

# کتاب پژوهش کارگری

شماره ۳

بهار ۱۹۹۹

□ جنبش کارگری ایران: پر جوش اما پراکنده جلیل محمودی

تشکل کارگری در گرو مقاومت کارگران در مقابل قدرت دولتی

□ اشکال مدیریت سرمایه‌داری و

ناصر سعیدی

سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم

ویژگی‌های مدیریت سرمایه‌داری و اشکال کنترل بر کار

چند ویژگی سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم

□ خاطراتی از زندگی و مبارزه کارگران نفت یداله خسروشاهی

دوره زندان

دوران انقلاب

ام. برینتون

برگردان: جلیل محمودی

□ بلشویک‌ها و کنترل کارگری

□ تکنولوژی اطلاعاتی و خودمدیریتی سوسیالیستی اندی پولاک

برگردان: ح. آزاد

چه کسی تکنولوژی اطلاعاتی را کنترل خواهد کرد؟

## فهرست

صفحه	نگارنده	مطالب
۴		▣ مطالب این شماره
۹	جلیل محمودی	▣ جنبش کارگری ایران: پرجوش اما پراکنده کمک‌های حکومت به سرمایه‌داران اخراج کارگران برخورد سرمایه‌داران به تشکل‌های حکومتی در محیط کار قراردادهای موقت کار رکورد بیکارسازی‌ها شکسته می‌شود مبارزات کارگری نکاتی درباره حرکات اعتراضی کارگران تشکل کارگری در گرو مقاومت کارگران در مقابل قدرت دولتی
۳۰	ناصر سعیدی	▣ اشکال مدیریت سرمایه‌داری و سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم پیش‌گفتار فصل اول: ویژگی‌های مدیریت سرمایه‌داری و اشکال کنترل بر کار نهاد مدیریت

اشکال کنترل بر کار

فصل دوم: چندسیستم مدیریت سرمایه‌داری

الف - "مدیریت علمی" تیلور

ب - تولید توده‌وار در سیستم فورد

تأثیر مستقیم فوردیسم بر کارگران

موضع سوسیال دموکرات‌های آلمان

ج - سیستم "تولید کم‌هزینه"

وابسته نمودن کارگران به مؤسسه

نظام سلسله‌مراتبی

فصل سوم: چند ویژگی سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم

۵ خاطراتی از کار و مبارزه کارگران نفت

(تا مقطع قیام ۵۷)

طرح طبقه‌بندی مشاغل

پیمان‌های دسته‌جمعی

رابطه با جریانات سیاسی

دوره زندان

دوران انقلاب

برخی از ضعف‌های مبارزات ما

۵ بلشویک‌ها و کنترل کارگری

ام. برینتون

برگردان: جلیل محمودی

پیشگفتار مترجم

از ۲۵ اکتبر ۱۹۱۷ تا مارس ۱۹۱۸

۱۴۸ ۵ تکنولوژی اطلاعاتی و خودمدیریتی سوسیالیستی

اندی پولاک  
برگردان: ح. آزاد

توضیح ناشر

۱- سرعت، اندازه و قابلیت دسترسی

۲- شبکه‌ها: دروازه‌هایی به سوی مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها

الف- درون مؤسسه: زیرشبکه‌ها

ب- برنامه‌ریزی بین شرکت‌ها

ج- خرید و فروش کامپیوتری: خودمدیریتی در مصرف

د- برنامه‌ریزی کل اقتصاد

۳- تکنولوژی اطلاعاتی و ارتباطات خرد-کلان

۴- نقدینه الکترونیکی و محاسبه سوسیالیستی

۵- برنامه‌ریزی بین‌المللی

۶- تکنولوژی اطلاعاتی و عرصه بازتولید

۷- چه کسی تکنولوژی اطلاعاتی را کنترل خواهد کرد؟

آدرس:

Postlagerkarte

Nr. 093739 C

30001 Hannover

Germany

## مطالب این شماره

□ "جنبش کارگری ایران: پرجوش اما پراکنده"، عنوان مقاله‌ای است از جلیل محمودی. مقاله با اشاره به پی آمدهای ناگوار "برنامه تعدیل اقتصادی" برای کارگران، خاطر نشان می‌سازد که جمهوری اسلامی برای پیش برد این برنامه دست سرمایه‌داران را برای پایمال نمودن حقوق کارگران بیش از پیش باز گذاشته است. در این رابطه به موارد متعدد سخت‌گیری‌های کارفرمایان در محیط کار پرداخته می‌شود. سپس نویسنده تسهیلات و کمک‌های دولت به سرمایه‌داران را متذکر می‌شود و روی این امر تأکید می‌کند که: سرمایه‌دار ایرانی بدون حمایت رژیم اسلامی نمی‌توانست تا این درجه حقوق کارگران را نقض کند؛ و نتیجه می‌گیرد که طبقه سرمایه‌دار در ایران به حکومت‌های خودکامه و سرکوب‌گر نیاز دارد.

در ادامه، برخورد سرمایه‌داران به تشکلات حکومتی در محیط کار مورد توجه قرار می‌گیرد؛ آن‌گاه تصویر زنده‌ای از مشکلات کارگران (اخراج‌ها،

قراردادهای موقت، تعویق در پرداخت دستمزدهای ناچیز و...) به دست داده می‌شود. محمودی تأکید می‌کند که امروزه کارگران در کارخانه‌های مختلف مبارزات زیادی را سازمان می‌دهند و فهرستی از واحدهای تولیدی‌ای که در آن‌ها اعتراضات کارگری در جریان بوده است، ارائه می‌دهد. او ضمن برشمردن چند ویژگی اعتراضات اخیر، بار دیگر ضرورت ایجاد تشکل مستقل کارگری را مطرح می‌کند.

به عقیده نویسنده مشکل امروز ایران در کلیت اقتصاد نهفته و در کل سیستم سیاسی قرار دارد و کارگران برای دفاع سازمان یافته در مقابل این سیستم به تشکیلات مستقل و سراسری نیازمندند. مقاله به دو مانع عمده که در راه ایجاد چنین تشکیلاتی قرار دارد، اشاره می‌کند. در قسمت پایانی ضمن اشاره به این امر که تشکل مستقل کارگری پایه‌های رژیم استبدادی را متزلزل می‌کند، پدیداری چنین تشکیلاتی را پیش شرط دستیابی به حقوق اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در جامعه می‌خواند.

□ "اشکال مدیریت سرمایه‌داری و سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم" بخشی است از ناصر سعیدی در باره ضرورت نابودی تابعیت ساختاری کار به سرمایه. نویسنده در فصل اول به چند ویژگی عمومی نهاد مدیریت در کارخانه‌های سرمایه‌داری و اشکال کنترل بر کارگران می‌پردازد. در آن جا ضمن تأکید بر "اطاعت کار از سرمایه"، "روابط سلسله‌مراتبی" در محیط‌های کار و "تمرکز اطلاعات و آگاهی در دست نهاد مدیریت"، راه‌هایی که سرمایه از طریق آن‌ها، رقابت میان کارگران را تشدید می‌کند، ذکر می‌گردند. در این قسمت نشان داده می‌شود که موقعیت فرودست کارگران در واحدهای تولیدی جزئی جدایی‌ناپذیر از مناسبات سرمایه‌داری است. در فصل دوم مسئله در سطح مشخص تری دنبال می‌شود و واقعیت فرمان‌بری کارگران در سه سیستم برجسته مدیریت

سرمایه دارانه (تیلوریسم، فوردیسم و "تولید کم هزینه") بررسی می‌گردد. در فصل سوم نویسنده می‌کوشد بحثی را درباره خصوصیات عمومی سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم باز کند. وی پیرامون ضرورت گشودن این بحث می‌نویسد: اگر فعالین کارگری از پیش‌تصوری از دامنه دگرگونی‌هایی که باید در عرصه اقتصاد و محیط‌های کار صورت بگیرد، داشته باشند، بی‌شک جنبش کارگری در لحظات مناسب پیش‌روی‌های چشم‌گیرتری خواهد کرد.

نویسنده تأکید می‌کند که تسخیر قدرت سیاسی توسط کارگران تنها اولین گام برای دگرگونی اقتصادی جامعه است و کارگران بدون حاکم شدن بر فرآیند کار و تولید و بدون دگرگون نمودن کل دستگاه اقتصادی بورژوازی قادر به رهایی خود و بنای جامعه نوین نیستند. این مقاله با پرداختن به بحث مذکور که در جنبش چپ ایران تازگی دارد، می‌کوشد ادای سهمی در جهت روشن نمودن یکی از اجزای اساسی پروژه سوسیالیسم بکند.

□ یداله خسروشاهی در این شماره، خاطرات خود از زندگی، کار و مبارزه کارگران نفت را تا مقطع انقلاب ۵۷ پی می‌گیرد. قسمت اول مقاله او که در شماره قبل منتشر شد، مورد توجه عده زیادی از خوانندگان قرار گرفت. در این قسمت نیز او مجموعه‌ای از تجارب را که تا به حال در جنبش چپ ایران به بحث گذاشته نشده، مطرح می‌کند. جریان شکل‌گیری و مسایل مربوط به طرح طبقه‌بندی مشاغل، چندوچون پیمان‌های دسته‌جمعی در صنعت نفت، چگونگی رابطه کارگران با جریان‌ات سیاسی، خاطرات دوره زندان شاه و فعالیت کمیته مخفی و سراسری کارکنان صنعت نفت در جریان انقلاب ۵۷، همه نکات آموزنده بسیاری در بر دارند. خسروشاهی در بخش پایانی خاطراتش رئوس ضعف‌های مبارزات کارگران نفت تا مقطع انقلاب را برمی‌شمارد. دقت در این کاستی‌ها امروز نیز - پس از گذشت ۲۰ سال - از اهمیت عملی بسیاری برای فعالین جنبش کارگری

برخوردار است.

□ در کتاب پژوهش کارگری (۲) مطالبی پیرامون تلاش کارگران روسیه در انقلاب ۱۹۱۷ برای دگرگونی شرایط زندگی خود به چاپ رساندیم. در همین رابطه برای این شماره هم قسمتی از کتاب "ام. بریتون" به نام "بلشویک‌ها و کنترل کارگری" را انتخاب کرده‌ایم که توسط جلیل محمودی ترجمه شده است. نقد و بررسی تجربه انقلاب روسیه به‌عنوان یک پروبلماتیک انقلاب کارگری از سوی متفکرین و جریان‌ات گوناگون صورت گرفته است، اما نگرش بریتون به موضوع با اکثر نظرات انتقادی تفاوت دارد. بریتون می‌کوشد تلاش‌های توده کارگران را در جریان انقلاب با باریک‌بینی دنبال کند، خلاقیت و ضعف‌های آن‌ها را خاطر نشان سازد و موانعی را که بر سر راه آن‌ها قرار داشت در مرکز توجه خود قرار دهد. موضوع "کنترل کارگری" و جنبشی که پیش‌تاز آن بود (کمیته‌های کارخانه) در بررسی بریتون جایگاه ویژه‌ای دارند. وی در این ارتباط با دقت موضع‌گیری‌ها، پراتیک و ادبیات حزب بلشویک در باره کنترل کارگری را مورد ملاحظه قرار می‌دهد.

به عقیده نویسنده طبقه کارگر روسیه قصد داشت با تعیین نمودن مستقیم امور تولید، مناسبات تولیدی را دگرگون سازد، ولی با هر شکستی برای این طبقه دخالت در تولید دشوارتر می‌شد. وی با دنبال کردن روزه‌روز وقایع انقلاب، شکست‌های طبقه کارگر را در هر روی داد خاطر نشان می‌سازد و می‌کوشد دلایل این شکست‌ها را روشن سازد.

□ مقاله اندی پولاک با عنوان "تکنولوژی اطلاعاتی و خودمدیریتی سوسیالیستی" که ح. آزاد آن را به فارسی برگردانده، تلاش جالب توجهی است در جهت ترسیم افق سوسیالیستی بر زمینه پیشرفت‌های تکنولوژیک در دهه‌های اخیر.

نویسنده از اطلاعات فنی و تجربیات خود در زمینه سیستم‌های گوناگون کامپیوتری یاری گرفته و نشان می‌دهد که تکنولوژی مدرن کنونی امکانات ارتباطاتی و محاسباتی عظیمی به وجود آورده است؛ امکاناتی که می‌توانند برای از میان بردن مناسبات سرمایه به کار گرفته شوند و در خدمت خودمدیریتی سوسیالیستی قرار گیرند. نقطه قوت اثر پولاک در این است که به گونه‌ای قابل فهم، ممکن و عملی بودن برنامه‌ریزی سوسیالیستی و حاکم شدن آحاد جامعه بر سرنوشت خودشان را نشان می‌دهد. این جنبه‌ای است که به قول نویسنده، تاکنون چپ درباره‌اش بسیار کم اندیشیده و بحث کرده است.

## جنبش کارگری ایران: پرجوش اما پراکنده

جلیل محمودی

در محلات کارگرنشین به راحتی صف‌های طولیل زن و بچه کارگران در مقابل نانوائی‌ها و سبزی‌فروشی‌ها به چشم می‌خورد. نان و سبزی به غذای اصلی کارگران تبدیل شده است. گوشت تقریباً از وعده‌های غذای خانوارهای کارگری حذف شده است و در بهترین حالت حبوبات و بنشن جای آن را گرفته‌اند. از لیبیات تنها ماست ارزان قیمت هنوز برای کارگران باقی مانده است یعنی ماستی که با شیوه‌های غیر بهداشتی عمل می‌آید و مثلاً از شیری بسته می‌شود که از تاریخ مصرف آن گذشته است.

### کمک‌های حکومت به سرمایه‌داران

تاراج زندگی کارگران در جمهوری اسلامی به یک امر عادی تبدیل شده است. کارگری که در زیر خط فقر زندگی می‌کند، باز هم مورد تاخت و تاز حکومت، سرمایه‌داران و کارشناسان آن‌ها قرار دارد. رژیم جمهوری اسلامی از سال ۱۳۶۸ تحت عنوان "برنامه تعدیل اقتصادی" دست سرمایه‌داران را برای استثمار کارگران بیش از پیش باز گذاشت. در کارخانه‌ها و

واحدهای تولیدی سخت‌گیری‌ها افزایش یافت. مقررات انضباطی تشدید شد. فشار و شدت کار بالا رفت. جریمه کردن کارگران به بهانه‌های گوناگون رواج یافت و مدیران با وضع آئین‌نامه‌هایی بر تعداد و میزان جریمه‌ها افزودند. تحت عنوان "تعدیل نیروی انسانی" کارگران با سابقه و رسمی را به عنوان "نیروی مازاد" بازخرید یا بازنشسته کردند و دوباره همین "نیروی مازاد" را به عنوان کارگر موقت به کار گماردند.

امروز دست سرمایه‌داران در پیش‌برد تخلفات پنهان و آشکار کاملاً باز است. اخراج‌های فردی و دسته‌جمعی کارگران، خودداری از پرداخت سهم بیمه کارگران، عدم مراعات شرایط ایمنی و سلامتی در محیط کار، حذف پاره‌ای از مزایایی که به کارگران تعلق می‌گیرد، حذف تعطیلی پنج‌شنبه‌ها، وادار کردن کارگران به اضافه کاری اجباری و کار در ایام تعطیلی، افزایش ساعات کار، حذف همه یا بخشی از مرخصی مقرر سالانه، خودداری از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، پرداخت دستمزدها به شیوه کارمزدی (کنتراستی) به جای روزمزدی و غیره و غیره از جمله امور جاری و روزمره شده‌اند؛ و هر روز این اجحافات ابعاد گسترده‌تری به خود می‌گیرند.

سرمایه‌دار ایرانی بدون حمایت بی‌چون و چرای رژیم اسلامی نمی‌توانست چنین ابعادی از ستم و زورگویی را به کارگران تحمیل کند. مراجع قضایی حکومت که هر گونه "سریچی" کارگران از اوامر و قوانین خودساخته کارفرمایان را جرم قلم‌داد می‌کنند و آن را کیفر می‌دهند، در مقابل تخلفات آشکار سرمایه‌داران به راحتی چشم فرو می‌بندند. محبوب، دبیرکل خانه کارگر جمهوری اسلامی، در مصاحبه‌ای با روزنامه سلام (۳۱ مرداد ۷۵) اعتراف می‌کند: "عمل به قانون از طرف کارفرمایان عمل مستحبی محسوب می‌شود و مراجع و محاکم قضایی قاطعیت لازم را برای اعمال قانون ندارند."

فعالیت بر پایه انگیزه سودپرستی روان‌شناسی سرمایه‌دار است. این موضوع البته درست است. اما سرمایه‌دار ایرانی به برکت رژیم جمهوری اسلامی از قدرت تهاجمی و درنده‌خویی بیشتری برای کسب ارزش اضافه از کارگران برخوردار است. سرمایه‌دار ایرانی بیشترین سود را در کم‌ترین زمان، با بیشترین تضمین در قبال بی‌حقوقی کامل کارگران می‌خواهد. و برای دست‌یابی به این امر به اقتدار و خودکامگی دولت نیاز دارد. وجود حکومت جمهوری اسلامی به مثابه یک رژیم سرکوب‌گر و خودکامه مهم‌ترین عاملی است که سرمایه‌داران بتوانند در پشت و پناه آن وسیع‌ترین بی‌حقوقی‌ها را به کارگران تحمیل کنند.

طبقه سرمایه‌دار از کلیه کمک‌های مستقیم و غیرمستقیم دولت برخوردار است. حکومت جمهوری اسلامی در حمایت از سرمایه‌داران از ارزش ریال کاست و آن را در مقابل دلار به طور سرسام‌آوری تنزل داد؛ این سیر نزولی هم‌چنان ادامه دارد. هدف این سیاست، در وهله اول کاهش ارزش مزد و حقوق و در نتیجه کاهش هزینه نیروی کار و ارزان‌تر کردن آن برای سرمایه‌داران بود. در عین حال دستمزدهای واقعی را کاهش داد. اکنون سال‌هاست که مرزها با آهنگی بسیار کندتر از نرخ تورم رسمی افزایش می‌یابند.<sup>(۱)</sup> در همین راستا، جمهوری اسلامی بسیاری از واحدهای تولیدی را با قیمت‌های ناچیز و گاهاً مجانی، به سرمایه‌داران بخش خصوصی واگذار کرد و عملاً نظارت بر این واحدها و سرنوشت آن‌ها را به دست فراموشی سپرد. دادن انواع کمک‌های ویژه، اعتبارات بانکی با نرخ بهره پایین<sup>(۲)</sup> (با توجه به نرخ تورم)، برقراری انواع معافیت‌ها، از جمله معافیت‌های مالیاتی از دیگر سیاست‌های حکومت در جهت منافع سرمایه‌داران بوده است. از همه مهم‌تر، رژیم بی‌حقوقی کارگران را از طریق جلوگیری از ایجاد تشکلهای مستقل کارگری و سرکوب اعتراضات کارگری قانونیت بخشیده است. در عین حال ایجاد تشکلهای سرمایه‌داران را تشویق نموده و با تصویب قوانین متعددی از وحدت کارفرمایان حمایت می‌کند.

در چند وزارتخانه و نهاد دولتی تسهیلاتی در این زمینه برای کارفرمایان فراهم شده

۱- بر اساس خبری که در کار و کارگر ۱۰ دی ۱۳۷۷ درج شده است: سبد هزینه یک خانوار در سال ۷۸، ۱۵۰ هزار تومان و خط فقر ۱۳۰ هزار تومان محاسبه شده است. در حالی که حداقل حقوق در سال ۱۳۷۷ حدود ۳۰ هزار تومان بوده، و متوسط حقوق کارگران با ۱۵ سال سابقه، ۵۰ هزار تومان برآورد شده است. امسال نیز شورای عالی کار جمهوری اسلامی - که سالی یک بار درباره حداقل دستمزد کارگران تصمیم می‌گیرد - فقط ۲۰ درصد به حداقل دستمزد کارگران افزود. به دین ترتیب حداقل دستمزد روزانه به ۱۲۶۰ تومان (۳۷۸۰۰ تومان در ماه) رسید؛ یعنی حداقل دستمزد سال ۷۸، ۹۲۲۰۰ تومان پایین‌تر از خط فقر است.

۲- در سال ۱۳۷۴ رشد اعتبارات بانکی اعطاء شده به بخش دولتی ۳/۸ درصد و به بخش خصوصی ۲۴ درصد بود، در حالی که نقدینگی بخش خصوصی با رشد ۳۷/۶ درصد نسبت به سال ۱۳۷۳ به ۸۵/۳ هزار میلیارد ریال رسید. این میزان بیش از دو برابر پرداخت‌های عمومی دولت در بودجه سال ۱۳۷۴ بود. ("گزارش اقتصادی سال ۱۳۷۴ ایران"، از گزارش بانک مرکزی به مجمع عمومی این بانک، روزنامه اطلاعات ۱۳۷۵/۷/۱؛ اخذ از اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره‌های ۱۱۶-۱۱۵)

است. وزارت کار از تشکیل انجمن‌های صنفی کارفرمایان حمایت می‌کند. وزارت صنایع نیز دستورالعمل تشکیل انجمن‌های صنایع همگن را ابلاغ کرده است. مدیران صنایع می‌توانند علاوه بر انجمن صنفی که در وزارت کار به ثبت می‌رسد، انجمن صنایع همگن نیز تشکیل دهند. وزارت تعاون نیز از تشکیل سندیکا یا انجمن صنعتی حمایت می‌کند. سرمایه‌داران می‌توانند تحت قوانین و مقررات سه وزارت‌خانه مذکور تشکیلات خودشان را ایجاد کنند. هم‌چنین در قانون نظام صنفی، شکل‌های دیگری تحت عنوان اتحادیه منطقه‌ای صنعتی، اتحادیه مرکزی صنعتی، مجمع امور صنفی و شورای مرکزی اصناف پیش‌بینی شده است که فعالیت‌های صنعتی - تولیدی را نیز در بر می‌گیرد. با استفاده از این قانون نیز گروهی از سرمایه‌داران توانسته‌اند تشکل‌های خود را تأسیس و تحت حمایت وزارت بازرگانی فعالیت نمایند. در قانون اتاق بازرگانی نیز تشکیل اتحادیه‌ها و سندیکاهای تولیدی پیش‌بینی شده است که سرمایه‌داران می‌توانند در لوای این قانون نیز سندیکا تشکیل دهند. (رجوع شود به جامعه سالم، شماره ۲۸، ص ۳۰)

### اخراج کارگران

طی دهه ۱۳۷۰ اخراج کارگران سیر صعودی داشت. موج بیکارسازی‌ها در سال‌های ۷۱ و ۷۲ به اوج خود رسید. صدها هزار کارگر به خیابان‌ها پرتاب شدند. عده‌ای از این کارگران را سرمایه‌داران مجدداً به صورت قراردادی و موقت به کار گماردند و آن‌ها را ناچار نمودند با دستمزد کم‌تری کار کنند. از پیامدهای ناگوار زندگی بقیه بیکارشدگان هیچ اطلاعی در دست نیست. به راستی چند نفر از آن‌ها به تباهی و نیستی کشیده شدند؟ بر سر فرزندان آن‌ها چه آمده است؟ چند خانواده بدین دلیل متلاشی شده‌اند؟ چند نفر از آن‌ها به خود به چشم انسان شکست خورده می‌نگرند و فروخته شده‌اند؟ چند نفر آن‌ها احساس هویت و حرمت کردن، احساس ارزش‌مندی کردن را از دست داده‌اند و علی‌رغم تمایل خود به کارهای حاشیه‌ای کشیده شده‌اند؟ در میان کارگران بیکار شده بر سر کارگر زنی که خود سرپرست فرزندان قد و نیم‌قدش و احياناً والدین سال‌خورده‌اش بود، چه آمد؟ کسی از سرنوشت اینان چیزی نوشت. بیکارسازی‌ها با مقاومت کارگران روبه‌رو شد و آهنگ آن کندتر گشت. اما دوباره طی سال گذشته حملات نظریه‌پردازان سرمایه و طرفداران "سیاست تعدیل اقتصادی" به کارگران افزایش یافت. "تعدیل نیروی کار" در واحدهایی که "مازاد نیروی انسانی" دارند، بار دیگر به موضوع فعالیت‌های تبلیغاتی "کارشناسان اقتصادی" بدل گشت. چه کارشناسانی که

در "ستاد سامان‌دهی اقتصاد کشور" حکومت خاتمی گرد آمده‌اند و چه آن‌هایی که در خدمت "اتاق بازرگانی" که زیر سلطه تجار برنقوذ و سران "مؤتلفه اسلامی" قرار دارد، همگی یک‌صدا خواهان آزاد گذاشتن سرمایه‌داران در اخراج کارگران شدند. آن‌ها محدودیت برای کارفرمایان جهت اخراج کارگران را دلیل زیان دادن واحدهای تولیدی و ورشکستگی و تعطیل آن‌ها قلم‌داد کرده و چنین کاری را عامل افزایش رکود اقتصادی و بیکاری در کشور نامیدند.

البته همان‌گونه که ذکر شد، اخراج خودسرانه کارگران در واقعیت همیشه وجود داشته است.<sup>(۳)</sup> مبارزات کارگران طی چند سال گذشته مؤید این امر است. این مبارزات لبریز از هزاران مورد از شکایات و اعتراضاتی است که آن‌ها علیه اخراج‌های خودسرانه کارفرمایان و عدم رسیدگی مقامات قضایی حکومت به این تخلفات نموده‌اند. به گفته پرویز احمدی - رئیس هیئت مدیره شوراهای اسلامی استان تهران - "تعداد آرای اخراج کارگران در سال‌های ۷۳، ۷۴، ۷۵ و ۷۶ به ترتیب مربوط به ۸۲۷۲۱، ۹۲۴۹۷، ۷۸۸۸۸ و ۹۶۰۰۰ نفر از کارگران بوده است." (کار و کارگر، ۱۱ بهمن ۷۷) مسئله اکنون برای کارفرمایان این است که مجوز قانونی برای اخراج کارگران از واحدهای تولیدی را به صورت مطلق به دست آورند.

سرمایه‌داران حتی قانون کار جمهوری اسلامی را که خود سندی ضد کارگری است، تحمل نمی‌کنند. جار و جنجال‌هایی که اخیراً آن‌ها برای تغییر این قانون راه انداخته‌اند، یکی هم بر سر تغییر ماده ۲۷ آن است. طبق این ماده کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی (یا انجمن صنفی) کارگر را اخراج کند. اگر مسئله با توافق کارفرما و شورای اسلامی حل نشد، موضوع به "هیئت تشخیص" ارجاع می‌شود. اگر این هیئت نیز نتوانست تصمیم بگیرد، موضوع به "هیئت حل اختلاف" سپرده می‌شود. سرمایه‌دار اما می‌خواهد این تصمیم منحصرأ در حیطه اختیار خودش باشد.

### برخورد سرمایه‌داران به تشکل‌های حکومتی در محیط کار

سرمایه‌دار ایرانی نه تنها با تمام وحشی‌گری در جهت سرکوب تشکل‌های مستقل

۳- "موارد زیادی دیده می‌شود که مدیر یا سرپرست بخشی از کارخانه خیلی واضح به کارگر می‌گوید اگر از قیافه‌ات هم خوشم نیاید می‌توانم اخراجت کنم..." مریم محسنی، فرهنگ توسعه، شماره‌های ۳۳-۳۴.



کارگری با حکومت همکاری می‌کند، بلکه حتی وجود تشکل‌های دولتی را نیز، که به نام کارگران عمل می‌کنند، تحمل نمی‌نماید. در قانون کار از ۳ نوع تشکل نام برده شده است: "شوراهای اسلامی کار، انجمن صنفی و نماینده کارگری".

"شوراهای اسلامی" "بازوی قدرت مند مدیریت" هستند و اساسی‌ترین وظایف آن‌ها تحریف خواسته‌های کارگران و شناسایی فعالین مستقل کارگری است. حتی فردی مثل محمد سلامتی که خود در تدوین قانون کار و احتمالاً در تنظیم قانون شوراهای اسلامی کار نقش مهمی داشته است، در مصاحبه‌ای با روزنامه سلام (اسفند ۷۱) می‌گوید که اکثر وظایفی که به عهده شوراهای اسلامی گذاشته شده "در واقع این‌ها را عمله کارفرما یا مدیر کرده است" و "در واقع شورا در خدمت مدیریت واحد است تا واحد را بهتر اداره کند".

با این وجود باز هم در اکثر واحدها، کارفرمایان اجازه تأسیس این "شورها" را نداده و نمی‌دهند. و هنوز هم سردمداران این "شورها" مثلاً از این می‌نالند که: "در شهرستان ورامین مسئولان شهرداری‌ها، روغن‌باتی ورامین، آب و فاضلاب و چند واحد دیگر اجازه نمی‌دهند که در این واحدها شورای اسلامی کار تشکیل شود. چرا باید در واحدهای تحت پوشش وزارت خانه‌های نیرو، دفاع، کشور و نفت شوراهای اسلامی کار تشکیل نشود." (کار و کارگر، ۱۳ دی ماه ۷۷) و یا شاکری عضو شورای اسلامی استان لرستان می‌گوید: به دلیل عدم موافقت مدیران بیش از نیمی از کارگران واحدهای تولیدی استان لرستان فاقد شورای اسلامی کار هستند. (کار و کارگر، ۲۸ بهمن ۷۶)

اما در مورد "انجمن صنفی": طبق ماده ۱۳۱ قانون کار، کارگران مشمول این قانون می‌توانند انجمن صنفی تشکیل دهند. ولی آئین‌نامه موضوع تبصره ۵ همین ماده قانونی، وابستگی مطلق این انجمن‌ها را به وزارت کار و کارفرما تجویز می‌کند. در واقع این تبصره همان نقشی را که مثلاً شورای نگهبان در انتخابات مجلس اسلامی دارد، به وزارت کار و نماینده کارفرما می‌دهد. (رجوع شود به فرهنگ توسعه، شماره‌های ۳۵ و ۳۶، ص ۱۳) زیرا طبق آن صلاحیت نامزدهای نمایندگی کارگران باید توسط "هیئت مرکب از نماینده کارگران (کذا) و نماینده کارفرما و نماینده وزارت کار" مورد بررسی و تأیید قرار گیرد. در غیر این صورت هرگونه انتخاباتی برای تشکیل انجمن صنفی غیرقانونی محسوب می‌شود. بنابراین فعالین این انجمن‌ها باید قبل از هر چیز از نظر نمایندگان کارفرما و وزارت کار صالح و مطیع تشخیص داده شوند و از صافی آن‌ها بگذرند. اما باز هم در واقعیت سرمایه‌داران و حکومت، عملاً از

تشکیل این انجمن‌های بی‌جان و کم‌آزار - که تازه قرار است در چارچوب قانون کار هم عمل کنند - در بسیاری از واحدهای تولیدی جلوگیری کرده‌اند. موضوع را از زبان یک کارگر زن بازگو کنیم:

"چند وقت پیش در یک کارخانه می‌خواستند انجمن صنفی داشته باشند، اما نتوانستند این خواسته را تحقق بخشند. با وجود آن که در قانون کار ذکر شده که هر کارخانه‌ای می‌تواند یکی از انواع انجمن صنفی، یا شورای اسلامی یا نماینده کارگری داشته باشد اما عملاً وقتی کارگران این تقاضا را کردند تا انجمن صنفی تشکیل بدهند با انواع و اقسام دلایل از آن ممانعت به عمل آمد. در واقع با وجود این که در قانون وجود دارد اما انجمن صنفی چیزی نیست که به راحتی اجازه بدهند چون برای ایجاد چنین انجمن‌هایی باید وزارت کار تأیید کند یعنی نمایندگان تأیید بشوند و بعد آن‌ها بر انتخابات نظارت داشته باشند. خلاصه به آن‌ها گفته بودند که صلاح نیست انجمن صنفی داشته باشید. الان آن طور که من شنیده‌ام فقط چند جا بیشتر نیست که انجمن صنفی دارند. عملاً وقتی وزارت کار به عنوان مجری قانون و ناظر بر اجرای درست قانون یک چنین نظری دارد و می‌گوید به صلاح نیست که شما انجمن صنفی داشته باشید در واقع قانون را نقض کرده است..." (فرهنگ توسعه، میزگرد مسایل زنان و جامعه مدنی، ص ۲۶)

در حاشیه اجازه دهید به نکته‌ای اشاره کنم. شیفته‌گان ایرانی دموکراسی طبقاتی، حرف‌های شیرین و خوش‌نوایی درباره "جامعه مدنی" بورژوازی می‌زنند. اما همواره درباره این امر که سرمایه‌دار کشورشان، یعنی طبقه‌ای سرکوب‌گر، خودکامه و طرف‌دار و مجری بی‌حقوقی مطلق کارگران، قرار است یکی از مهم‌ترین ارکان جامعه موعود آن‌ها را بسازد، سکوت کرده‌اند. جا دارد سؤالاتی از آن‌ها شود: آیا قبول دارند، هر جا که مسایلی در رابطه با زندگی و کار کارگران مطرح شود، خود کارگران باید تصمیم‌گیرنده اصلی باشند؟ اگر کارگران در جامعه موعود آن‌ها خواستند خودشان در مورد سرنوشت و زندگی‌شان تصمیم بگیرند، و با قوانین خودشان کار و زندگی کنند؛ اگر زیر بار قوانین و انضباط سرمایه‌دارانه نرفتند، تفنگ‌چیان، قوه قهریه و دستگاه سرکوب "جامعه مدنی" با آن‌ها چه خواهند کرد؟ اگر طبقه سرمایه‌دار خواست، نقش کارگران را در زندگی اجتماعی‌شان عقیم سازد، و کارگر به مبارزه برخاست، جانب کدام طبقه را خواهند گرفت؟ آیا حاضرند در این مبارزه در کنار طبقه کارگر قرار بگیرند؟ در این صورت تکلیف یکی از اساسی‌ترین ارکان "جامعه مدنی" بورژوازی یعنی

تقدس مالکیت خصوصی بر ابزار تولید چه می‌شود؟

سؤالات بالا البته خطاب به کسانی نیست که قصد دارند از نم "جامعه مدنی" کلاهی برای سر خود بسازند، تکلیف آن‌ها مشخص است. مخاطب مبلغینی هستند که با روی گردانی از الگوی سرکوب‌گرایانه و خفقانی نوع شوروی به سازش با ایدئولوژی سرمایه‌داری رسیده‌اند. دفاع یک‌جانبه اینان از دموکراسی صرف‌نظر از تعلقات طبقاتی‌شان از یک اشتباه معرفتی سرچشمه می‌گیرد و حکایت از عدم شناخت آن‌ها از محدودیت‌هایی دارد که طبقه سرمایه‌دار بر دموکراسی تحمیل کرده است. همین دموکراسی محدود در جامعه سرمایه‌داری - محدود به این معنی که یکی از ارکان اصلی آزادی‌ها یعنی برابری افراد در جایگاه تولید اصلاً در جامعه سرمایه‌داری پذیرفته نمی‌شود و قهراً سرکوب می‌گردد - دستاورد تاریخی طبقات تحت سلطه بوده است. از لحاظ تاریخی هیچ یک از دستاوردهای دموکراتیک - حقوق و آزادی‌ها - را طبقه حاکم بنا بر تمایل خود اعطاء نکرده است، بلکه در برابر فشار مبارزات کارگری و توده‌ای و پس از عقب‌نشینی‌های متعدد ناچار به تسلیم شده است. در واقع این دموکراسی به وسیله مبارزات قهرآمیز و غیرقانونی زنان و مردان کارگر، بیکاران و انسان‌های بی‌حقوق یعنی با قهر و خون و اسارت آن‌ها به دست آمده است.

