند نیز مسئول کنترل محصولات هستند. آنان به محض دیدن هر اشتباهی حق دارند باند را متوقف کنند. سپس کل گروه موظف است خطای مذکور را تا منشاء اصلی‌اش دنبال نموده و چاره‌ای بیاندیشد که آن خطا دیگر هرگز پیش نیاید. بدین ترتیب با انداختن وظیفه کنترل به دوش همه کارگران، در هزینه تعمیر نهایی کالاها صرفه‌جویی می‌شود (ووماک و سایرین، ص ۶۲ + اونو، ص ۴۲). در عین حال از آن‌جا که خطاها به دقت تجزیه و تحلیل می‌شوند، در بلندمدت از میزان خطاهای تولیدی نیز به شدت کاسته می‌شود؛ به طوری که امروزه در توپوتا تقریباً هیچ زمانی تسمه‌های نقاله از حرکت باز نمی‌ایستند (ووماک و سایرین، ص ۶۲) (۱۲)

وابسته نمودن کارگران به مؤسسه

تا آن‌جا که به مسئله تابعیت کار به سرمایه باز می‌گردد، هر سیستم مدیریت و سازمان‌دهی تولید سرمایه‌دارانه آمیزه‌ای از دو جنبه است:

۱- مجموعه شرایط عینی در مؤسسه که کارگر را مجبور به پذیرفتن نظم درون کارخانه و انجام وظیفه معینی می‌نماید. از جمله این شرایط عبارتند از: تقسیم کار درون مؤسسه، چگونگی سازمان‌دهی تولید، نحوه کار با وسایل تولید، مقرراتی که به حفظ انضباط کارخانه مربوط می‌شوند و قواعد مربوط به شرایط کار (زمان‌های تنفس، این‌که هر کارگر با چه کسانی کار کند و غیره).

۱۲- تولید کم‌هزینه^{۱۲} علاوه بر نکاتی که تا به حال ذکر شد، مجموعه‌ای از تدابیر را برای صرفه‌جویی در مواد خام، هزینه‌های انبارداری، صرفه‌جویی در زمان طراحی اتومبیل و غیره در بر می‌گیرد. اما از آن‌جا که قصد من در این‌جا تأکید بر مسئله تابعیت ساختاری کار به سرمایه است، برای جلوگیری از طولانی‌تر شدن مقاله، از توضیح آن نکات خودداری می‌نمایم. برای آشنایی با تدابیر مذکور رجوع کنید به آثار ووماک و سایرین + اونو + برگرن.

۲- عنصر ایدئولوژیک و فرهنگی برای "تربیت" کارگران به گونه‌ای که واقعیت بردگی خود را تحت آن سیستم بپذیرند و حتی با انگیزه بیشتری فعالیت کنند. تبلیغ "ارزش‌های" سرمایه‌دارانه در محیط کار، دامن زدن به رقابت بین کارگران، تشویق "ز رنگ‌ها" و تنبیه "بی‌عرضه‌ها"، انتخاب "کارگر نمونه" که در ایران سابقه نسبتاً طولانی دارد، همگی در خدمت آمادگی کارگران برای قبول فرمان‌روایی سرمایه در محیط کار است.

در تیلوریسم و فوردریسم جنبه اول برجستگی خاصی دارد و عنصر ایدئولوژیک و فرهنگی نقش نسبتاً کوچکی ایفاء می‌نماید. سیستم‌های مذکور می‌کوشند در وهله اول از طریق اجبار و کنترل همه‌جانبه‌تر بر کارگران، واداشتن کارگران به انجام هر چه کوچک‌تری از کار و محدود کردن وظایف آنان به انجام دستورات بالادستان، بارآوری کار را بالا ببرند. عنصر ایدئولوژیک در "مدیریت علمی" و فوردریسم اساساً در پرداخت دستمزدهای نسبتاً بالا، سیستم جریمه‌ها و هم‌چنین تبلیغ عام ارزش‌های سرمایه‌دارانه رخ می‌نماید. اما در "تولید کم‌هزینه" عنصر ایدئولوژیک و فرهنگی مکان برجسته‌تری دارد. این سیستم که قصد دارد مهارت‌ها و خلاقیت‌های کارگران را در خدمت صرفه‌جویی در تولید و بهبود کیفیت کالاها به کار گیرد، نیازمند همکاری فعالانه کارگران است. در "تویوتا‌یسم" وابسته نمودن ذهنی و عینی کارگران به مؤسسه‌ای که در آن شاغل هستند، به بخشی از ساختار سازمان‌دهی کار تبدیل می‌شود. برای این منظور تدابیر ویژه‌ای در سیستم کارآموزی، محاسبه سابقه کار، دستمزدها و غیره صورت می‌گیرد که وابستگی مذکور را تقویت می‌کند. برای آن‌که تصویر درست‌تری از بردگی مدرن کار تحت سیستم "تولید کم‌هزینه" به دست آوریم، لازم است نگاهی به تدابیر مذکور بیاندازیم:

* ترقی شغلی کارگران تا حدود زیادی بستگی به نظر رؤسای آنان دارد. از جمله مهم‌ترین معیارهای رؤسا برای ارزیابی هر کارگر نیز اینست که تا چه حد فعالانه در جلسات گروه کاری شرکت می‌کند، چه پیشنهاداتی برای بهبود تولید می‌دهد، چقدر غیبت دارد و تا چه اندازه حاضر است اضافه کاری نماید و به قول معروف تا چه حد "خودشیرینی" می‌کند. به طریق اولی بخش بزرگی از دستمزدها و مزایای کارگران نیز وابسته به نظر رئیس گروه کاری است.

* سابقه کار در مؤسسه: در صنایع ژاپن، سابقه کار در هر مؤسسه اهمیت بسیاری در میزان دستمزد افراد دارد. به نحوی که اگر کارگری بخواهد در مؤسسه دیگری استخدام شود،

دستمزدش به شدت پایین می‌آید. به‌عنوان مثال یک کارگر ۴۰ ساله در توپوتا دستمزد بسیار بیشتری از یک کارگر ۲۵ ساله می‌گیرد. اما اگر کارگر ۴۰ ساله قراردادش را فسخ کند و به مؤسسه دیگری برود، آن وقت سابقه خدمت او در توپوتا به حساب نمی‌آید و دستمزدش حتی کم‌تر از آن کارگر ۲۵ ساله می‌شود (ووماک و سایرین، ص ۵۹). این امر موجب می‌گردد که کارگران به مؤسسه‌ای که در آن کار می‌کنند، زنجیر شوند و به تعبیری سرنوشت‌شان بنا مقدرات مؤسسه گره بخورد.

* کارآموزی: دوره کارآموزی در ژاپن - برخلاف کشورهای چوآن آلمان - در درجه اول بر حسب نیازهای مؤسسه مربوطه برنامه‌ریزی می‌شود و آموزش عمومی جای کوچکی را در آن اشغال می‌کند. معمولاً کارگران پس از استخدام، یک دوره ۱۲ تا ۱۸ ماهه می‌بینند. در این مدت از یک سو شناخت عمومی‌ای درباره کل پروسه تولید کارخانه مربوطه به‌دست می‌آورند و از طرف دیگر مهارت‌های لازم را برای شروع کار در بخش معینی کسب می‌کنند. سپس هر کارآموز در یک گروه کاری جا داده می‌شود و در جریان کار بر وظایف مختلفی که به گروه محول شده، مسلط می‌گردد. در گام بعد از وظایف گروه‌های کاری دیگر را می‌آموزد. کارگران اغلب ناچارند پس از پایان ساعات کار نیز در کلاس‌های شبانه شرکت جویند (IfoA، ص ۴۳-۴۴). این نوع کارآموزی اگرچه اطلاعات مفیدی درباره پروسه تولید مؤسسه در اختیار کارگران می‌گذارد، اما در عین حال آنان را به مؤسسه وابسته می‌کند. چرا که بخش بزرگی از دانستنی‌های کارآموزان، مربوط به یک کارخانه خاص است و ممکن است در کارخانه دیگری چندان مورد استفاده نباشد (لنجر و ولس، ص ۱۶۷-۱۶۶).