تا وقتی نابرابری‌های اقتصادی و طبقاتی وجود دارد، آزادی نمی‌تواند پایدار باقی بماند و به صورت نهادی درآید. فقط در جامعه‌ای که انسان‌ها در عرصه اقتصاد و مناسبات تولیدی - یعنی روابطی که آن‌ها در فرآیند تولید ثروت با یک‌دیگر دارند - با هم برابرند، امکان نهادی شدن آزادی فراهم می‌گردد. هر جا که مناسبات کار و سرمایه برپا باشد - و از جمله در جامعه مدنی - هر چند طبقات دارا به وسیله فشار مبارزات کارگری و ادار به عقب‌نشینی‌هایی شوند، ولی به تدریج بر پایه قدرت اقتصادی و با توسل به دستگاه‌های سرکوب و ایدئولوژیک خود توانسته و می‌توانند به نام دموکراسی یا ملزومات جامعه مدنی به محدود نمودن و یا سرکوب دموکراسی به سود منافع خودشان بهره‌برداری کنند. بنابراین لازمه شناخت دموکراسی، شناخت محدودیت‌هایی است که طبقات حاکم بر دموکراسی تحمیل کرده‌اند. و اگر این دوستان در آرزوی خود (برقراری دموکراسی همه‌جانبه) بی‌گیرند، باید به این موضوع توجه داشته باشند که در "جامعه مدنی" آزادی نهادینه نخواهد شد و باید آرزوی خود را در جای دیگری جستجو کنند. بدون دگرگونی مناسبات تولیدی، رفع جدایی تولیدکننده از ابزار تولید، تغییر جایگاه کارگر در اقتصاد، رفع انقیاد کار به سرمایه، سازمان‌دهی تولید برای رفع نیازهای

زندگی اهالی نه برای کسب سود، سلب قدرت اقتصادی از سرمایه و سپردن آن به جامعه، آزادی نهادینه خواهد شد.

برای این‌که انسان‌ها زندگی خویش را بر اساس سامان نوینی بازسازی کنند، ناچارند ساختارهایی را هدف قرار دهند که از طبقات و مناسبات طبقاتی و امتیازات گروهی پاسداری می‌کنند. از طریق سایه آرایش یافته همین جامعه طبقاتی و توهم پراکنی حول آن، نمی‌توان به آزادی رسید. پیش‌برد هر گامی جدی به جلو برای رسیدن به آزادی، نه از طریق سازش با ایدئولوژی سرمایه‌داری بلکه در نقد بی‌گیر آن و داشتن دورنمای سوسیالیستی امکان‌پذیر است. دورنمایی که در آن تشکلات کارگران، تولیدکنندگان و نهادهای آزاد مردمی بر سرنوشت خویش مسلطند؛ و دخالت مردم تحقیر و سرکوب شده را در همه عرصه‌های اجتماعی - اقتصادی و سیاسی تضمین می‌کند.

### قراردادهای موقت کار

اشتهای حکومت و سرمایه‌داران در بی‌حقوق کردن کارگران سیری‌ناپذیر است. آن‌ها در شرایط وجود بیکاری گسترده، نبود امنیت شغلی و وضعیت نابسامان اقتصادی از یک‌سو، و غیرقانونی بودن تشکلات‌های واقعی کارگری از سوی دیگر، تجاوز به حقوق کارگران ایران را دو چندان کرده‌اند.

وزارت کار در تاریخ ۷۳/۱۲/۱۵ بخش‌نامه‌ای صادر کرد که طبق آن استخدام موقت کارگران جنبه قانونی و رسمی پیدا کرده است. سرمایه‌داران و صاحبان صنایع با استناد به این بخش‌نامه دسته‌دسته کارگران رسمی و با سابقه خود را اخراج می‌کنند و مجدداً آن‌ها را به‌عنوان کارگر موقت و قراردادی به کار می‌گیرند تا مزد کم‌تری بدهند، هیچ‌گونه تعهدی در برابر پرداخت مزایای کار ندهند و از زیر بیمه و تأمین اجتماعی کارگران با آسودگی بیشتری در بروند. با این بخش‌نامه از یک طرف نیروی کار برای سرمایه‌داران ارزان‌تر تمام می‌شود و از طرف دیگر موقعیت کارگران در مبارزه برای افزایش دستمزدها و بهبود شرایط کار باز هم بیشتر تضعیف می‌شود. پرویز احمدی سابق‌الذکر که خود از نزدیک در جریان کار صاحبان صنایع است، شگردهای ضد انسانی آن‌ها را افشاء می‌کند: "برخی از کارفرمایان به اجبار کارگران را به تنظیم قراردادهای موقت به صورت قراردادهایی سفید و با امضای طرفین و یا در قبال اخذ سفته و چک از سوی کارگر و بدون ذکر شروع و پایان کار کارگران در آن واحد

تولیدی [وادار] می‌کنند که در صورت کوچک‌ترین اعتراضی از سوی کارگر به حقوق، دستمزد و... حکم اخراج صادر می‌شود." (کار و کارگر، ۱۱ بهمن ۷۷)

امروزه در واحدهای تولیدی چند دسته کارگر وجود دارد: ۱- کارگر رسمی، ۲- کارگر قراردادی موقت، ۳- کارگر کارمزد (کنتراستی)، ۴- کارگر گاه‌مزد (فصلی) و...

سرمایه‌داران در قبال کارگران موقت، کارمزد و گاه‌مزد هیچ تعهدی بابت پرداخت مبلغی به‌عنوان حق بازخرید ندارند، به‌علاوه این دسته کارگران از مزایایی که قرار است کارگر شاغل در کارخانه دریافت کند (از قبیل حق بهره‌وری، سود سالیانه، عیدی، پاداش، هزینه مسکن، حق خواربار، حق عائله‌مندی، هزینه ایاب و ذهاب، کوبین مواد غذایی و...) محرومند. سرمایه‌دار همه این‌ها را یک‌جا به حساب جیب خود می‌گذارد.

کارگرانی که دائماً در معرض خطر اخراج قرار دارند، ناچارند برای حفظ شغل‌شان، از حقوق حقه خود نیز صرف‌نظر کنند. سرمایه‌داران با این ترفندها میان کارگران تفرقه می‌اندازند و رقابت خردکننده‌ای را میان آن‌ها دامن می‌زنند. دست این قبیل کارگران در مبارزات کارگری بسته است. زیرا هرگونه اعتراضی از سوی آن‌ها، ریسک اخراج را به دنبال دارد. حال یک واحد تولیدی را در نظر بگیریم که کارگران آن برای خواسته‌های خود اعتصاب کرده‌اند و کارگر موقت از هم‌یاری با همکاران خود معذور است. در چنین وضعیتی حتی کارگر از اعلام همبستگی علنی با همکارانش محروم شده است. این حالت نه تنها برای کارگر به لحاظ مادی زیان‌بار است، بلکه از لحاظ روحی، احساسی و عاطفی نیز برای او کشنده است. به‌راستی سرمایه‌داران کارگران را در چه تنگنایی گرفتار کرده‌اند!

### رکورد بیکارسازی‌ها شکسته می‌شود

در روزنامه‌های ایران همه‌روزه اخبار تعطیلی کارخانه‌ها به چاپ می‌رسد. با تعطیلی کارخانه‌ها، کارگران دسته‌دسته اخراج می‌شوند و با عواقب دردناک و دل‌خراش بیکاری مواجه می‌گردند. کارگری که حتی با داشتن شغل نیز نیمه‌گرسنه است، با بیرون انداختنش از کارخانه به ذلت می‌افتد و خانه‌خراب می‌شود.

گفته‌ها و آمارهایی که از سوی خود مقامات دولتی درباره تعطیل کارخانه‌ها اعلام می‌شود، تکان دهنده‌اند و عمق فاجعه را نشان می‌دهند. به چند مورد آن اشاره می‌کنم:

شمارش اولیه در ۲۱ استان نشان می‌دهد که ۴۰۰ کارخانه تعطیل شده‌اند و چند صد

کارخانه در آستانه تعطیلی قرار دارند." (پیام امروز، شماره ۲۳، ص ۱۱۶)  
 "حضرتی نماینده رشت در مجلس شورای اسلامی گفت: "۵۹۶ واحد در سطح کشور با مشکل رویه‌رو هستند." (کار و کارگر، ۲۶ دی ۷۷)

لفظی سردبیر روزنامه کار و کارگر (۲۶ بهمن ۷۷) اعلام کرد: "۱۴۰۰ واحد تولیدی در اقصی نقاط کشور، دچار مشکلات متعددی هستند."

محبوب دبیرکل خانه کارگر گفت: نزدیک به ۴۰۰ کارخانه با ۴۰۰ هزار کارگر نتوانسته‌اند دستمزد کارگران را پرداخت کنند و دستمزد ۴۰۰ هزار کارگر دیگر نصف شده است.

در چنین جوی علاوه بر اخراج کارگران، طفره رفتن از پرداخت دستمزد ناچیز آنان نیز به سیاست مدیران و کارفرمایان تبدیل شده است. آن‌ها درصددند کارگران را به یک عقب‌نشینی کامل وادارند. هم‌اکنون تأخیر در پرداخت دستمزدها یک "موضوع عادی" در ایران شده است. این امر فشار طاقت‌فرسایی را که تورم بر کارگران وارد می‌آورد، چند برابر ساخته است. در این شرایط دشوار، کارگران در برابر تعرض لجام‌گسیخته سرمایه‌داران به حقوق اولیه‌شان و برای نجات زندگی خویش و خانواده‌های‌شان به مبارزه برخاسته‌اند. موجی از حرکات وسیع کارگری در سراسر ایران برپا شده است. اعتصابات و اعتراضات کارگری بدون وقفه ادامه دارند و بخش‌های وسیع‌تری از کارگران بدان می‌پیوندند.

### مبارزات کارگری

صدها واحد تولیدی صحنه اعتصاب، درگیری، تحصن، تظاهرات و گروگان‌گیری بوده است. در شماری از واحدها، کارگران حرکت خود را محدود به کارخانه نکرده و مبارزه را به سطح شهر کشانده‌اند. در شهرهای کاشان، قائم‌شهر، آبادان، رشت، اصفهان، تهران، یزد، کرمان و ... مبارزه کارگران به خیابان‌ها کشیده شده است. در بسیاری از این شهرها اعتراضات کارگری هم‌چنان ادامه دارد.

شمار اعتراضات کارگری بسیار زیاد است. وسعت و گستردگی آن‌ها برای کشور مثل ایران کم‌ظنیر و آشکال مبارزات کارگری بسیار متنوع است. برخی از این مبارزات - به‌ویژه اعتصاب و گروگان‌گیری کارگران کارخانه نساجی قائم‌شهر و تظاهرات کارگران در کاشان - در صدر موضوعات سیاسی ایران قرار داشتند. اعتراضاتی که در زیر ذکر می‌شوند، تنها

نمونه‌هایی از این حرکات هستند.

□ راه‌پیمایی کارگران کارخانجات مختلف در کاشان بر علیه طرح فروش بیمارستان ۴۲۰ تخت‌خوابی سازمان تأمین اجتماعی. کارگران هم‌چنین علیه این طرح ۲۰ هزار امضاء جمع نمودند. در نتیجه این اعتراضات فرمان‌داری شهر ناچار شد، اجرای طرح فروش بیمارستان را متوقف کند. خانه کارگر تشکیلات کاشان از حرکت کارگران به وحشت افتاد و آن‌ها را به "خویش‌ن‌داری" دعوت کرد. در پی این اعتراضات روزنامه زن از قول فرمان‌دار کاشان خبر داد که گروهی از فعالین اعتراضات کارگری کاشان دستگیر شده‌اند.

□ ۲۵۰۰ کارگر نساجی قائم شهر مازندران پس از این که اشکال مختلفی از اعتراض را برای به دست آوردن خواسته‌های خود به کار می‌برند، دست به اعتصاب زده و مدیر کارخانه را به گروگان می‌گیرند. سپاه پاسداران کارخانه را به محاصره درمی‌آورد.

□ اعتصاب، راه‌پیمایی و سرانجام تحصن ۲۰۰ کارگر شرکت نخ‌کار در مقابل سازمان مرکزی وزارت کار علیه تعویق ۱۲ ماهه دستمزدها. در این حرکت کارگران نمایندگی عناصر شورای اسلامی را رد می‌کنند و خواستار استعفای آن‌ها می‌شوند.

□ تحصن ۱۵۰ کارگر شرکت ماشین‌های زاینده‌رود اصفهان در محل سازمان آب منطقه‌ای این شهر علیه اخراج

□ راه‌پیمایی اعتراضی ۱۱۰۰ کارگر پروژه‌ای پالایشگاه نفت در شهر و تجمع در مقابل ساختمان فرمان‌داری آبادان، علیه اخراج، عدم اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و برای افزایش دستمزدها.

□ مذاکره کارگران نازپوش انزلی با مدیر کل امور اجتماعی استان گیلان و انتشار یک نامه؛ ۱۸۵ کارگر این کارخانه که ۶۵ درصدشان زن هستند ۱۴ ماه دستمزد نگرفته‌اند. آن‌ها در اسفند ماه سال ۷۶ چندین بار اعتراض کرده بودند و در جریان این اعتراضات پل اصلی غازیان به انزلی را مسدود نموده بودند.

□ گردهم‌آیی اعتراضی کارگران کارخانه کیان چرخ شهرستان خرم‌دره علیه تعویق در پرداخت دستمزدها.

□ تجمع اعتراضی کارگران کارخانه "ایران پرتو" شیراز در مقابل ساختمان اداره کل کار استان فارس در اعتراض به تعطیل کارخانه و تعویق در پرداخت دستمزدها.

□ اعتصاب کارگران فرش مازندران علیه اخراج ۲۶۰ کارگر این کارخانه.

□ تجمع اعتراضی ۸۰ کارگر ساختمانی "رس" در محل خانه کارگر زاهدان جهت پرداخت ۷ ماه دستمزد و مزایای معوقه.

□ اعتراض کارگران تراکتورسازی تبریز به عدم پرداخت دستمزدها.

□ اعتراض کارگر شرکت تولیدی جانکوف به تعویق ۱۰ ماهه دستمزدها.

□ اعتصاب کارگران کارخانه شیشه همدان برای اضافه حقوق و پرداخت دستمزدهای معوقه، کارگران اعتصابی از ورود مدیرعامل به محوطه کارخانه جلوگیری کردند.

□ تحصن کارگران شرکت جهان چیت کرج در اعتراض به عدم پرداخت چند ماهه دستمزدهای خود در خیابان اصلی کرج، کارگران مانع عبور و مرور وسایل نقلیه شدند. این کارخانه ۲۰۰۰ کارگر دارد.

□ تحصن کارگران شرکت آرامش یزد علیه ۵ ماه تعویق در پرداخت دستمزدها، در مقابل استان‌داری یزد.

□ تحصن دو روزه کارگران شرکت توانیر، در اعتراض به واگذاری کارهای شرکت به پیمان‌کارهای خصوصی، کارگران اخطار کردند که در صورت واگذاری کارها به پیمان‌کار اعتصاب خواهند نمود.

□ تجمع اعتراضی کارگران شرکت صنعتی الکتریک خراسان علیه تعویق در پرداخت دستمزد، پاداش و عیدی سالیانه.

□ اعتصاب کارگران کارخانه ارج در اعتراض به عدم پرداخت دستمزد، پاداش و عیدی.

□ تجمع اعتراضی کارگران شرکت علاء‌الدین در اعتراض به عدم پرداخت دستمزدهای معوقه در محل شرکت.

□ تجمع اعتراضی کارگران شرکت ساختمان‌سازی دولت‌آباد شهرستان ری علیه عدم پرداخت دستمزدها و مزایای ۳ ماهه گذشته در مقابل خانه کارگر.

□ زد و خورد کارگران کارخانه طبرستان با مدیران کارخانه بر سر پرداخت بیمه بیکاری.

□ تجمع اعتراضی کارگران سایبورکس در اعتراض به تعویق ۶ ماهه دستمزدها.

□ تجمع اعتراضی کارگران شهرداری ایلام در اعتراض به عدم پرداخت مزایا در مجتمع فرهنگی و هنری استان. کارگران خواهان برخورداری از حق اضافه‌کاری، پرداخت حق مأموریت، لباس کار و پرداخت مابه‌التفاوت افزایش حقوق عقب‌افتاده خود بر اساس طرح طبقه‌بندی مشاغل شدند.

- اعتصاب کارگران چیت‌سازی به‌شهر در اعتراض به تعویق دستمزدها.
- اعتصاب کارگران و کارکنان مؤسسه جهاد نصر به دلیل عدم پرداخت ۱۴ ماهه دستمزدها.
- اعتصاب کارگران کارخانه آجر عالی اصفهان به علت عدم پرداخت ۴ ماهه دستمزدها و تحصن آن‌ها در برابر استان داری اصفهان.
- تجمع اعتراضی ۳۰۰ کارگر صنایع چوب ایران علیه تأخیر در پرداخت ۵ ماهه دستمزد، در خیابان ولی عصر تهران.
- تظاهرات کارگران شرکت فرش اکباتان قزوین در اعتراض به عدم پرداخت ۵ ماهه دستمزدها در مقابل دفتر نماینده خامنه‌ای.
- تجمع اعتراضی کارگران کارخانه الکترونیک رشت در مقابل استان داری گیلان در اعتراض به عدم پرداخت دستمزدها.
- تظاهرات کارگران کارخانه گچ تهران در برابر دفتر شرکت.
- تجمع اعتراضی کارگران پالایشگاه آبادان در کارگاه مرکزی علیه خصوصی کردن بیمارستان شرکت نفت.

### نکاتی درباره حرکات اعتراضی کارگران

۱- همه این مبارزات درکشوری به وقوع پیوسته که در آن کارگران از تشکیلات واقعی خود محرومند. همه این اعتراضات غیرقانونی و بدون وجود یک سازمان کارگری مجاز و در شرایط کنترل و سرکوب پلیسی صورت گرفته‌اند. سازمان‌دهی مبارزات کارگری حتی با وجود تشکلات قانونی هم - به‌ویژه در شرایط بحران اقتصادی - از پیچیدگی و ظرافت خاصی برخوردار است. حال تصور کنید که تشکلی هم وجود ندارد و در جریان حرکت اعتراضی، فعالین کارگری ناچارند شخصاً جلو بیفتند و بدون کوچک‌ترین پشتوانه قانونی‌ای مطالبات کارگران را مطرح کنند؛ جلوی چشم جاسوسان رژیم، کارفرما و مدیریت و در مقابل نیروی انتظامی از خواسته کارگران دفاع کنند. تیغ رژیم مدام برگردن چنین فعالینی قرار دارد. خطر اخراج، دستگیری، زندان و عواقب دردناک آن‌ها برای فعالین وجود دارد.

چند تن از کارگران در این حرکات اعتراضی شناسایی، اخراج یا دستگیر شده‌اند؟ معلوم نیست؛ اختناق و سرنیزه اجازه انعکاس دقیق این قبیل اخبار را نمی‌دهد. از آبادان خبر می‌رسد که در اعتراضات اخیر کارگران موقت پالایشگاه، عده‌ای از کارگران معترض را

دستگیر کرده‌اند و فعال‌ترین آن‌ها را از بازگشت به کار محروم نموده‌اند. در این یا آن روزنامه نیز، به‌طور جسته و گریخته، اخباری در رابطه با دستگیری کارگران درج شده است. مثلاً خبر محاصره کارخانه نساجی قائم‌شهر توسط پاسداران، دستگیری فعالین اعتراضات کارگری کاشان و یا مثلاً پس از یک سال که از مبارزه کارگران نازیوش می‌گذرد، از زبان کارگری آورده شده که در جریان مسدود کردن پل اصلی غازیان به انزلی تعدادی از همکارانش دستگیر و زندانی شده‌اند. به هر حال سازمان‌دهی این اعتراضات کار ساده‌ای نیست. مشقات و حبس در پی دارد و در مواردی فعالین کارگری جان‌شان را بر سر این راه می‌گذارند.

۲- اعتراضات کارگری در شرایط بحران اقتصادی امروز ایران جنبه دفاعی به خود گرفته است. اکثر مبارزات کارگران برای جلوگیری از اخراج‌ها و تعطیل کارخانه‌ها، پرداخت به‌موقع دستمزدها، لغو قراردادهای موقت کار و... بوده است. البته در مواردی مسئله افزایش دستمزدها، پرداخت مزایا، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و... هم بیان شده‌اند؛ و حتی از سوی کارگران نفت گچ‌سازان مطالباتی مثل "مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار، تهیه آئین‌نامه نحوه قراردادهای مربوط به چگونگی تعیین و پرداخت اضافه حقوق، اجرای قانون طبقه‌بندی مشاغل و تشکیل شوراهای کارگری" طرح گشته است. با این حال مبارزات کارگران در مجموع تدافعی بوده است.

۳- نکته ارزش‌مندی که در مبارزات اخیر مشاهده می‌شود، وجود روحیه همبستگی کارگران با آن دسته از همکاران‌شان است که دستمزدهای خود را ماه‌هاست دریافت نکرده‌اند. کارگران استان تهران، همکاران خود را تنها نگذاشته‌اند و یک روز از دستمزد خویش را به آن‌ها اختصاص داده‌اند؛ (در لابه‌لای گفته‌هایی که در روزنامه کار و کارگر ۱۲ بهمن ۱۳۷۷ منتشر شده، خبر این موضوع درج شده است.) چنین اقدام مثبتی همبستگی طبقاتی میان کارگران را تقویت می‌کند.

عظمت این کار زمانی روشن می‌شود که به خاطر آوریم، کارگران نیمه‌گرسنه‌اند و خودشان در فلاکت به سر می‌برند. این همبستگی درسی است که کارگر تهرانی به کسانی که در اروپا زندگی می‌کنند و هنوز دلی در گرو کارگران دارند می‌دهد؛ وجدان‌بیداری است تا چنین کسانی از خود بیرسند که چگونه می‌توان جهت تقویت مبارزات کارگران، بیکاران و... از آن‌ها حمایت مالی و عملی نمود.

۴- تحصن و راه‌پیمایی به یکی از شیوه‌های رایج اعتراضات کارگری تبدیل شده است.

این اشکال مبارزاتی در چندین کارخانه و در نقاط گوناگون ایران به کار بسته شده‌اند. بستن جاده‌ها و راه‌ها روش دیگری است که کارگران به کار گرفته‌اند. از جمله کارگران پارس و نازپوش اقدام به بستن راه‌ها کرده‌اند. (کار و کارگر، ۲۶ دی ۷۷) در این حرکات گروگان‌گیری مدیران و یا زرد و خورد با آن‌ها نیز در کارخانه‌هایی مثل نساجی قائم‌شهر و کارخانه طبرستان گزارش شده است.

یکی از اقدامات نمونه‌واری که در مبارزات کارگری به چشم می‌خورد، کشاندن اعتراضات از محیط کارخانه به خیابان‌هاست. کارگران پی برده‌اند که اگر مبارزه‌شان به درون کارخانه محدود بماند، سرمایه‌داران راحت‌تر می‌توانند از مطالبات‌شان ظفره برونند. از این رو می‌کوشند افراد بیشتری را در جریان مشکلات خود قرار دهند. آن‌ها با آمدن به خیابان‌ها مردم را از شرایط خود مطلع می‌کنند و می‌خواهند حمایت آن‌ها را جلب نمایند. به نظر می‌رسد که کارگران در کاربست این روش شدیداً تحت تأثیر حرکت بزرگ کارگران صنعت نفت در بهمن ۷۵ قرار دارند. در آن زمان کارگران پالایشگاه تهران جلوی وزارت نفت در تهران تجمع کرده و خواسته‌های خود را مطرح نمودند. این حرکت از سوی نیروهای مسلح سرکوب شد، اما انعکاس وسیعی در جامعه یافت. از آن زمان بیشتر شاهد تجمعات اعتراضی کارگران در خیابان‌ها و در سطح شهرها برای جلب نظر مردم و انعکاس اخبار خواسته‌های‌شان هستیم. این روش کارساز هم بوده است. زیرا اعتراض در مقابل چشمان هزاران نفر صورت می‌گیرد و سانسور کردن خبر آن مشکل‌تر است. بدین ترتیب روزنامه‌های داخلی آسان‌تر می‌توانند خبر این قبیل حرکات را انعکاس دهند و بعضاً هم در این باره خبرهایی درج شده است.

۵- هر چند گسترش مبارزه کارگران از حیطة واحد تولیدی به خیابان‌ها نکته مثبتی است، ولی نفس مبارزه در محدوده یک کارخانه باقی مانده است. کارگران هر واحدی بدون هم‌آهنگی با سایر واحدها مبارزه خود را پیش برده‌اند. امروز صدها اعتراض و مبارزه کارگری با خون‌دل سازمان‌دهی می‌شوند. ولی پراکندگی آن‌ها باعث شده که تغییری اساسی در وضعیت کارگران صورت نگیرد. با وجود این که در موارد بسیاری خواسته‌های کارگران واحدهای گوناگون مشابه و مشترک هستند، ولی عدم پیوند میان مبارزات کارگران تأثیر حرکات آن‌ها را بسیار اندک کرده است.

سؤالی که در این جا مطرح می‌شود این است که آیا کارگران فعال ضرورت هم‌آهنگ نمودن مبارزات کارگری را نمی‌دانند؟ پاسخ به این سؤال اکیداً منفی است. زیرا در جنبش

کارگری اخیر ایران، مبارزه مشترک، هم‌آهنگ و هم‌زمان چند کارخانه، با طرح خواسته‌های واحد، موضوع بی‌سابقه‌ای نیست. مثالی در این جهت اعتصابات کارگری صنعت نفت در سال ۱۳۶۹ است. دیدیم که در این اعتصابات سطح معینی از سازمان‌دهی و هم‌آهنگی وجود داشت. و با وجود این که کارگران نفت قانوناً از هیچ‌گونه تشکیلی برخوردار نبودند، ولی قادر شدند چند اعتصاب بزرگ را هم‌زمان در چند شهر ایران سازمان دهند. مورد دیگر حرکات اعتراضی هم‌آهنگ در "گروه صنعتی ملی" بود. گروه صنعتی ملی یکی از بزرگ‌ترین مجتمع‌های صنعتی تهران است و ۲۶ شرکت را در برمی‌گیرد. در اعتصابات گروه صنعتی ملی که در دی ماه ۷۶ آغاز شد و تا بهمن ماه ادامه داشت، میان این ۲۶ شرکت هم‌آهنگی و اشتراک مساعی برقرار بود. یکی از خواسته‌های اعتصابیون "حق تشکل" بود. به هر حال با وجود این که از چشم کارگران فعال ضرورت هم‌آهنگ نمودن مبارزات پوشیده نیست، و بخش‌هایی از کارگران در این عرصه پراتیک و تجربه دارند، ولی در حرکات اخیر این تجربه به کار بسته نشده است. بدین ترتیب با وجود کمیت قابل ملاحظه اعتراضات، کارگران قادر نشده‌اند به صورت یک نیروی اجتماعی متحد و نیرومند وارد عمل شوند و بر فضای جامعه اثر بگذارند. به نظر می‌رسد اوضاع بسیار وخیم معیشتی، گرسنگی و بیکاری گسترده، تأثیرات مخربی در این میان داشته‌اند. کارگری که دستمزد ناچیزش هم به تعویق افتاده و فشار گرسنگی او را خرد کرده است، بیشتر به رهایی آبی از این ذلت می‌اندیشد تا به فکر تداوم حرکتش باشد.

### تشکل مستقل کارگری در گرو مقاومت کارگران در مقابل قدرت دولتی

مشکل کارگران به این رشته تولیدی و یا آن شاخه خدماتی محدود نمی‌شود. فشار به کارگران محدود به این کارخانه و یا آن واحد تولیدی نیست. مسئله برای کارگران در مقیاس بزرگ‌تری مطرح است. حتی محدود به اقتصاد نمی‌شود. کل سیستم اقتصادی، سیاسی و حقوقی در مقابل کارگران قرار گرفته است. ناگفته پیداست که کارگران برای دفاع سازمان‌یافته در مقابل این سیستم به تشکیلات مستقل و سراسری نیازمندند. اما در این باره موانع بزرگی در مقابل طبقه کارگر قرار دارد. مهم‌ترین این موانع یکی سنن و تجارب کم طبقه کارگر برای ایجاد تشکیلات مستقل خودش و دیگری سیاست سرکوب لجام‌گسیخته رژیم است.

۱- در ایران سال‌های متمادی و دهه‌هاست که تشکیلات کارگری در معنای واقعی و

وسیع کلمه وجود نداشته است. از این رو کارگران از تجارب غنی، سنن، نمونه‌ها، نمادها، ارزش‌ها و الگوهایی که آن‌ها را در راه ساختن تشکیلات وسیع کارگری یاری رساند، محرومند. این امر تلاش برای ایجاد تشکیلات مستقل را با موانع متعددی روبه‌رو کرده است. با این حال ما شاهد مبارزه‌جویی کارگران در واحدهای تولیدی هستیم، مبارزاتی که اهداف یک تشکل کارگری را دنبال می‌کنند. اگر کارگران در عرصه سازمان‌یابی سراسری از سنن قوی‌ای برخوردار نیستند، اما در عرصه مبارزه در محیط کار استخوان خرد کرده‌اند. خاطرات و تجربیات کارگران فعال در امر سازمان‌دهی مبارزات در محیط کار، آنان را در برخورد با قوت و فن بازی<sup>۲</sup> آبدیده کرده است. اگرچه فعالین کارگری در این عرصه از سنت سازمان‌دهی برخوردارند، کیفیت عمل آن‌ها بالاست و فعالیت‌های ترویجی آنان از سوی توده کارگران جذب می‌شود، ولی این نوع سازمان‌یابی از ادامه کاری و استمرار برخوردار نیست. از ویژگی‌های این نوع تلاش‌های سازمان‌گرایانه، حالت موقت، نامنظم، آبی و ضربتی آن‌هاست. إشکال دیگر آن، محدود ماندن سازمان‌دهی در یک واحد تولیدی است. البته اخیراً شاهد کوشش‌هایی جهت رفع این محدودیت‌ها بوده‌ایم. هم‌آهنگی‌های فراکارخانه‌ای که دو مثال آن در بالا ذکر شدند، نمونه‌هایی از این تلاش‌هاست. این سازمان‌دهی‌های فراکارخانه‌ای، البته محدود به شاخه تولیدی واحدی بوده است. اما چه کسی است که نداند، کارگران برای این که در سطح بزرگ‌تری نیرو گرد آورند و به مسایل وسیع بیایند و برای آن‌ها راه‌جویی کنند، باید قبل از هر چیز در سطح شاخه تولیدی خود متحد شده باشند.

به هر حال لازمه تأسیس و ادامه کاری تشکیلات کارگری، تلاش‌های خستگی‌ناپذیر، فعالیت‌های دامنه‌دار، فداکاری و از خودگذشتگی فعالین کارگری است. آن‌ها باید در این راه با ضعف‌ها، نارسایی‌ها، ابهامات، رقابت‌ها و... دست و پنجه نرم کنند، تا توانایی‌ها و اطلاعات لازم را برای ایجاد تشکیلات سراسری به دست آورند.

۲- بی‌شک دست‌یابی کارگران به تشکل مستقل کارگری بیش از هر چیز در گرو مقاومت طبقه کارگر در مقابل قدرت دولتی و طبقه سرمایه‌دار است. در همه جا حکومت و سرمایه‌داران دست به کارند و فعال کارگری را زیر ضربات خود گرفته‌اند. آن‌ها نمی‌گذارند حرکات کارگران متحد و یک‌پارچه شود. آن‌ها وحدت مبارزات کارگری را برای ثبات خود خطری به مراتب بزرگ‌تر از هر اقدام دیگری می‌دانند. جمهوری اسلامی و سرمایه‌داران جامعه را به شکارگاه فعالین کارگری بدل کرده‌اند. اقدام قابل ستایش کارگران نفت در دی ماه ۱۳۷۵

جهت ایجاد تشکل مستقل خود و زمینه‌سازی برای سراسری نمودن تشکل کارگران نفت، با سرکوب بی‌رحمانه نیروهای رژیم روبه‌رو شد. در همین جهت در تاریخ ۲۸ بهمن ۷۵، زمانی که بیش از ۲۰۰۰ کارگر پالایشگاه تهران برای رسیدن به خواسته‌های خود در مقابل اداره مرکزی نفت اجتماع کردند، نیروهای مسلح رژیم با تیراندازی و پرتاب گاز اشک‌آور به آن‌ها یورش آوردند. بیش از ۱۰۰ تن از کارگران را دستگیر کردند و تعدادی از آن‌ها نیز در خانه‌گردی‌های متعاقب آن دستگیر شدند. (کارگر تبعیدی، شماره ۳۷، خرداد ۷۶)

سران رژیم با هراس از اوج‌گیری مبارزات کارگری و برای خنثی کردن اثرات مبارزه قهرمانانه کارگران نفت، به سرعت بخش حراست وزارت کار را تقویت کردند، و ستاد هم‌آهنگ‌کننده ویژه سرکوب کارگران را از این بخش و وزارت اطلاعات و امنیت<sup>۳</sup> به وجود آوردند. یکی از وظایف مهم این ستاد شناسایی فعالین کارگری، جمع‌آوری اطلاعات در مورد آن‌ها و دستگیری یا خانه‌نشین نمودن آن‌ها است. رژیم هیچ‌گونه تشکل مستقل کارگری را حتی در محدوده یک واحد تولیدی تحمل نمی‌کند. برای حکومت، تشکل‌های کارگری خطری واقعی محسوب می‌شوند، زیرا این تشکلات هستند که سرمایه‌داران را سر جای خودشان می‌نشانند و پایه‌های رژیم خودکامه را متزلزل می‌سازند.

طبقه سرمایه‌دار و حکومت ایران حتی موانع متعددی در مقابل ایجاد "انجمن‌های صنفی"، که قانوناً هم پذیرفته شده‌اند، گذاشته‌اند. حال تصور کنید که مبارزه برای ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری با چه مشکلات فراوانی روبه‌رو است، از چه پیچیدگی‌هایی برخوردار است و چه تنگنانهایی در مقابل دارد.

کسی که می‌نویسد: تشکل سراسری کارگران باید از بالا ایجاد شود، نه فقط به این خاطر گزافه می‌گوید که چنین کاری با سرکوب خونین رژیم روبه‌رو می‌گردد، بلکه چنین "تشکلی" - اگر هم بر فرض محال پدید آید - برای کارگران همان قدر بیگانه است که هر سازمان دولتی دیگری. کارگران از اقداماتی که بر فراز سر آنان انجام می‌گیرد، تجربه و خاطرات ناخوشایندی دارند و از آن‌ها استقبال نخواهند کرد. کارگران به تشکیلاتی نیاز دارند که مستقیماً در ساختن آن نقش داشته باشند.

اما اگر از "بیرون" کسی حرفی برای کارگران ندارد، خود آن‌ها در اندیشه و بیکارند و برای ایجاد تشکل خود راه‌جویی می‌کنند. طرح مطالبه "بیمان‌های دسته‌جمعی" یکی از این راه‌جویی‌هاست. در پشت این مطالبه تشکل کارگری قرار دارد. زیرا در صورت پیش‌برد این

خواسته، کارگران هر رشته و بخشی می‌توانند رسماً نمایندگان خود را انتخاب کنند و آن‌ها را برای انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی بسیج نمایند. در چنین وضعیتی سرمایه‌داران و حکومت ناچارند وجود تشکل را به رسمیت بشناسند. مطالبه انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی که قبلاً نیز به صورت جسته و گریخته مطرح می‌شد، با طرح آن توسط کارگران صنعت نفت در جنبش کارگری برجسته شد، نقطه قوت آن این است که به راحتی می‌تواند همه‌گیر و سراسری شود و به خواسته کل طبقه کارگر ایران تبدیل گردد. این خود زمینه‌ای است برای همکاری و هم‌آهنگی مبارزات در سطح فراتر از کارخانه و می‌تواند مقدمات ساختن تشکل سراسری را فراهم آورد. موضوع دیگر تعیین حداقل دستمزد با شرکت مؤثر نمایندگان کارگران به جای "شورای عالی کار" است. در این میدان نیز کارگران به مقابله با حکومت برخاسته‌اند.

اما در مقابل هر دو موضوع بالا، خطر "خانه کارگر" قرار دارد. خطر آن است که در صورت پیش‌برد این خواسته‌ها، "خانه کارگر" خود را به عنوان "نماینده کارگران" تحمیل کند و کوشش کارگران در این راستا را عقیم بگذارد و یا آن را تحریف نماید.

علاوه بر این‌ها، اندیشه انتشار یک نشریه کارگری در ایران از مدت‌ها پیش در ذهن کارگرانی که به منافع خویش آگاه‌ترند نقش بسته است. مدت‌هاست نیاز به چنین نشریه‌ای احساس می‌شود. همکاری ناشران و نویسندگان با کارگران می‌تواند طرح را بخته کند و انتشار نشریه کارگری را امکان‌پذیر سازد. متأسفانه یکی از ضعف‌های مبارزات اخیر در ایران این است که هنوز بیبندی میان مبارزات و اعتراضات طبقه کارگر با اقشار دیگر (دانشجویان، نویسندگان و...) به وجود نیامده است. یکی از مهم‌ترین شاخص‌های موفقیت جنبش کارگری این است که به جامعه نشان دهد وجود تشکیلات کارگری ضامن اساسی است برای پدیداری و حفظ آزادی سایر اقشار زحمت‌کش و مردمی!



هرکس رژیم جمهوری اسلامی را مانع اساسی در مقابل آزادی‌های سیاسی می‌داند و به تغییر ساختار استبدادی قدرت فکر می‌کند، هرکس می‌خواهد از خود در مقابل قدرت حکومتی دفاع کند، حرمت انسانی‌اش پایمال نشود، بی‌حقوق و لگدمال شده نباشد، و آن کس که در آرزوی آزادی قلمش است، نباید در خود فرو رود و آرزویش را به صورت انتزاعی و جدا از حقوق کارگران در نظر آورد. تقویت نمودن مبارزات کارگران در مقابل سرمایه‌داران و حکومت برای دست‌یابی به چنین خواسته‌ها و آرزوهایی ضروری است. تغییر و تحول جامعه

به تشکلات و نهادهای واقعی و مستقل کارگران نیاز دارد. دستاورد کارگران می‌تواند دستاورد همه حقوق‌بگیران و مردم نیز محسوب شود. همگان به یاد دارند که اعتصابات کارگران نفت در سال ۶۹ انجماد اعلام نشده دستمزدها را در ایران ذوب کرد. رژیم در آن سال ناگزیر شد ۲۰۰۰ تومان نه فقط به دستمزد کارگران نفت بلکه به حقوق همه کارکنان بیافزاید.

تشکل مستقل پیش‌شرط دست‌یابی به حقوق اجتماعی، سیاسی و اقتصادی پایدار در جامعه است و پایه‌های رژیم خودکامه را متزلزل می‌کند. با وجود نهادهای مستقل کارگری است که فرهنگ متکی به مشارکت آزادانه نیز توسعه می‌یابد و استوار می‌گردد. زنده باد تشکل‌های مستقل کارگری نباید صرفاً شعار کارگران باشد، هر انسانی که خواهان آزادی جامعه است، در مطرح کردن این خواسته مستقیماً نفع دارد.

مشکل امروز ایران نه فقط در کلیت اقتصاد بلکه علاوه بر آن در کل سیستم سیاسی هم نهفته است، و علت اصلی نابسامانی‌های ایران عمدتاً در حوزه سیاست است. اگر تشکیلات مستقل کارگری پدید آید، امکان دخالت تولیدکنندگان واقعی جامعه برای راه‌جویی و رفع نابسامانی‌ها فراهم می‌آید. تقویت مبارزات کارگران و دفاع از خواسته تشکل‌یابی آن‌ها، توازن قوا را به نفع اکثریت جامعه تغییر می‌دهد.

تشکل مستقل کارگری قادر به هم‌زیستی با حکومت خودکامه نیست. از این رو زمینه سرنگونی جمهوری اسلامی را مهیا می‌کند و به‌دین وسیله با دخالت خود در اقتصاد و سیاست امکان تغییر و تحول راستین جامعه را فراهم می‌آورد.

آوریل ۹۹



## اشکال مدیریت سرمایه‌داری و سازمان‌دهی کار در سوسیالیسم

ناصر سعیدی

### پیش‌گفتار

این سطور در زمانی به روی کاغذ می‌آیند که صدها هزارتن از مردم کوزوو آواره شده‌اند و نیروهای "ناتو" 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 میلوژویج و هم‌پالگی‌هایش، 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 جزء جدایی‌ناپذیر آن است، در نظامی که علاوه بر کشتار مردم بی‌دفاع در جنگ‌ها، روزانه صدها میلیون انسان را در محیط‌های کار لگدمال و خُرد 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 تحریف 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 سرنویشت‌شان حاکم شوند (رجوع شود به: سعیدی، کتاب پژوهش کارگری، ۱، ص 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 هرج‌ومرج 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 آن جا که هدف آنان فایق آمدن بر هرج‌ومرج و بی‌برنامه‌گی اقتصاد سرمایه‌داری - و نه خودرهایی 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 تهیدستان 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 قیّم‌مآبانه: درک نخبه‌گرایانه نظریه‌پردازان انترناسیونال دوم جدا از بقیه 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.<sup>(۱)</sup>

از سوی دیگر لنین و گرایش غالب در بلشویک‌ها، در بسیاری از جنبه‌ها از سنت حاکم بر انترناسیونال دوم گسستند: اعتقاد عمیق به انترناسیونالیسم 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: دشمنانی و سایرین، صص ۱۱۴-۱۰۶

انترناسیونال دوم نگسستند 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 خشتی تلقی می‌کردند و معتقد بودند می‌توان آن را به تصرف آورد و به کارگرفت (لنین، جزوه "آیا بلشویک‌ها می‌توانند زمام حکومت را در دست خود نگه 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 "نیمه آنارشستی" محسوب می‌شد، سازمان‌دهی پُست به‌عنوان نمونه دستگاه اقتصاد سوسیالیستی معرفی می‌گردد (منتخب آثار، ص ۵۲۴). اما مهم‌ترین شاهد برای دیدگاه لنین و پیروانش نظام اقتصادی‌ای است که پس از انقلاب اکتر بی‌ریخته 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 اکتر بر مدیریت تک‌نفری 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 اکتر 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 "تورریسم 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 مشتق 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 بو و خاصیتی تبدیل می‌شوند. زیرا دولت نوپای سوسیالیستی به اتحادیه‌ها 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 محل‌های شان بگمارند؛ در یک کلام دست در دست دولت، زحمت‌کشان را در هر محل در چارچوب برنامه اقتصادی واحدی به کار گیرند. (تروتسکی، ص ۱۱۸، 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 و 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 تنگ‌نظری با آن تعبیر خاص و تحریف‌آمیز 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 منطق 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 بیزند. بر اساس همین منطق است که کارفرمایان همواره تعیین نقشه تولید، چندوچون 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 پابرجا مانده است. این امر به‌ویژه در نظام کارخانه‌ای که مارکس آن را با سیستم ارتش مقایسه می‌کرد<sup>(۲)</sup>، 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 سربازخانه‌ای را بر محیط‌های کار حاکم نمود که انبوهی از کارگران ناچار شوند روز به روز، هفته به هفته، سال به سال شیره جان‌شان را در خدمت ایجاد ارزش اضافه و انباشت سرمایه بگذارند.

اما ایجاد نظم سربازخانه‌ای 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

۲- به‌عنوان مثال رجوع شود به کاپیتال، جلد اول، ص ۳۹۲ + مانیفست، ص ۴۶.

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 صنفی 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 تمامیتی 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 تمیزه 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 بپردازد.

\* 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" مبدل 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 با ماشین‌ها

و سازمان‌دهی کل پروسه تولید تعیین می‌کند.

\* سیستم دستمزدها، جریمه‌ها، 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، حس احترام نسبت به رؤسا و نظام سلسله‌مراتبی.

\* سرمایه دائماً بنا به نیازهای انباشت 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 تشکیل یابی 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<sup>(۳)</sup>، متوجه فشار همه‌جانبه سرمایه برای تشدید رقابت بین کارگران و تمیزه نمودن آنان می‌شویم. این امر طبعاً اهرم 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 "فراسوی 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. به‌عنوان 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).

بماند- نظامی تا مغز استخوان ستیزگر (آنتاگونیستی) است. این آنتاگونیسم در همه جا، بر کوچکترین اجزای "دنیاهاى خرد" تا "دنیاى 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 بماند - 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، مسایل مربوط به کارکنان، بانک اطلاعاتی مؤسسه و بخش تحقیقات. اما منشاء این نهاد به عرصه تولید و دوره رشد صنایع بزرگ باز می‌گردد. 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 مجریان 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 آستان تحولات شگرفی در ساختار اقتصادی - اجتماعی سرمایه‌داری بودند. در این دوره در بسیاری از رشته‌ها تولید انبوه رواج یافت. به‌عنوان 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 ایجاد 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 منطبق 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.<sup>(۴)</sup> به‌دین ترتیب در سال‌های آخر قرن نوزدهم قشر جداگانه‌ای از مدیران در کارخانه‌ها پدید آمد؛ قشری که به طور 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، صص ۱۰۱). 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، صص ۱۱۰).

صاحبان کارخانه را به عهده می‌گرفتند، رو به افزایش گذاشت. به‌ویژه 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 - مسایل 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 کالاها تولید شده. نحوه و حدود کنترل در سیستم‌های گوناگون مدیریت، متفاوت است. در برخی از این سیستم‌ها (مثلاً تیلورسم) 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 سرکارگران 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. در یک 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 یابد 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 همه‌چیز ناظرند و در امور مختلف دخالت می‌نمایند. آنان مستقیماً در فعالیت کارگران دخالت نموده و آنان را به کار بیشتر وادارند. 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 فاصله زیادی دارد. به عقیده ادواردز این نوع از کنترل در اکثر مؤسسات قرن نوزدهم غالب بود (ادواردز، صص 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 تسمه‌های نقاله (Fließband) 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، صص ۳۰).

امروزه با پیشرفت چشم‌وار 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 اادار 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 تفریحی روز یکشنبه دانش‌آموزان است." (اکسپرس، 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 القاء 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

پروسه 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 آن تن 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 به طور 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 باروسا، اختلال در روال کار مؤسسه، تحریم فروشگاه و غذاخوری کارخانه، طومارنویسی، اعتصاب، اشغال مؤسسه، گروهان گرفتن رؤسا، انتقام گرفتن از عناصر منقر کارخانه در خارج از محیط کار و... این مبارزات - به علاوه 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 خصلت 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 به خصوص 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 (۱۹۱۵-۱۸۵۶) 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 با منافع و دیدگاه‌های معینی وارد صحنه مناسبات کارگران و کارخانه‌داران شدند. تیلور سیستم 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. خصلت اجتماعی آن استبدادی و سلطه‌جوست 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 سیستم 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 دستوراتی درباره وظایف کارگران می‌دادند. اما به طور بلاواسطه کم‌تر در جزئیات پیش‌برد



وظایف توسط کارگران دخالت می‌کردند (براورمن، ص ۷۷ + مندرن، ص ۱۳۲ + اینینگ‌هاوس، 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 بر روند کار مسلط هستند، تأثیر "مخریبی" بر یک دیگر 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 ۸۷).

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 "آیده 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 جزئیات شان 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 ص ۴۲-۴۱). به‌دین ترتیب "آیده تعیین تکلیف" در واقع تلاشی است برای تحت کنترل مطلق درآوردن کارگران.

تیلور مطابق با اصول سه‌گانه فوق سیستم جامعی از روش‌های عملی 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 به‌گونه‌ای 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 "سربه‌راه"، تنبیه کارگران "خاطی" و تشدید رقابت بین کل کارگران پیش‌کشید.

تذکر یک نکته دیگر نیز ضروری است: اگر سیستم "مدیریت علمی" را هم چون 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.<sup>(۵)</sup> یکی از علت‌های این امر اعتصابات و اعتراضات گسترده کارگران و

۵- البته باید توجه داشت که در متن کلیت سیستم "مدیریت علمی" مد نظر است، وگرنه بخشی از آیده‌های پایه‌ای تیلور (جدایی طرح‌ریزی تولید از اجرای آن، تخصص‌زدایی از کارگران و...) و پاره‌ای 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.<sup>(۶)</sup> از سوی دیگر تیلور و همکاران او نیز شدیداً مخالف اتحادیه‌ها و تشکل‌یابی کارگران بودند. تیلور آشکارا اتحادیه‌ها را "غیر ضروری" می‌خواند و مدعی بود اگر کارگران و سرمایه‌داران به اصول "مدیریت علمی" تن دهند، منازعاتی در محیط کار پدید نمی‌آید. یکی از همکاران نزدیک تیلور به نام کارل بارث با او 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 لنین هم تا پیش از انقلاب اکتبر در آن شریک بود<sup>(۷)</sup>، محدود گرایانه و سطحی است و مکان کارگران را در کل پروسه تولید در نظر نمی‌گیرد. مطابق با چنین نقدی، کافی 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 لنین پس از انقلاب طرف‌دار استفاده از سیستم تیلور در سازمان‌دهی تولید از آب درآمد ("وظایف نوبتی حکومت شوروی"، آثار منتخب در یک جلد، ص ۶۱۳).

انتقاد کارگران به "مدیریت علمی" و سیستم‌های مدیریت بورژوازی مشابه 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 اینگ‌هاوس، ص ۱۶۴-۹۱.

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

می‌شوند و از شناخت و دخالت آگاهانه در پروسه کار منع می‌گردند؛ کارگران بر اساس نقشه و آهنگی 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: "فقط 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 آهنگ سریع‌تر کار را تضمین نمود. بدیهیست اعمال اجباری تمام این چیزها تنها می‌تواند امر مدیریت باشد." مبنای 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 - یوس، ص ۹۶-۹۳).

۳- کار یک‌نواخت و یک‌سویه: تصویر تیلوریسم از انسان‌های کارکن تصویری یک بعدی است. به‌زعم تیلور کافی است برای راضی نمودن کارگران تا حدی دستمزدهای‌شان را افزایش داد. وی برای نیازهای روانی و اجتماعی کارگران در محیط کار ارزشی قائل نیست. به همین جهت او کارگران را گه‌گاه به "مصالح‌کار" 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

۱۹۴). خود تیلور نیز کارهای سنگین انسانی تحت سیستمش را با صرف نیروی حیواناتی چون گوریل، اسب و گاو نر مقایسه می‌کند (مبانی مدیریت علمی مؤسسات، صفحات ۴۳، ۶۰ و ۶۴).

۴- منفرد کردن کارگران: نقطه عزیمت "مدیریت علمی" اینست که وقتی کارگران به طور جمعی بر روی موضوع واحدی کار می‌کنند، بازده‌شان تا سطح "تنبیل‌ترین" 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 منفرد نماید. ضمن این که منفرد 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، بیش از چهار نفر مجاز نباشند در یک گروه با 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 فوق‌ما 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 خنثی 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 هم‌بالگی‌هایش - 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 فی‌نفسه 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 بینش 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 به‌دست آورد. کافی است اشاره کنیم که تعداد اتومبیل‌های تولید شده در "کمپانی اتومبیل فورد" که در سال‌های ۱۰-۱۹۰۹ 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 - در بر گرفت (فورد، امروز بزرگ و فردای بزرگ‌تر، ص ۵۰).

حال ببینیم 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 می دادند. این کارخانه‌ها در واقع قطعات اتومبیلی را که قبلاً در کارگاه‌ها تولید می شدند، مونتاژ می کردند. در مجموع صنعت اتومبیل سازی جزو صنایع کاربر بود و کارگران ماهر نقش کلیدی در پروسه تولید ایفاء می نمودند. مکانیک‌های ورزیده که هر کدام بر کارهای مختلفی مسلط بودند، روی اتومبیلی که در یک جای ثابت مستقر بود، کار می کردند.<sup>(۸)</sup>

فورد برای تولید توده‌وار اتومبیل و قابل استفاده نمودن آن برای دایره وسیع تری از مصرف کنندگان، 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 هم چنین 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 می آورد. ضمن آن که موجب می شد توده مردم بتوانند با هزینه کم تری اتومبیل خود را تعمیر کنند. تا پیش از آن در صورتی که اتومبیلی نقعی بر می داشت و به قطعات یدکی نیازمند بود، باید نمونه قطعات مربوطه در کارگاه‌ها و به گونه سفارشی تولید می شد که این موضوع مستلزم مخارج زیادی بود. همگن نمودن قطعات، این اشکال را از میان برداشت. البته تولید قطعات قابل تعویض، ابتکار فورد نبود و پیش از آن در صنایع اسلحه سازی معمول بود (برگرن، ص ۱۰).

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

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

۸- نمونه برجسته کارخانه‌های اتومبیل سازی در آن دوره، کمپانی پی و ال (P & L) در فرانسه بود. این کمپانی که در اواسط سال‌های ۱۸۹۰ بزرگ‌ترین کارخانه اتومبیل سازی جهان بود، سالانه تنها چند صد اتومبیل تولید می کرد و هیچ یک از اتومبیل‌هایش صد درصد شبیه یک دیگر نبودند (ژماک و سایرین، ص ص 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 هم چون 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 می خواهیم، اینست که کاری که به آنان محول می شود، انجام دهند." (امروز بزرگ...، ص ۱۲۸). فورد در زمینه مذکور حتی از "مدیریت علمی" تیلور هم فراتر رفت. زیرا همان‌طور که پایین تر 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 زائد" آنان تأکید داشت و بهبودی ابزارهای تولید را تنها در حاشیه مورد توجه قرار می داد، 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 می برد. از این زاویه "فوردیسم" بیشتر از "تیلوریسم" به پیشرفت تکنولوژی تکیه دارد. پیشرفت‌های دهه اول قرن بیستم در صنعت مکانیک به فورد و دست یارانش 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 می رفتند. طبق اطلاعات فورد در صفحه ۱۰۶ کتاب "امروز بزرگ و 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 می شدند؛ به نحوی که رقم ماشین‌های تخصصی گوناگون به هزاران دستگاه بالغ می شد.

کاربرد وسیع ماشین‌های تخصصی در عین حال استفاده از آنان را آسان می نمود. 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" می نامیدند. زیرا معتقد بودند دهقانان به همان اندازه می توانند با این دستگاه‌ها کار کنند که ماهرترین مکانیک‌ها (برگرن، ص ۱۱).

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

حتی‌الامکان در جای خود ثابت بماند و در اثر رفت و آمد او وقتی تلف نشود؛ در عوض 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 ادعائاتی که برای افزایش بارآوری 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 نیمه تمامی 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 نیم‌ساخته 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.

تسمه نقاله یا باند متحرک البته اختراع هنری فورد و مهندسانش نبود. پیش از آن‌ها در قصابی‌های 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 دو اصل 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 خیرنگاران 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 جلویش دارد. او تمام روز مهره‌ها را بیرون می‌آورد و با انگشتانش روی هر پیچ، مهره‌ای می‌گذارد. مرد بعدی در صف آچاری دارد 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 خودروها 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 عملی 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 مملو 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 به‌ندرت به ابزارهای جدیدی نیاز دارند، و ماشین‌ها به‌ندرت 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 به‌وجود 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 کمر 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 ماشین 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 بدانند که ممکن است بتوان کل کار را به گونه‌ای ماشینی سازمان داد و انسان‌ها را تنها به منزله خادمین ماشین‌ها در نظر گرفت." (امروز بزرگ...، ص 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 رنج‌آوری که طی آن همواره همان روند مکانیکی تکرار می‌شود، به کار سبزیف 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.» (کاپیتال، ص ص 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 می‌گوید 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 تکرارشونده‌ای که نیاز به فکر کردن و خلاقیت نداشته باشد، مطلوب است! (زندگی و دستاورد من، ص ۱۲۰ + امروز بزرگ...، ص ۲۰۲). فورد بی‌شرمی را به آن‌جا می‌رساند که مدعی می‌شد، 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...، ص 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 گزارش 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 روز کار 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، ص ۱۵). هم‌چنین یوتون سینکلر (Upton Sinclair) در کتاب "تسمه نقاله" درباره شتاب دادن به آهنگ کار، استبداد رؤسا، بیماری‌های ناشی از کار یک‌سویه، مقررات خردکننده علیه کارگران، اخراج کارگران و عدم امنیت شغلی آنان در کمپانی فورد توضیحات جالبی می‌دهد.

به طور کلی عطش سیری ناپذیر سرمایه در کاهش هزینه تولید، به ویژه 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؛ "اُپراتورها" که تنها کار با یک دستگاه خاص را می‌دانستند و کارگران ساده. مکانیک‌ها بخش قابل ملاحظه‌ای از کارگران را تشکیل می‌دادند. به عنوان مثال ترکیب شاغلین در کارگاه‌های دیترویت در سال ۱۸۹۳ به شرح زیر بود:

کارگران ماهر (مکانیک‌ها): ۳۹ درصد، اُپراتورها: 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 اُپراتورها 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، اُپراتورها: 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 به طور فزاینده‌ای غیبت می‌کردند و به مبارزه منفی با نظم سربازخانه‌ای می‌پرداختند. میزان غیبت کارگران به ویژه پس از معمول شدن باندهای متحرک بالاتر رفت. به طوری که خود فورد در سال ۱۹۱۳ میانگین میزان غیبت کارگران را ۳۸۰ 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 (براورمن، 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 فشرده‌گی کار باز هم افزایش یابد. در نتیجه، افزایش دستمزدها و کاهش ساعت 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 انترناسیونال دوم و سوم هرگز به نقد پایه‌ای مسئله تابعیت ساختاری کار به سرمایه و نظم سربازخانه‌ای در کارخانه‌های سرمایه‌داری نپرداخت. به عنوان شاهد دیگری بر آن ارزیابی، بد نیست در این‌جا نگاهی به

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 مشی 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 - به‌ویژه 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 زانده ماشین 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 روبه‌رو شد. به طوری که نشریه "عمران مردمی"، ارگان 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 اقتصادی، 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 درک 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 ستم‌گری، به از بین بردن از خودبیگانگی 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 خاطرنشان می‌کند که اشتروبل تازه جزو سوسیال دموکرات‌های چپ آلمان محسوب می‌شد و مبلغین میان‌رو سوسیال دموکراسی حتی با راز 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 کارتر که در آن کارگران ماهر نقش برجسته داشتند، به صنعتی ماشینی تبدیل شد. در این مدت کوتاه تعداد مؤسسات اتومبیل سازی 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 تولیدکننده اتومبیل تبدیل شد. مهم‌ترین نقاط قوت سیستم جنرال موتورز نسبت به فورد عبارت بودند از:



الف- تنوع در مدل‌های اتومبیل: فورد طی سال‌های مدیری (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 تازگی 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 کادیلک - تولید می‌کرد و هر سال تغییراتی در هر مدل می‌داد (وُماک و سایرین، صص ۴۶-۴۵). البته فورد نیز بالاخره در سال ۱۹۳۲ ناچار شد سیاست تمرکز 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 نزدیک تری با علایق 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 معمول 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 منطف 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. به‌علاوه 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 به‌وجود 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 (اشتالمن، صص 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 ناچاری باید 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 توده‌وار فوردیستی در ایالات متحده و آلمان غربی بود (براورمن، صص ۳۶-۳۵ + مات هوفر، صص ۳۷-۲۲ + پلر-پتر، صص ۲۰).

#### ج- سیستم "تولید کم‌هزینه"

"تولید کم‌هزینه"<sup>(۹)</sup> به سیستمی از مدیریت و سازمان‌دهی تولید گفته می‌شود که اساساً در صنعت اتومبیل‌سازی ژاپن پیاده شد. کمپانی اتومبیل تویوتا 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، صص 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 "انستیتیوی تکنولوژی ماساچوست" (MIT) در کتاب "ماشینی که جهان را تغییر داد"<sup>(۱۰)</sup> 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 وُماک، جونز 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 به‌ویژه با مقایسه تویوتا و جنرال موتورز - به این نتیجه رسیدند که "تولید کم‌هزینه" مخارج تولید را به شدت پایین می‌آورد. به نحوی که با کاربست 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 ۱۹۵۳ - 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	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 به‌مراتب

اتومبیل‌سازی منتشر شد، استناد می‌کنم. ۱۱- به نقل از مقدمه کتاب اونو، ص ص ۷-۸

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

اکنون بینیم 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 بی‌مهابا به کار کشید؛ و بالاخره در مقابل کارخانه‌های اتومبیل‌سازی ژاپن رقبای گول‌بیکر و قدرت‌مند جهانی قرار داشتند (برگرن، ص ص ۳۲-۳۱ + وُماک و سایرین، ص ص 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<sup>۱</sup> برایش قائل 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 درعین حال اشکال ظریف‌تر و پیچیده‌تری از کنترل بر نیروی کار را فراهم می‌آورد.

برجسته‌ترین عنصر "تولید کم‌هزینه" در سازمان‌دهی پروسه کار، معمول داشتن کار گروهی است. کار گروهی در دهه ۵۰ در تویوتا معمول شد و پس از آن رفته‌رفته در کارخانه‌های دیگر نیز رواج یافت. تا آن‌جا که در سال ۱۹۸۱ بنا بر تخمین لُیگر و ولش<sup>۲</sup>، حدود ۷۵ درصد کل کارگران فولاد کشور در گروه‌های کاری سازمان‌دهی شده بودند (لُیگر و ولش، ص ۱۹۴). بنا بر اطلاعات مرکز بارآوری ژاپن، در سال ۱۹۸۸ در بیش از ۸۳ درصد کارخانه‌های بزرگ کشور گروه‌های کاری وجود داشت (لانگ و تایشمولر، ص 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 پیچیده‌ای نداشتن باشد. به‌عنوان 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 (مهوش ظفری، ص ۳ + لخر و ولش، ص ۱۹۴ + IfaA، ص 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 او از 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. مسایلی 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 انباشت سرمایه.

اعضای گروه موظفند در جلسات برای بهبود روند تولید پیشنهادهای بدهند. پیشنهادات آن‌ها نیز معمولاً منجر به صرفه‌جویی در هزینه تولید، کاهش مشاغل و در نتیجه افزایش بیکاری در سطح جامعه و بالا رفتن کیفیت کالاها می‌شود. به‌عنوان مثال در تویوتا 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 "پرسنل زائد" در تویوتا در صدر اولویت‌های مدیریت قرار دارد. یکی از طرف‌داران تویوتا ایسم به نام شمیزو (Shmizu) در این باره می‌نویسد: "برای تویوتا احترام گذاشتن به شأن انسان بدین معنی است که انسان‌های بی‌ارزش و مزاحم که نبودن‌شان بهتر است، از جمع شاغلین حذف شوند و در تمام افراد احساس 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 تصادم منافع بین کارگران می‌شود. فضایی به وجود می‌آید که هم هر یک از اعضا تحت فشار روحی قرار می‌گیرند که مبادا به دلیل "کم‌کاری" به همکاران خود و به موقیبت کل گروه صدمه بزنند، و هم هر کارگر سایر اعضا 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 اعضا نقش 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 ظفری، ص ۱۷ + ایچیو، ص ۲۰ + برگرن، ص ۴۱).

بدین ترتیب "تولید کم‌هزینه" پیش‌فرض "مدیریت علمی" تیلور را مبنی بر این‌که اگر کارگران به طور گروهی کار کنند، بازده‌شان به اندازه تنبیل‌ترین انسان 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؛ "تویوتا ایسم" 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" 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 (وُماک 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 (وُماک و سایرین، ص ۶۲) (۱۲)

#### وابسته نمودن کارگران به مؤسسه

تا آن‌جا که به مسئله تابعیت کار به سرمایه بازمی‌گردد، 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" 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 وُماک 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 "زرنگ‌ها" 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 فوردیسم 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 جزء 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 فوردیسم 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 "توپوتایسم" 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 اضافه‌کاری 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 (وُماک و سایرین، ص ۵۹). این امر موجب می‌گردد که کارگران به مؤسسه‌ای که در آن کار می‌کنند، زنجیر شوند و به تعبیری سرنوشت‌شان با مقدرات مؤسسه گره بخورد.

• کارآموزی: دوره کارآموزی در ژاپن - برخلاف کشورهای چون 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 او وظایف گروه‌های کاری دیگر را می‌آموزد. کارگران اغلب ناچارند پس از پایان ساعات کار نیز در کلاس‌های شبانه شرکت جویند (IfaA صص ۴۴-۴۳). 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 دانستی‌های کارآموزان، مربوط به یک کارخانه خاص است و ممکن است در کارخانه دیگری چندان مورد استفاده نباشد (لخر و ولش، صص ۱۶۷-۱۶۶).

• رؤسای هر گروه در عین حال مسئولیت ادغام نمودن اعضای گروه را در فعالیت مؤسسه نیز به‌عهده دارند. آنان موظفند با هر یک از اعضای گروه‌شان رابطه عاطفی و صمیمانه برقرار نمایند و بدین وسیله "اخلاق کار" اعضا را بالا ببرند (مقایسه شود با برگمان، ص ۳۸). به‌علاوه کارگران در ژاپن وقت نسبتاً زیادی را با رؤسای‌شان و در محیط مؤسسه می‌گذرانند. میانگین اضافه‌کاری 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، گردهم‌آیی‌های درون کارخانه و یا دوره‌های فنی شبانه شرکت نمایند.