* رؤسای هر گروه در عین حال مسئولیت ادا نمودن اعضای گروه را در فعالیت مؤسسه نیز به‌عهده دارند. آنان موظفند با هریک از اعضای گروه‌شان رابطه عاطفی و صمیمانه برقرار نمایند و بدین وسیله اخلاق کار را به اعضا بیابالابیرند (مقایسه شود با برگمان، ص ۳۸). به‌علاوه کارگران در ژاپن وقت نسبتاً زیادی را با رؤسای‌شان و در محیط مؤسسه می‌گذرانند. میانگین اضافه کاری در ژاپن بالاتر از اروپاست. هم‌چنین پس از پایان زمان کار، از کارگران انتظار می‌رود بسیاری از مواقع در مؤسسه بمانند تا به‌عنوان مثال در جلسات گروه کاری، گروه‌های درون کارخانه و یا دوره‌های فنی شبانه شرکت نمایند.

* در تولید کم‌هزینه تبلیغ ایندولوژیک از طریق معمول داشتن شکل ویژه‌ای از کار گروهی، به امری هدف‌مند مبدل می‌گردد. به اعضای گروه دائماً و از راه‌های مختلف القاء

می‌شود که مصالح خودشان را یا منافع مؤسسه یکی بدانند و با دل و جان در جهت بهبود روند تولید بکوشند.

نظام سلسله‌مراتبی

طرف‌داران "تولید کم‌هزینه" ادعا می‌کنند که کارگران در این سیستم اختیارات زیادی دارند و حتی می‌توانند در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند. اما در واقع دامنه اختیارات شاغلین بسیار محدود است و تمام تصمیم‌گیری‌های مهم بدون استثناء از طرف مدیریت اتخاذ می‌شود. در نوبتاً بسیاری از کارها یک‌نواخت و ملال‌آور است و زمان چرخه کارها و مدت کارآموزی در هر قسمت کوتاه می‌باشد. در آن‌جا نیز اندازه‌گیری زمان لازم برای هر کار، حذف "حرکات زائد" و تعیین چگونگی انجام دادن کارها، از جانب مدیریت صورت می‌گیرد (برگرن، ص ۳۶). وضعیت مشابهی در شعبه‌های کمپانی‌های ژاپنی در کشورهای دیگر جهان نیز وجود دارد. در این شعبه‌ها معمولاً اعمالی که هر کارگر باید در طول روز انجام دهد، محدودتر از کارخانه‌های دیگر است. شدت کار و اضافه کاری نیز بیشتر است (HBS/IGM، ص ۴۶).

حال ببینیم نظام سلسله‌مراتبی در "تولید کم‌هزینه" به چه شکلی است. به‌طور شماتیک می‌توان سطوح سلسله‌مراتبی زیر را در مؤسسه‌ای که در آن سیستم "تولید کم‌هزینه" معمول است، تشخیص داد:

- مدیران بلندپایه که اداره مؤسسه را به‌عهده دارند. آن‌ها خط و منی عمومی مؤسسه و خطوط پایه‌ای سازمان‌دهی کار و تولید را تعیین می‌کنند.

- مدیران لایه‌های متوسط و پایینی که وظایفی چون هم‌آهنگی بین بخش‌های مختلف و گروه‌های کاری، آموزش رؤسای گروه‌ها و سازمان‌دهی مواد و مصالح مورد نیاز مؤسسه را به‌عهده دارند.

- رؤسای گروه‌های کاری که سازمان‌دهندگان اصلی گروه‌ها هستند و قبلاً نکاتی درباره‌شان ذکر شده است.

- اعضای گروه‌های کاری که در استخدام دائم مؤسسه هستند و به‌طور تمام وقت کار می‌کنند.

- و بالاخره در پایین‌ترین سطح کارگرانی قرار می‌گیرند که به‌طور موقت یا نیمه وقت در

مؤسسه کار می‌کنند. اینان کم‌تر از همه امنیت شغلی دارند و معمولاً حتی حق عضویت در اتحادیه‌ها را در دسترس ندارند. آنان برحسب قاعده همواره در پایین‌ترین سطح باقی می‌مانند و به عنوان کارگر رسمی و دائمی به استخدام مؤسسه در نمی‌آیند. بخش بزرگی از این کارگران را زنان تشکیل می‌دهند اما مقایسه شود با بویکه و لخر، جنس "۲۰ + ۱۱۸۸، ص ۸۹، لانگ و تاینس موثر، ص ۶۶).

بنابراین در تولید کم‌هزینه نیز نظام سلسله مراتبی وجود دارد و اصولاً نمی‌تواند چنین نباشد؛ چرا که همان‌گونه که در فصل اول دیدیم، نظام سلسله‌مراتبی جزو ملزومات حاکمیت سرمایه بر کار است. در هر سیستم مدیریت سرمایه‌دارانه از جمله در "تولید کم‌هزینه" این حاکمیت سرمایه و نظام سلسله‌مراتبی متناسب با آن حفظ و حراست می‌شود.



"تولید کم‌هزینه" به هیچ وجه بردگی کار را از میان بر نمی‌دارد، بلکه به آن شکل ظریف‌تر، پیچیده‌تر و همه‌جانبه‌تری می‌دهد. کارگروهی در سیستم "تولید کم‌هزینه" کارگران را از انزوا در نمی‌آورد، بلکه گروه‌های کوچک کارگران را از یک‌دیگر جدا و منزوی می‌کند و در درون هر گروه فشار بر اعضا را افزایش می‌دهد، به جای آگاهی طبقاتی، نوعی رقابت گروه‌های کاری مختلف را در بین کارگران دامن می‌زند. در این چارچوب رابطه کارگر با پروسه کار و محصول نیز تغییرات مهمی می‌کند: اگر در تولید انبوه قورديستی، نوده کارگران از اندرشدن معاف می‌شوند و در طول روز تنها به انجام یک کار مکانیکی و تکرار شونده وادار می‌گردند؛ در کارگروهی تسلط و آگاهی کارگر بر بخشی از پروسه تولید و فعالیت مؤسسه افزایش می‌یابد، در عین حال کارگر ناگزیر می‌شود استعدادها و تجربیاتش را در اختیار گروه کاری و کل مؤسسه بگذارد. به اومثولیت‌های بیشتری محول می‌شود. این امر که در یک جامعه آزاد و برابر و تحت شرایط اجتماعی اقتصادی از پایه و اساس متفاوتی، می‌تواند مثبت باشد، در مناسبات سرمایه‌داری، به نفع دو لبه‌ای تبدیل می‌شود: از یک سو فعالیت‌های کارگران تا انداره‌ای متنوع می‌شود و این موضوع تا حدی از ملال آوردن کار یک‌نواخت و دائماً تکرار شونده، می‌کاهد، اما از طرف دیگر کارگروهی وسیله استعمار شدیدتر کارگران و همه‌جانبه‌تر شدن ابعاد کنترل بر نیروی کار می‌گردد. به همین جهت دو تن از مقام‌های بالای اتحادیه فلز آلمان به نام‌های کلاوس لانگ و فرانتک نایش موثر، پس از بازدید از کارخانه‌های ژاپن نتیجه می‌گیرند که کارگروهی در ژاپن عبارت است از "شکلی از خود استثماری جمعی و

سازمان یافته که در آن نیازی به دستورات رسمی و کنترل بر فعالیت‌ها از بیرون از گروه وجود ندارد.^{۱۳} (لانگ و تایش مولر، ص ۶۷).

پس می‌توان نتیجه گرفت که کارگروهی در سیستم تولید کم هزینه از خودبیگانگی کار و از بین نمی‌برد، بلکه تنها در برخی جنبه‌ها شکل آن را تغییر می‌دهد. وجوه گوناگون از خودبیگانگی کارگر در سرمایه‌داری که مارکس آن‌ها را برمی‌شمارد^{۱۴}، در تولید کم هزینه نیز هم‌چنان وجود دارند. کارگر کماکان فاقد وسایل تولید باقی می‌ماند و محصول کارش نیز به او تعلق ندارد. او بر پروسه کارش مسلط نیست چرا که مدیریت چارچوب فعالیت هر گروه کاری، وظایفی که کل گروه باید انجام دهد و بازده و شدت کار آن را تعیین می‌کند. کارگر تنها در چارچوبی که مدیریت تعیین کرده، اختیار عمل بیشتری نسبت به تولید انبوه فوردیستی پیدا می‌کند؛ نازه این اختیار عمل هم قرار است فقط در خدمت بالا رفتن اخلاق کار و تلاش برای انباشت بیشتر سرمایه باشد.

در پایان این قسمت ضروری است نگاهی نیز به برخورد اتحادیه‌ها به "تویوتا‌یسم" در ژاپن بیاندازیم. یکی از دلایل مهم استقرار تولید کم هزینه در ژاپن، ضعف جنبش کارگری این کشور و نبود یک سنت قوی مبارزه‌جویانه و دخالت‌گرانه در محیط‌های کار است. تا پیش از جنگ جهانی دوم اتحادیه‌ها در ژاپن بسیار ضعیف بودند. در سال ۱۹۳۱ که اتحادیه‌ها بالاترین میزان شاغلین را در خود گرد آورده بودند، توانستند فقط ۷/۹ درصد کارگران ژاپن را متشکل نمایند (لخر و ولس، ص ۱۷۸). در آن دوره اتحادیه‌های شغلی و فراکارخانه‌ای وجود نداشتند و این تشکل‌ها محدود به کارخانه‌های منفرد می‌شدند.

در سال‌های ۴۵-۱۹۳۷ یعنی در دوره فاشیسم، اتحادیه‌های مستقل ممنوع شدند و تشکل‌های فرمایشی پدید آمدند که - هم‌چون "جبهه ملی کار" آلمان در دوره نازی‌ها - علاوه بر شاغلین، مدیران را نیز در بر می‌گرفتند (برگمان، ص ۶۱ + بوبکه و لخر، ص ۴۵). در سال‌های اول پس از جنگ جهانی دوم - همگام با روند اصلاحات سیاسی در بسیاری از کشورهای جهان - جنبش کارگری ژاپن نیز دستاوردهایی داشت؛ حق تشکل و اعتصاب در قانون اساسی قید شد، امنیت شغلی برای همه کسانی که کار تمام وقت داشتند تضمین شد؛ ساعات کار کاهش یافت و اتحادیه‌های فراکارخانه‌ای پدید آمدند. مهم‌ترین این تشکل‌ها

اتحادیه ملی کارگران اتومبیل‌سازی بود. این اتحادیه در سال ۱۹۴۷ تأسیس شد و تشکیل‌های کارخانه‌ای در نیسان و تویوتا نقش برجسته‌ای در آن داشتند. اما در اوایل دهه ۱۹۵۰ کارفرمایان مبارزه همه‌جانبه‌ای را علیه اتحادیه‌ها در صنعت اتومبیل‌سازی آغاز کردند. مهم‌ترین هدف کارفرمایان جلوگیری از رشد جنبش اتحادیه‌ای و به تمکین و داشتن اتحادیه‌ها در سطح کارخانه‌ها بود. این درگیری‌ها که با اعتصابات کارگری همراه بود، به شکست اتحادیه‌ها انجامید. برجسته‌ترین مبارزات آن دوره عبارت بودند از: اعتصابات سال ۱۹۵۰ در تویوتا و هیلتاچی و اعتصاب ۱۹۵۳ در نیسان که به درهم‌شکسته شدن اتحادیه در آن کارخانه انجامید (دویچمان، ص ۲۲۴).

پس از ناکامی‌های مزبور، موجی از تعرض کارفرمایان و اخراج کارگران مبارز پدید آمد. بسیاری از تشکلهای کارگری از بین رفتند. اتحادیه‌هایی نیز که باقی ماندند، هر چه بیشتر به سازش با کارفرمایان کشیده شدند. از آن به بعد اتحادیه‌ها تصمیم‌گیری درباره سازمان‌دهی تولید را تماماً به کارفرمایان و مدیران سپردند. همین امر زمینه مناسب برای اعمال سیستم تولید کم‌هزینه را پدید آورد. بدین ترتیب تولید کم‌هزینه با از میدان به در کردن اتحادیه‌های نسبتاً مبارز و در پی شکست‌های بی‌پای کارگران نشو و نما یافت و به نوبه خود نقش به‌سزایی در تضعیف مبارزات کارگری داشت.

فصل سوم: چند ویژگی سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم

پیش از آن‌که نکاتی را درباره سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم مطرح کنم، تذکر یک نکته مهم ضروریست: نظام سرمایه‌داری یک کلیت جهانی، درهم تنیده و به هم پیوسته است. تمام اجزاء آن در پیوند با یکدیگر معنی می‌دهند و همگی در جهت کسب ارزش اضافه و انباشت هر چه بیشتر سرمایه قرار دارند. دگرگونی در سازمان‌دهی کار و تولید نیز تنها با نبرد همه‌جانبه با نظام سرمایه‌داری در عرصه‌های گوناگون اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ایدئولوژیک میراست و در این بستر باید در نظر گرفته شود. برای این‌که تصویری از دامنه گسترده تحولات لازم برای بنای سوسیالیسم داشته باشیم، به چند جنبه مهم اشاره می‌کنم:

• سرمایه یک رابطه اجتماعی جهانی است و بیروزی نهایی بر آن نیز تنها می‌تواند امری جهانی باشد. دولت کارگری برآمده از انقلاب در یک کشور، تنها با این خطر روبه‌رو نیست که بورژوازی داخلی و جهانی علیه آن متحد می‌شوند و با تمام قدرت می‌کوشند آن را نابود

سازند. مسئله بسیار فراتر از آن است. کارگرانی که به صورت دولت متحد شده‌اند، دائماً با خطر بازگشت مناسبات سرمایه‌داری در جامعه رویه‌رویند؛ تقسیم کار اجتماعی به ارت رسیده از نظام گذشته، شبکه‌های متعددی که جامعه را با سرمایه جهانی پیوند می‌دهند، نظام سلسله‌مراتبی و تقسیم کار در مراکز تولیدی، توزیعی و خدماتی، این واقعیت که نمی‌توان پول و مبادله را با یک ضربت از میان برداشت، عادات، فرهنگ و ارزش‌های سرمایه‌دارانه و غیره و غیره. همه این عوامل باعث می‌شوند که سوسیالیسم به‌عنوان یک نظام برگشت‌ناپذیر، فقط در عرصه جهانی امکان تحقق داشته باشد (مقایسه شود با مزاروش، جلد اول، ص ص ۲۱۶-۱۹۷).

* کارگران برای آن‌که بتوانند نظام سلسله‌مراتبی را در محیط‌های کار از میان ببرند و بر سرنوشت خویش حاکم شوند، باید قدرت سیاسی را تسخیر کنند.^(۱۴) طبقه کارگر ناگزیر است کل دستگاه دولتی بورژوازی را به همراه نهادهای اداری و قضایی، ارتش، پلیس و پارلمان آن درهم شکسته و نظام سیاسی نوینی بر پایه تشکلهای منتخب و خودگردان کارگران و هیئت‌ستان پدید آورد. نظامی که در آن وسیع‌ترین آزادی‌های سیاسی تضمین شود.

* مدیریت کارگری در مراکز تولیدی، توزیعی و خدماتی به معنای اداره خودمختار و ناهم‌آهنگ مؤسسات به دست کارگران آن‌ها نیست. مدیریت کارگری مستلزم هم‌آهنگی واحدهای مختلف و برنامه‌ریزی دموکراتیک اقتصاد است. بدون چنین برنامه‌ای، رقابت بین مؤسسات جداگانه، ورشکستگی کوچک‌ترها و تسلط مناسبات بازار بر روابط آن‌ها اجتناب‌ناپذیر است. برنامه‌ریزی سوسیالیستی اقتصاد با برنامه‌ریزی بوروکراتیک در شوروی سابق از اساس متفاوت می‌باشد. اگر در برنامه‌ریزی مدل شوروی، نهادهای دولتی بر فراز سر کارگران و علیه آنان جهت‌گیری‌های اقتصاد را تعیین می‌کردند، در برنامه‌ریزی سوسیالیستی

۱۴- تجربه فعالیت شوراهای کارگری ایران پس از انقلاب به خوبی نشان می‌دهد که این‌گونه تشکلهای کارگری در کارخانه‌های جداگانه قادر نیستند قدرت خویشی را حفظ کنند. همان‌طوری که می‌دانیم جمهوری اسلامی - به همراه گارفرمایان و مدیران زخم‌خورده - از طریق سرکوب‌های مستقیم (استقرار نیروهای نظامی در کارخانه‌ها، اخراج، حبس و اعدام فعالین کارگری و...) و غیرمستقیم (جلوگیری از دادن اعتبارات، مواد خام و...) به کارخانه‌هایی که در دست شوراهای بودند) شوراهای را تضعیف نموده و در نهایت از میان برداشت (مقایسه شود با بیان، ص ص ۱۵۶ به بعد).