• در "تولید کم‌هزینه" تبلیغ ایدئولوژیک 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 با 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 توپوتا بسیاری از کارها یک‌نواخت و ملال‌آور است و زمان چرخه‌کارها 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 اضافه‌کاری نیز بیشتر است (HBS/IGM صص 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 مشی 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 دارا نیستند. آنان برحسب قاعده همواره در پایین‌ترین سطح باقی می‌مانند و به‌عنوان کارگر رسمی و دائمی به استخدام مؤسسه در نمی‌آیند. بخش بزرگی از این کارگران را زنان تشکیل می‌دهند (مقایسه شود با: بویکه و لخر، ص ۴۰ + IfaA، ص ۸۹ + لانگ و تایش مولر، ص ۶۶).

بنابراین در "تولید کم‌هزینه" نیز نظام سلسله‌مراتبی 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 هیچ‌وجه 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 اعضاء 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 فوردیستی، توده کارگران از اندیشیدن 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 او مسئولیت‌های 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 تیغ دو لبه‌ای تبدیل می‌شود: از یک سو فعالیت‌های کارگران تا اندازه‌ای متنوع می‌شود و این موضوع تا حدی از ملال آور بودن کار یک‌نواخت و دائماً تکرار شونده، می‌کاهد. اما از طرف دیگر کارگروهی وسیله استثمار 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 فرانک تایش مولر، 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." (لانگ و تایش مولر، ص ۶۷).

پس می‌توان نتیجه گرفت که کارگروهی در سیستم "تولید کم‌هزینه" از خودیگانگی کار را از بین نمی‌برد، بلکه تنها در برخی جنبه‌ها شکل آن را تغییر می‌دهد. وجوه گوناگون از خودیگانگی کارگر در سرمایه‌داری که مارکس آن‌ها را برمی‌شمارد<sup>(۱۳)</sup>، در "تولید کم‌هزینه" 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؛ تازه 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 کم‌هزینه" 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 ولش، 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 "جهه‌ملی کار" آلمان در دوره نازی‌ها - علاوه بر شاغلین، مدیران را نیز در بر می‌گرفتند (برگمان، ص ۶۱ + بویکه 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

۱۳- درباره وجوه از خودیگانگی از نظر مارکس مقایسه شود با "سل"، ص ۲۱.

اتحادیه ملی کارگران اتومبیل‌سازی<sup>۱۴</sup> بود. این اتحادیه در سال ۱۹۴۷ تأسیس شد و مشکل‌های کارخانه‌ای در نیشان و توپوتا 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 واداشتن 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 توپوتا و هیتاچی و اعتصاب ۱۹۵۳ در نیشان که به درهم شکسته شدن اتحادیه در آن کارخانه انجامید (دوچمان، ص ۲۲۴).

پس از ناکامی‌های مزبور، موجی از تعرض کارفرمایان و اخراج کارگران مبارز پدید آمد. بسیاری از مشکل‌های 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 پیاپی 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 نبردی همه‌جانبه با نظام سرمایه‌داری در عرصه‌های گوناگون اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ایدئولوژیک میسر است 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 پیروزی 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 روبه‌رویند: تقسیم کار اجتماعی به ارث 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 "ارزش"های 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.<sup>(۱۴)</sup> 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 تهیدستان 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 به‌خوبی نشان می‌دهد که این‌گونه تشکلهای کارگری در کارخانه‌های جداگانه قادر نیستند قدرت خویش را حفظ کنند. همان‌طوری که می‌دانیم جمهوری اسلامی - به همراه کارفرمایان و مدیران زخم خورده - از طریق سرکوب‌های مستقیم (استقرار نیروهای نظامی در کارخانه‌ها، اخراج، حبس و اعدام فعالین کارگری و...) و غیرمستقیم (جلوگیری از دادن اعتبارات، موادخام و...) به کارخانه‌هایی که در دست شوراهای بودند) شوراهای را تضعیف نموده و در نهایت از میان برداشت (مقایسه شود با بیات، 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 تشکلهای مصرف‌کنندگان تعیین شود و چنان منعطف باشد که امکان مداخله و تصحیح آن توسط توده کارگران را فراهم آورد. به قول هوگ اسکانلون، یکی از فعالین کمپین 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 این که 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." (اسکانلون، 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، خیزد 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 بارور 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، گسست‌ها 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 نحو بی‌سابقه‌ای افزایش می‌دهد. این امر به‌ویژه 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 آلترناتیوی 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 تمویض‌پذیر 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 چشم 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 هیچ‌وجه نمی‌شود دست‌کم‌شان گرفت. حال اگر به عوامل فوق مقاومت سرسختانه و اخلاص‌گری‌های 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 تاکنونی 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 منفور، تنظیم نظم درونی کارخانه و...) و با حاد شدن مبارزه طبقاتی خواسته‌هایی هم چون تعیین مدیریت توسط کارگران و کنترل بر همه عرصه‌های تولید و توزیع را پیش می‌کشند. آن‌ها در غالب موارد ناچار می‌شوند رضایت و همکاری بخشی از مدیران و متخصصین را جلب نمایند. در طول این روند جنبش کارگری با دشواری‌ها و موانع بسیاری رویه‌رو 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 پیش از دوره‌های انقلابی تصویر حتی‌الامکان روشنی از روند حاکمیت خودشان بر سرنوشت 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 اندیشیدن درباره مسایل 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 پخش 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 هم‌آهنگ کننده 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 به‌وجود 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 به‌دست آوردن تصویری عمومی از فعالیت مؤسسه و دخالت‌گری کل شاغلین پدید آورده‌اند.

ج- کار گروهی - اگر با مضمون و اهداف جدیدی مورد استفاده قرار بگیرد - هم با تکنولوژی مدرن و صنایع ماشینی 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، هریک وظایفی را به‌عهده بگیرند. وظایف می‌توانند چرخشی 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 توقعات شاغلین را بهتر برآورده سازد و غیره بحث می‌کند. هم‌چنین سخن‌گویان هر گروه می‌توانند با گروه‌های کاری دیگر در رابطه تنگاتنگ باشند و تجربیات و نظرات آن‌ها را به اعضای گروه خودشان انتقال بدهند. درعین 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 "یدی"، تفاوت فاحشی بین مهارت‌ها و دانستی‌های مهندسی و متخصصین با کارگران نیمه‌ماهر و ساده پدید 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 آموزش‌گاه‌ها 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 ختایی نیست. تکنولوژی مدرن در سرمایه‌داری در خدمت ارزش‌افزایی و نظام سلسله‌مراتبی قرار دارد. این نکته نه فقط از جانب گرایش غالب در انترناسیونال دوم و سوم، بلکه توسط بسیاری از روشنفکران مارکسیست که مدعی برخورد انتقادی با بدآموزی‌های گذشته بوده‌اند، انکار شده است. به‌عنوان مثال گئورگ لوکاج معتقد بود: "کارخانه‌ای که برای مقاصد سرمایه‌داری ساخته شده باشد، می‌تواند در نظام سوسیالیستی، بی‌تغییری 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 سربازخانه‌ای، اشکال گوناگون کنترل - و به‌ویژه "کنترل 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 هریک 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 منفرد 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 کاربست ماشین‌ها، ابزارها، تسمه‌های نقاله و غیره وجود دارد. برای روشن شدن موضوع مثال ساده شده‌ای را که مولرینج در صفحه ۲۱۱ کتابش می‌زند، نقل می‌کنم: فرض کنیم در کارخانه‌ای، در بخش مونتاژ پمپ‌های گازوئیلی ۱۰ تن شاغل باشند و روزانه ۸ ساعت کار کنند و ۹۶۰ پمپ را مونتاژ نمایند. اکنون دو حالت را در نظر بگیریم. در حالت اول پمپ‌ها روی یک تسمه‌نقاله در حرکتند. ۱۰ کارگر نیز پشت سر یک‌دیگر مشغول کارند، به‌نحوی که ۸ تن از آنان روی هم رفته مسئول مونتاژ هستند و دو تن پمپ‌های مونتاژ 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، هریک از ده محل کار به گونه‌ای ترتیب داده می‌شوند که هر کس علاوه بر مونتاژ، کاری که بر پمپ انجام داده را نیز کنترل بکند. درعین 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.

همان‌طور 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 رهایی اقتصادی کار است، کارگر تبعیدی شماره ۳۰، بهمن ۱۳۷۳
- کائوتسکی، 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 پورهرمزان
- 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 پکن، ۱۹۷۲
- محمودی، جلیل: نگاهی اجمالی به تیئوریسم - سیستمی که لنین آن را برای

- سازمان‌دهی تولید پیش کشید، 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، ژوئیه 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 Lecher, Wolfgang: Arbeitsstaat Japan - Arbeitsbeziehungen, Arbeitszeit und Arbeitsrecht, Frankfurt 1990
- Braverman, Harry: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt / New York 1977
- Call-Center: Die neue Fließbandarbeit, in express, 2/1999, S. 7
- Deuschmann, Christoph: Sind dezentralisierte Formen der Interessenvertretung überlegen? Zur Lage der japanischen Gewerkschaften, in: Müller-Jentsch, Walther (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

- 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, Bol. 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
- Walcher, 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 Leistungspolitik in der Weimarer Republik, Münster 1995

- Grundprinzipien kommunistischer Produktion und Verteilung - Kollektivarbeit der Gruppe Internationaler Kommunisten (Holland) 1930, Blankertz Verlag, 1970
- HBS (Hans-Böckler-Stiftung) / IG Metall (Hg.): Lean Production - Kern einer neuen Unternehmenskultur und einer innovativen und sozialen Arbeitsorganisation?, Baden-Baden 1992
- Hilferding, Rudolf: Finanzkapital, Verlag JHW Dietzsch, 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 realen 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

هستیم، چرا کارکنیم! 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 نظافت چی ها و تعمیرکنندگان دیگ های بخار در رتبه یک قرار گرفتند. بقیه کارگران هم بین آن دو دسته (رتبه های ۱۰ و ۱) 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 مینا 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، جارت سازمانی معینی در نظر گرفته بودند. مثلاً در جارت سازمانی کارگران تراشکار کارگاه مرکزی تعداد کل کارگران تراشکار ۳۰۰ نفر قید 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 جارت های سازمانی وجود داشت. به علاوه بعضی از گروه های

## خاطراتی از کار و مبارزه کارگران نفت

(تا مقطع قیام ۵۷)

### یداله خسروشاهی

### طرح طبقه بندی مشاغل

تا پیش از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل تقسیم بندی کارکنان به شکل دیگری بود. تعدادی کارگر ساده بودند، از قبیل کارگران جاروبالا، رنگ بالا (نقاش ها) و ... بعد از آن ها کارگران رتبه اول، دوم و سوم قرار می گرفتند. و بعد استادکارها و سراسادکارها قرار داشتند. کسی که به عنوان کارگر ساده استخدام می شد، تا آخر عمرش کارگر ساده باقی می ماند. کارگر درجه سه تا زمانی که کارفرما نمی خواست، نمی توانست کارگر درجه دو یا یک بشود و به همین ترتیب می دیدی فلانی ده سال است در همان رتبه است و حقوقش ثابت است. در این مورد نارضایتی های شدیدی وجود داشت. کارگران می خواستند 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 می گفتند ما که در همان رتبه

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 محسناتی 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 یا 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 اعتصاب کارگران و اعتراضات، در جلسات پیمان‌های دسته‌جمعی تصویب شد که کارگران پالایشگاه‌های نفت کمتر از رتبه ۶ نداشته باشند. به‌علاوه 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 کاری پالایشگاه‌ها محدودیت چارت سازمانی از بین رفت و هرکس توانایی‌های گرفتن رتبه بالاتر را داشت، ارتقاء رتبه می‌یافت. مشکل امتحان کتبی کارگران را نیز ما حل کردیم. بدین صورت که از طریق چاپ‌خانه پالایشگاه سوالات آموزشی را قبلاً مخفیانه به اطلاع کارگرانی که قرار بود امتحان ارتقاء رتبه بدهند، می‌دادیم و هیچ کس 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 اجرا شد و اصولاً طرحی بورژوایی بود، اما امتیازاتی هم برای کارگران در برداشت. سرمایه‌داران ناچار شده بودند برای بهره‌کشیدن 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.

### پیمان‌های دسته‌جمعی

پس از آن که طرح طبقه‌بندی مشاغل به تصویب شرکت نفت رسید، خواستند آن را به تصویب نمایندگان کارگران هم برسانند. برای این که طرح را جا بیاندازند و به آن مشروعیت بدهند، می‌خواستند طرح مورد تأیید همه نمایندگان کارگران قرار بگیرد. به همین جهت در سال ۱۳۴۵ همه نمایندگان را به تهران دعوت کردند. آن موقع از خوزستان ۸ نماینده آمدند. خلاصه وزارت کار، شرکت نفت و نمایندگان کارگران طرح را تصویب کردند و بعد به مرحله اجرا گذاشته شد. این اولین اجتماع نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران یعنی در واقع اولین پیمان دسته‌جمعی، برای به تصویب رساندن طرح طبقه‌بندی مشاغل بود و هدف دولت و شرکت نفت چاره‌اندیشی برای مهار کردن اعتراضات، خواباندن ناراضی‌ها و بالابردن انگیزه کار کردن بود. بعد از آن قرار شد سالی یک بار جلسات پیمان دسته‌جمعی تشکیل شود و درباره خواسته‌های مختلف کارگران بحث بشود. در آغاز تنها نمایندگان کارگران جنوب کشور (یعنی استان خوزستان) به تهران می‌آمدند و پیمان را امضاء می‌کردند. معمولاً همین قرارداد با کسر ۲۵ درصد (که این میزان به‌عنوان بدی آب و هوا به کارگران جنوب تعلق می‌گرفت) شامل کارگران نفت سایر نقاط کشور نیز می‌شد. اما پس از سال ۱۳۴۶ که صنعت پتروشیمی، گاز و پالایشگاه تهران در شمال کشور شروع به فعالیت کرد، مسئولین صنعت نفت مجبور شدند نمایندگان کارگران شمال کشور را نیز فرا بخوانند و با آن‌ها هم پیمان دسته‌جمعی به امضاء برسانند. اولین پیمان دسته‌جمعی کارگران نفت شمال کشور در سال ۱۳۴۷ منعقد شد. آخرین پیمان دسته‌جمعی نیز در سال ۱۳۵۵ به امضاء رسید. پس از انقلاب دولت به پنهان‌جنگ از بستن پیمان دسته‌جمعی شانه خالی کرد. توکل‌ی وزیر سابق کار، اکثر امتیازاتی را که تا آن زمان در پیمان‌ها قید شده بود، لغو کرد.

از هر بخش نفت یک نماینده از طرف کارگران به پیمان دسته‌جمعی می‌آمد. مثلاً از پالایشگاه آبادان، اهواز، شرکت ملی، قسمت پخش، خط لوله و مخابرات و ... هر کدام یک نفر می‌آمدند. در قسمت‌هایی که سندیکا درست شده بود، دبیر سندیکا به‌عنوان نماینده کارگران شرکت می‌کرد. در بخش‌هایی هم که سندیکا نداشتند، نماینده کارگاه می‌آمد. تعداد نمایندگان کارگران حدوداً ۲۰ نفر می‌شد. تعداد نمایندگان شرکت نفت نیز بستگی به روابط صنعتی داشت. این‌ها که معمولاً رئیس کل روابط صنعتی، رؤسای امور اداری و رؤسای روابط

صنعتی‌های مختلف بودند، ۶-۵ نفر بودند. یک نماینده هم از طرف وزارت کار می‌آمد که به‌عنوان ناظر در جلسات شرکت می‌کرد ولی در عمل همه‌کاره بود و بسیاری از مسائل را تعیین می‌کرد.

پیش از شروع مذاکرات پیمان دسته‌جمعی نمایندگان هر بخش صنعت نفت می‌بایستی با کارگران بخش خودشان صحبت می‌کردند و خواسته‌های آنان را به روی کاغذ می‌آوردند. در پالایشگاه تهران که ما سندیکا داشتیم، این کار با برنامه و به‌طور مرتب پیش می‌رفت. ما مدتی پیش از شروع جلسات پیمان در قسمت‌های مختلف پالایشگاه اطلاعیه می‌زدیم که هر کس هر خواهسته‌ای به نظرش می‌رسد به نماینده‌ها بگوید. عده‌ای خواهسته‌هایشان را می‌نوشتند و تحویل می‌دادند، عده‌ای هم شفاهی می‌گفتند و ما خودمان می‌نوشتیم. بعد از آن که خواهسته‌ها جمع می‌شدند، قبل از جلسه پیمان، سندیکا یک مجمع عمومی برای بررسی نهایی خواهسته‌ها می‌گذاشت. معمولاً این مجمع را جمعه‌ها و در باشگاه می‌گذاشتیم. جلسه خیلی شلوغ می‌شد و هر کس می‌توانست می‌آمد. در آن جا یک بار خواهسته‌های کارگران توسط رئیس جلسه خوانده می‌شد و هر کس مسائل دیگری داشت، مطرح می‌کرد و بر سر آن‌ها بحث می‌شد. از کوچک‌ترین خواهسته‌ها تا بزرگ‌ترین چیزها را می‌گفتند. بعضی از مسائل مربوط به داخل پالایشگاه بود و باید در محل کار حلش می‌کردیم. خلاصه مثلاً از ۱۵۰ مورد خواهسته‌هایی که کارگران می‌گفتند حدود ۳۰-۲۰ موردش مربوط به پیمان دسته‌جمعی می‌شد. این‌ها را با توافق جمع مشخص می‌کردیم و در آخر جلسه هم با رأی اکثریت به تصویب می‌رسیدند. این خواهسته‌ها می‌شدند مطالبات کارگران پالایشگاه نفت برای پیمان دسته‌جمعی. اما در بخش‌هایی که نمایندگان با ساواک همکاری می‌کردند و سندیکاها دست‌نشانده بودند، مسایل به این شکل پیش نمی‌رفت و کارگران نمی‌توانستند فعالانه در مطرح کردن خواهسته‌هایشان شرکت کنند.

معمولاً یک هفته پیش از اولین جلسه پیمان دسته‌جمعی، نمایندگان کارگران از بخش‌های مختلف جلسات مشترک داشتند. شب اول و دوم برای آشنایی نمایندگان بود. می‌نشستیم و با هم از هر دری صحبت می‌کردیم. معمولاً از روز سوم به بعد روزی ۳، ۴ ساعت جلسه می‌گذاشتیم و در باره مسائل و خواهسته‌ها صحبت می‌کردیم. جلسات را در سالن کنفرانس هتل می‌گذاشتیم چون بقیه نمایندگان از شهرستان‌ها می‌آمدند و در هتل اتاق داشتند. در آن جا هر نماینده‌ای خواهسته‌های قسمت خودش را مطرح می‌کرد و دلایل آن خواهسته‌ها را هم

توضیح می‌داد. بعد یک یا دو سخنگو را انتخاب می‌کردیم که خواسته‌های کارگران نفت را با کارفرمایان مطرح کنند. بقیه هم می‌توانستند در جلسه پیمان دسته‌جمعی، مسائلی را مطرح کنند که خودشان باید پاسخگو می‌بودند. در آن نشست‌ها این تعهد وجود داشت که قبل از شروع مذاکرات پیمان دسته‌جمعی، به هیچ عنوان خواسته‌ها به کارفرمایان گفته نشود. ولی معمولاً عده‌ای که با ساواک و شرکت نفت همکاری می‌کردند، برای خود شیرینی تلفن می‌کردند و مسائل را می‌گفتند. دو سه بار یکی از بچه‌ها صدای یکی از چاپلوسان را ضبط کرده بود و آمده بود او را به عنوان جاسوس کارفرما بازخواست می‌کرد. البته خبر دادن خواسته‌ها به کارفرمایان تأثیر زیادی نداشت چون چند روز بعد خود ما این خواسته‌ها را در جلسه مطرح می‌کردیم. منتهی با این کار روابط صنعتی شرکت نفت آمادگی بیشتری پیدا می‌کرد. نکته مهم‌تر این بود که آن چاپلوسان به کارفرمایان گزارش می‌دادند که چه خواسته‌هایی از طرف چه کسانی عنوان شده است و این باعث می‌شد که روابط صنعتی نسبت به عده معینی حساس بشود و آن‌ها را شناسایی کند. ما برای خنثی کردن این مسئله قبلاً با نمایندگان گاز، خطوط لوله و مخابرات و اکتشاف و استخراج توافق می‌کردیم که خواسته‌ها را با یک‌دیگر عوض کنیم. مثلاً نماینده گاز برخی از خواسته‌های پالایشگاه تهران را می‌گفت و من خواسته‌های بخش گاز و غیره. این نوعی مخفی‌کاری بود که باعث می‌شد هرکس تعدادی از خواسته‌ها را مطرح کند و روی فرد خاصی حساس نشوند. البته نمایندگان ساواکی هم خواسته‌هایی را در جلسات پیمان مطرح می‌کردند و دلایل‌شان را هم می‌گفتند. ولی روی آن‌ها فشار نمی‌آوردند و فوری کوتاه می‌آمدند. شرکت نفت هم می‌دانست خواسته‌های آن‌ها جدی نیست و بیشتر روی رد خواسته‌های نمایندگان دیگر نیرو می‌گذاشت.

سپس جلسات پیمان شروع می‌شد و معمولاً یکی دو ماهی طول می‌کشید. در جلسات اول سخنگوی نماینده‌های کارگران خواسته‌ها را دانه دانه می‌خواند و نماینده شرکت نفت آن‌ها را می‌نوشت و بعد دلایلش را مطرح می‌کردیم. سه منشی هم همه صحبت‌ها را می‌نوشتند و صورت جلسه تهیه می‌کردند.

بعد از آن که ما همه خواسته‌ها و دلایل‌مان را مطرح می‌کردیم، یک هفته استراحت داده می‌شد. در این یک هفته نمایندگان شرکت نفت خواسته‌ها را با اقبال و رؤسای‌شان در میان می‌گذاشتند. نمایندگان شهرستانی کارگران هم معمولاً می‌رفتند گردش و تفریح در محمودآباد و شمال. هتل و گردش‌شان هم مجانی و به خرج شرکت نفت بود. اصولاً روابط صنعتی محیط

دوستانه‌ای در جلسات پیمان‌ها به وجود می‌آورد و به شکل‌های مختلف سعی می‌کرد نمایندگان را بخرد. مثلاً شب‌ها همه را به کاباره شکوفه نو می‌بردند. همه به آن‌جا می‌رفتند، عرق می‌خوردند و خوش و بش می‌کردند. روابط صنعتی محیطی به وجود می‌آورد که جو تقابل و ضدیت را بشکند و نمایندگان کارگران را به خود نزدیک کند. در همین جلسات پیمان دسته‌جمعی هم تعدادی از نمایندگان برای مجلس، سازمان بین‌المللی کار و ... انتخاب می‌شدند. بعداً هم معلوم شد که پس از پایان جلسات به بعضی از نمایندگانی که با شرکت نفت همکاری کرده بودند، فوق‌العاده‌هایی بین ۵ هزار تا ۲۰ هزار تومان می‌دادند. البته به ماهایی که شلوغ می‌کردیم و به اصطلاح شربودیم، هیچ‌وقت فوق‌العاده‌ای ندادند.

بعد از یک هفته استراحت، جلسات ادامه می‌یافت. در ابتدا نمایندگان کارفرما اعلام می‌کردند که فقط بخشی از خواسته‌ها را می‌پذیرند و دلایل‌شان را می‌گفتند. بعد بحث و درگیری شروع می‌شد. در جلسات از جمله مسائل زیر مطرح و در باره‌شان بحث و در نهایت توافق می‌شد: حداقل مزد پایه، طرح طبقه‌بندی مشاغل، وام مسکن، مرخصی سالیانه، تعاونی مسکن، مصرف و اعتبار، طرح پس‌انداز بازنشستگی، پاداش سالیانه، عیدی، فوق‌العاده‌های مختلف از قبیل فوق‌العاده‌های ایاب و ذهاب، کمک هزینه مسکن، کارهای سنگین و کتیف، کار در ارتفاعات، استنشام گازهای سمی، کمک هزینه مسافرت، اردوی فرزندان کارگران در محمودآباد و جیره خواربار ماهیانه.

نمایندگان کارگران برای طرح خواسته‌ها و ارائه دلایل آن‌ها از هیچ‌کس نمی‌توانستند کمک بگیرند. در کشورهای اروپایی می‌بینیم که اتحادیه‌ها چندین کارشناس و مشاور دارند و در هنگام مذاکره با کارفرمایان از آمارها و اطلاعات این متخصصین استفاده می‌کنند. می‌بینیم بعضی از اتحادیه‌ها حتی مؤسسات بزرگ تحقیقاتی دارند و این مؤسسات در باره کل اقتصاد و سیاست اقتصادی جامعه تحقیق می‌کنند و راه‌حل‌های خودشان را ارائه می‌دهند. ولی در ایران به هیچ‌وجه چنین چیزی وجود نداشت. ما مجبور بودیم خودمان راه‌هایی پیدا کنیم و دلایل‌مان را ارائه بدهیم. به عنوان مثال ما مجموع هزینه‌های یک خانواده (هزینه خوراک، پوشاک، مدرسه بچه‌ها و غیره) را به دقت حساب می‌کردیم و بعد نشان می‌دادیم که این خرج‌ها از حداقل حقوق خیلی بیشتر است. بعد می‌گفتیم طبق قانون کار یک زن و شوهر و ۲ تا بچه باید حداقل حقوق‌شان طوری باشد که زندگی‌شان تأمین بشود. بنابراین باید حداقل حقوق فلان مقدار بالا برود. مثلاً در سال ۵۱ همه وعده‌های غذای کارگران را - اعم از



صبحانه و ناهار و شام - نان و پنیر حساب می‌کردیم و باز می‌دیدیم با در نظر گرفتن خرج‌های دیگر، مخارج زندگی از حداقل مزدی که می‌گرفتیم بیشتر است! بعد با این استدلال در پیمان‌های دسته‌جمعی با کارفرمایان درگیر می‌شدیم. و یا برای افزایش فوق‌العاده مسکن، دلیل می‌آوردیم که شما در ماه فقط ۵۰۰ تومان بابت کرایه خانه می‌پردازید، درحالی‌که قراردادهای خانه‌های مختلف نشان می‌دهد که کرایه‌ها معمولاً از ۱۵۰۰ تومان به بالاست. و یا ما اعتراض داشتیم که چرا فوق‌العاده گازهای سمی را به کارمندان که در دفاتر نشسته بودند، می‌دهند اما به کارگرانی که روی دستگاه کار می‌کردند و از نزدیک با گازهای سمی روبه‌رو بودند، نمی‌دهند؟!

در سال ۵۱ طرح صندوق پس‌انداز بازنشستگی را به پیمان دسته‌جمعی بردیم. ما به همراه نماینده انباری و چند نماینده دیگر روی این طرح خیلی کار کرده بودیم. قضیه به این شکل بود که هر کارگری که می‌پذیرفت، یک درصدی از حقوقش برداشته می‌شد، مثلاً ۵ یا ۱۰ درصد، و به حساب ویژه‌ای که مخصوص او بود، ریخته می‌شد. دو برابر آن مبلغ را هم بایستی کارفرما به آن حساب می‌ریخت. مثلاً اگر من حقوقم در ماه ۲۰۰۰ تومان بود، ۱۰ درصد آن می‌شد ۲۰۰ تومان. ۴۰۰ تومان هم کارفرما روی آن می‌گذاشت و به این ترتیب هر ماه ۶۰۰ تومان به صندوق پس‌انداز من ریخته می‌شد.

حال هر موقع که من بازنشسته یا اخراج می‌شدم، باید مجموع آن مبلغ را یک‌جا به من می‌دادند. در ابتدا خیلی سعی کردیم این طرح را قبول کنند اما موفق نشدیم. ولی بالاخره قبول کردند که اگر کارگر ۱۰ درصد می‌گذارد، کارفرما ۲ درصد بگذارد. ولی در سال‌های بعد در پیمان به تصویب رسید که ۱۰ درصد کارگر بگذارد و ۲۰ درصد کارفرما و در سال‌های بعد سهم کارفرما اضافه شد.

مثال بالا نشان می‌دهد که مهم بود بتوانیم یک مسئله‌ای را جا بیاندازیم. اگر آن را جا نمی‌انداختیم، بعد می‌توانستیم در سال‌های بعد با درگیری و اعتراض حقوق بیشتری بگیریم. در مورد وام مسکن هم وضع به همین شکل بود. در ابتدا وام مسکن نمی‌دادند. سال ۴۷ یا ۴۸ اقبال شفاهاً قبول کرد که ۱۵ هزار تومان برای وام مسکن بدهند. ولی وقتی که عملاً خواستند بدهند ۱۵ هزار تومان به ۳۰ هزار تومان افزایش یافت. اول موافقت کردند که ۴۰ لیتر در ماه کوبین نفت به کارگران بدهند ولی در سال‌های بعد، آن مقدار به ۲۴۰ لیتر رسید. جیره خواربار هم با اعتراضات ما آرام آرام بیشتر شد، که البته بعداً جمهوری اسلامی همه جیره خواربار را

قطع کرد.

نکته دیگر این که هیچ‌یک از مواد به امضاء رسیده در پیمان‌های دسته‌جمعی نمی‌توانست از حدودی که در قانون کار قید شده بود، کمتر و پایین‌تر باشد. مثلاً حداقل دستمزد تصویب شده در پیمان‌های دسته‌جمعی نفت همواره بیشتر از حداقل مزدی بود که سالیانه از طرف "شورای عالی کار" برای کارگران سراسر کشور در نظر گرفته می‌شد.

گاهی اتفاق می‌افتاد که در پیمان‌های دسته‌جمعی چند تا از نمایندگان کارگران موافقت نمی‌کردند و پیمان را امضاء نمی‌کردند و کل پیمان چند روز به عقب می‌افتاد. چون همه نمایندگان حاضر از جانب کارگران، وزارت کار و وزارت نفت باید پیمان را امضاء می‌کردند تا بتواند رسمیت بیابد. مثلاً در سال ۵۱ ما دو سه نفری بودیم که سفت و سخت مقاومت می‌کردیم. جلسه را ترک می‌کردیم و در خانه‌های کارگران مخفی می‌شدیم و دو سه روز در جلسه شرکت نمی‌کردیم. ولی بالاخره با گرفتن امتیازات محدودی مجبور شدیم پیمان را امضاء نماییم.

یکی از نکاتی که نماینده شرکت نفت در اول جلسات پیمان مطرح می‌کرد، این بود که مذاکرات پیمان‌ها تا زمان تصمیم نهایی محرمانه است و نباید به بیرون درز کند. اما بستگی به خود نماینده‌ها داشت که مسایل را به بیرون منتقل کنند و به نحوی کارگران را در جریان بگذارند یا خیر. خود نمایندگان بودند که می‌توانستند به نحوی جو را بشکنند و کارگران را بسیج کنند و یا موضوع را ماست‌مالی کنند و با کارفرمایان به سازش برسند. معمولاً مسایل به خارج درز می‌کرد. یک نمونه‌اش که در قسمت اول مقاله توضیح دادم، سال ۴۸ بود که از نمایندگان قسمت‌های دیگر به ما خبر دادند که لم‌یزرع، نماینده پالایشگاه تهران، در جلسات پیمان به نفع کارفرمایان موضع می‌گیرد و از خواسته‌های ما دفاع نمی‌کند.

یکی از شگردهای کارفرمایان این بود که خواسته‌های کارگران را به دیگری پاس می‌دادند. مثلاً رئیس روابط صنعتی پالایشگاه تهران می‌گفت مسئله فوق‌العاده استشمام گازهای سمی مربوط به پیمان دسته‌جمعی است و ربطی به پالایشگاه ندارد. در پیمان دسته‌جمعی هم نمایندگان شرکت نفت می‌گفتند، این موضوع مربوط به بخش‌های خاصی از نفت است و باید در محیط کار خودتان درباره‌اش تصمیم گرفته شود. ما برای خنثی کردن تاکتیک کارفرمایان، این مسائل را در مذاکرات پیمان‌ها مطرح می‌کردیم و به تصویب نمایندگان شرکت نفت می‌رساندیم که باید در سطح کارگاه‌ها حل شوند. پس از آن که این امر

تصویب می‌شد، به سراغ روابط صنعتی منطقه خودمان می‌رفتیم و با آن درگیر می‌شدیم. معمولاً هم زورمان به این یکی می‌رسید.

مهم‌ترین مسئله در مذاکرات پیمان‌های دسته‌جمعی این بود که قبل از شروع جلسات تا چه حد کارگران بسیج شده باشند و چه نیرویی پشت نمایندگان کارگران باشد. چون فقط با اتکاء به نیروی کارگران می‌شد در جلسات ایستادگی کرد و با قاطعیت از خواسته‌ها دفاع نمود. نمایندگان کارفرمایان و دولت بسیار با تجربه بودند و از طریق جاسوسان‌شان به خوبی اطلاع داشتند که کارگران تا چه حد حاضرند برای خواسته‌های‌شان مبارزه کنند. اگر متوجه می‌شدند که نیرویی پشت ما نیست، اهمیتی به حرف‌های‌مان نمی‌دادند. مثلاً در سال ۱۳۵۰ که برای پیمان دسته‌جمعی رفقیم، بخشی از خواسته‌ها را ندادند. ما هم خیلی فشار آوردیم و سروصدا کردیم ولی گفتند برای آن که روی‌تان زیاد نشود، کمکی به‌تان نمی‌کنیم. فقط ۲ ریال به حقوق‌تان اضافه می‌کنیم. نماینده کارفرمایان یک عالم صحبت کرد و گفت دکترا اقبال می‌خواهد لطف بزرگی به شما بکند و این که ۲ ریال به حقوق‌تان اضافه می‌شود. من در جوابش گفتم آقا ۲ ریال از حقوق ما بردارید و بگذارید روی حقوق اقبال. ما این را هم نخواستیم! بعد از آن جلسه شلوغ شد و باز درگیر شدیم ولی به هر حال نتوانستیم حرف‌مان را پیش ببریم. سال ۱۳۵۱ نیز فقط بخش کمی از خواسته‌ها را دادند. اما در عوض در سال ۱۳۵۳ که قبلش اعتصاب کرده بودیم و نیروی بزرگی پشتیبان نمایندگان کارگران بود، دستاوردهای بیشتری داشتیم. در این سال بود که ناگهان حدود ۳۰ درصد به پایه حقوق‌ها اضافه شد که این امر بی‌سابقه بود.