باید نمایندگان منتخب کارگران در سطوح محلی، منطقه‌ای، رشته‌های تولیدی و در سراسر کشور، نقش تصمیم‌گیرنده و کلیدی داشته باشند. این برنامه باید با در نظر گرفتن نیازهای کارگران و سایر اقشار جامعه در بخش‌های مختلف و همچنین خواسته‌های تشکلی‌های مصرف‌کنندگان تعیین شود و چنان منطقی باشد که امکان مداخله و تصحیح آن توسط توده کارگران را فراهم آورد. به قول هوگ اسکاتلون، یکی از فعالین کمین کنترل کارگری در انگلستان در دهه ۱۹۶۰: "کارگران اگر واقعاً بحث نکنند و خودشان نتوانند در تدوین برنامه مرکزی مشارکت نمایند و نیز اگر امکان نداشته باشند به محض این‌که شرایط و نیازها عوض شدند، برنامه را تغییر شکل دهند یا دگرگون کنند، باز هم آنها حتی در صورت تحقق کامل کنترل کارگری در مؤسسات صنعتی، تنها مجریان منفعلی باقی می‌مانند." (اسکاتلون، ص ۲۰۹)

* "جامعه تولیدکنندگان آزاد و برابر" احتیاج به فرهنگ و ارزش‌های نوینی دارد. فرهنگی که احترام به آزادی‌ها و نیازهای فردی را با رعایت منافع جمع در هم آمیزد؛ و دخالت‌گری توده مردم، خرد و مشارکت جمعی را تشویق و تقویت کند. یکی از جنبه‌های مهم این موضوع، سیستم آموزشی است. در این سیستم کودکان باید هم‌چون افرادی مستقل، آزاداندیش و جمع‌گرا پرورش یابند؛ استعدادها و علایق هر دانش‌آموز به سرعت شناخته و پرورش شوند و بالاخره ترکیبی از کار مولد و آموزش و پرورش به وجود آید. ترکیبی که موجب می‌شود جوانان در مدارس و آموزشگاه‌ها با مبانی تکنولوژی مدرن آشنا گردند و آموخته‌های نظری و عملی‌شان را بهتر به کار گیرند. این امر در عین حال باعث می‌شود که آنان در محیط‌های کار نیز بر پروسه تولید احاطه بیشتری داشته باشند و آگاهانه‌تر عمل کنند.

البته به جنبه‌های فوق، می‌توان موضوعات بی‌شماری را اضافه کرد. اما از همین اشارات نیز روشن است که مسئله تسلط کارگران بر پروسه کار را باید بر بطن دگرگونی‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی در نظر گرفت. دگرگونی‌هایی که به تحقق مدیریت کارگری یاری می‌رسانند و حتی از شروط برقرار شدن آن هستند. یک نکته دیگر را نیز باید در نظر داشت: اشکال سازمان‌دهی کار سوسیالیستی و مدیریت کارگری می‌توانند با توجه به خصوصیات هر رشته اقتصادی، درجه پیچیده بودن محصول تولیدی، روحیات تولیدکنندگان و نیازهای مصرف‌کنندگان در هر منطقه و... بسیار متنوع باشند. بنابراین هیچ نسخه از پیش پیچیده شده‌ای برای ساختار تشکیلاتی و سازمانی کارخانه‌های سوسیالیستی وجود ندارد. به علاوه، همان‌گونه که در فصل دوم اشاره شد، سیستم‌های مدیریت محصول سال‌ها فعالیت عملی و

آزمایش‌های بی‌شمار است. مدیریت کارگری نیز از این قاعده مستثنی نیست. این مدیریت و شکل‌یابی نوع جدیدی از تولید، حاصل روندی طولانی از مشارکت جمعی، گسرها و پیوندها، پیش‌روی‌ها و عقب‌نشینی‌ها، موفقیت‌ها و ناکامی‌هاست. هیچ طرح از قبل تدوین شده‌ای برای آن وجود ندارد و نمی‌تواند وجود داشته باشد. خود انسان‌های آزاد و برابر باید چاره‌ای برای فعالیت مشترک‌شان بیابند. با این وجود، می‌توان و باید با تکیه بر پراتیک انقلابی طبقه کارگر جهانی و تجربیات موجود، خطوط عام موضوع را ترسیم کرد.

با این مقدمات، توجه‌تان را به چند نکته عمومی درباره سازمان‌دهی سوسیالیستی کار جلب می‌کنم:

۱- همان‌طور که پیش‌تر دیدیم، صنعت ماشینی در سرمایه‌داری تابعیت ساختاری کار به سرمایه را به نحوی سابقه‌ای افزایش می‌دهد. این امر به ویژه در تولید انبوه فوردیستی برجستگی خاصی می‌یابد. انتقاد از تابعیت کار در صنعت ماشینی معمولاً از دو زاویه صورت می‌گیرد:

الف- انتقادی که همراه با نوعی گذشته‌گرایی است. در این نوع برخورد تصویری شاعرانه از فعالیت استادکاران در دوره ماقبل سرمایه‌داری و یا کارگران ماهر در دوره مانوفاکتور ارائه می‌شود و روش‌های تولید مذکور، آشکارا یا پنهان، ستایش می‌گردد. تمرکز بحث منتقدین معمولاً بر مسئله 'مهارت زدایی' از کارگران و نه جدایی طرح‌ریزی تولید از اجرای آن است. این شیوه انتقاد نمی‌تواند برای آینده آلت‌رانیوی ارائه دهد که متناسب با تکنولوژی مدرن و صنعت ماشینی باشد.

ب- برخوردی که قصد دارد بر پایه تکنولوژی پیشرفته، تابعیت ساختاری کار را از بین ببرد. انتقادی که واقعیت تقسیم وظایف در صنایع ماشینی، کارکرد تکنولوژی و دستگاه‌های خودکار، مقتضیات تولید انبوه و غیره را می‌بیند و در عین حال در پی راه‌حل‌های عملی برای حاکم نمودن شاغلین بر سرنوشت و محیط کارشان است. نقدی که معتقد است صنعت ماشینی زمینه مادی تعویض پذیر بودن کارها و تصمیم‌گیری جمعی ده‌ها و صدها تن را فراهم می‌آورد و می‌توان و باید از این امکانات مادی حداکثر بهره را برد. به نظر من تنها شیوه برخورد اخیر می‌تواند آینده‌گرا و راه‌گشا باشد.

۲- توده کارگران در عرض یک جنم به هم زدن به توانایی‌ها و اطلاعات لازم برای به دست گرفتن تولید و توزیع دست نمی‌یابند. تقسیم کار بورژوازی و تمرکز اطلاعات و

آگاهی‌ها در دست نهاد مدیریت و متخصصین از یک سو و تنزل قابلیت‌های کارگران تا حد انجام یک کار جزئی و یک‌نواخت از طرف دیگر. موانع بزرگی هستند که به هیچ وجه نمی‌شود دست‌کم‌شان گرفت. حال اگر به عوامل فوق مقاومت سرسختانه و اخلال‌گری‌های سرمایه‌داران و خدمت‌گزاران‌شان در سطح جامعه و محیط کار، مشکلات اقتصادی و اجتماعی که معمولاً در دوره‌های حاد مبارزه طبقاتی وجود دارد و یورش‌های سرمایه جهانی به انقلاب را اضافه کنیم، متوجه می‌شویم که تسلط کارگران بر مقدرات محیط کارشان مستلزم چه روند طولانی و دشواریست.

تجربیات تاکتونی نشان می‌دهند که معمولاً کارگران در دوره‌های انقلابی - زمانی که تناسب قوا در جامعه و در محیط‌های کار به زیان مدیران و کارفرمایان تغییر می‌کند - به دخالت فعال در امور مربوط به سازمان‌دهی تولید روی می‌آورند. کارگران غالباً در ابتدا خواسته‌های نسبتاً نازلی را مطرح می‌کنند (حق استخدام و اخراج توسط تشکل‌های کارگری، برکناری مدیران و متخصصین مغفور، تنظیم نظم درونی کارخانه و...) و با حاد شدن مبارزه طبقاتی خواسته‌هایی هم‌چون تعیین مدیریت توسط کارگران و کنترل بر همه عرصه‌های تولید و توزیع را پیش می‌کشند. آن‌ها در غالب موارد ناچار می‌نموند رضایت و همکاری بخشی از مدیران و متخصصین را جلب نمایند. در طول این روند جنبش کارگری با دشواری‌ها و موانع بسیاری روبه‌رو می‌شود، به نحوی که تا به حال هیچ‌گاه مدیریت کارگری و نابودی تابعیت ساختاری کار در سطحی گسترده و به‌گونه‌ای بادوام پدید نیامده است. به همین جهت نیز ضروری است کارگران کمونیست بیش از دوره‌های انقلابی تصویر حتی‌الامکان روشنی از روند حاکمیت خودشان بر سرنواخت خویش - هم در سطح جامعه و هم به‌ویژه در محیط کار - داشته باشند. اگر فعالین کارگری از پیش تصویری از دامنه دگرگونی‌هایی که باید در عرصه اقتصاد و محیط‌های کار صورت بگیرد، دارا باشند، بی‌شک جنبش کارگری قادر خواهد بود در لحظات مناسب، پیش‌روی‌های چشم‌گیرتری بنماید.

۳- در سوسیالیسم باید نگرش به انسان‌ها در تولید و در محیط کار دگرگون شود. به جای آن‌که کارگران در خدمت انباشت سرمایه و ارزش‌افزایی باشند، باید توانایی‌ها و نیازهای آنان در مرکز توجه قرار بگیرد. هر یک از کارکنان باید قادر باشد خواسته‌ها و انتظاراتش را درباره نوع کارها، ابزارهایی که مورد استفاده قرار می‌گیرد، ایمنی و بهداشت کار، آهنگ و شدت کار، نحوه تقسیم وظایف، روابط خود با همکارانش و غیره به بحث بگذارد؛ و سپس این خواسته‌ها

با توافق جمع در طرح‌ریزی نقشه فعالیت مؤسسه در نظر گرفته شود. کار باید به نیاز طبیعی انسان‌ها تبدیل گردد. سازمان‌دهی و جو محیط کار باید به گونه‌ای باشد که همه شاغلین به آندیشیدن درباره مسائل مؤسسه‌شان ترغیب شوند و آگاهی و اعتماد به نفس کافی برای اداره آن را به دست آورند.

۴- نکته کلیدی در سازمان‌دهی سوسیالیستی کار از بین بردن جدایی طرح‌ریزی تولید از اجرای آن، نابودی تابعیت ساختاری کار و نظام سلسله‌مراتبی است. دگرگونی اقتصاد و موفقیت کل پروژه سوسیالیسم در تحلیل نهایی به امر مذکور بستگی دارد. در سرمایه‌داری، نهاد مدیریت نمودار قطعیت یافتن و جاودانه شدن تابعیت ساختاری کار است. سازمان‌دهی سوسیالیستی باید مکانیزم‌هایی از تصمیم‌گیری جمعی شاغلین را پدید آورد که وجود نهاد جداگانه‌ای بر فراز سر آنان را زائد سازد. در این باره می‌توان به چند نکته اشاره کرد:

الف - سازمان‌دهی سوسیالیستی تولید باید در جهت بخش مراکز قدرت و تصمیم‌گیری در سطح مؤسسات پیش برود. اگر در انواع مدیریت سرمایه‌دارانه، یک فرمان‌دهی مرکزی یعنی نهاد مدیریت وجود دارد که درباره مهم‌ترین امور مؤسسه تصمیم می‌گیرد؛ در سوسیالیسم باید از یک سو اختیارات کارکنان هر یک از بخش‌های مؤسسات در حوزه خودشان افزایش یافته و نهاد مرکزی مؤسسه اساساً نقش هم‌آهنگ‌کننده بخش‌ها را داشته باشد. و از سوی دیگر خود شاغلین در فعالیت آن نهاد مرکزی مداخله مستقیم بنمایند و اعضای آن را انتخاب و برکنار کنند.

ب- ابزارهای مناسب برای تصمیم‌گیری جمعی شاغلین در سازمان‌دهی کار و فعالیت عمومی مؤسسه باید به وجود بیاید. این ابزارها قاعدتاً بسیار متنوع خواهند بود. برخی از این ابزارها ممکن است برگزار نمودن مجامع عمومی در سطح بخش‌ها و کل مؤسسه، پدیداری سیستم مدرنی از گزارش‌دهی و خبررسانی درباره فعالیت مؤسسه و بخش‌های آن و همه‌پرسی در مورد مهم‌ترین امور مؤسسه باشد. در این میان شبکه‌های کامپیوتری در مؤسسات امکانات فوق‌العاده زیادی برای به دست آوردن تصویری عمومی از فعالیت مؤسسه و دخالت‌گیری کل شاغلین پدید آورده‌اند.

ج- کار گروهی - اگر با مضمون و اهداف جدیدی مورد استفاده قرار بگیرد - هم با تکنولوژی مدرن و صنایع ماتینی سازگار است و هم می‌تواند روحیه جمعی و هم‌بستگی در بین شاغلین را تقویت کند. اعضای هر گروه می‌توانند بر طبق نقشه عمومی مؤسسه که با

شرکت کل کارکنان آن تدوین می‌شود، هر یک وظایفی را به عهده بگیرند. وظایف می‌توانند جرحشی باشند. هر گروه جلساتی تشکیل می‌دهد و در آن‌ها علاوه بر مسایل مربوط به فعالیت مؤسسه، درباره شرایط کار، نیازهای اعضای گروه، بهبود تکنولوژی به نحوی که نوقمات شاغلین را بهتر برآورده سازد و غیره بحث می‌کند. همچنین سخن‌گویان هر گروه می‌توانند با گروه‌های کاری دیگر در رابطه تنگاتنگ باشند و نظرات آن‌ها را به اعضای گروه خودشان انتقال بدهند. در عین حال این سیستم امکان تغییر ترکیب اعضای گروه و تجدید تقسیم وظایف گروه‌ها را از بین نمی‌برد.

د- در کارخانه‌های سرمایه‌داری اختلاف شدیدی بین سطح مهارت شاغلین وجود دارد. تقسیم شاغلین به کارکنان "فکری" و "بدی"، تفاوت فاحشی بین مهارت‌ها و دانستنی‌های مهندسی و متخصصین با کارگران نیمه‌ماهر و ساده بدید می‌آورد. بدیهیست که این اختلاف سطح به سادگی برطرف نخواهد شد. اما مدیریت کارگری باید روندی را آغاز کند که در آن اطلاعات فنی توده کارگران افزایش یابد و به تعبیری هر کارگر در نهایت به یک "نیمه‌مهندس" تبدیل شود. سیستم آموزشی در مدارس و آموزشی‌گاه‌ها که ترکیبی از دانش نظری و کار عملی خواهد بود، سهم به‌سزایی در پیشبرد روند مذکور خواهد داشت.