یکی از محسنات سندیکای پالایشگاه تهران برای بسیج کردن کارگران این بود که حداقل ماهی یک‌بار مجمع عمومی داشت. این مسئله در اساس نامه سندیکا قید شده بود. معمولاً عده معینی از کارگران مرتب در جلسات شرکت می‌کردند و مسائل را به کارگران بخش‌های خودشان منتقل می‌کردند. به این ترتیب کارها کم و بیش به طور جمعی پیش می‌رفت چون نماینده‌ها مجبور می‌شدند نظر جمع را پیش ببرند و به مجمع عمومی گزارش بدهند. البته در سندیکاهایی که نمایندگان با ساواک همکاری می‌کردند، مجمع عمومی خیلی کم برگزار می‌شد. دبیران این جور سندیکاها سعی می‌کردند از دخالت کارگران در کارها جلوگیری نمایند و مسائل را بدون آن که با کارگران در میان بگذارند به‌شکلی با کارفرمایان حل کنند. همان‌طور که قبلاً اشاره کردم تمام صحبت‌ها در پیمان‌های دسته‌جمعی و نکات مورد

توافق ضبط و صورت جلسه می‌شد. مدتی پس از پایان مذاکرات، مصوبات نهایی به چاپ می‌رسید و یک نسخه در اختیار هریک از نمایندگان سه طرف قرارداد (کارگران، شرکت نفت و وزارت کار) گذاشته می‌شد. علاوه بر آن کتابی هم چاپ می‌شد که معمولاً بین ۱۵۰ تا ۶۰۰ صفحه بود و تمام جزئیات مذاکرات (اسامی شرکت‌کنندگان، خواسته‌های مطرح شده و دلایل آن و صحبت‌های حاضرین) در آن قید می‌شد. این کتاب‌ها فقط در اختیار روابط صنعتی‌ها و بخش‌های امور اداری بود و در بیرون منتشر نمی‌شد. منتهی ما می‌رفتیم و به نحوی آن کتاب‌ها را از روابط صنعتی برمی‌داشتیم!

پس از پایان پیمان دسته‌جمعی همه کارگران منتظر بودند که مصوبات پیمان چاپ بشود. البته جسته و گریخته قبلاً هم مفاد تصویب شده به بیرون درز می‌کرد ولی هنوز از جزئیات آن اطلاع نداشتند. بعد از اعلام مصوبات که ما آن را به دیوارها می‌زدیم، تازه اعتراضات کارگران شروع می‌شد. آن‌ها به دفتر سندیکا مراجعه می‌کردند و می‌پرسیدند چرا بعضی از خواسته‌های‌شان تصویب نشده است. معمولاً بعد از هر پیمان دسته‌جمعی نارضایتی و اعتراض وجود داشت. این اعتراضات به‌خصوص در ماه‌های شروع مدارس و نزدیکی‌های عید که هزینه‌های خانواده‌ها بیشتر می‌شد، به اوج خود می‌رسید. اما بستگی به خود کارگران داشت که تا چه حد بخواهند برای گرفتن مطالبات‌شان حرکت کنند و مثلاً دست از کار بکشند. البته کارگران در طول سال هم اعتراض می‌کردند و تمام امیدشان را به پیمان‌های دسته‌جمعی نمی‌بستند. این سنت رفرمیستی که در بسیاری از کشورهای پیشرفته سرمایه‌داری وجود دارد و طبق آن کارگران همه امیدشان را به مذاکرات رهبران اتحادیه‌ها می‌بندند، در صنعت نفت جا نیفتاد. ما بسیاری از چیزها را در فاصله دو پیمان می‌گرفتیم. مثلاً کارگران شمال بعد از پیمان دسته‌جمعی سال ۵۱ اعتصاب کردند و اقبال و شرکت نفت را واداشتند به آن‌ها هم مثل کارگران جنوب جیره خواربار بدهند. بسیاری از خواسته‌ها به نیروی همین اعتصابات و اعتراضات کارگران در دستور کار پیمان‌ها قرار می‌گرفت و در نهایت به تصویب می‌رسید.

### رابطه با جریان‌های سیاسی

در دهه‌های ۲۰ و ۳۰ در خوزستان شورای متحده مرکزی و حزب توده در صنعت نفت مطرح بودند. اما بعد از انحلال شورای متحده مرکزی و حزب توده، کارگران نفت هیچ ارتباطی

با جریان‌های سیاسی نداشتند. در کارگران قدیمی یک ذهنیت گریز از مرکز و فرار از مسائل سیاسی وجود داشت. بسیاری از کارگرانی که در آن زمان‌ها توده‌ای شده بودند، حتی در جریان انقلاب می‌ترسیدند در اعتصابات شرکت کنند. یعنی به خاطر ضرباتی که خورده بودند، دیگر از همه چیز بری و غیر سیاسی شده بودند. بعد از انقلاب که جو نسبتاً آزادی وجود داشت، بسیاری از آن‌ها دوباره به طرف حزب توده پرتاب شدند.

ما نسبت به جریان‌های چپ شناخت چندانی نداشتیم و با دانشجویانی هم که تماس داشتیم با دید سیاسی جاافتاده و درستی برخورد نمی‌کردیم. مثلاً هنگامی که در سال ۵۳ ما را دستگیر کردند، اول می‌گفتند تو با مجاهدین کار می‌کنی. بعد دیدند من نماز نمی‌خوانم، گفتند با فدایی‌ها کار می‌کنی. من اصلاً نمی‌دانستم سازمان مجاهدین و سازمان چریک‌های فدایی هدف و برنامه‌شان چیست. بعداً در زندان فهمیدم آن‌ها چه می‌گویند. البته ما اخبار رادیو و تلویزیون را گوش می‌دادیم و روزنامه‌ها را می‌خواندیم و می‌دانستیم که مجاهدین و فدایی‌ها عملیات مسلحانه انجام می‌دهند ولی شناختی از برنامه و اهداف آن‌ها نداشتیم. مثلاً آنقدر که بحث محاکمات و دفاعیات خسرو گل‌سرخی و کرامت‌اله دانشیان در پالایشگاه راه افتاد، سازمان فدایی مطرح نبود. درباره دفاعیات گل‌سرخی ۶-۷ ماه در پالایشگاه بحث بود. بچه‌ها می‌خواستند دفاعیاتش را داشته باشند که ما بعداً مخفیانه در چاپ‌خانه پالایشگاه چند هزار نسخه از دفاعیات آنان را چاپ کردیم و در بین کارگران توزیع نمودیم. علاوه بر آن بخش "سوسیالیسم چیست" از کتاب بشر دوستان ژنده‌بوش، شعری از سعید سلطان‌پور و شماری از کتاب‌های جلد سفید که توسط سازمان توفان منتشر شده بود را نیز چاپ کردیم. در عین حال یک بار هم در سال ۵۰ یا ۵۱ به خواست حاجی هاشمی که کارگر قدیمی نفت بود، صد نسخه از کتاب "حکومت اسلامی" خمینی را چاپ کردیم و به او دادیم. یعنی ما در عین حال که کتاب‌های با محتوای چپ را چاپ می‌کردیم، اما درک درستی از خمینی و نظریات او نداشتیم. ما هم چنین یک سری کتاب‌ها از دانشجویان می‌گرفتیم و توزیع می‌کردیم، ولی نمی‌دانستیم که آیا آن دانشجویان با جریان‌های ارتباط دارند یا خیر.

پس از قیام هنگامی که کیانوری به ایران آمد، در فرودگاه با روزنامه کیهان مصاحبه کرده بود و گفته بود همه کارگران نفت پشتیبان حزب توده هستند. همان زمان یک نفر از اتحادیه ت.ز.ت فرانسه به ایران آمده بود و در دستوران پالایشگاه با ما مصاحبه می‌کرد. اولین سؤالش درباره گفته‌های کیانوری در روزنامه کیهان بود. ما روزنامه را خواندیم و حرف کیانوری را

تکذیب کردیم. بعد از آن هم در همین ارتباط فوراً متن مفصلی نوشتیم و به روزنامه کیهان فرستادیم که آن را چاپ کرد. یعنی حتی کیانوری هم که گفت با ما ارتباط دارد، ما خودمان فوری گفتیم ندارد!

بنابراین ما ارتباطی با جریان‌های سیاسی نداشتیم و حرکت‌مان تحت سلطه هیچ سازمان و حزبی نبود. اما در عین حال اگر کسی به خواسته‌ها و جهت‌گیری‌های مان نگاه می‌کرد، متوجه می‌شد که در مجموع چپ است. بر آن هسته ۵۰-۴۰ نفری کارگران پیشروی نفت که کم و بیش با هم در ارتباط بودند، افکار چپ و ضد سرمایه‌داری غالب بود. در عین حال رابطه ما با دانشجویان و کتاب‌هایی که مطالعه می‌کردیم، سمت و سوی فعالیت‌ها را روشن‌تر کرد. ما قبلاً خیلی بی‌برنامه کار می‌کردیم، اما رفته رفته ارتباطات و بحث‌های آن جمع کارگری ۵۰-۴۰ نفره مرتب‌تر و بهتر شد. آینده‌نگری و برنامه‌ریزی مان نیز برای حرکت‌های بعدی بیشتر شد.

### دوره زندان

همان‌طور که در قسمت اول توضیح دادم، در سال ۵۳ اعتصاب بزرگ و موفقیت‌آمیزی در پالایشگاه تهران صورت گرفت. بعد از آن که اقبال با خواسته‌های ما موافقت کرد، ما به سر کار بازگشتیم. بعد از یکی دو ماه مرا دستگیر کردند. مرا از خانه بردند. دو سه روز در کمیته مشترک بودم. بعد چشمم را بستند و به همراه سه مأمور سوار یک اتومبیل آریا شدیم و به طرف آبادان به راه افتادیم. یک نفر کنار دستم نشست، یک نفر جلو، یکی هم راننده بود. کسی که جلو نشست بود، با اشاره به ساک سیاهش گفت، درون این اسلحه است اگر بخواهی فرار کنی با اسلحه می‌زنم.

در راه مرتب آب‌جو خوردیم و سیگار کشیدیم. سر دوراهی بروجرده قهوه‌خانه‌ای بود، که آن‌جا ناهار خوردیم. بعد از غذا گفتم می‌خواهم به دست شویی بروم. وقتی برگشتم دیدم یکی از مأمورین این طرف سالن ایستاده و یکی‌شان آن طرف سالن. راننده هم رفت ماشین را روشن کند. ساک اسلحه را هم گذاشته بودند زمین و یادشان رفته بود بپرند. من هم که قصد فرار نداشتم، ساک را برداشتم و رفتم پیش آن‌ها ایستادم. ناگهان یکی‌شان گفت: "ساک من کجاست؟" گفتم: "این هم ساکت!" گفتند: "ما را بگو که چه کسی را داریم کجا می‌بریم!" ساک را گذاشتند صندوق عقب و در را هم بستند. شب مرا به ساواک دزفول تحویل دادند. هوا خیلی گرم بود. یک حوضی هم وسط حیاط بود. من لخت شدم و در حوض رفتم و تا صبح آن‌جا

ماندم. نگهبان هم بالای سرم نشسته بود! صبح مرا به آبادان بردند. در آبادان کارگران اعتصاب نکرده بودند. ولی چند نفر از آن عده‌ای که از آبادان و شیراز برای تعمیرات به تهران آمده بودند و در تهران اعتصاب کرده بودند، پس از بازگشت دستگیر شده بودند. یکی از دستگیرشدگان گفته بود که من آن‌ها را برای اعتصاب تشویق کرده بودم. مرا هم به همین خاطر به آبادان می‌آوردند. یکی از کارگران به نام یوسف که گاهی می‌آمد و از ما کتاب می‌گرفت را هم دستگیر کرده بودند. من حدس می‌زدم برای کتاب‌ها او را گرفته باشند. اما یوسف یک دفعه از یک سلول دیگر داد زد: "کتاب، متاب هیچ خبری نیست." نگهبانی که دژیان بود، صدای او را شنید و پرسید: چه کتابی؟! گفتم: کتابی، چیزی بیاورید بخوانیم! هیچ خبری نیست. کتابی، روزنامه‌ای بیاورید بخوانیم، این‌جا حوصله‌مان سر رفته! اما به هر حال فهمیدیم که یوسف را به خاطر کتاب‌ها نگرفته‌اند و از این بابت خیالم راحت شد. روز دوم متوجه شدم که سرباز نگهبان، همسایه ما در آبادان است. از او خواهش کردم که به برادرم اطلاع بدهد که من در آبادان زندانی هستم. برادرم هم به زندان آمده بود و گفته بود می‌خواهم یداله را ببینم. ساواک وحشت کرده بود که با چه شبکه نیرومندی سروکار دارد! پیش خودشان فکر می‌کردند مرا با ماشین آورده‌اند و هیچ‌کس هم نمی‌دانسته به کجا می‌برند، با این همه برادرم با این سرعت موضوع را فهمیده. به دژیان هم گفته بودم که به برادرم بگویند اگر ازش پرسیدند، چطور خبردار شده، بگویند از تهران تلفن زدند و قضیه را اطلاع دادند و نمی‌دانم چه کسی تلفن کرد. خلاصه از من بازجویی کردند که چطور برادرم به این سرعت جریان را فهمیده. گفتم بروید از او بپرسید! من که این داخل هستم و با کسی ارتباط ندارم.

پس از چند روز مرا به زندان اهواز بردند. دو سه روز هم آن‌جا بودم و بعد به دادگاه احضار شدم. در دادگاه تیرنه شدم. می‌خواستند مرا مستقیماً به تهران بفرستند. گفتم اول می‌خواهم به آبادان بروم. از برادرم ضمانت گرفتند که با کسی در آبادان تماس نگیرم. پس از دو سه روز به تهران رفتم. در آن‌جا تازه فهمیدم که کارگران پالایشگاه اعتصاب کرده و خواهان آزادی من شده بودند. وقتی به پالایشگاه رفتم، تعدادی از بچه‌ها در دفتر سندیکا جمع شدند و گفتند باید رئیس ساواک شهری بیاید و به این دلیل که به من اتهام خراب‌کار زده است، عذر بخواهد. بعد با چند تن از نمایندگان سندیکا به ساواک شهری رفتیم و گفتیم که کارگران می‌خواهند شما بیایید و عذرخواهی کنید وگرنه به سرکار نمی‌روند. رئیس ساواک، سرهنگ معصومی، گفت: صبر کنید و خودش به اتاق دیگری رفت. بعد از دو ساعت آمد و به نمایندگان گفت: شما

بروید، ما یک مقدار با یداله صحبت داریم، بعد با هم می‌آییم و در رستوران پالایشگاه عذرخواهی می‌کنیم. آن‌ها را فرستاد، رفتند و مرا هم مستقیماً به کمیته مشترک فرستاد! در کمیته مرا به شدت زدند و تا سال ۵۷ در زندان باقی ماندم.

در مجموع ۵۳-۵۲ نفر از کارگران در ارتباط با اعتصابات نفت در سال ۵۳ بازداشت شدند. حدود ۵۰ تن را با تعهد عدم شرکت در هرگونه فعالیت اجتماعی آزاد کردند. به من ۱۰ سال زندان و به حشمت ۲ سال زندان دادند. یک نفر دیگر را هم به ۶ ماه زندان محکوم کردند و بعد آزاد شد. منتهی همه آن ۵۰ نفری هم که آزاد شدند، از حقوق اجتماعی محروم گردیدند. آن‌ها نه حق شرکت در انتخابات سندیکای نفت را داشتند و نه مجاز بودند عضو باشگاه کارگری یا تعاونی بشوند. البته بعد از سال ۵۳ هم باز عده‌ای از کارگران و کارمندان نفت به دلایل مختلف دستگیر می‌شدند.

پس از چند ماه بازجویی در کمیته مشترک قرار شد مرا به زندان قصر منتقل کنند. موقعی که از زندان کمیته مشترک می‌آمدیم، نفری یک پاکت سیگار بهمان دادند. ما پاکت سیگار را با خوشحالی گرفتیم، چون در کمیته مشترک فقط روزی یک نخ می‌دادند. در راه زندان قصر - در اتوبوس - یک نخ سیگار روشن کردم. یکی از زندانیان گفت، سیگار نکش چون این آقا آسم دارد. سیگار را خاموش کردم. بعد با هم صحبت کردیم و اسمم را پرسید. من هم اسمم را پرسیدم. گفت من بیژن هستم. گفتم: بیژن جزنی؟ گفت بله و به بغل دستی‌اش اشاره کرد و گفت این هم عزیز سرمدی است. همگی ما را به دادستانی ارتش بردند چون یک عده زندانی را هم از آن‌جا می‌خواستند سوار کنند. حدود دو ساعت هم در دادستانی ارتش بودیم. بعد گفتم بگذارید یک سیگاری بکشم، بابا مُردم! عزیز سرمدی گفت: حالا اشکالی ندارد، یک دانه بکش. این تنها دیدار من با بیژن جزنی، عزیز سرمدی و یارانشان بود. سال ۵۴ همه آن‌ها را در تپه‌های اوین اعدام کردند.

در زندان قصر ما را به بند چهار موقت بردند. در آن‌جا پدر هادی غفاری هم سلول من بود. چند روز بعد، همه ما را از چهار موقت به بند ۲ و ۳ بردند. در بند جدید رئیس زندان برای این که زهرچشمی بگیرد، همان روز اول پدر هادی غفاری را به وسط بند آورد و ریش و موهایش را زد. او هم مثل گربه‌ای که اگر سیلیش را بزنند نمی‌تواند راه برود، از آن موقع آب شد و تحلیل رفت. او که قبلاً مثل توپ بود، از همان روز شروع به لاغر و ضعیف شدن کرد و خلاصه یک روز صبح که برف آمده و زمین لیز بود، در حیات پای پدر هادی غفاری سُر

خورد و افتاد، سرش به لبه پله خورد و خونریزی کرد و مُرد. بعداً آخوندها شایع کردند که سر پدر هادی غفاری را مته و پاهایش را سوراخ کردند. البته وقتی این شایعات در زمان انقلاب پخش می‌شد همه تأیید می‌کردند و به حساب جنایات رژیم شاه می‌گذاشتند. ولی واقعیت این بود که او زمین خورد و مرد.

هفته اولی که به زندان قصر منتقل شدیم، یکی از بچه‌های چپ پیش من آمد و پرسید، حضری مسئول بند بشوی. من هم قبول کردم. من و فردی به نام وحید مسئول بند زندانی‌های چپ شدیم. برادر خامنه‌ای (هادی) و یک نفر دیگر هم مسئول بچه‌های مذهبی شدند. چند روز بعد دو طلبه ۱۶-۱۵ ساله را که هم‌پرورنده محسن مخملباف بودند، به زندان آوردند. استواری هم آن‌جا بود که مسئول فروشگاه بود. به مسئول فروشگاه هم مثل خود رئیس زندان اعتماد داشتند. شب استوار خواست به یکی از این طلبه‌ها بند کند که او سر و صدا راه انداخته بود و هم سلولی‌هایش آن استوار را زده بودند. آن روز به پیشنهاد من و قبول خامنه‌ای و دو نفر دیگر از مسئولین تصمیم گرفتیم خرید از فروشگاه را تحریم کنیم. پس از حدود ۲۰ روز اسم سه نفر را پشت بلندگو خواندند که یکی‌اش هم من بودم. ما را حسابی زدند و به انفرادی منتقل کردند. بعد که برگشتیم، تا وقتی در زندان بودیم، یقه مرا می‌گرفتند که چرا تک‌روی کردی و بدون مشورت با بچه‌ها فروشگاه را تحریم کردید. اما واقعیت این بود که قصد من تک‌روی نبود و با ذهنیت دیگری اعلام تحریم و «اعتصاب» کرده بودیم!

در بندهای ۴، ۵ و ۶ زندان قصر حدود ۵۰۰ نفر زندانی بودند. از این تعداد حدود ۴۰۰ نفر بچه‌های چپی بودند، ۸۰ نفر مجاهد و ۲۰ نفر هم افرادی مثل رفسنجانی، طالقانی و غیره بودند. رابطه مجاهدین با بچه‌های چپ خیلی خوب بود و مشکلی نداشتند. همه در کمون و با هم زندگی می‌کردند. از آن ۲۰ نفر باقی‌مانده، ۱۲ نفرشان در کمون بودند ولی ۸ نفر از آن‌ها تنها زندگی می‌کردند. می‌گفتند چپ‌ها نجس هستند. مثلاً حاجی امانی و عسکراولادی خشکه مقدس بودند و تنها زندگی می‌کردند. یک روز دیدم همین‌ها در تلویزیون مصاحبه می‌کنند و بعد هم به همراه ۶۰-۵۰ تن دیگر آزاد شدند.

بخشی از بچه‌های فدایی و کسانی که بعداً راه کارگری شدند، مرتب بحث می‌کردند و قدم می‌زدند و مطالعه می‌کردند. آن‌ها نسبت به شوخی و تفریح و این‌جور چیزها سخت‌گیر بودند. به قول بچه‌ها یک عده‌شان عصا قورت داده بودند. اما یک عده دیگر از بچه‌های چپ هم بودند که در کنار کارهای دیگر، شوخی و تفریح هم می‌کردند، مثل سعید سلطان‌پور و رضا

علامه‌زاده. این‌ها حدود ۸۰-۷۰ نفری می‌شدند. من هم جزو دسته دوم بودم. البته زندانیان توده‌ای هم بودند که رابطه‌شان با بقیه بد نبود، اما بقیه آن‌ها را قبول نداشتند. آن موقع «سیاسی کار» توهین بود و بچه‌های توده‌ای را هم «سیاسی کار» می‌نامیدند.

تعداد کمی از افراد را هم در ارتباط با سازمان‌دهی اعتصابات کارگری گرفته بودند. مثلاً یکی از آن‌ها کارگر کوره‌پزخانه‌های تبریز و پسر شجاعی بود. فرد دیگری از گروه صنعتی اراک بود. زندانی دیگری در جاده کرج کارگری می‌کرد و مجاهد بود. نامش مراد نانکلی بود. در زندان می‌گفتند او لومپن است چون ۲۴ ساعت جلوی تلویزیون دراز کشیده و گوگوش و ستار و... را نگاه می‌کرد. ولی به نظر می‌رسید خودش را به آن راه زده بود که سریع‌تر آزادش کنند.

چند ماه پس از دستگیری‌ام نماینده کارگران پروژه‌ای شرکت فلور به نام آیت را همراه با چند جلد کتاب تکثیر شده در پالایشگاه گرفتند. گویا اسم مرا شنیده بود. ما را با هم روبه‌رو کردند که ببینند هم‌دیگر را می‌شناسیم که نمی‌شناختیم. بعد مرا حسابی شکنجه کردند که چرا اسمی از آیت نبرده‌ام. من گفتم او را نمی‌شناسم و گناه من چیست که او اسم مرا شنیده؟! خلاصه چنان مرا زدند که راهی بیمارستان شدم. در بیمارستان شهربانی در خیابان بهار مراد نانکلی هم روی تخت بغل‌دستی‌ام خوابیده و از درد می‌نالید. جریان را ازش پرسیدم. معلوم شد فردی را گرفته‌اند که او را لو داده و گفته اسلحه‌هایی را به او تحویل داده‌اند. مراد در ابتدا چیزی نگفته و بعد گفته بود اسلحه‌ها را به دریا ریختم. مراد نانکلی را چنان شکنجه کرده بودند که خون در بدنش لخته شد و بعد از هشت روز در بیمارستان مرد. بعد که به زندان برگشتم، دیدم همان‌هایی که نانکلی را تحریم کرده بودند و لومپنش می‌خواندند، از او قهرمان ساخته‌اند؛ در دوره انقلاب هم عکس او روی پلاکاردهای مجاهدین بود.

علاوه بر آن‌هایی که نام بردم، کارگر کفاشی بود به نام محمود محمدی که اهل همدان بود و او را با خسرو تره‌گل، حسین صلاحی و اصغر کهوندی گرفته بودند. خلاصه تعدادی از کارگران بودند اما تعدادشان در سراسر زندان شاید به ۲۰ تن نمی‌رسید. بر خلاف دوره جمهوری اسلامی که تعداد زیادی از زندانیان، کارگر بودند.

در زندان بحث‌های تئوریک و مطالعات زیادی صورت می‌گرفت. یک تعدادی کتاب دست خود بچه‌ها و مخفی بود. مثل تاریخ جهان باستان و یا اسلام در ایران. بعضی از کتاب‌های دیگر هم به صورت دست‌نویس وجود داشت و یا به زبان انگلیسی بود. علاوه بر

آن خود زندان هم تعدادی کتاب داشت. خیر اتفاقات سیاسی نیز به سرعت در زندان منعکس می‌شد. خود پاسبان‌ها و زندان‌بان‌ها و همین‌طور بچه‌هایی که از کمیته مشترک می‌آمدند، خبرها را به سرعت منتقل می‌کردند. بهمین برادر یکی از دوستان زندانی‌ام کارمند بالایشگاه تهران بود. برنامه ملاقات را طوری تنظیم کرده بودیم که برادر او پشت میله زندان موقع ملاقات روبروی من می‌ایستاد و همسر من روبروی بهرام ترابی و بهمین هم اخبار نفت را به من منتقل می‌کرد. هر زندانی‌ای که با هر جایی ارتباط داشت، اخباری می‌گرفت و این خبرها را بعد به گوش یک‌دیگر می‌رساندیم.

### دوران انقلاب

پس از آن که ما در سال ۵۳ دستگیر شدیم، حرکت سندیکا و کارگران برای چند ماهی فلج شد. یعنی ما آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت نکرده بودیم. نتوانسته بودیم کادر بسازیم. نمی‌دانستیم اگر چند نفرمان را بگیرند، چه کار باید کرد. بقیه چه راهی باید پیش بگیرند؟ اصلاً این مسئله برای ما مطرح نبود که اگر فعالین حرکت دستگیر شدند، عده دیگری وجود داشته باشند که مورد اعتماد کارگران باشند و بتوانند آرام آرام نبض کار را به دست بگیرند. به همین جهت پس از دستگیری ما، یک وقفه ۸-۷ ماهه در فعالیت سندیکا به وجود آمد. ولی بعد از آن دوباره تجدید انتخابات شد و عده‌ای را انتخاب کردند. این عده تا سال ۵۷ هم کم‌وبیش در رأس سندیکا بودند و فعالیت علنی داشتند.

تا سال ۵۷ حدود ۳۷ نفر از کارکنان نفت در زندان بودند. از این تعداد ۷ نفر کارگر و بقیه کارمند بودند. من روز اول فروردین ۵۷ آزاد شدم و چند روز بعد از طریق یکی از آشنایان کاری در صنایع چوب در خاک سفید تهران پارس پیدا کردم. پس از آزاد شدنم، تعدادی از کارگران نفت به سراغم آمدند و با هم صحبت‌هایی داشتیم درباره این که الان در صنعت نفت چه فعالیت‌هایی می‌شود کرد. این جلسات هنوز جنبه سازمان‌دهی نداشت و بیشتر در حد تبادل نظر در مسایل داخلی صنعت نفت بود. اما بچه‌ها خیلی تحت تأثیر شورش تبریز در بهمن ۵۶ و اعتراضات مردم قرار داشتند. در یکی از جلساتی که در خانه یکی از بچه‌ها در شاه‌عبدالعظیم جمع شده بودیم و شرکت‌کنندگان آن از شهرهای مختلف آمده بودند، این سؤال مطرح شد که اگر وضع به همین شکل ادامه پیدا کند، وظیفه ما چیست؟ بعد از بحث به این نتیجه رسیدیم که از طریق همین کسانی که فعلاً در رأس سندیکا هستند، حرکتی را پیش ببریم

که بشود آن را به صنعت نفت در سراسر کشور گسترش داد. قرار شد هر کدام از کارگران که به شهر خودشان رفتند، با کسانی که در سندیکا هستند و به آن‌ها اعتماد دارند، صحبت کنند و بعد به سوی یک سازمان‌دهی مشترک و سراسری حرکت نماییم. در آن مقطع طرز فکر ما این‌طور بود که آهسته و آرام حرکت کنیم، اما انقلاب شتاب گرفت و چنان به سرعت پیش رفت که ما ناچار شدیم ظرف مدت کوتاهی سندیکای مشترک کارکنان صنایع نفت را اعلام کنیم. این سندیکای سراسری کارهایش را از طریق همان عده محدودی که در سندیکاهای تهران، خوزستان، شیراز، تبریز و اصفهان بودند، پیش می‌برد. ما فرصت و امکانات ایجاد یک تشکیلات توده‌ای را نداشتیم و ناچار شدیم خودمان را با حرکت انقلاب وفق بدهیم. به عبارت دیگر ما چشم‌اندازی برای حرکت مان نداشتیم و با انقلاب پیش می‌رفتیم. این سندیکا یک نشریه سراسری هم بیرون می‌داد که توسط خود کارگران سازمان داده شده بود و مسائل کارگری را منعکس می‌کرد. این نشریه که در تهران چاپ می‌شد، در عین حال نقش سازمان‌دهنده داشت. اخبار تمام اعتراضات، حرکات و نتایج مذاکرات با کارفرمایان نفت در نشریه چاپ می‌شد و سریعاً در میان همه کارکنان پخش می‌شد و دیگر احتیاج نبود همه موضوعات به طور شفاهی و با صحبت با کارگران بخش‌های مختلف صورت بگیرد.

بعد از به آتش کشیده شدن سینما رکس آبادان در ۲۸ مرداد ۵۷، به این فکر افتادیم که باید فعالیت‌هایی را سازمان داد. فوراً جلسه‌ای تشکیل دادیم و به این نتیجه رسیدیم که خودمان یک کمیته مخفی درست کنیم و به آبادان برویم. این کمیته مخفی در سازمان دادن مبارزات بعدی کارگران نفت نقش بسیار مهمی ایفاء کرد. به‌هرحال ما برای هفتمین روز آتش زدن سینما رکس از تهران به آبادان رفتیم. مردم بیشتر در قبرستان آبادان تجمع کرده بودند. ما هم به آن جا رفتیم. مردم خیلی ناراحت بودند و هرکس می‌آمد و صحبتی می‌کرد. صحبت‌ها اساساً علیه دولت نبود و فقط گاهی صحبت‌هایی می‌شد که دولت باید در این مورد فلان کارها را انجام دهد. در عین حال بالایشگاه آبادان هم چنان کار می‌کرد. ما از قبل برنامه ریخته بودیم و قرار شد دو تن از بچه‌ها در اجتماع مردم درباره عکس‌العمل کارگران صحبت کنند. یکی از بچه‌ها که اهل اهواز بود، صحبت‌های پرشور و هیجان‌انگیزی کرد. او گفت فرض کنید در اداره شهرداری دو تا از کارگرها بمیرند یا زن و بچه ۵ تا از کارگران شهرداری در تصادف بمیرند. کارگران شهرداری حتماً آن روز را تعطیل می‌کنند و می‌روند تشییع جنازه آن‌ها. اما شما کارگران آبادان می‌روید سر کار و فقط عصرها می‌آیید سر خاک کشته‌شدگان سینما رکس!

مگر مرض دارید؟! این چه بساطی است؟! مگر شما غیرت ندارید؟!... صحبت‌های او در جمعیت تأثیر زیادی گذاشت، چون اکثر کسانی که در جریان آتش‌سوزی مرده بودند، از بچه‌ها و بستگان کارگران بودند. خلاصه بعد از آن سخنرانی تظاهرات راه افتاد. این اولین تظاهرات آبادان بود. از قبرستان به طرف شهر راه افتادیم. جمعیت خیلی زیاد بود و تمام بیابان پر از انسان شده بود. یک عده از بچه‌ها هم با پرچم‌های سرخ در جلوی تظاهرات بودند. هنگامی که می‌خواستیم وارد شهر آبادان بشویم، از بلندگوهای ژاندارمری اعلام کردند، ما جلوی تان را می‌گیریم و کشته می‌شوید. اما کسی محل نگذاشت. بعد از مدتی به طرف ما تیراندازی کردند و تعدادی از راه‌پیمایان مجروح شدند. یکی از بچه‌هایی که عضو کمیته کارگری اهواز بود هم تیر خورد و فوراً او را به اهواز بردیم. خلاصه مردم ریختند به درون شهر و از فردای آن روز اعتصاب سراسری آبادان شروع شد.

سازمان‌دهی و هدایت اولین تظاهرات آبادان، اولین اقدام کمیته مخفی بود. این کمیته کم‌کم بزرگ‌تر شد و شهرهای مختلف را در بر گرفت. نفت‌گران هر شهری برای خودشان یک کمیته محلی درست کرده بودند. مثلاً در تهران کمیته‌ای تشکیل شده بود که بچه‌های پالایشگاه، گاز، خطوط لوله، مخابرات و بخش دور هم جمع می‌شدیم. حدود ۱۷ نفر بودیم. مناطق دیگر هم به همین ترتیب. از هر بخشی چند نفر به آن کمیته مخفی اصلی می‌آمدند و عضو آن بودند. از تهران هم ۵ تن عضو کمیته اصلی بودند. به این ترتیب یک کمیته مخفی سراسری به وجود آمد که در واقع رهبری اعتصابات و مبارزات کارگران و بعداً همه کارکنان نفت را به عهده داشت.