۵- هر سازمان‌دهی کاری متناسب با تکنولوژی و ابزارهای کار معینی است. تکنولوژی خود عنصر ختتایی نیست. تکنولوژی مدرن در سرمایه‌داری در خدمت ارزش‌افزایی و نظام سلسله‌مراتبی قرار دارد. این نکته نه فقط از جانب گرایش غالب در اثرناسیونال دوم و سوم، بلکه توسط بسیاری از روشنفکران مارکسیست که مدعی برخورد انتقادی با پدآموزی‌های گذشته بوده‌اند، انکار شده است. به‌عنوان مثال گنورگ لوتکای معتقد بود: "کارخانه‌ای که برای مقاصد سرمایه‌داری ساخته شده باشد، می‌تواند در نظام سوسیالیستی، بی‌تعبیری عمده، راحت به تولید خود ادامه دهد و برعکس." (به نقل از مزاروش، جلد دوم، ص ۱۰۴)

البته نادرست بودن ادعای فوق چنان آشکار است که نیازی به بحث طولانی در رد آن نیست. کارخانه سرمایه‌داری برای ارزش‌افزایی و بردگی کار سازمان‌دهی شده است. وجود نهاد مدیریت بر بالای سر کارگران، تقسیم کاری که کارگران را به جزء‌کار و خادم ماشین تبدیل می‌کند، نظم سرمازخانه‌ای، اشکال گوناگون کنترول - و به‌ویژه "کنترول فنی" - بر کارگران، این‌که نه نیازها و خواسته‌های شاغلین و جامعه بلکه مقتضیات انباشت سرمایه سمت و سوی فعالیت کارخانه را رقم می‌زند، همه و همه ساختار جانب‌دار و طبقاتی کارخانه سرمایه‌داری و

تکنولوژی به کار رفته در آن را نشان می‌دهند. فراتر از این: نه فقط کل ساختار کارخانه، بلکه هر یک از اجزای آن نیز در خدمت ارزش‌افزایی است. مثلاً تسمه‌های نقاله در تولید انبوه فوردیستی را در نظر بگیریم. این تسمه‌ها باعث جدایی بین کارگران و متفرد شدن آنان می‌شوند؛ رابطه بین بخش‌های مختلف کارخانه را برقرار می‌کنند و جزء مهمی از وحدت ماشین‌ها و حرکت دائمی "کار مرده" در برابر چشمان کارگر هستند و بالاخره سرعت حرکت تسمه‌ها، آهنگ کار شاغلین را تعیین می‌نماید.

مسئله را از زاویه دیگری نیز می‌توان بررسی کرد. وسایل تولید و تکنولوژی مدرن در صنعت ماشینی به شیوه‌های گوناگونی مورد استفاده قرار می‌گیرند. معمولاً راه‌های متفاوتی برای چگونگی کار بست ماشین‌ها، ابزارها، تسمه‌های نقاله و غیره وجود دارد. برای روشن شدن موضوع مثال ساده شده‌ای را که مولرینچ در صفحه ۲۱۱ کتابش می‌زند، نقل می‌کنم: فرض کنیم در کارخانه‌ای، در بخش موتاز پمپ‌های گازوئیلی ۱۰ تن شاغل باشند و روزانه ۸ ساعت کار کنند و ۹۶۰ پمپ را موتاز نمایند. اکنون دو حالت را در نظر بگیریم. در حالت اول پمپ‌ها روی یک تسمه نقاله در حرکتند. ۱۰ کارگر نیز پشت سر یک‌دیگر مشغول کارند، به نحوی که ۸ تن از آنان روی هم رفته مسئول موتاز هستند و دو تن پمپ‌های موتاز شده را کنترل می‌نمایند. در این حالت زمان چرخه کار ۳۰ ثانیه است. یا به عبارت دیگر کار هر کس پس از ۳۰ ثانیه تکرار می‌شود. اکنون حالت دومی را در نظر بگیریم که در آن تا اندازه‌ای نیز تلاش شده، فشار جسمی و روحی بر کارگران کاهش یابد. در این مورد برای آن‌که از یک‌نواختی آهنگ کار کاسته شود، بین هر محل کار فضایی در نظر گرفته شده که در آن حداکثر ۴۰ پمپ جای می‌گیرند. بدین ترتیب هر کارگر تا حدی می‌تواند سرعت کارش را کاهش یا افزایش دهد. برای ایجاد تنوع در انجام وظایف، برنامه دقیقی تنظیم شده که بنا بر آن هر کارگر می‌تواند روزانه محل کارش را تغییر دهد. به جای یک تسمه نقاله طولانی از دو تسمه نقاله موازی استفاده می‌شود که بر روی هر یک مجموعاً ۴۸۰ پمپ در حرکت هستند و ۵ تن کار می‌کنند. بدین ترتیب زمان چرخه کار هر کس از ۳۰ ثانیه به یک دقیقه افزایش می‌یابد. برای آن‌که هر کارگر وظایف بیشتری بتواند انجام دهد، هر یک از ده محل کار به گونه‌ای ترتیب داده می‌شوند که هر کس علاوه بر موتاز، کاری که بر پمپ انجام داده را نیز کنترل بکند. در عین حال ده نفر مذکور می‌توانند یک گروه کاری تشکیل دهند و درباره شدت کار، وظایف هر کس، زمان تنفس‌ها و غیره با یک‌دیگر به توافق برسند.

همان طور که می‌بینیم تغییراتی که در حالت دوم صورت گرفته، حتی در چارچوب مدیریت سرمایه‌دارانه نیز امکان‌پذیر است. اما وقتی که در محدوده تنگ تقسیم کار و سازمان‌دهی سرمایه‌دارانه تولید، دایره تغییرات در یک بخش کوچک تا این اندازه می‌تواند گسترده باشد، روشن است که در سازمان‌دهی سوسیالیستی چه امکانات عظیمی برای استفاده از تکنولوژی، در خدمت کارکنان به‌وجود می‌آید. بنابراین در سازمان‌دهی سوسیالیستی، تکنولوژی و چگونگی تقسیم کار نباید هم‌چون یک امر تغییرناپذیر از سرمایه‌داری وام گرفته شود. سوسیالیسم باید نحوه استفاده از وسایل تولید را منطبق با نیازهای شاغلین و کل جامعه و هم‌چنین اصل حاکمیت کارکنان بر تولید، دگرگون نماید.

مارس - آوریل ۱۹۹۹

منابع

- دشتستانی، شکوفا و گرامی، شراره و معین، کهزاد: کمیته‌های کارخانه در انقلاب روسیه
- جنبش کنترل کارگری: موضع بلشویک‌ها و سایر احزاب سوسیالیست، آلمان، سپتامبر ۱۹۹۶
- سعیدی، ناصر: تاریخچه مختصری از مبارزات و بحث‌های پیرامون کنترل و مدیریت کارگری، در کتاب پژوهش کارگری ۱، صص ۱۵۰-۸۹
- سعیدی، ناصر: مسئله اساسی انقلاب کارگری دهایی اقتصادی کار است، کارگر تبعیدی شماره ۳۰، بهمن ۱۳۷۳
- کاتوتسکی، کارل: مبارزه طبقاتی، ترجمه ح. ریاحی، آلمان، مرداد ۱۳۷۳
- کامروا، ک: درباره سازمان‌دهی اجتماعی سوسیالیستی (لنینیسم و تجربه دوران گذار)، زمان نو شماره ۵، مرداد ۱۳۶۳
- لنین، ولادیمیر ایلیچ: منتخب آثار یک جلدی، ترجمه پورهرمان
- لنین، ولادیمیر ایلیچ: مجموعه آثار به زبان آلمانی، تاریخ انتشار: ۱۹۷۲
- مارکس، کارل: کاپیتال، جلد اول، ترجمه ایرج اسکندری
- مارکس، کارل و انگلس، فریدریش: مانیفست حزب کمونیست، ترجمه فارسی، اداره نشریات زبان‌های خارجی یکن، ۱۹۷۲
- محمودی، جلیل: نگاهی اجمالی به تیئوریسم - سوسیالیسم که لنین آن را برای

سازمان‌دهی تولید، پیش‌کشید، کارگر تبعیدی شماره ۳۴، خرداد ۱۳۷۵

- مزاروش، ایستوان: فراسوی سرمایه، جلد اول، ترجمه مرتضی محیط، هامبورگ،
دسامبر ۱۹۹۷

- مزاروش، ایستوان: فراسوی سرمایه، جلد دوم، ترجمه مرتضی محیط، هامبورگ، زونیه
۱۹۹۸

- نظری، مهوش: درباره تولید لاغر جدیدترین شیوه سازمان‌دهی سرمایه‌دارانه نیروی
کار، نوامبر ۱۹۹۲، باز تکثیر از انتشارات انجمن کارگران پناهنده و مهاجر ایرانی

- Bayat, Assef: Workers and Revolution in Iran, London / New Jersey, 1987
- Berggren, Christian: Von Ford zu Volvo - Automobilherstellung in Sweden, Berlin / Heidelberg / New York ... 1991
- Bergmann, Joachim: Rationalisierungsdynamik und Betriebsgemeinschaft, - Die Rolle der japanischen Betriebsgewerkschaften, München / Mering 1990
- Bobke, Manfred H. und Leber, Wolfgang: Arbeitsstaat Japan - Arbeitsbeziehungen, Arbeitszeit und Arbeitsrecht, Frankfurt 1990
- Braverman, Harry: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt / New York 1977
- Call-Center: Die neue Fließhandarbeit, in express, 2/1999, S. 7
- Deutschmann, Christoph: Sind dezentralisierte Formen der Interessenvertretung überlegen? Zur Lage der japanischen Gewerkschaften, In: Müller-Jentsch, Wülther (Hg.): Zukunft der Gewerkschaften - Ein internationaler Vergleich, Frankfurt / New York 1988
- Ebbinghaus, Angelika: Arbeiter und Arbeitswissenschaft, Opladen 1984
- Edwards, Richard: Herrschaft im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt / New York 1981
- Ford, Henry: Mein Leben und Werk, Leipzig 1923
- Ford, Henry: Das große Heute - Das größere Morgen, Leipzig 1926
- Ford, Henry: Philosophie der Arbeit, 2. Auflage, Dresden

- Grundprinzipien kommunistischer Produktion und Verteilung - Kollektivarbeit der Gruppe Internationaler Kommunisten (Holland) 1930, Blankertz Verlag, 1970
- IBS (Hans-Böckler-Stiftung) / IG Metall (Hg.): Lean Production - Kern einer neuen Unternehmenskultur und einer innovativen und sozialen Arbeitsorganisation?, Bänden-Bänden 1992
- Häfner, Rudolf: Finanzkapital, Verlag JHW Dietzmann, 1974
- Ichiyo, Muto: Die Einführung der Gruppenarbeit in Japan, in: Inprekorr, 8/1992, S. 18-25
- IfaA (Institut für angewandte Arbeitswissenschaften) (Hg.): Lean Production: Idee - Konzept- Erfahrungen in Deutschland, Köln 1992
- Kochan, Thomas A. and Lansbury, Russel D. and MacDuffie, John Paul (Ed.): After Lean Production - Evolving Employment Practices in the World Auto Industry, Ithaca / London 1997
- Lang, Klaus u. Teichmüller, Frank: Modell Japan, in: Sozialismus 12/1988, S. 60-65 u. 1/1989, S. 60-69
- Lecher, Wolfgang u. Welsch, Johann: Japan-Mythos und Wirklichkeit, WSI-Studie zur Wirtschafts- und Sozialforschung Nr. 49, Köln 1983
- Matthöfer, Hans: Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft, Köln / Frankfurt, 2. Auflage 1978
- Mendner, Jürgen H.: Technologische Entwicklung und Arbeitsprozess - Zur sozialen Subsumtion der Arbeit unter dem Kapital, Frankfurt 1975
- Müller-Jentsch, Walther: Soziologie der industriellen Beziehungen - Einer Einführung, Frankfurt / New York 1986
- Ohno, Taiichi: Das Toyota-Produktionssystem, Frankfurt / New York 1993
- Pöhler, Willi u. Peter, Gerd: Erfahrungen mit dem Humanisierungsprogramm - von den Möglichkeiten und Grenzen einer sozial orientierten Technologiepolitik, Köln 1982

- Scanlon, H: Der Weg zur Arbeiterkontrolle, in: Kuda, Rudolf: Arbeiterkontrolle in Großbritannien - Theorie und Praxis, Frankfurt 1970
- Sinclair, Upton: Fließband - Ein Roman aus Ford-Amerika, Hamburg 1948
- Stahlmann, Michael: Die erste Revolution in der Autoindustrie - Management und Arbeitspolitik von 1900-1940, Frankfurt / New York, 1993
- Stark, David: Class struggle and the transformation of the labor process, in: Theorie and Society, Vol. 9, No. 1 (1980), pp 89-130
- Széll, György: Participation, Workers' Control and Self-Management, Current Sociology, Vol. 36, No. 3, Winter 1988
- Taylor, Frederick Winslow: Die Betriebsleitung: insbesondere der Werkstätten, Berlin 1909
- Taylor, Frederick Winslow: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung, Beltz 1977
- Tolliday, Steven and Zeitlin, Jonathan (Ed.): The Automobile Industry and its Workers - Between Fordism and Flexibility, New York 1987
- Trotzki, Leon: Terrorismus und Kommunismus, Anti-Kautsky, Dortmund, 2. Auflage: Juli 1978
- Watcher, Jakob: Ford oder Marx, Berlin 1925
- Womack, James P. und Jones, Daniel T. und Roos, Daniel: Die zweite Revolution in der Autoindustrie - Konsequenzen aus der weltweiten Studie aus dem Massachusetts Institute of Technology, Frankfurt / New York 1992
- Wupper-Tewes, Hans: Rationalisierung als Normalisierung - Betriebswissenschaft und betriebliche Leistungs politik in der Weimarer Republik, Münster 1995

خاطراتی از کار و مبارزه کارگران نفت

(تا مقطع قیام ۵۷)

یداله خسروشاهی

طرح طبقه‌بندی مشاغل

تا پیش از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل تقسیم‌بندی کارکنان به شکل دیگری بود. تعدادی کارگر ساده بودند، از قبیل کارگران چاروبالا، رنگ‌بالا (نقاش‌ها) و ... بعد از آن‌ها کارگران رتبه اول، دوم و سوم فرار می‌گرفتند، و بعد استادکارها و سراستادکارها فرار داشتند. کسی که به عنوان کارگر ساده استخدام می‌شد، تا آخر عمرش کارگر ساده باقی می‌ماند. کارگر درجه سه تا زمانی که کارفرما نمی‌خواست، نمی‌توانست کارگر درجه دو یا یک بشود و به همین ترتیب می‌دید فلانی ده سال است در همان رتبه است و حقوقش ثابت است. در این مورد نارضایتی‌های شدیدی وجود داشت، کارگران می‌خواستند یک طوری ضوابطی به وجود بیاید که یک نفر همیشه در یک رتبه باقی نماند. از طرف دیگر این مسئله به نفع کارفرماها هم نبود. چون با این ترتیب کارگران انگیزه کار کردن نداشتند. به خود می‌گفتند ما که در همان رتبه

هستیم، چرا کار کنیم! کم کاری می کردند و تا می توانستند از زیر کار در می رفتند. این مسایل باعث شد که دولت و شرکت نفت به یک گروه اطریشی مأموریت بدهد که روی طرح طبقه بندی مشاغل کار کند. این گروه پس از دو سال انواع کارها و مشاغل را بررسی و طبقه بندی کرد. سپس کارگران نفت را به ده رتبه تقسیم کردند و هر رتبه را به ده پایه تقسیم نمودند. در این تقسیم بندی میزان تخصص، سنوات خدمت، سواد، تعداد اولاد، سن کارگر و عوامل دیگری را در نظر گرفتند. کارگران متخصص چون استادکاران ابزار دقیق، جوشکاران با تخصص بالا، استادکاران قسمت های برق، تراشکاری، تعمیرات تلمبه و لوله کشی صنعتی را در رتبه ده قرار دادند و کارگرانی که هیچ گونه مهارتی نداشتند و کارشان احتیاج به آموزش نداشت مانند نظافتچی ها و تعمیرکنندگان دیگ های بخار در رتبه یک قرار گرفتند. بقیه کارگران هم بین آن دو دسته (رتبه های ۱۰ و ۱۱) تقسیم شدند.

در طرح چنین در نظر گرفته شده بود که دستمزد رتبه یک همواره مقداری از حداقل دستمزد اعلام شده از طرف وزارت کار بیشتر باشد و معمولاً یک برابر و نیم حداقل مزد رسمی باشد. مسئله دوم این که هیچ کارگری در سال اول رتبه یک قرار داده نشده بود، زیرا تمامی کارگران ساده چندین سال سابقه کار داشتند و بنابراین در سال های آخر رتبه یک و یا در اوایل رتبه ۲ قرار گرفتند.