اجازه دهید، در این جا به موضوعی اشاره کنم. یرواند آبراهامیان در کتاب خود به نام "مقالاتی در جامعه‌شناسی سیاسی ایران" که توسط خانم ترابی ترجمه و در ایران چاپ شده است، نوشته: "بنا بر منابع موقف بیشتر کمیته‌های محلی اعتصاب توسط هواداران حزب توده رهبری می‌شد و بیش از ۳۵ درصد از افراد کمیته مرکزی اعتصاب از حزب توده و دیگر عناصر چپ بودند."

آقای آبراهامیان منابع موقف خود را "ایران تایمز" و "واشنگتن پست" عنوان می‌کند. این موضوع البته واقعیت ندارد. زیرا اولاً در زمان ایجاد کمیته‌های اعتصاب احزاب و سازمان‌ها هیچ فعالیتی در میان کارگران نداشتند. ثانیاً پس از مشخص شدن موضع سیاسی گردانندگان کمیته‌ها حتی یک نفر از آنان تعلقی به حزب توده نداشت، چه رسد به این که ۳۵ درصد

گردانندگان را توده‌ای‌ها تشکیل دهند. این البته دروغ محض است. در آن زمان برای مخدوش کردن حرکت کارگران نفت روزنامه‌های وابسته به سرمایه جهانی از جمله "واشنگتن پست" و "ایران تایمز" چنین شایعه‌پراکنی می‌کردند که گویا فعالین نفت به جایی وابسته‌اند و سر نخ حرکت‌شان دست دیگران است. متأسفانه نویسندگانی مثل آبراهامیان نیز با استناد به همین جعلیات و شایعات نتیجه‌گیری کرده‌اند. شاه هم در تقلا بود نیروی محرکه تظاهرات را "عوامل بیگانه" معرفی کند. چنان‌که می‌گفت در میان تظاهرکنندگان خیابانی، تعداد زیادی افغانی مسلح دستگیر شده‌اند که از طرف شوروی به این سوی مرز فرستاده شده بودند.

کمیته سراسری مرتب جلسه می‌گذاشت، گاهی در تهران و گاهی هم در شهرهای دیگر. فقط در تبریز جلسه نگذاشتیم و بچه‌های تبریز به شهرهای دیگر می‌آمدند و در جلسات شرکت می‌کردند. در ابتدا فقط کارگران عضو کمیته سراسری بودند، اما بعداً که کارمندان هم به اعتصابات پیوستند، ۶-۵ نفر از نمایندگان آنان نیز وارد کمیته شدند.

در اوایل که هنوز اعتصاب نفت اوج نگرفته بود و پالایشگاه‌ها کار می‌کردند، ما احتمال می‌دادیم که ممکن است نیروهای حکومت نظامی پالایشگاه‌ها را محاصره کنند و نگذارند کارگران بیرون بیایند. بعد هم تعدادی از رهبران کارگران را بکشند و بقیه را نیز به زور سرنیزه به کار وادارند. برای پیش‌گیری از این کار تصمیم گرفتیم از طریق بچه‌هایی که با فدایی‌ها تماس داشتند، با آن‌ها صحبت کنیم و در صورت لزوم با منفجر کردن خطوط لوله، جلوی رسیدن مواد خام به پالایشگاه را بگیریم. ما با دوسه تا از دانشجویانی که می‌شناختیم صحبت کردیم و کمیته‌ای برای سازمان‌دهی جلوگیری از ورود مواد خام به پالایشگاه تشکیل دادیم. در این کمیته ۲ تن از کارگران خطوط لوله، ۳-۲ نفر از کارگران بخش‌های دیگر و یک یا دو نفر از چریک‌ها شرکت داشتند. اعضای این کمیته با شناختی که کارگران خطوط لوله داشتند، چند جایی را در جاده قم تا اراک شناسایی کردند. زمین را کندند و همه چیز را آماده نمودند که اگر موقعیت اضطراری پیش آمد، لوله‌ها را منفجر کنند. اما این کار لازم نشد.

خواسته‌های اولین اعتصابات بیشتر صنفی بود. ولی خواسته‌های صنفی بیشتر بهانه حرکت بودند. یعنی خود مطالبات مطرح نبودند. بلکه کارگران می‌خواستند زیر لوای آن‌ها اعتراض و اعتصاب کنند. اما در ماه‌های بعد خواسته‌های سیاسی نیز مشخصاً مطرح شدند. به‌عنوان مثال کارگران پالایشگاه آبادان در قطعنامه مورخ ۵۷/۸/۱۴ خودشان مطالبات زیر را مطرح کردند:

- ۱- حمایت و پشتیبانی کامل از خواسته‌های کارمندان صنعت نفت
- ۲- لغو حکومت نظامی
- ۳- آزادی بی قید و شرط زندانیان سیاسی و بازگشت تبعیدشدگان
- ۴- انحلال سازمان امنیت و اطلاعات کشور
- ۵- تعقیب و مجازات متجاوزین بیت‌المال
- ۶- تعقیب و مجازات کلیه عاملان کشتار اخیر ایران
- ۷- برگرداندن روز صنعت نفت از ۹ مرداد به ۲۹ اسفندماه
- ۸- رسیدگی به خواسته‌های فرهنگیان کشور
- ۹- رسیدگی و اجرای خواسته‌های قبلی کارگران صنعت نفت.

در مردادماه در پالایشگاه تهران هم اعتصاب شد. کارگران اخطار کرده بودند که اگر تا ۱۷ شهریور به خواسته‌های شان رسیدگی نشود، دوباره اعتصاب می‌کنند و جلوی پالایشگاه چادر می‌زنند. روز ۱۷ شهریور فرا رسید و ما تهدیدمان را عملی کردیم. بیش از صد چادر روبه‌روی پالایشگاه زدیم و با خانواده‌های مان در آن جا مستقر شدیم. غذا هم از رستوران پالایشگاه مجانی می‌آوردیم و می‌خوردیم! همان شب مسئول حکومت نظامی شهر ری که یک امیر ارتش بود به همراه تعدادی از نیروهای نظامی آمد و به ما اخطار داد که باید فوراً محل را ترک کنیم، اما کسی به حرفش اعتنا نکرد. شب بعدش ۵ دستگاه تانک و ۵۰۰ تا ۶۰۰ سرباز مسلح آمدند و چادرها را محاصره کردند. سربازان گلنگدن کشیدند و به ما گفتند ۵ دقیقه فرصت دارید بساطتان را جمع کنید و بروید، وگرنه به شما تیراندازی می‌کنیم. ما که با خانواده‌های مان آمده بودیم، همه وحشت‌زده شدیم. واقعاً هم قصدشان این بود که با تیر بزنندمان. ما هم پیش‌بینی نکرده بودیم که این‌طوری برخورد نمایند. خلاصه همان‌طور که داشتیم صحبت می‌کردیم که چه تصمیمی بگیریم، سربازها آمدند و بندهای چادرها را بریدند. چادرها ریختند روی سرمان و همه جیغ و داد می‌کردند و هرج و مرج شد. بعد هم ما را ریختند در کامیون‌های ارتش و در شهر تخلیه‌مان کردند. اما از فردای آن روز دست از کار کشیدیم و دوباره جلوی پالایشگاه جمع شدیم و تا ۲۲ بهمن دیگر به سرکارمان نرفتیم. منتهی چون هنوز کارمندان اعتصاب نکرده بودند، پالایشگاه کار می‌کرد. ما هر روز صبح با اتوبوس‌های شرکت نفت به پالایشگاه می‌آمدیم، یکی دو ساعتی جلوی پالایشگاه جمع می‌شدیم، تقسیم کار می‌کردیم و بعد دوباره سوار اتوبوس‌ها می‌شدیم و به نقاط مختلف شهر

می‌رفتیم. یک عده می‌رفتند دانشگاه، یک عده می‌رفتند بهشت‌زهرا و برای کشته‌شدگان قبر می‌کنند. خلاصه در جاهایی که اجتماعات و میتینگ‌ها بود شرکت می‌کردند. تعدادی هم در بهشت‌زهرا و جاهای دیگر سخنرانی می‌کردند. مردم هم به نفع نفتی‌ها شعار می‌دادند. تمام این تقسیم‌کارها را نیز همان کمیته مخفی انجام می‌داد.

نیروهای نظامی مخالف تجمع ما در جلوی پالایشگاه بودند. یک بار هم در جاده قم اتوبوس‌های ما را متوقف کردند تا مانع رسیدن ما به پالایشگاه بشوند. ما هم از اتوبوس‌ها پیاده شدیم و وسط جاده ایستادیم، به‌طوری که کل جاده قم از هر دو طرف بند آمد. از آن به بعد ما را به حال خودمان رها کردند و هر روز جلوی پالایشگاه جمع می‌شدیم. در این مقطع کم‌کم در جلوی پالایشگاه اعلامیه‌های گروه‌ها و سازمان‌های مختلف پخش می‌شد.

در حوالی شهریور که اعتصابات در پالایشگاه‌ها صورت گرفت، در همه نقاط پالایشگاه‌ها نیروی نظامی مستقر کردند و محافظت آن‌ها را به ارتش سپردند. از آن به بعد یکی از خواسته‌های ما بیرون رفتن تمامی نیروهای نظامی از صنایع نفت بود. در برخی از پالایشگاه‌ها کارگران با نیروهای نظامی درگیری داشتند. به‌خصوص در آبادان کارگران به جای آن که جلوی پالایشگاه‌ها جمع شوند، در داخل پالایشگاه و روبه‌روی کارگاه مرکزی تجمع می‌کردند و در آن جا درگیری‌هایی با ارتشی‌ها داشتند. خیلی از بچه‌ها را هم در این رابطه دستگیر کردند. تا این‌که شایع شد لیست سیاهی از ۹۰۰ نفر از کارگران نفت که اسامی همه فعالین اعتصابات هم در آن بودند، تهیه کرده‌اند و قرار است تمامی آن‌ها دستگیر شوند. این لیست به دست کمیته نفت اهواز افتاد و آن را به ما دادند که در نشریه چاپ کنیم. پس از آن هرکس حساب کار خودش را کرد و جایی مخفی شد. فقط ۷ تن از اعضای سندیکای پالایشگاه که علنی بودند را دستگیر کردند. از آن به بعد خواسته آزادی آن ۷ نفر هم به مطالبات ما اضافه شد.

یکی از مسائل مهم حرکت ما این بود که چگونه بین کارگران و کارمندان اتحاد به‌وجود بیاوریم. همان‌طور که قبلاً اشاره کردم کارمندان تا چند ماه کار می‌کردند و پالایشگاه را اساساً آن‌ها سر با نگه داشته بودند. اگر اشتباه نکنم در اوایل مهر تصمیم گرفتیم تظاهراتی در درون پالایشگاه راه بیاندازیم و از کارمندان بخواهیم به اعتصاب بپیوندند. پیش از آن هم با کارگرانی که کارمند شده بودند، زمینه‌چینی‌هایی کرده بودیم. خلاصه شروع به راه‌پیمایی کردیم و جلوی رستوران پالایشگاه جمع شدیم. آن کارگرانی که کارمند شده بودند و تعدادشان



۶۰-۷۰ نفر بود، یک دفعه با دسته‌های گل بیرون ریختند و شعار دادند: کارگر - کارمند - پیوندتان مبارک. کارمندان دیگر هم اجباراً بیرون آمدند. بعد به داخل رستوران رفتیم و تعدادی از ما و کارمندان صحبت کردند. از آن زمان به بعد ما مشترکاً درباره تولید و توزیع نفت تصمیم می‌گرفتیم.

مشکل دیگر ما این بود که حقوق‌ها را قطع کرده بودند و مسئله مالی واقعاً ادامه مبارزه را کند می‌کرد. البته اتحادیه نفت در آن زمان در بانک سپه حساب پس‌انداز داشت، اما اجازه نمی‌دادند پول برداشت کنیم و حساب را به دستور دولت بسته بودند. بعد از انقلاب انجمن اسلامی آن را به حساب ۱۰۰ "امام" واریز کرد و ملاخور شد. ما در ابتدا صندوقی در شهری درست کردیم و دو نفر از بچه‌های سندیکا به نام‌های شارلو و اخلاق پسند هم مسئول مالی کمیته اعتصاب شدند. این دو نفر وجهه خوبی داشتند و از طرف دیگر با هیچ گروه سیاسی خاصی فعالیت نمی‌کردند و دولت به سادگی نمی‌توانست انگلی به آن‌ها بچسباند. پس از آن در کیهان و اطلاعات و همچنین در نشریه نفت اطلاعیه‌هایی زدیم و از مردم خواستیم برای کمک به نفت‌گران به این حساب پول واریز کنند. دانشجویان و کسان دیگری مبالغی به صندوق کمک کردند ولی این مبالغ کفاف آن همه کارگر را نمی‌داد. باید چاره‌ای می‌انداشیدیم. یکی از بچه‌های کمیته اهواز با حاج سیدجواد رابطه داشت. سه نفر از ما به سراغ او رفتیم و در این باره با او صحبت کردیم. ضمن صحبت‌ها گفتیم، ما با آیت‌الله طالقانی هم آشنا هستیم. حاج سیدجواد گفت پس من به طالقانی تلفن می‌زنم و پیش او بروید. ما هم چند نفر شدیم و رفتیم با طالقانی صحبت کردیم. او هم فوراً با تعدادی از بازاری‌ها تماس گرفت و از آن به بعد سیل کمک‌ها بود که سرازیر شد! ۵ میلیون، ۱۵ میلیون، ۱۰ میلیون تومان و... پول‌ها را می‌گرفتیم و از طریق کمیته‌های نفت در سراسر نفت تقسیم می‌کردیم. به جرأت می‌توانم بگویم که کارگران در عرض ۲ ماه به اندازه ۵ ماه حقوق گرفتند و از این بابت دیگر مشکلی نداشتیم. منتهی این مسئله باعث وابستگی ما به ارتجاع شد. آن‌ها فوراً حاجی عراقی را که بعد از انقلاب ترور شد، تعیین کردند تا در جلسات کمیته مخفی نفت شرکت کند. حاجی عراقی که مورد تأیید طالقانی هم بود، از آن پس عضو کمیته سراسری نفت شد. او از طریق "کمیته امام" پول‌ها را به ما تحویل می‌داد. بدین ترتیب نفوذ خمینی و دارودسته‌اش بر ما بیشتر شد. البته خود کارگران و کارمندان مسایل مربوط به تولید و توزیع نفت را در دست داشتند و این کار از طریق کمیته‌های محلی و کمیته سراسری نفت صورت می‌گرفت. منتهی بودن

عراقی در کمیته به‌ناچار باعث اتوریتت خمینی بر حرکت می‌شد. به‌عنوان مثال حوالی دی‌ماه بازرگان به پالایشگاه تهران آمد. بازرگان را "نماینده امام" می‌دانستند. جلوی گاو کشتند. رفسنجانی هم همراهش بود ولی مثل موش مرده گوشه‌ای کز کرده بود و هیچ چیزی نمی‌گفت. بازرگان همه‌کاره بود. او خطاب به ما گفت پالایشگاه را برای مصرف داخلی راه بیاندازیم، ولی ما قبول نکردیم. یعنی قدرت اجرایی دست خودمان بود. اما بعداً که خمینی پیام داد، قبول کردیم که پالایشگاه برای مصارف داخلی راه‌اندازی شود.

مثال دیگر جمع‌آوری اسلحه‌ها بود. مدت کوتاهی پیش از قیام همان‌طور که مردم پادگان‌ها را تسخیر کردند، شوراها هم اسلحه‌خانه‌ای در پالایشگاه‌ها دایر کرده بودند و کارگران را برای حفاظت از تأسیسات مسلح کرده بودند. اما چند روز بعد از قیام که اعلام کردند اسلحه‌ها را تحویل بدهید شوراها هم سلاح‌ها را تحویل دادند و کمیته‌های حفاظت در پالایشگاه اسلحه‌خانه‌ها را به دست گرفتند. همین موضوع بعداً چماقی شد علیه خود ما.

### برخی از ضعف‌های مبارزات ما

قبلاً به بعضی از ضعف‌ها و کم‌بودهای حرکت‌مان اشاره کردم. مهم‌ترین ضعف ما این بود که چشم‌اندازی برای آینده حرکت‌مان نداشتیم و از قبل خودمان را آماده نکرده بودیم. ما به دنبال حوادث انقلاب می‌رفتیم و نمی‌توانستیم طرح و نقشه‌ای برای آینده بکشیم. برای یک دوره انقلابی تدارکی ندیده بودیم. این عدم آمادگی ما هم ریشه در گذشته داشت. ما قبل از انقلاب حتی در سطح نفت دید روشنی - آن‌طوری که اکنون به آن رسیده‌ایم - درباره وجود آوردن یک تشکیلات سراسری نداشتیم. یک سازمان و حزب پیشرو طبقه کارگر که واقعاً کارگری باشد و خود کارگران در آن نقش اساسی داشته باشند، وجود نداشت. تجربیات مبارزات نسل‌های مختلف کارگران به یک‌دیگر منتقل نمی‌شد. نه نیروهای سیاسی مسئله‌شان انتقال تجربیات جنبش کارگری و جمع‌بندی از مبارزات آن بود و نه حتی خود کارگران پیشرو تجربیات‌شان را جمع‌بندی می‌کردند. مثلاً علی‌امید که یکی از رهبران کارگران نفت بود، آخر عمرش در تهران کارگر حمام شده بود. او هم نشست چند صفحه بنویسد که چه مبارزاتی کرده، چه مشکلاتی داشته‌اند و نسل بعد چه درس‌هایی باید از حرکت آن‌ها بگیرد. از سوی دیگر دولت‌ها هم از ابتدا تا به حال خصمانه‌ترین برخوردها را به جنبش کارگری داشته‌اند. آن‌ها با تمام قدرت جلوی انتقال تجربیات را می‌گرفتند و هر جا که منبع تجربه بود، آن را

سرکوب می‌کردند و از بین می‌بردند. در مقطع انقلاب ما هیچ دید مشخصی درباره مسئله حکومت کارگری و گرفتن قدرت سیاسی توسط طبقه کارگر نداشتیم. اصلاً فکرمان به این موضوع نمی‌رسید که مگر خود کارگران چه کم دارند و چرا نباید خودشان اوضاع را به دست بگیرند. ما به تجربه می‌دیدیم که خودمان تمام امور صنعت نفت را می‌چرخانیم. می‌دیدیم که شاه‌رگ اقتصاد کشور در دست‌مان است و از طریق کمیته‌های‌مان کنترل بر آن را به دست گرفته‌ایم. اما باز هم به خودمان اعتماد نداشتیم و به عظمت کاری که عملاً می‌کردیم، پی نبرده بودیم. ما حتی در فکر ایجاد یک تشکیلات سراسری برای کل کارگران ایران نبودیم. ما هیچ ارتباط منظمی با گروه‌ها و تشکل‌های کارگری در بخش‌های دیگر صنایع نگرقتیم. ما اصلاً سراغ کارگران برق، آب، پست، ایران ناسیونال، دخانیات و... نرفتیم. اگر ایده ایجاد یک تشکیلات سراسری را داشتیم، به‌وجود آوردن آن در مقطع انقلاب هیچ کاری نداشت. همه مصالح کار آماده بود. تمام رهبران و افراد مورد اعتماد کارگران بخش‌های دیگر در صحنه حاضر بودند و ما در اجتماعات مختلف آن‌ها را می‌دیدیم. آن‌ها - و به طور کلی همه مردم - کارگران نفت را خیلی قبول داشتند و در هر جمعی حاضر می‌شدیم، ازمان می‌خواستند سخنرانی کنیم. اما در فکر ایجاد یک تشکیلات سراسری نبودیم. باور نداشتیم که خود طبقه کارگر می‌تواند تشکلی بسازد و جامعه را بچرخاند. از آن هم عقب‌مانده‌تر: ما منتظر ناجی بودیم. فکر می‌کردیم باید فردی مانند خمینی یا یک خر دیگر جلودار باشد و ما نیز به دنبال او برویم و دستوراتش را اجرا کنیم. بعد از قیام، یک روز به اتفاق همه مسئولین شوراهای نفت به وزارت کار رفتیم و با کارگران بیکار که در آن‌جا تحصن کرده بودند، اعلام همبستگی نمودیم. همه فعالین کارگری را می‌دیدیم. این‌ها یک عده خاصی بودند که همیشه در همه اجتماعات کارگری شرکت داشتند. حتی آن زمان هم به فکر ایجاد تشکل سراسری کارگران ایران نیافتادیم. ما به این درک نرسیده بودیم که اگر کارگران و تهیدستان حکومت را به دست نگیرند، هر نیروی دیگری به قدرت برسد آن‌ها را سرکوب خواهد کرد. فکر می‌کردیم با حفظ شوراهای سراسری نفت همه قدرت را در دست داریم و هیچ نیرویی قادر نخواهد بود ضربه‌ای به ما وارد کند. فکرمان تنها در محدوده صنعت نفت و گاز و پتروشیمی دور می‌زد و دیگر کارگران را نمی‌دیدیم. به فکر ایجاد یک تشکل پایدار با آن‌ها نبودیم. عده‌ای از خود راضی گرد هم جمع شده بودیم و می‌گفتیم "وسط دنیا همین جاست. قبول ندارید، متر کنید!" فکر نمی‌کردیم با ایجاد موانع مختلف از جمله جنگ، ابتدا تشکلات کارگران صنایع دیگر را

منحل می‌کنند و سپس به سراغ ما می‌آیند. متأسفانه همین طور هم شد. به دستور "امام"، تحصن حرام، اعتراض حرام و اعتصاب حرام اعلام شد و هر چه طی سال‌ها مبارزه به دست آورده بودیم، با یک اعلامیه وزیر کار خمینی (توکلی) از دست ما گرفته شد. شوراهای‌مان را نیز غیرقانونی اعلام کردند و همه فعالین شوراهای را در سطح کشور شبانه در منازل‌شان دستگیر نمودند. دوباره من هم راهی زندان خمینی شدم و حد شرعی آنان نیز شامل حالم شد.

روزشمار) وقایع انقلاب را از فوریه ۱۹۱۷ تا ماه مه ۱۹۲۱ دنبال و تحلیل می‌کند. هر فصل کتاب اختصاص به بررسی یکی از این سال‌ها دارد. با این روش بریتون قصد دارد، خواننده را گام‌به‌گام با خود وارد جریان وقایع انقلاب کند و او را با حساس‌ترین فرازها، تندبیچ‌ها، مسایل و مباحث انقلاب آشنا نماید.

نویسنده طی بررسی‌اش می‌کوشد دخالت کارگران در جریان دو انقلاب فوریه و اکتبر ۱۹۱۷، تلاش آن‌ها برای تسلط بر سرنوشت خویش، موضع بلشویک‌ها در قبال این تلاش‌ها و محدودیت "کنترل کارگری" نسبت به "مدیریت کارگری" را بازگو کند. بریتون نشان می‌دهد که در یک دوره کوتاه مناسبات تولیدی سرمایه‌داری در روسیه به‌طور جدی به لرزه درآمده بود، اما مجدداً شرایط برای بازسازی آن فراهم شد و روابط سلطه‌گرانه تولیدی دوباره برقرار گشت.

مناسب است با آوردن عباراتی از پیش‌گفتار نویسنده، جنبه‌هایی از درک و روش او را برای خواننده روشن کنیم:

به عقیده بریتون در تاریخ انقلاب روسیه به‌ویژه طی سال‌های ۱۹۲۱-۱۹۱۷، موضوع "کنترل کارگری" در تمایز با "مدیریت کارگری" از اهمیت زیادی برخوردار بود. وی در مقدمه کتابش درباره کنترل و مدیریت می‌نویسد:

"در ادبیات سیاسی فرانسوی، اسپانیایی و روسی دو واژه متفاوت کنترل و مدیریت به ترتیب دلالت بر تسلط محدود یا مطلق تولیدکنندگان بر فرآیند تولید دارند. دو وضعیت ممکن وجود دارد. در یک حالت طبقه کارگر (تولیدکننده جمعی) همه تصمیمات بنیادین را می‌گیرد. طبقه کارگر این کار را به‌طور مستقیم، از طریق سازمان‌های منتخب خود - که یا آن‌ها را کاملاً از آن خود می‌داند یا احساس می‌کند که به‌طور کامل می‌تواند بر آن‌ها مسلط باشد (کمیته‌های کارخانه، شوراهای کارگری و غیره) - انجام می‌دهد. این نهادها که از نمایندگان منتخب و قابل عزل تشکیل شده‌اند، احتمالاً در سطح منطقه‌ای و ملی متحد خواهند شد. آن‌ها (توأم با استقلال حتی‌الامکان گسترده‌ای برای واحدهای محلی) تصمیم می‌گیرند که چه چیز تولید شود، با چه مخارجی تولید شود و به‌خرج چه کسی تولید گردد.

وضعیت ممکن دیگر این است که تصمیمات پایه‌ای در "جای دیگری"، "در بیرون" گرفته شوند، یعنی توسط دولت، حزب یا سازمان‌های دیگر، بدون این که اتخاذکنندگان این تصمیمات در فرآیند تولید ریشه عمیقی داشته باشند. در این حالت جدایی بین تولیدکنندگان

## بلشویک‌ها و کنترل کارگری

نویسنده: ام. بریتون  
برگردان: جلیل محمودی

### پیش‌گفتار مترجم

در شماره قبل، دو مطلب یکی به نام "کمیته‌های کارخانه تلاشی برای راه‌جوئی به سازمان‌دهی نوین اجتماعی" و دیگری ترجمه قسمتی از کتاب "پژوگراد سرخ: انقلاب در کارخانه‌ها (۱۸-۱۹۱۷)" تحت عنوان "بحران اقتصادی و سرنوشت کنترل کارگری" به چاپ رسید. با چاپ این مطالب، کتاب پژوهش کارگری "سلسله بحث‌هایی را درباره کمیته‌های کارخانه و نیز طرح‌ها و پروژه‌های جریان‌ات و گرایش‌ات مختلف برای سازمان‌دهی جامعه پس از انقلاب اکتبر" گشود. برای این شماره نیز قسمتی از کتاب "بلشویک‌ها و کنترل کارگری" اثر ام. بریتون در نظر گرفته شده که از متن آلمانی به فارسی برگردانده شده است. مشخصات کامل کتاب به شرح زیر است:

M. Brinton: Die Bolschewiki und die Arbeiterkontrolle, Der Staat und die Konterrevolution, Verlag Association GmbH, 1. Auflage Oktober 1976.

ترجمه آلمانی این اثر شامل ۱۳۶ صفحه است. کتاب با یک مقدمه و توضیحی درباره "انقلاب روسیه" آغاز می‌شود. پس از آن نویسنده به صورت جزء به جزء (و به حالت

و وسایل تولید (که پایه هر جامعه طبقاتی است) باقی می ماند. علائم خفقانی چنین روشی به زودی آشکار می شود. این موضوع، صرف نظر از این که نیروی انقلابی با فعالیتش چه نیتی داشته و چه پیش گیری هایی کرده (یا نکرده) رخ می دهد تا به تصمیمات سیاسی از این زمان تا زمان دیگر، مشروعیت و حقانیت بدهد. (ص ص ۸ و ۹)

به عقیده بریتون، علی رغم روشن بینی ها و کوشش های کمیته های کارخانه، باز این حالت دوم بود که در روسیه پیش آمد. اگر چه جنبش کمیته های کارخانه بالاترین بیان مبارزه طبقاتی بود که طبقه کارگر در ۱۹۱۷ به آن دست یافت، و تعدادی از عناصر این جنبش روشن بینی قابل ستایشی از خود نشان دادند، اما جنبش به مثابه یک کل ناتوان از این امر بود که اهداف خود را (خود مدیریتی کارگری) روشن و رسا اعلام کند و از آن دفاع نماید. بدین ترتیب نتوانست مقاومت جدی ای در برابر نیروهایی که آن را به عقب می راندند نشان دهد.

بریتون در قسمت دیگری می نویسد: شوراها به دست بلشویک ها افتادند. یک ماشین دولتی جدا از توده ها، دوباره با شتاب ساخته شد. کارگران روسیه نتوانستند نهادهای جدیدی بسازند که بتوانند از طریق آنان امور اقتصادی و اجتماعی را اداره کنند. به همین جهت این امر اجتناب ناپذیر بود که دیگران این خلاء را پر کنند و این وظیفه را قشر دیگری به عهده گرفت. گروهی که وظیفه تخصصی اش همین شد. بوروکراسی فرآیند کار را در کشوری سازمان دهی کرد که نهادهای سیاسی اش را نیز در دست داشت. (نقل به معنی، ص ص ۲۲-۲۱)

او در گوشه دیگری از مقدمه اش با طرح سؤالاتی، هدفی را که در این نوشته دنبال می کند، خاطر نشان می سازد:

طبقه کارگر روسیه تا چه درجه می توانست یا آمادگی داشت، مناسبات تولیدی را دگرگون سازد؟ آیا قصد داشت ساختار سلطه گرانه طبقاتی را خرد کند؟ تا چه حد آمادگی داشت، تولید (و از این طریق جامعه) را خودش اداره کند؟ میزان تمایل طبقه برای سپردن این وظایف به اغیار چقدر بود؟ تا چه حد مقهور ایدئولوژی حاکم بود، ایدئولوژی ای که تحت تأثیر آن طبقه کارگر خود را ناگزیر دید، حزبی که خود را محق می دانست "به نام او" سخن بگوید را جان نشین دشمنان شناخته شده خود کند؟ پاسخ گویی به این سؤالات وظیفه بزرگی است که در راه ادای آن دام هایی گسترده شده است. خطری که در بررسی "دوره تاریخی انقلاب روسیه" وجود دارد، این است که انسان خود را به جای این یا آن گرایش، این یا آن فعال سیاسی (مثلاً اُسینسکی، کولونتای، ما کسیموف، ماخنو (Machno) یا میاسنیکوف (Miasnikow) بگذارد. این

امر یک وقت تلف کردن بی هوته است. به جای آن باید تلاش شود روند گسترده حوادث درک گردد. ما امیدواریم در این دام نیفتیم. هنگامی که مثلاً از مبارزه بوزیسیون کارگری علیه رهبری حزب (۱۹۲۱-۱۹۲۰) صحبت می کنیم، مسئله ما این نیست که از یک طرف جانب داری کنیم. مسئله این است که درک کنیم، نیروها در این منازعات به طور واقعی نمایان گر چه منافعی بودند. (نقل به معنی، ص ص ۱۴-۱۳)

همان گونه که در شماره قبل نیز اشاره کردیم: "ترجمه مقالات [و این جا مطلب بریتون] به معنای قبول استدلالات و نظریه نویسندگان آن ها نیست. آن چه در انتخاب ترجمه ها برای ما اهمیت دارد، پژوهشی است که تلاش های توده کارگران برای دگرگونی شرایط زیست و کار خود را در مرکز توجه قرار می دهد، و در این ره گذر به خلاقیت ها، محدودیت ها و موانع مقابل آن ها می پردازد..."

ترجمه زیر فقط شامل صفحات ۷۳-۴۴ کتاب است و تنها ماه های اکتبر ۱۹۱۷ تا مارس ۱۹۱۸ را در بر می گیرد. متأسفانه برای این شماره امکانات مان بیش از این قد نداد. اما در صورت ضرورت احتمال چاپ نمودن قسمت دیگری از این اثر را در شماره های آینده رد نمی کنیم. ذکر یک نکته دیگر هم لازم است. به جز زیر نویس هایی که در متن اصلی هستند و با عدد مشخص شده اند، مترجم در ۷ مورد توضیحاتی را ضروری تشخیص داده است. این توضیحات با علامت \* و حروف (ج.م) آمده اند تا از متن اصلی متمایز گردند.

۱۹۹۹/۴/۱۴

### ۱۲۵ اکتبر ۱۹۱۷

حکومت موقت کرنسکی سقوط کرد. دومین کنگره سراسری شوراها گشایش یافت. در جریان کنگره شورای کمیساریای خلق تشکیل شد.

### ۱۲۶ اکتبر

در دومین کنگره سراسری شوراها، سخن گویان بلشویک اعلام کردند: "انقلاب پیروز شده است. تمام قدرت به شوراها ی ما منتقل شده است. همین روزها قوانین نوین درباره مسائل طبقه کارگر تصویب می گردند؛ یکی از مهم ترین آن ها کنترل کارگری بر امور تولید و استقرار مجدد شرایط عادی در کارخانجات می باشد. اکنون دیگر اعتصابات و اقدامات جمعی در بطرزبورگ زیان آورند. ما از شما تقاضا داریم که دست از هرگونه اعتصاب اقتصادی و سیاسی

بردارید، کار را دوباره از سرگیرید و آن را به گونه‌ای منضبط پیش برید ... هرکس بر سر جای خویش. در لحظه کنونی بهترین راه حمایت از حکومت شوراهای، پی‌گیری و پیش‌برد کار است.<sup>(۱)</sup>

پانکراتو\* بدون این که خم به ابرو بیاورد نوشت: "با چنین فراخوانی به کار، اولین روز خودحکومتی پرولتاریا، در کارخانه به تازگی تسخیر شده، آغاز شد."<sup>(۲)</sup>

مصوبه‌ای درباره مسئله ارضی انتشار یافت. بر اساس آن املاک اشراف، کلیسا و خاندان سلطنتی به دهقانان واگذار می‌شد.