یکی از مشکلات اولیه طرح این بود که اکثریت بزرگ کارگران از رتبه ۷ پایین تر بودند و عده کمی در رتبه ۸ تا ۱۰ جای داده شده بودند. مشکل دیگر این بود که در پیمان های دسته جمعی که منعقد می شد، همواره افزایش مزد بیشتری برای رتبه های بالاتر در نظر گرفته می شد. بر این مبنا به اکثریت کارگران افزایش مزد کمتری تعلق می گرفت. مثلاً تصویب می شد ۲۰ درصد دستمزد به حقوق پایه اضافه شود، یعنی هر کس دستمزدش بالاتر بود، اضافه حقوق بیشتری می گرفت. مشکل دیگر در آن بود که برای هر گروه از کارگران یک بخش، چارت سازمانی معینی در نظر گرفته بودند. مثلاً در چارت سازمانی کارگران تراشکار کارگاه مرکزی تعداد کل کارگران تراشکار ۳۰۰ نفر فید شده بود. از این تعداد ۲۰ نفر در رتبه ۱۰، ۳۰ نفر در رتبه ۹ و ۸ و بقیه در رتبه های ۷ و ۶ قرار می گرفتند. بدین ترتیب یک کارگر تراشکار برای این که از رتبه ۹ به رتبه ۱۰ برود بایستی جایی در رتبه ۱۰ خالی می شد. یعنی مثلاً کارگری از رتبه بالاتر بازنشسته و یا به جای دیگری منتقل می شد. به همین صورت برای بخش های دیگر کارگران نیز چارت های سازمانی وجود داشت. به علاوه بعضی از گروه های

شغلی را در رتبه‌های پایین قرار داده بودند. مثلاً سراسر استادکاران آتش‌نشانی و ایمنی، نجارها و بناها حداکثر می‌توانستند تا رتبه ۷ ترفیع بگیرند و بقیه افراد این گروه‌های شغلی را در رتبه‌های ۵، ۶ و ۷ قرار می‌دادند. هم‌چنین پس از اعلام طرح، دیده می‌شد که مثلاً دو نفر را که از هر نظر (تخصص، سواد، سابقه کار و غیره) با هم یک‌سان هستند، در رتبه‌های مختلف قرار می‌دادند.

مشکل دیگر طرح این بود که برای ترفیع از یک رتبه به رتبه دیگر حتماً باید از طرف مسئولین یک دوره آموزشی برای کارگر مربوطه در نظر گرفته می‌شد. سپس کارگر باید در امتحان کتبی و شفاهی ترفیع رتبه قبول شود. در این مورد نظر مسئول قسمت برای معرفی کردن کارگر به قسمت آموزش بسیار مهم بود و تا زمانی که کارگر نمی‌توانست نظر مساعد مسئول را جلب کند، در همان رتبه باقی می‌ماند. در امتحان کتبی ترفیع رتبه علاوه بر مسائل فنی، دانستی‌های عمومی مانند مسائل ایمنی محیط کار، نحوه آتش‌نشانی، قانون کار و بیمه‌های اجتماعی و قوانین عمومی کشور هم پرسیده می‌شد. امتحان عملی نیز در سرکار توسط مسئولین آموزش گرفته می‌شد.

یکی از مشکلات طرح برای کارفرمایان این بود که هر کارگری در هر پایه شغلی که قرار می‌گرفت، بالاخره پس از ده سال به آخر جدول گروه شغلی خود می‌رسید و چون چشم‌انداز ترفیع نداشت با دل‌سردی و بی‌قیدی زیاد کار خود را انجام می‌داد. بعدها، در سال ۱۳۵۲، با انعقاد موافقت‌نامه‌ای با شرکت، یک گروه شغلی جدید نیز به این ده رتبه اضافه کردند. درست مثل ارتش که بین استواریکم و ستوان سوم یک درجه به نام "افسریار" در نظر گرفته بودند، در شرکت نفت هم بین رتبه ۱۰ کارگری و رتبه‌های کارمندی، رتبه‌ای قائل شدند که کارگران پایه آخر رتبه ۱۰ را به آن انتقال می‌دادند. این‌ها از مزایای کارمندی استفاده می‌کردند ولی کارگر بودند. به تعداد کارگرانی که از آخر رتبه ۱۰ به رتبه جدید ارتقاء می‌یافتند، کارگران رتبه ۹ به جای آنان گذاشته می‌شد. و به همین صورت از رتبه‌های دیگر به رتبه بالاتر ارتقاء می‌یافتند. مشکلات مختلف طرح باعث شده بود که کارگران کم‌کم نسبت به طرح دل‌سرد بشوند. به علاوه در سال‌های اول رقابت بین کارگران برای رفتن به رتبه‌های بالاتر به وجود آمده بود که به اتحاد آنان لطمه می‌زد.

از طرف دیگر اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل محسباتی نیز داشت که می‌توان به چند مورد آن اشاره کرد: اولاً وقتی طرح پیاده شد و کارگران در پایه‌های مختلف قرار گرفتند، همه

ساله به طور اتوماتیک به پایه بالاتر می‌رفتند. یعنی در طول سال برای کارگر تقاضای هیچ‌گونه ترفیعی نمی‌شد و مثلاً کارگری که در رتبه ۸ پایه ۸ قرار داشت، سال بعد خود به خود به رتبه ۸ پایه ۹ می‌رفت. حال ممکن بود مسئولین برای کارگران تقاضای ترفیع دو پایه بکنند و پیاپی تقاضای ترفیع رتبه بنمایند که این به جای خود محفوظ بود.

مشکلات طرح طبقه‌بندی مشاغل طی چند سال مبارزه به مرور حل شد. مثلاً با احتساب کارگران و اعتراضات، در جلسات پیمان‌های دسته‌جمعی تصویب شد که کارگران پالایشگاه‌های نفت کمتر از رتبه ۶ نداشته باشند. به علاوه کارگران آتش‌نشانی، ایمنی، نجارها، بناها و نقاش‌ها نیز توانستند چون بقیه کارگران به رتبه‌های ۹ و ۱۰ ارتقاء یابند. با تلاش بسیار در مقررات پالایشگاه‌ها قید شد که کارگران رتبه‌های ۶ و ۷ حداکثر پس از ۵ سال بایستی آموزش‌های لازم را ببینند و به رتبه بالاتر ارتقاء یابند. در مقررات کسری پالایشگاه‌ها محدودیت چارت سازمانی از بین رفت و هرکس توانایی‌های گرفتن رتبه بالاتر را داشت، ارتقاء رتبه می‌یافت. مشکل امتحانی کتبی کارگران را نیز ما حل کردیم. بدین صورت که از طریق جاب‌خانه پالایشگاه سؤالات آموزشی را قبلاً مخفیانه به اطلاع کارگرانی که قرار بود امتحان ارتقاء رتبه بدهند، می‌دادیم و هیچ‌کس در امتحان رد نمی‌شد. طی چندین سال مبارزه بی‌وقفه کارگران، تمامی کارگران بدون تخصص، با دیدن آموزش‌های لازم به رتبه‌های ۶ و بالاتر گمارده شدند و کارهای ساده را به پیمان‌کاران سپردند.

در مجموع اگرچه طرح طبقه‌بندی مشاغل به پیشنهاد کارفرمایان و دولت اجسرا شد و اصولاً طرحی بورژوازی بود، اما امتیازاتی هم برای کارگران در برداشت. سرمایه‌داران ناچار شده بودند برای بهره کشیدن بیشتر از کارگران و بالا بردن انگیزه کاری آنان امتیازاتی بدهند. از این نظر می‌توان طرح طبقه‌بندی مشاغل را انعکاس مبارزات کارگران برای افزایش دستمزد به حساب آورد. به طور کلی در آن زمان کارگران در سطح جهانی بورژوازی را در تنگنای قبول افزایش دستمزد قرار دادند. سرمایه‌داران نیز ناچار شدند طرحی را ارائه دهند که بتوانند ضمن ایجاد رقابت بین کارگران، آن‌ها را برای ارتقاء به رتبه بالاتر تشویق کنند تا راندمان کار و در نتیجه تولید را افزایش بدهند. بنابراین نباید نظر یک‌جانبه و مطلق‌گرایانه‌ای در باره طرح مذکور داشت و آن را به طور کلی رد یا قبول کرد. باید هم نکات مثبت و هم نکات منفی آن را برای کارگران در نظر گرفت.