### ۳ نوامبر

در نشریه براودا "پیش‌نویس طرح لنین درباره کنترل کارگری" منتشر شد.<sup>(۳)</sup> در این طرح پیش‌بینی شده بود: در همه مؤسسات صنعتی، بازرگانی، کشاورزی و غیره که مجموع کارگران یا کارمندان آن‌ها کم‌تر از ۵ نفر نباشد، یا میزان فروش سالیانه آن‌ها کم‌تر از ۱۰۰۰۰ روبل نباشد، کنترل کارگری بر تولید و توزیع و کلیه محصولات و مواد خام برقرار می‌گردد.

کنترل کارگری باید توسط همه کارگران و کارمندان مؤسسه اعمال شود. این امر می‌بایست اگر اندازه مؤسسه اجازه می‌داد، به صورت مستقیم و در غیر این صورت توسط نمایندگان که بی‌درنگ در مجامع عمومی انتخاب می‌شوند، انجام می‌گرفت. بر روی این نمایندگان باید بدون استثناء همه دفاتر و اسناد، انبارهای مواد خام، محل ماشین‌ها و تولیدات گشوده باشد.

این احکام خوش‌ترکیب که معمولاً نیز در نقل قول‌ها مورد استناد قرار می‌گیرند، در واقع دستاوردهایی را که طبقه کارگر در عمل و از طریق مبارزات خود به آن‌ها دست یافته بود، صرفاً بر می‌شمردند و به رسمیت می‌شناختند.

در ادامه احکام فوق، سه حکم دیگر می‌آیند که مفهوم منفی در بر دارند. شگفتا که این سه حکم کم‌تر شناخته شده‌اند. زیرا این‌ها در عمل احکام پیشین را نقض می‌کنند. در بند ۵ پیش‌نویس ذکر شده است که تصمیمات نمایندگان منتخب کارگران و کارمندان برای صاحبان وسایل تولید لازم‌الاجرا است، ولیکن [کمی پائین‌تر قید شده که] چنین تصمیماتی را

\* - خانم آنا میخائیلونا پانکراتو نویسنده کتاب "شوراهای کارخانه در روسیه: مبارزه بر سر کارخانه سوسیالیستی" است. همین کتاب مورد استناد برینتون می‌باشد. پانکراتو از سال ۱۹۱۹ تا زمان مرگش (۱۹۵۷) عضو حزب بلشویک بود. وی در سال ۱۹۵۲ به عضویت کمیته مرکزی حزب درآمد. (ج.م)

کنگره‌های اتحادیه‌ها قادرند لغو کنند (تأکید از بریتون). دقیقاً همین امر، حقانیت تصمیمات نمایندگان منتخب کارگران و کارمندان را زیر سؤال می‌برد. اتحادیه‌ها به ابزار مهمی تبدیل شدند که بلشویک‌ها می‌کوشیدند به وسیله آن‌ها قدرت کمیته‌های کارخانه را درهم بشکنند.

در پیش‌نویس فوق هم چنین تأکید شده بود که در کلیه مؤسساتی که برای کشور اهمیت دارند، نمایندگان برای اعمال کنترل کارگری در مقابل دولت مسئول حفظ انضباط و پاسداری از مناسبات مالکیت شناخته می‌شوند. مؤسسات دارای اهمیت کشوری بدین ترتیب تعریف می‌شدند: "همه مؤسساتی که کالا برای دفاع از کشور یا محصولات ضروری برای زندگی توده اهالی تولید می‌کنند (تأکید از بریتون). این قبیل تعریف‌ها موجب تعجب انقلابیون می‌شود. به این ترتیب هر مؤسسه‌ای می‌توانست به عنوان "ضروری برای کشور" تعریف شود، و نمایندگان آن‌ها ناچار بودند به مقامات مافوق حساب پس دهند.

هنگامی که تصمیمات نمایندگان قاطبه اهالی را بشود توسط دیوان‌سالاری اتحادیه‌ها فسخ نمود، پس واقعاً خود توده‌ها چه قدرتی دارند؟ به هر حال، دیری نگذشت که بخش‌نامه کنترل کارگری حتی بی‌ارزش‌تر از کاغذی شد که روی آن چاپ شده بود.<sup>(۴)</sup>

### ۹ نوامبر

بخش‌نامه‌ای مبنی بر انحلال شوراهای در حوزه کمیساریای خلق پست و تلگراف صادر شد.<sup>(۵)</sup> شعار کنترل کارگری حتی در میان مأمورین دولتی نیز جذابیت پیدا کرده بود. شورای مستخدمین کمیساریای خلق در امور پست و تلگراف، و نیز شورای دیگری توسط کارمندان کشتی‌رانی به وجود آمدند.

در ۹ نوامبر اطلاعیه‌ای توسط وزارت کمیساریای پست و تلگراف (کذا) منتشر شد که با این عبارت پایان می‌یافت: "من اعلام می‌کنم که هیچ گروه به اصطلاح مبتکر عمل یا کمیته‌ای در پست و تلگراف حق ندارد وظایف حکومت مرکزی و وظایف مرا که کمیسر خلق هشتم غصب کند."<sup>(۶)</sup>

### ۱۴ نوامبر

لنین انتظار داشت که "پیش‌نویس طرح وی درباره کنترل کارگری" توسط کمیته اجرایی شوراهای سراسری روسیه و نیز شورای کمیساریای خلق، تنها با تغییرات جزئی تصویب گردد. اما برخلاف چنین انتظاری پیش‌نویس با بحث و جدل‌های شدیدی روبه‌رو شد و از سوی راست و چپ مورد انتقاد قرار گرفت. لوزوفسکی، یکی از فعالین اتحادیه‌ها که بلشویک

بود، نوشت: "نظر ما بر این پایه بود که باید پایین‌ترین ارگان‌های کنترل صرفاً در چارچوبی عمل کنند که از سوی ارگان‌های کنترل بالا به روشنی ترسیم شده است. اما رفقای که حامی عدم تمرکز کنترل کارگری هستند، روی خودمختاری و استقلال آن ارگان‌ها پافشاری می‌کردند. این رفقا معتقد بودند که توده‌ها خودشان قادر به پیاده کردن اصول کنترل هستند."<sup>(۷)</sup>

لوزوفسکی معتقد بود که "باید فعالیت ارگان‌های پایین کنترل در محدوده قوانینی باشد که توسط شورای کنترل کارگری سراسر روسیه - ارگانی که قرار بود بعداً تشکیل گردد - تدوین می‌شدند. ما باید این را با صدای رسا و صریح بگوییم تا چنین تصویری به مخیله کارگران خطور نکند که کارخانه‌ها به آنان تعلق دارند." علی‌رغم مقاومت سرسختانه توده‌ها، بعد از دو هفته بحث، توافقی حاصل شد. مطابق با این توافق، موقعیت اتحادیه‌ها که اینک به گونه ناگهانی طرف‌دار نظم، انضباط و هدایت مرکزی امر تولید شده بودند،<sup>(۸)</sup> تحکیم یافت.

در ۱۴ نوامبر بخش‌نامه جدید کنترل کارگری از سوی کمیته اجرایی مرکزی سراسر روسیه با ۲۴ رأی موافق در مقابل ۱۰ رأی مخالف به تصویب رسید. شورای کمیساریای خلق نیز در ۱۵ نوامبر بخش‌نامه را تأیید کرد و یک روز بعد انتشار یافت. (تأکید در اصل)

میلیوتین که بخش‌نامه تجدیدنظر شده را به کمیته اجرایی مرکزی شوراهای سراسر روسیه ارائه داد، با لحن پوزش‌طلبانه‌ای توضیح داد که زندگی از ما پیش افتاد. به شدت ضروری شده بود که کنترل کارگری را در دستگاه واحد دولتی تثبیت کنیم. "قانون‌گذاری درباره کنترل کارگری که مطلقاً می‌بایست در چارچوب برنامه اقتصادی گنجانده شود ناچار از قانون‌گذاری مربوط به خود برنامه پیشی گرفت."<sup>(۹)</sup> روشن‌تر از آن نمی‌توان به این امر اعتراف کرد که بلشویک‌ها تا چه حد خود را در معرض فشار عظیم از پایین می‌دیدند و تا چه اندازه در جهت دادن به فشار توده‌ها مشکل داشتند.

در بخش‌نامه تجدیدنظر شده ۸ بند طرح لنین به ۱۴ بند افزایش یافت.<sup>(۱۰)</sup> بخش‌نامه جدید با این عبارت زیرکانه آغاز می‌شد: "حکومت برای تنظیم برنامه اقتصاد مردمی، کنترل کارگری را در کلیه امور اقتصاد به رسمیت می‌شناسد." اما یک سلسله مراتب مستحکم در میان ارگان‌های کنترل پیش‌بینی شده بود. کمیته‌های کارخانه هم‌چنان مجاز بودند ارگان کنترل کارخانه‌های منفرد باقی بمانند، اما هر کمیته‌ای به شورای منطقه‌ای کنترل کارگری پاسخ‌گو بود. شورای منطقه نیز به‌نوبه خود تابع شورای کنترل کارگری سراسر روسیه بود.<sup>(۱۱)</sup> ترکیب

این ارگان‌های بالاتر توسط حزب تعیین می‌شد.

اتحادیه‌ها در این هرم جدید "دستگاه کنترل کارگری"، به ویژه در سطوح بالای آن، نمایندگان زیادی داشتند. به عنوان مثال قرار بود، شورای کنترل کارگری سراسر روسیه، از ۲۱ نفر تشکیل شود. از این تعداد: ۵ نفر از سوی کمیته مرکزی سراسر روسیه، ۵ نفر از کمیته اجرایی کنگره اتحادیه‌های سراسر روسیه، ۵ نفر از انجمن مهندسين و تکنیسین‌ها، ۲ نفر از انجمن کشاورزی روسیه، ۲ نفر از سوی شورای اتحادیه پتروزبورگ، یک نفر از هر اتحادیه سراسری روسیه که دارای بیش از ۱۰۰ هزار عضو بود، ۲ نفر از اتحادیه‌هایی که بیش از این میزان عضو داشتند ... و ۵ نفر از شورای کمیته‌های کارخانه سراسر روسیه، به شورای کنترل کارگری سراسر روسیه نماینده اعزام می‌شدند.\*

از کمیته‌ها که غالباً تحت تأثیر آنارکوسندیکالیست‌ها قرار داشتند، شدیداً سلب قدرت گردید. دیگر مدت‌ها از آن زمان سپری شده بود که لنین ضمانت می‌داد: "منشاء قدرت قانونی نیست که در پارلمان مورد مذاکره و تصویب قرار گیرد، بلکه ابتکارات مستقل توده‌ها از پایین، از محیط کار است و اگر بخواهیم از عبارت عامه‌پسندی استفاده کنیم، تسخیر قدرت حقیقی این است."

اما علی‌رغم همه این‌ها، در بخش‌نامه شورای سراسری روسیه از کمیته‌های کارخانه هم ذکری به میان آورده شده بود. همین حقیقت روشن می‌ساخت که هنوز در کنار ساختار ارگان‌های رسمی کنترل کارگری، ساختار دیگری موجودیت داشت. ساختاری که تقریباً مطابق طبیعتش، برداشت متفاوتی را نمایندگی می‌نمود: هرمی از ارگان‌هایی که کمیته‌ها را نمایندگی می‌کردند. به علاوه این موضوع از این طریق هم روشن می‌شود، که جنبش کمیته‌های کارخانه هم چنان تلاش داشت خود را در سطح ملی هم‌آهنگ سازد. همین حد ناچیز از مشارکت کمیته‌ها، چیزی بیش از یک امتیاز تاکتیکی از سوی لنین به آن‌ها نبود. و تاریخ به‌زودی نشان می‌دهد که نیت رهبران حکومت روسیه این نبود که چنین رقیبی را که تهدیدی در مقابل هژمونی حزب و طرف‌داران حزب در میان اتحادیه‌ها بود، تحمل نمایند.

\* - همان‌گونه که خواننده ملاحظه می‌کند، مجموع نمایندگان اعزامی، مطابق با آن چه در متن ذکر شده، بیش از ۲۱ نفر می‌شود؛ با این وجود مطابق با متن، ارقام مندرج، برگردانده شده‌اند.

حزب با نقشه وارد شد. \* کسانی که کنترل کارگری را به طور لفظی می ستودند و وانمود می کردند که می خواهند آن را گسترش دهند، اکنون ماهرانه می خواستند با تبدیل نمودن آن به صورت یک سازمان ملی بزرگ و مرکزی این کار را بی اثر سازند. (۱۲)

تبلیغات بلشویکی سال های بعد، دائماً بر این امر حکایت دارند که کمیته ها وسیله مناسبی برای سازمان دهی تولید در سطح ملی نبودند. دویچر به عنوان مثال مدعی است که از همان آغاز ویژگی های آنارشیستی کمیته ها مشهود بودند. هر یک از کمیته های کارخانه می خواستند حرف آخر را درباره همه مسائل مربوط به کارخانه، چه تولید، چه ذخائر مواد خام و چه پیرامون شرایط کار، بزنند ولی کم تر... به نیازهای کل صنعت اهمیت می دادند. (۱۳)

چند هفته پس از انقلاب، کمیته های کارخانه کوشیدند که سازمان سراسری خویش را تأسیس نمایند. با این کار در نظر داشتند، عملاً دیکتاتوری خود را در عرصه اقتصادی تضمین نمایند. بلشویک ها اینک به اتحادیه ها روی آوردند... تا کمیته ها را مهار نمایند. اتحادیه ها سرسختانه در مقابل تلاش های کمیته های کارخانه، جهت تأسیس سازمان سراسری خودشان، قد علم کردند. آن ها مانع برپایی کنگره سراسری کمیته های کارخانه گشتند و تابعیت مطلق آنان (به خود را) خواستار شدند...

پیش شرط اساسی برای اعمال نفوذ کمیته ها در سطح منطقه ای و ملی، اتحاد آن ها بر مبنای منطقه ای و ملی بود. این ریاکاری بزرگی است که بلشویک ها بعداً کمیته ها را متهم نمودند که آن ها صرفاً ویژگی محلی داشتند. در اساس این خود حزب بود که دائماً از به هم پیوستن مستقلانه کمیته ها جلوگیری می کرد. شورای مرکزی کمیته های کارخانه که به تشویق بلشویک ها به وجود آمده بود، بعد از سرنگونی حکومت موقت، با همان سرعتی که تأسیس شده بود، منحل گشت. کانون انقلابی کمیته ها، یک گروه بندی آنارشیستی، هیچ گاه قادرند جایگزین شورای مرکزی گردد، زیرا موانع بسیاری در مقابلش قرار داده شد.

توضیح کوتاهی درباره این روندها ضروری است. عدم سازمان دهی و پراکندگی ای که سرچشمه آن جنگ و مقاومت (خراب کاری) طبقه کارگر بود، از بین بردن اصطکاکات

\*- برای اطلاع خواننده ذکر این نکته لازم است: در این جا و سایر جاهایی که از ای. اچ. کار نقل قول آورده شده، تفاوت های اندکی میان این نقل قول ها و ترجمه فارسی آن ها که توسط آقای نجف دریابندری صورت گرفته، وجود دارد.

میان کمیته ها (مثلاً بر سر سوخت یا مواد خام که به میزان ناچیزی موجود بودند) را ضروری می نمود. بدیهی است که فعالیت های کمیته ها بایستی در بالاترین سطح هم آهنگ می شد. این امر برای خود فعالین جنبش کمیته ها نیز پرواضح بود. مسئله گرهی این نیست که بایستی میان سازمان های گوناگون طبقه کارگر (شوراها) تمایز قائل می شد یا این که حدود صلاحیت آن ها باید روشن می گردید. این موارد را خود کنگره کمیته ها هم که قرار بود برگزار شود، می توانست انجام دهد. مسئله اساسی این است که یک الگوی سلسله مراتبی از بیرون تحمیل شد. آن هم از سوی گروه هایی که مستقیماً به طبقه کارگر ربطی نداشتند.

یک سخن گوی بلشویک (۱۴) موقعیت را از نقطه نظر کسانی که زمام امور را در دست داشتند، چنین تشریح می کرد: "به جای عادی سازی سریع امور تولید و توزیع، به جای اقداماتی که به سوی سازمان سوسیالیستی جامعه ره برد، ما در عمل اشکالی را نظاره می کردیم که یادآور رویاهای گذشته آنارشیستی از کمون های خودمختار بود."

پانکراتوا این موضوع را حتی با عبارات واضح تری نقل می کند: "در دوره انتقالی بایستی با این جنبه های منفی کنترل کارگری، که در واقع صرفاً ابزار مبارزه علیه سرکشی سرمایه بود، مدارا می شد. اما بعد از این که قدرت به دست خود پرولتاریا (بخوانید به دست حزب - برینتون) افتاد، سیاست اقتصادی کمیته های کارخانه دیگر نمایانگر ضدیت با پرولتاریا بود..." (۱۵)

استنباط این تفاوت های ظریف برای اکثر کارگران مشکل بود. آنان تبلیغات بلشویکی درباره کنترل کارگری را جدی می گرفتند. آن ها کنترل کارگری را به عنوان یک دوره انتقالی یا به مثابه روشی جهت تثبیت شرایط معمولی اقتصاد (۱۶) درک نمی کردند. برای آنان کنترل کارگری صرفاً ابزاری برای مقابله با خراب کاری طبقه حاکمه یا شعار تاکتیکی مناسبی نبود که مثلاً کمیته ای متناسب با مرحله مشخصی از انقلاب آن را تعریف کرده باشد.

برای توده ها، کنترل کارگری، پاسخی به نیازهای شان بود. چه کسی حرف آخر را در کارخانه می زند؟ آنان به گونه غریزی احساس می کردند، آن کسی که در کارخانه کلام آخر را بگوید، در سایر عرصه های اجتماعی نیز نقش تعیین کننده ای خواهد داشت. تفاوت های ظریف میان کنترل و نظارت که برای اکثر بلشویک ها روشن بود، (۱۷) برای توده ها مبهم بود. این سوء تفاهم نتایج خونینی به دنبال داشت.

بخش نامه نوامبر ۱۹۱۷ درباره کنترل کارگری، به نظر می رسد که مطالبات طبقه کارگر

پیرامون تسلط کامل بر سرنوشت خویش در همه عرصه‌های زندگی را تصدیق می‌کند. یکی از نشریات کارگران فلز چنین نوشت: "طبقه کارگر بایستی به مثابه یک کل... جایگاه کانونی در تولید و سازمان‌دهی را به عهده گیرد... تمامیت تولید آینده اراده پرولتاریا را بازتاب خواهد داد." (۱۸) تا قبل از انقلاب اکتبر شکل کنترل کارگری اغلب حالت منفعل و یا نظاره‌گر داشت، پس از انقلاب شوراهای کارخانه ابتکار عمل بیشتری در مدیریت بسیاری از مؤسسات به دست آوردند. "طی چند ماه پس از انقلاب، طبقه کارگر روسیه گستره‌ای از آزادی و قدرت را که در تاریخ آن بی‌سابقه بود تجربه کرد." (۱۹)

در باره این دوره شورانگیز، متأسفانه اطلاعات دقیق نادر است. منابع در دسترس معمولاً از مآخذ بورژوایی یا بوروکراتیک گرفته شده‌اند؛ مآخذی که از پایه اندیشه کنترل کارگری را رد می‌کنند و فقط می‌خواهند بی‌خاصیتی و عدم کاربرد اجرایی آن را اثبات کنند. با این حال پژوهش جالب توجهی پیرامون فرآیندی که در شرکت نفت نوبل (Nobel) به وقوع پیوسته، وجود دارد. (۲۰) در پرتو این پژوهش می‌توان (از یک طرف) گرایش اساسی طبقه کارگر برای به کف گرفتن سرنوشت خویش و (از سوی دیگر) واکنش دشمنانه محافل حزبی نسبت به آن را ملاحظه کرد. مثال‌های دیگر در پی خواهند آمد.

#### ۲۸ نوامبر

شورای نوپیدا کنترل کارگری سراسر روسیه جلسه‌ای تشکیل داد. در این جلسه تضادهای قدیمی دوباره خودنمایی کردند. (۲۱) لارین، نماینده فراکسیون بلشویک‌ها در اتحادیه‌ها، اعلام کرد: "اتحادیه‌ها مصالح کل طبقه را نمایندگی می‌کنند، در حالی که کمیته‌های کارخانه فقط منافع بخش خاصی را نمایندگی می‌کنند. کمیته‌های کارخانه ضروری است تابع اتحادیه‌ها گردند." شیووتوف (Schiwotow) سخن‌گوی جنبش کمیته‌های کارخانه اعلام کرد: "ما در کمیته کارخانه روی دستورالعمل‌هایی که از پایین می‌آیند کار می‌کنیم و تعمق می‌کنیم که چگونه می‌شود آن‌ها را با کل امور صنعت تطبیق داد. [موضوع بر سر اینست که] این‌ها دستورالعمل‌های کسانی هستند که در محیط کارند، و فقط همین‌ها نیز از اهمیت واقعی برخوردارند. این‌ها نشان می‌دهند که کمیته‌های کارخانه چه قابلیت‌هایی دارند و بنابر این بایستی در هر بحثی بر سر کنترل کارگری به آن‌ها اولویت داده شود. کمیته‌های کارخانه بر این عقیده‌اند که امر کنترل وظیفه هر کمیته در هر کارخانه است. کمیته‌های هر شهری ضروری است با یک‌دیگر پیوند یابند... و در سطح منطقه به هم‌آهنگی دست یابند."

تشکیل شورای کنترل کارگری سراسر روسیه آشکارا تلاشی بود از سوی بلشویک‌ها برای سلب قدرت از جنبش کمیته‌های کارخانه. این تلاش تا حدودی نیز موفقیت‌آمیز بود. گرچه کمیته‌ها، اندیشه‌های خود را ترویج کردند، ولی اکثریت در کنگره سراسری روسیه با نمایندگان حزب بود و صدای کمیته‌ها ظنین چندانی در کنگره فوق نداشت.

در ژانویه ۱۹۱۸ ریازانوف [دوباره اجلاس شورای کنترل کارگری] گفت: "این شورا فقط یک بار جلسه داشت؛ همین فرد در ماه مه اظهار داشت که شورای فوق هرگز نشستی نداشت. بنابر روایت دیگری، برای اجلاس شورا تلاش صورت گرفت، اما اکثریت لازم حاصل نشد." (۲۲) به هر حال قدر مسلم این است که "شورای کنترل کارگری سراسر روسیه" هرگز عمل‌کردی واقعی نداشت.

قضایوت در این باره مشکل است که آیا علت چنین مسئله‌ای از کارشکنی‌های حساب‌شده و تحریم بلشویک‌ها ریشه می‌گرفت یا از ضعف‌های واقعی خود جنبش، جنبشی که دیگر قادر نشد، تا زنگار دیوان‌سالاری‌ای که به تدریج آن را دربر گرفته بود، از خود بزداید. به نظر می‌رسد که هر دو علت در این میان عمل می‌کردند.

#### ۲۸ نوامبر

بخش‌نامه انحلال شوراهای دریاداری. (۲۳)

#### ۵ دسامبر

بخش‌نامه تأسیس شورای عالی اقتصاد مردمی تصویب شد. (۲۴) در نظر بود این شورا برنامه‌ای برای امور اقتصادی و مالی حکومت تنظیم نماید. شورای عالی اقتصاد مردمی (وسنخا) قرار بود "از فعالیت‌های همه گروه‌های درگیر امور اقتصاد، از جمله شورای کنترل کارگری سراسر روسیه، مخرج مشترک بگیرد." (۲۵) طبق بخش‌نامه، وسنخا در پیوند با شورای کمیساریای مردمی که فقط از اعضای حزب تشکیل شده بود عمل می‌کرد. ترکیب وسنخا نکات بسیاری را روشن می‌کند. شورا دربرگیرنده شماری از اعضای شورای کنترل کارگری سراسر روسیه (رابطه بسیار غیر مستقیم با کمیته‌های کارخانه)، تعداد زیادی از نمایندگان مقامات کمیساریای مردمی، و عده‌ای از کارشناسان که از بالا و به‌عنوان مشاور منتصب می‌گشتند، بود. وسنخا دو ساختار زیر را در بر می‌گرفت: الف) مرکز (گلاوکی) که در نظر بود نیاز بخش‌های گوناگون صنعت را برآورده کند. و ب) سازمان‌های منطقه‌ای، شورای محلی اقتصاد ملی (ساوانارخوزها).



در آغاز بلشویک‌های چپ رهبری و سنخا را در دست داشتند. دبیر اول آن اُسینسکی و در مقام رهبری بوخارین، لارین، سوکولنیکوف، میلیوتین، لوموف و اشمیت قرار داشتند. (۲۶) این نهاد جدید، علی‌رغم رهبری چپ‌اش، قبل از این که شورای کنترل کارگری سراسر روسیه بتواند شکلی به خود بگیرد، آن را بلعید.

بلشویک‌ها رسماً این گام را به عنوان ثبات در قدرت اقتصادی توضیح دادند. این امر به نوبه خود کمیته‌های کارخانه را تضعیف کرد. همان‌گونه که بعداً لنین گفت: "ما از کنترل کارگری گذشتیم و به تأسیس شورای عالی اقتصاد مردمی رسیدیم." این شورا مکلف بود جایگزین کنترل کارگری شود و آن را منحل سازد. (۲۷)

از این‌جا فرآیندی آغاز می‌شود که در ادامه آن را شرح خواهیم داد. فرآیندی که طی مدت کوتاه ۴ سال از جنبش عظیم کمیته‌های کارخانه (جنبشی که قصد دگرگونی بنیادین مناسبات تولیدی را داشت) به سوی حکم‌رانی دیوان‌سالاری یک‌پارچه (حزب) ره سپرد؛ حزبی که تمامی وجوه اقتصادی و سیاسی را هدایت می‌کرد. از آن‌جا که این نهاد [حزب] در حیطه تولید ریشه نداشت، بی‌آمد آن صرفاً محدود شدن قدرت کارگران در حیطه تولید بود. نتیجه بلافصل آن، تحکیم ساختار سلسله مراتبی در تولید و بدین سان بازتولید دولت طبقاتی بود.

در اولین مرحله این فرآیند، کمیته‌های کارخانه تحت تابعیت شورای کنترل کارگری سراسر روسیه قرار گرفتند، که در این شورا اتحادیه‌ها که خود زیر نفوذ شدید بلشویک‌ها بودند، نمایندگان بسیاری داشتند. در دومین مرحله - که تقریباً بلافاصله پس از مرحله اول آمد - خود شورای کنترل کارگری سراسر روسیه هم در و سنخا ادغام شد. در و سنخا، اتحادیه‌ها برتری باز هم چشم‌گیرتری داشتند. اما این بار نمایندگان مستقیم دولت (بخوان حزب) نیز در آن شرکت داشتند. موقتاً گذاشتند کمونیست‌های چپ رهبری و سنخا را به دست گیرند. اما دیری نپایید که "چپ‌ها" کنار گذاشته شدند. یک کمین درازمدت برپا شد تا قدرت اتحادیه‌ها را محدود نمایند. اتحادیه‌ها اگرچه نه مستقیماً، بلکه هنوز هم به نحوی از طبقه کارگر تأثیر می‌پذیرفتند. به‌ویژه این امر مهم بود که رابطه اتحادیه‌ها با امور تولید قطع گردد و این رابطه به نمایندگان حزب سپرده شود. مدیران و کارگردانان حزبی که تقریباً بدون استثناء از بالا انتصاب می‌شدند، پایه دیوان‌سالاری جدید را تشکیل دادند.

اگرچه در مقابل پیش‌برد هر یک از این مراحل مقاومت شد، اما موفقیتی در بر نداشت.

حریف همواره با جامه قدرت نوین پرولتاریا خودنمایی می‌کرد. و با هر شکستی، برای کارگران تعیین نمودن مستقیم امور تولید، یعنی دگرگون ساختن مناسبات تولیدی، سخت‌تر می‌گشت. تا زمانی که مناسبات تولیدی متحول نمی‌شد، انقلاب نمی‌توانست - برخلاف تبلیغات رهبرانش - مدعی شود که به اهداف سوسیالیستی خود دست یافته است. این است درس واقعی انقلاب روسیه!

مسئله را از زاویه دیگری مورد توجه قرار دهیم. تأسیس و سنخا را می‌توان به معنای امتزاج نسبی فعالین اتحادیه، افراد سرآمد حزبی و کارشناسان دولت کارگری در نظر گرفت. اما این ۳ قشر اجتماعی صلاحیت نمایندگی کارگران را ندارند. این ۳ قشر اجتماعی جایگاه مدیران را به خود اختصاص می‌دادند، یعنی کسانی که بر کارگران در کارخانه سروری می‌کردند. هر یک از این سه گروه، به دلایل خاص خود بنا به تاریخ خود ویژه‌شان، از طبقه کارگر فرسنگ‌ها فاصله دارند. امتزاج این سه گروه اجتماعی، این فاصله را زیادتر هم کرد. فرجام کار این بود که از ۱۹۱۸ دولت جدید - اگرچه رسماً به عنوان دولت کارگری یا جمهوری شوروی نامیده می‌شد، و در جریان جنگ داخلی نیز مورد پشتیبانی توده‌های طبقه کارگر قرار گرفت - قدرتی نبود که طبقه کارگر در آن تعیین‌کننده باشد. (۲۸)

اگر کسی به محتوای مطلب نظر داشته باشد و فریفته کلماتی مانند "دولت کارگری" و "افق سوسیالیستی" نشود، از توصیفی که ذیلاً توسط پانکراتوا در باره تأسیس و سنخا داده شده، اطلاعات بسیاری به دست خواهد آورد: "البته این‌جا یک شکل مناسب‌تری از سازمان‌دهی نسبت به کمیته‌های کارخانه و یک روش همه‌جانبه‌تری نسبت به کنترل کارگری ضروری بود. هدایت کارخانه جدید، باید بر پایه اصول برنامه واحد اقتصادی قرار می‌گرفت. برنامه‌ای که بتواند هدایت کارخانه را با جهت‌گیری عمومی سوسیالیستی دولت جوان پرولتاری پیوند دهد... اما کمیته‌های کارخانه به راستی فاقد تجارب و معلومات تکنیکی و سازمان‌دهی بودند... همه این وظایف بزرگ اقتصادی دوره انتقالی سوسیالیستی، مرکزی را طلب می‌نمودند که بتواند کل اقتصاد مردمی را در مقیاس سراسر کشور تنظیم نماید. پرولتاریا این ضرورت را فهمید. (به سختی می‌توان مثال بارزتری برای ادعاهای خیالی آورد. ام. بریتون) از کمیته‌های کارخانه که کارآیی مکفی در قبال شرایط نوین اقتصادی نداشتند، سلب مسئولیت نمود، قدرت تام آنان را گرفت و به سازمان‌های جدیدالتأسیس یعنی به شوراهای اقتصاد مردمی سپرد." وی با این جمله به نوشته خود پایان می‌دهد: "کمیته‌های کارخانه

پطروگراد که در اولین کنفرانس خود در مه ۱۹۱۷ کنترل کارگری را اعلام کرده بودند، آن را متفق القول در کنفرانس ششم خود به خاک سپردند.<sup>(۲۹)</sup>

وقایع بعدی نشان دادند که این‌ها اگرچه اهداف و چشم‌اندازهای رهبری حزب بودند، اما توده اعضای حزب اصلاً به این مواضع تمکین نمی‌کردند، چه رسد به توده‌هایی که حزب به خود اجازه می‌داد "به نام‌شان" سخن بگوید.

### آغاز دسامبر

انتشار کتاب "دولت و انقلاب" لنین که وی آن را چند ماه قبل نوشته بود. در این اثر قطور اشارات اندکی به کنترل کارگری می‌شود. به‌طور مشخص سوسیالیسم را با "تعیین نمودن امور تولید توسط کارگران" مترادف نمی‌شمارد. لنین به‌گونه بسیار مجرد از "تغییرات فوری، تا همه قابلیت کنترل و نظارت را به دست آورند و همه در یک مدت زمانی (موقتاً) بوروکرات شوند تا بدین وسیله هیچ‌کس نتواند بوروکرات گردد"، سخن می‌گوید.

این نحوه بیان ما را به یاد طرز سخن گفتن بلشویک‌ها در ۱۹۱۷ می‌اندازد. اما مطابق معمول لنین می‌دانست که چه چیزی می‌خواهد، و چگونه باید آن را عملی کند. تکامل سرمایه‌داری به لحاظ اقتصادی مقدماتی را به وجود آورده و این امر را\* کاملاً امکان‌پذیر ساخته که ظرف یک امروز تا فردا، کارگران مسلح، پس از برانداختن سرمایه‌داران و بوروکرات‌ها، جای آن‌ها را در امر حساب‌داری بگیرند. حساب‌داری و کنترل تولید را سرمایه‌داری چنان ساده نموده که انجام آن از عهده هر فردی که خواندن و نوشتن می‌داند، و بر چهار عمل اصلی مسلط است، برمی‌آید.<sup>(۳۰)</sup>

درباره این موضوع که از سوی چه کسی تصمیمات گرفته می‌شود که بعد توده‌ها آن‌ها را "آزمایش" و "کنترل" نمایند، سخنی گفته نمی‌شود. در دولت و انقلاب جمله جالبی یافت می‌شود: "ما انقلاب سوسیالیستی را همان‌گونه که جوهر کنونی آن است می‌خواهیم، ضمن آن

\* عباراتی که در این جا از لنین نقل شده، نسبت به متن اصلی آن تفاوت‌هایی دارد. اگرچه چنین عباراتی در متن اصلی هم به چشم می‌خورند ولی در متن فوق پیوسته و بلافاصله - آن‌گونه که این‌جا حروف چینی شده‌اند - در پی هم نیامده‌اند. حال یا اشکال کار از مترجمی است که کتاب بریتون را از زبان انگلیسی به آلمانی برگردانده و یا از روش نقل قول آوری خود بریتون. به هر ترتیبی که باشد این روش خلاف روحیه امانت‌داری و نادرست است. برای اطلاع از متن اصلی به آثار منتخبه لنین در یک جلد، ترجمه پورهرمزان، ص ص ۵۵۲-۵۵۳ رجوع شود. (ج.م)

که نمی‌توان از فرمان‌برداری، کنترل و مدیریت صرف‌نظر کرد.<sup>(۳۱)</sup>

در سال ۱۹۱۷، البته، یک انقلاب عظیم اجتماعی به وقوع پیوست. اما این فرض که سوسیالیسم بدون این که بخش وسیعی از اهالی آن را بفهمند و آرزو کنند، می‌تواند عملی گردد، رویای تخیلی‌ای بیش نبود. بنای سوسیالیسم برخلاف سرمایه‌داری، که می‌شود آن را به قوانین بازار سپرد، تنها می‌تواند از طریق اقدام جمعی و آگاهانه اکثریت جامعه عملی گردد.

### دسامبر ۱۹۱۷

جزوه معروف "راهنمای عملی جهت اعمال کنترل کارگری در صنعت" توسط شورای مرکزی کمیته‌های کارخانه پطروگراد منتشر شد. توزیع نسخه‌های زیادی از جزوه در شهر پترزبورگ و توابع آن موجب برانگیختن خشم حزب گردید. بیشترین اهمیت این جزوه در پیش کشیدن این مسئله است که چگونه می‌توان "کنترل کارگری" را به "خودمدیریتی کارگری" [Arbeiterselbstbestimmung] ارتقاء داد. نه لنین و نه نویسندگان جزوه مذکور در مورد مفاهیم کنترل و خودمدیریتی مغشوش و گیج نبودند. لنین خواستار کنترل کارگری بود، ولی تمام کار او بعد از انقلاب در بی‌ارزش ساختن تلاش‌های خودمدیریتی کارگری بود که وی آن‌ها را "شتاب‌زده"، "تخیلی"، "آنارشستی"، "زیان‌بار"، "ناپذیرفتنی" و غیره می‌نامید.

جزوه مذکور به کمیته‌های کارخانه یک سری پیشنهادات عملی ارائه می‌داد. طبق آن در هر کمیته‌ای چهار کمیسیون کنترل شکل می‌گرفت که در آن‌ها حضور تکنیسین‌ها و دیگر کارشناسان جهت مشاوره در نظر گرفته شده بود. (این امر نقطه مقابل دروغ‌های شایعی است که کمیته‌های کارخانه را مخالف همکاری با تکنیسین‌ها و کارشناسان می‌خواندند). وظایف چهار کمیسیون عبارت بود از:

الف) سازمان دهی تولید، ب) تغییر خط تولید جنگی به غیر نظامی، ج) تأمین مواد خام، د) تأمین سوخت. پیشنهادات ارائه شده با جزئیات کامل شرح داده شده بود. در جزوه روی این امر تأکید شده بود که "کنترل کارگری" فقط این نیست که انبار ذخیره مواد خام و سوخت واریسی شود (لنین در نطق ۴ نوامبر ۱۹۱۷ خود خطاب به کارگران گفته بود: "سوسیالیسم ثبت موجودی انبار است؛ هر بار که شما موجودی آهن آلات یا لباس‌ها را صورت‌برداری نمائید، این کار سوسیالیسم است.") بلکه بدین طریق مقرر می‌گردد که چگونه مواد خام در کارخانه مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند. به بیان دیگر کنترل کارگری تمامیت فرآیند کاری را در بر می‌گیرد که به محصول نهایی منجر می‌شود. "کمیسیون تولید" وظایف زیر را به عهده می‌گرفت:

- برقرای پیوندهای ضروری میان بخش‌های مختلف کارخانه؛
- بررسی وضعیت ماشین‌آلات؛
- تحقیق و رفع کمبودهای مختلف در امور مدیریت کارخانه؛
- تعیین درجه استثمار در هر بخش؛
- تصمیم درباره تعداد مفید بخش‌ها و تعیین شمار کارگران در هر قسمت؛
- برآورد میزان استهلاک ماشین‌آلات و ساختمان‌ها؛
- تقبل مسئولیت استخدام‌ها (از مدیر به پایین)؛
- تنظیم امور مالی کارخانه.

نویسندگان جزوه اعلام کردند که خواهان تجمع کمیته‌های کارخانه در گروه‌بندی‌های محلی و هماهنگ نمودن آن‌ها در سطح روسیه هستند. آن‌ها قاطعانه اعلام نمودند که کنترل کارگری امور صنعت، به عنوان بخشی از کنترل کارگری امور اقتصاد است. این کنترل به مفهوم محدود رفرم در مؤسسات نبوده، بلکه به مفهوم وسیع کلمه، برای پیشروی کارگران به عرصه‌هایی که تا به حال قلمرو فرمان‌روایی دیگران بوده، در نظر گرفته شده است. کنترل بایستی به مدیریت گذر نماید.

در عمل اشکال گوناگونی از پیاده نمودن کنترل کارگری وجود داشت که در هر محلی با یک‌دیگر تفاوت‌های زیادی داشتند. این تفاوت‌ها بخشاً ناشی از شرایط محلی بودند، اما در وهله نخست به اشکال مقاومت کارفرمایان در مقابل کنترل کارگری بستگی داشتند. در برخی مناطق فوراً از کارفرمایان سلب مالکیت شد. در موارد دیگری، آن‌ها صرفاً تحت نظارت درآمدند، ظارتهی که از سوی شوراهای کارخانه انجام می‌گرفت. الگوی یک‌سانی که همه از آن پیروی کنند، وجود نداشت. ابتدا اقدامات و آزمایشات گوناگون با بحث‌های داغی روبه‌رو می‌شد. این بحث‌ها برخلاف آنچه که بعداً ادعا شد، ائتلاف وقت نبودند. هنگامی که اعتقاد بر این است که به سوسیالیسم تنها از طریق رهایی طبقه کارگر می‌توان رسید، چنین بحث‌هایی نیز باید بدیهی تلقی شوند. بدبختانه نگذاشتند که این بحث‌ها ادامه یابد.

### ۱۳ دسامبر

ایزوستیا "دستورالعمل‌های عمومی در پاره کنترل کارگری در رابطه با بخش‌نامه ۱۴ نوامبر" را منتشر کرد. این دستورالعمل‌ها به عنوان جزوه رقیب [کمیته‌های کارخانه] شناخته شدند و نقطه‌ظرات قطعی لنینیستی را روشن ساختند. (۳۲)

چهار بند اول "جزوه رقیب" به مسئله سازمان‌دهی کنترل کارگری در کارخانه‌ها و گزینش کمیسیون‌های کنترل اختصاص داشت. پنج بند بعدی حقوق و وظایف کمیسیون‌ها را معین می‌کرد و روی وظایف کمیسیون‌ها و آن دسته از وظایفی که در حیطه اختیارات صاحبان - مدیران کارخانه باقی می‌ماند، تأکید می‌نمود. بند ۵ حکایت از آن دارد که کمیته‌های کارخانه موظفند فرمان‌های مقامات حکومت مرکزی را، که وظیفه آن‌ها تنظیم امور اقتصاد در سطح ملی است، اجرا کنند. بند ۷ توضیح می‌دهد که حق صدور فرمان به مدیران، در حیطه اختیار صاحب کارخانه باقی می‌ماند. کمیسیون‌های کنترل مجاز نیستند در مدیریت مؤسسات شرکت کنند و مسئولیتی در این قبال ندارند؛ چنین مسئولیتی به عهده صاحب کارخانه است. در بند ۸ مشخص شده بود که کمیسیون‌ها نباید به مسائل مالی بپردازند، زیرا وظیفه فوق مختص ارگان‌های حکومت مرکزی است. بند ۹ مؤکداً سلب مالکیت خودسرانه یا به دست گرفتن مدیریت کارخانه از سوی کمیسیون‌ها را ممنوع می‌ساخت. اما کمیسیون‌ها مجاز بودند که مسئله تصرف کارخانه‌ها را - آن هم از مجرای ارگان‌های بالاتر کنترل کارگری - با حکومت مطرح کنند.

بالاخره بند ۱۴ راه‌حلی را که رهبران بلشویک از مدت‌ها قبل به دنبالش بودند، شسته و رفته بیان می‌کرد: این بند حتی در سطح محلی خواستار ادغام کمیته‌های کارخانه در اتحادیه‌ها می‌شد. "کمیسیون‌های کنترل هر کارخانه‌ای بایستی ارگان اجرایی کنترل درون تقسیمات محلی اتحادیه گردند. اعمال کمیسیون کنترل باید با تصمیمات اتحادیه‌ها منطبق باشد."

این واقعیت که این دستورات جامع ۱۴ روز پس از تأسیس و سنخا منتشر شدند، نشان می‌دهد که لنین و طرف‌دارانش به گونه‌ای حساب شده هدف خود را دنبال می‌کردند. این که آنان "حق" داشتند یا به "ناحق" عمل می‌کردند، به ارزیابی از جامعه‌ای باز می‌گردد که آنان برنامه‌اش را می‌ریختند. اما این ادعا، که امروزه زیاد هم شنیده می‌شود، که بلشویک‌ها در سال ۱۹۱۷ واقعاً خواهان کنترل همه‌جانبه و مستقیم طبقه کارگر بر کارخانه‌ها، معادن، ساختمان‌سازی‌ها یا دیگر مؤسسات بودند، یعنی این‌ها که آن‌ها از تعیین سرنوشته (Selbstbestimmung) کارگران به دست خودشان جانب‌داری می‌کردند، مضحک است.

### ۲۰ دسامبر

ارگان رسمی اتحادیه به نام پیک اتحادیه (Professionalnij Westnik) "قطع‌نامه‌ای درباره

اتحادیه‌ها و احزاب سیاسی منتشر کرد.

"اتحادیه‌ها قادر نیستند، بدون این که سازمان‌های مبارزه سیاسی باقی بمانند، از پس مسائلی که مبارزه سیاسی طبقه کارگر طرح می‌کند، برآیند." با این جلف‌گویی، قطع‌نامه منظور خود را صریح‌تر بیان می‌کند:

"از آن‌جا که اتحادیه‌ها فعالیت‌شان را به صورت ارگانیک (اندام‌وار) به یک حزب سیاسی پیوند می‌زنند، باید به عنوان سازمان‌های مبارزاتی طبقه کارگر از شعارها و تاکتیک‌های سیاسی حزبی حمایت کنند که آن حزب در حال حاضر وظایف تاریخی را با مهارت تمام پیش می‌برد و غیره و ذالک ..."

در همین شماره روزنامه مقاله‌ای از لوزوفسکی بلشویک چاپ شده بود. لوزوفسکی در این مقاله علیه سیاست بلشویک‌ها که قهراً اعتصابات کارگری علیه حکومت جدید را سرکوب می‌کردند، موضع گرفته بود. در مقاله ذکر شده بود: "وظیفه اتحادیه‌ها و قدرت شوروی این است که عناصر بورژوازی را که با اعتصابات و خراب‌کاری توطئه می‌چینند منزوی کنند. اما منزوی کردن آنان به وسیله ابزارهای مکانیکی مثل حبس، اعزام به جبهه و ضبط کارت نان انجام‌پذیر نیست. سانسور، ممنوعیت روزنامه‌ها، لغو آزادی ترویج برای اهداف سوسیالیستی و دموکراتیک مطلقاً نباید روش ما باشد. ممنوعیت روزنامه‌ها، سرکوب اعتصابیون و غیره، نمک به زخم تازه پاشیدن است. این اقدامات برای توده‌های زحمت‌کش روسیه یادآور خاطرات بسیاری است. و این قبیل برخوردها می‌تواند آن‌چنان امر را به آنان مشتبه کند [یعنی برخوردهای دولت جدید را با برخوردهای تزارها مقایسه کنند و آن‌ها را مشابه تلقی کنند - مترجم] که باعث زیان‌های جبران‌ناپذیری برای قدرت شوروی شود."

این که یکی از اعضای رهبری حزب ناچار است با چنین لحنی سخن بگوید، نشان می‌دهد که این قبیل اقدامات با چه گستردگی به کار بسته می‌شدند. اقدامات فوق در سطح وسیع، روشی را تشکیل می‌داد که حزب از آن طریق می‌کوشید درگیری‌هایش را نه فقط علیه مخالفین بورژوازی بلکه علیه مخالفین مصمم خود در درون طبقه کارگر نیز پیش ببرد. ضبط کارت غذای افراد به معنی محروم کردن آن‌ها از حق تغذیه بود. چنین کسانی ناچار می‌شدند، غذای خود را از بازار سیاه یا به صورت غیرمجاز تأمین کنند. آن‌گاه جرم آن‌ها علیه دولت بهانه‌ای می‌شد برای از سر راه برداشتن آن‌ها. در چنین قضایی، مناظرات وسیعی در ژانویه ۱۹۱۸ پیرامون برخورد به حزب، اتحادیه‌ها و توده‌های سازمان‌نیافته (که ملقب به عناصر

بورژوازی شده بودند) درگرفت.

### ۲۳ دسامبر

صدور بخش‌نامه جهت تأسیس ساونارخوزها. این بخش‌نامه ناظر بر این بود که یک شبکه "شورای اقتصاد مردمی" در هر منطقه (ساونارخوز) زیر نظر و سنخا تشکیل شود. هر کدام از ساونارخوزهای منطقه‌ای، نمونه کوچکی بود از سنخای مرکز و به ۱۴ بخش برای رشته‌های گوناگون تولید تقسیم می‌شد و نمایندگان نهادها و سازمان‌های محلی در آن شرکت می‌کردند... ساونارخوز منطقه مختار بود، واحدهای کوچک‌تری را متناسب با ارگان‌های کنترل کارگری تشکیل دهد... آن چه در واقع به وجود آمده بود عبارت بود از یک اداره اقتصاد مرکز با شعبه‌های محلی.<sup>(۳۳)</sup>

## سال ۱۹۱۸

### ۶ ژانویه

انحلال مجلس مؤسسان. انحلال مجلس توسط یک ملوان آنارشیزست از کرون‌اشتاد به نام شلس‌نیاکوف (Schlesnijakow) قرائت شد. وی در آن هنگام رهبری حفاظت از کاخ تاورید (Taurid)\* را به عهده داشت. او، ویکتور چرنوف (دبیر جلسه) را با این اظهار نظر ساده برکنار کرد: "گارد خسته است."<sup>(۳۴)</sup>

### ۱۴-۷ ژانویه

اولین کنگره سراسری اتحادیه‌ها در پترزبورگ برگزار شد. دو موضوع در طی کنگره اولویت داشت و مورد بحث قرار گرفت: رابطه بین اتحادیه‌ها و دولت جدید روسیه چگونه باید باشد؟\*\* در آن لحظه نمایندگان اندکی میان این دو مسئله پیوند تنگاتنگ می‌دیدند.

\*- کاخ تاورید در پتروگراد واقع شده بود. جلسات دوما در بخش سمت راست این کاخ تشکیل می‌شد. در نخستین ماه‌های انقلاب شوروی پتروگراد در بخش سمت چپ این کاخ تشکیل جلسه می‌داد. (ج.م)

\*\* - موضوع اول در متن ذکر نشده است. ولی از آن‌جا که در این کنگره مسئله رابطه اتحادیه‌ها و کمیته‌ها مورد بحث و جدل قطعی قرار گرفت و سرانجام کنگره رأی به تابعیت کمیته‌ها به اتحادیه‌ها داد، به نظر می‌رسد اولین موضوع مورد نظر بریتون، بررسی رابطه اتحادیه‌ها و

نمایندگان باز هم کم‌تری به این امر واقف بودند که حل نمودن مسئله اول به نفع اتحادیه‌ها و مسئله دوم به نفع دولت "کارگری" جدید، به‌زودی کمیته‌های کارخانه را کنار می‌زند و خصلت پرولتری رژیم جدید را به‌طور نهایی از بین می‌برد. در این جا جزئیات استدلالاتی که در جریان کنگره مطرح شدند، شرح داده می‌شوند:

آینده طبقه کارگر روسیه، هنوز در ابهام قرار داشت. لوزوفسکی، که بلشویک و از اعضای اتحادیه بود، اظهار داشت: "کمیته‌ها در ابعادی مدیر و مالک کارخانه هستند که ۳ ماه بعد از انقلاب باز هم مستقل از ارگان‌های کنترل عمل می‌کنند."<sup>(۳۵)</sup>

مایسکی، که در آن زمان هنوز منشویک بود، گفت: بنا به تجربه وی "نه فقط یک بخش از پرولتاریا، بلکه اکثریت آن به‌ویژه در پترزبورگ، کنترل کارگری را به مثابه نتیجه بلافصل حاکمیت سوسیالیستی ارزیابی می‌کنند." مایسکی از این می‌نالید که "برای کارگران سوسیالیسم و کنترل کارگری معنای یک‌سانی دارد."<sup>(۳۶)</sup> نماینده منشویک دیگری هم از این شکایت داشت که "موج آناارشیستی کمیته‌های کارخانه و کنترل کارگری، جنبش کارگری روسیه را در خود فرو برده است."<sup>(۳۷)</sup>

دی. بی. ریازانوف،<sup>(۳۸)</sup> که به تازگی نظرات بلشویسم را پذیرفته بود، از موضع منشویک‌ها در این باره حمایت کرد و اکیداً از کمیته‌های کارخانه خواست "با پیوستن به اتحادیه‌ها خود را منحل نمایند."<sup>(۳۹)</sup>

نمایندگان اندکی که از آناارکوسندیکالیست‌ها در کنگره شرکت داشتند، مایوسانه برای حفظ خودمختاری شوراهای مبارزه می‌کردند. ماکسیموف<sup>(۴۰)</sup> اعلام کرد که وی و طرف‌دارانش مارکسیست‌های معتبرتری از منشویک‌ها یا بلشویک‌ها هستند. این ادعا در سالن جنجالی را برانگیخت.<sup>(۴۱)</sup>

ماکسیموف بی‌شک به این نظریه مارکس تکیه کرد که آزادی طبقه کارگر تنها کار خود طبقه کارگر است.<sup>(۴۲)</sup> وی مصرانه از نمایندگان می‌خواست، به یاد آورند که "کمیته‌های کارخانه، ارگان‌های مبارزاتی‌ای هستند که طی انقلاب توسط طبقه کارگر به‌وجود آمده‌اند و از این رو از هر نهادی - حتی از اتحادیه‌ها - به آن نزدیک‌ترند."<sup>(۴۳)</sup> وظیفه کمیته‌های کارخانه صرفاً بهبود و دفاع از شرایط کارگران نیست. ضروری است آن‌ها نقش فائق در امور صنعت

کمیته‌های کارخانه در کنگره بوده است. (ج.م.)

و اقتصاد داشته باشند. "کمیته‌ها به‌عنوان دستاورد انقلاب، تولید را بر مبنای نوینی سامان می‌بخشند."<sup>(۴۴)</sup> اتحادیه‌ها، ویژگی خود را از مناسبات اقتصادی دوران تزاریسیم اخذ کرده‌اند، آن‌ها این ویژگی را حفظ کرده‌اند و توانایی به عهده گرفتن وظیفه نوین تولیدی را ندارند.<sup>(۴۵)</sup>

ماکسیموف اختلافات بزرگی میان "قدرت دولت مرکزی و سازمان‌های محلی، که منحصراً از کارگران تشکیل می‌شدند،"<sup>(۴۶)</sup> پیش‌بینی کرد. "هدف پرولتاریا عبارت بود از: هم‌آهنگ نمودن همه فعالیت‌ها، ایجاد نمودن کانونی که بوروکراتیک نباشد و ابلاغیه صادر نکند، بلکه وظیفه‌اش تنظیم امور و راهنمایی باشد. و تنها ایجاد چنین کانونی برای سازمان‌دهی امور اقتصاد کشور ضروری است."<sup>(۴۷)</sup>

یکی از اعضای حزب به نام بلوسوف (Belusow) به دفاع از کمیته‌های کارخانه موضع گرفت و شدیداً به رهبری حزب تاخت. رهبران حزب به کمیته‌ها انتقاد می‌کنند که آن‌ها با برنامه کار نمی‌کنند، ولیکن خودشان هرگز برنامه جامعی ارائه ندهاده‌اند. آن‌ها فقط حرف می‌زنند. "همه این‌ها باعث از بین رفتن خلاقیت در محیط کار می‌شود. می‌خواهید ما فقط ساکت بنشینیم، منتظر بمانیم و دست به سیاه و سفید نزنیم؟ تنها در این صورت ما اشتباهی نخواهیم داشت. کنترل کارگری واقعی راه‌حل مشکلات اقتصادی روسیه است. تنها راه چاره این است که خود کارگران امور کارخانه‌ها را به دست گیرند و آن‌ها را هدایت کنند."<sup>(۴۸)</sup>

"هنگامی که بیل شاتوف<sup>(۴۹)</sup> (Bill Schatow) اتحادیه‌ها را "لاشه‌های متحرک" نامید، هیجان به بالاترین حد خود رسید. "او از کارگران دعوت کرد که "در هر محلی خود را سازمان دهند، و روسیه نوین و آزادی به وجود آورند؛ روسیه‌ای بدون خدا، بدون تزار و بدون رؤسای اتحادیه."

ریازانوف در صدد برآمد به حملات شاتوف به اتحادیه‌ها پاسخ دهد. ماکسیموف در دفاع از رفیق‌اش (شاتوف) گفت: استدلالاتی که ریازانوف در مقابل شاتوف مطرح می‌کند، کرشمه‌های روشنفکرانه است. روشنفکری که هرگز نه ناچار به جان‌کندن بوده و نه خبری از زندگی کارگر دارد. آناارکوسندیکالیست دیگری به نام لاپتف (Laptov) به حاضرین در جلسه خاطر نشان ساخت که "انقلاب را نه فقط روشنفکران، بلکه توده‌ها به پا ساختند. از این رو روسیه باید به صدای توده‌ها - به صدایی که از پائین می‌آید - گوش فرا دهد."<sup>(۵۰)</sup>

قطع‌نامه‌ای با روحیه آناارکوسندیکالیستی به کنگره ارائه شد. این قطع‌نامه که خواهان

کنترل کارگری واقعی و نه کنترل کارگری نمونه دولتی بود، تأکید می‌کرد که "سازمان‌دهی امور تولید، حمل و نقل و توزیع بایستی فوراً به توده‌های کارکن، و نه به دولت یا به دستگاه اداری، سپرده شود." البته قطع‌نامه فوق رأی نیاورد.

آنا کوسندیکا لیست‌ها، بیشتر از حمایت کارگران معدن "دون-بکسن"، کارگران سیمان "یک‌اترین آدار" و "نووسیرسک"، و نیز کارگران راه آهن مسکو برخوردار بودند. آن‌ها در کنگره ۲۵ نماینده داشتند. هر فرد منتخبی ۳۰۰۰ تا ۳۵۰۰ نفر را نمایندگی می‌کرد. (۵۱)

حکومت جدید گوشی برای شنیدن سخنانی که برای کمیته‌های کارخانه اختیارات بیشتری قائل بودند، نداشت. حکومت آشکارا اتحادیه‌ها را به عنوان شریکی می‌شناخت که "بائبات‌تر" و کم‌تر "آنارشیست" بودند. از این رو می‌شد موقتاً وظایف سرپرستی امور صنعت را به آن‌ها واگذاشت. با توجه به این امر بلشویک‌ها اصرار داشتند که: "وظایف هدایت امور تولید و بازسازی اقتصاد از هم‌گسیخته کشور باید به اتحادیه‌ها که سازمان طبقاتی پرولتاریا هستند و کارآیی صنعتی دارند، سپرده شود." (۵۲)

مدت زمانی بعد، بلشویک‌ها با تمام قدرت برای به کف آوردن همین وظایف مبارزه کردند و کوشیدند این مسئولیت‌ها در حیطه اختیارات نمایندگان حزبی قرار بگیرد. خواسته‌هایی که حزب در سال ۱۹۱۸ داشت، بعدها نیز مدام ذکر می‌شدند که در ادامه مطلب بدان‌ها پرداخته خواهد شد.

کنگره اتحادیه‌ها به دلیل اکثریت بلشویکی خود ادغام کمیته‌ها در سازمان اتحادیه‌ای را تصویب نمود. (۵۳) نمایندگان منشویک و سوسیالیست‌های انقلابی هم‌رأی با بلشویک‌ها به قطع‌نامه‌ای رأی دادند که در آن ذکر شده بود: "مرکزیت بخشیدن به کنترل کارگری وظیفه اتحادیه‌هاست." (۵۴) اگر کارگران به جز این انتظار دیگری داشتند، از خوش‌باوری خود آن‌ها بود. "تنها به این خاطر که کارگران مفهوم کنترل کارگری را بد می‌فهمند، نباید به بدفهمی آن‌ها تن داد." (۵۵)

آن چه که حزب از کنترل کارگری در نظر داشت، تقریباً به دقت بیان می‌شد. بنا به درک حزب "کنترل مالی در صلاحیت ارگان‌های زیرین کنترل کارگری نیست... این وظیفه مختص ارگان‌های عالی کنترل یعنی دستگاه عمومی تولید و شورای عالی اقتصاد ملی می‌باشد. بخش دارایی باید تحت نظر ارگان‌های عالی کنترل کارگری قرار گیرد." (۵۶)

"برای این که پرولتاریا کنترل کارگری را استمرار بخشد، باید از پراکنده و جداجدا ساختن

امر کنترل اجتناب شود. کارگران یک واحد تولیدی مجاز نیستند، درباره سرنوشت واحد خود تصمیم نهایی بگیرند." (۵۷) البته به آموزش و تربیت بسیاری نیاز بود که این امر به عهده "کمیسیون‌های کنترل امور اقتصادی اتحادیه‌ها" سپرده می‌شد. این کمیسیون‌ها قرار بود نظرات بلشویکی درباره کنترل کارگری را به توده‌ها انتقال دهند.

"اتحادیه‌ها باید هر مصوبه کمیته‌های کارخانه حول موضوع کنترل را کاملاً مورد بحث قرار دهند. آن‌ها موظفند از طریق نمایندگان‌شان در کارخانه‌ها و بخش‌ها توضیح دهند که کنترل تولید مترادف با انتقال اختیار مؤسسات به کارگران نیست و مفهوم آن با اجتماعی کردن تولید و مبادله نیز هم‌معنا نیست." (۵۸)

به محض آن که کمیته‌ها در اتحادیه‌ها "مستحیل شدند"، اتحادیه‌ها می‌بایست مجری مستقیم کنترل کارگری گردند، تا این که به تدریج کنترل دولتی جایگزین آن شود.

مسئله سوسیالیسم در گرو روشن ساختن این امر بود که آیا قدرت کارگری برقرار است یا قدرت حزبی که "به نام" طبقه کارگر عمل می‌کند. این یک بحث مجرد نیست. اگر کارگران کارخانه‌هایی را که کنترل می‌کردند، در تصاحب خود می‌داشتند، اگر آنان این کارخانجات را مطابق با نظریه خود هدایت می‌کردند و باور می‌داشتند که بدین ترتیب انقلاب را به کمال مطلوب رسانده‌اند، آن‌گاه دیگر نیازی به رهبری انقلاب توسط بلشویک‌ها نبود. (۵۹)

بحث‌های داغی که پیرامون کمیته‌ها در گرفت، حاوی جنبه دیگری نیز بود. "با وجودی که بلشویک‌ها در اولین کنفرانس سراسری کمیته‌های کارخانه از اکثریت برخوردار بودند، اما در آن جا قادر به تحمیل قطع‌نامه‌ای بر خلاف تمایل کمیته‌ها نشدند... زیرا کمیته‌های کارخانه تنها هنگامی نمایندگان بلشویک را قبول داشتند که این نمایندگان برخلاف خواسته‌های‌شان عمل نکنند." (۶۰)

اولین کنگره اتحادیه‌ها، هم‌چنین، صحنه بحث‌های جانانه‌ای درباره رابطه اتحادیه‌ها با دولت بود. منشویک‌ها از خودمختاری اتحادیه‌ها در مقابل دولت جانب‌داری می‌کردند. زیرا بنا به عقیده آنان وظیفه انقلاب برقراری جمهوری دموکراتیک بورژوازی بود، یا به بیان مایسکی (Maiski) "در شرایط موجودیت سرمایه‌داری، کارکرد اتحادیه‌ها همانی است که در نظام سرمایه‌داری بود." (۶۱) افرادی هم بر این باور بودند که نظام سرمایه‌داری خود را بازسازی خواهد کرد، بنابراین نباید اتحادیه‌ها قدرت خود را تسلیم (دولت) کنند. مارتف نظر خود را به گونه دیگری بیان کرد: "حکومت در این موقعیت تاریخی، نمی‌تواند فقط طبقه کارگر

را نمایندگی کند. در عمل حکومت یک توده نامتجانس از جمعیت کارکنان را که تماماً عناصر پرولتری و غیرپرولتری را در بر می‌گیرند، اداره می‌کند. از این رو سیاست اقتصادی آن هم نباید صرفاً متوجه منافع طبقه کارگر باشد.<sup>(۶۲)</sup> این مسئله درباره اتحادیه‌ها متفاوت است (یعنی اتحادیه‌ها فقط طبقه کارگر را نمایندگی می‌کنند - ج.م). از این رو ضروری است، اتحادیه‌ها در مقابل دولت جدید از استقلال نسبی برخوردار باشند.

ذکر این نکته جالب است که لنین در جدل خود با تروتسکی در سال ۱۹۲۱، مشابه همین استدلال را مطرح کرد. امری که بسیار دیر هنگام بود. در آن زمان لنین نوشت که کارگران باید از خود در مقابل "دولت خودشان" دفاع کنند. زیرا این دولت فقط "دولت کارگری" نیست بلکه در عین حال دولت "کارگران و دهقانان" است و علاوه بر آن "قالب بوروکراتیک" هم به خود گرفته است.

در کنگره عقیده بلشویک‌ها - که از نظر لنین و تروتسکی مایه می‌گرفت و مورد تأکید زینویف قرار داشت - بر این پایه بود که اتحادیه‌ها بایستی تحت نظر حکومت درمی‌آمدند؛ منتها به گونه افراطی بدان گره نمی‌خوردند. آن اندیشه‌ای که ناظر بر این بود که اتحادیه‌ها قادرند بی طرف باقی بمانند "بورژوازی" تلقی می‌شد و کاریست آن در دولت کارگری تصور ناپذیر قلم داد می‌شد.<sup>(۶۳)</sup> قطع نامه‌ای که در کنگره تصویب گشت، این موضوع را چنین بیان می‌کرد:

"بار اصلی تجدید سازمان امور تولید و بازسازی اقتصاد ویران شده کشور بر دوش اتحادیه‌هاست. این وظیفه فوری آن‌هاست که با همه عرصه‌های مدیریت مرکزی که میزان تولید را تعیین می‌کنند، فعالانه همکاری نمایند؛ کنترل کارگری را سازمان دهند (کذا)؛ از کلیه نیروهای آماده به کار فهرست‌برداری و آن‌ها را تقسیم کنند؛ مبادله میان شهر و روستا را سامان بخشند... به علاوه به مقابله با خراب کاری برآیند و عموم را به خدمت همگانی کار وادارند..."

"اتحادیه‌ها باید در فرآیند تحول خود، در جریان انقلاب سوسیالیستی کنونی، ارگان قدرت سوسیالیستی شوند و در هم آهنگی و تحت نظر سایر نهادها اصول نوین را پیاده نمایند... کنگره بر این نظر است که با توجه به نکات ذکر شده، برای پیش‌برد چنین وظایفی اتحادیه‌ها ناگزیرند ارگان‌های دولت سوسیالیستی گردند. همکاری همه کارکنان صنایع با اتحادیه‌ها الزامی است و این همکاری ادای وظیفه آن‌ها در قبال دولت محسوب می‌شود."

همه بلشویک‌ها با این نظرات لنین موافق نبودند. تومسکی، که سخنگوی اصلی آنان در مسائل مربوط به اتحادیه‌ها بود، گفت: "منافع بخشی از کارگران باید از منافع کل طبقه پیروی کند."<sup>(۶۴)</sup> تومسکی هم مانند بسیاری از بلشویک‌ها، منافع طبقه را به اشتباه با هژمونی (تفوق) حزب مترادف می‌گرفت. اما ریازانوف برخلاف او گفت: "تا زمانی که انقلاب سوسیالیستی با انقلابی مشابه آن در اروپا و در جهان مورد پشتیبانی قرار نگیرد... پرولتاریای روسیه باید مراقب باشد... و هیچ سلاحی را از دست ندهد... و ضروری است سازمان اتحادیه‌ای خود را حفظ کند."<sup>(۶۵)</sup>

به نظر زینویف "استقلال" اتحادیه‌ها در یک حکومت کارگری معنای دیگری به جز حمایت از "خراب‌کاران" در بر نداشت. با این وجود یکی از اعضای معروف بلشویکی اتحادیه به نام تسیروویچ (Tsiperowitsch) به کنگره پیشنهاد کرد که حق اعتصاب را تصویب نماید. اما قطع نامه‌ای با این مضمون رأی نیاورد.<sup>(۶۶)</sup>

همان‌گونه که انتظار می‌رفت، عقیده مسلط حزب (که در عمل هم بر اتحادیه‌ها و هم بر کمیته‌ها تسلط داشت) در تحولات بعدی نقش اساسی ایفاء کرد. این عامل نیز درست مانند عوامل "فقر" و "منفرد (ایزوله) شدن طبقه کارگر" در جریان جنگ داخلی، به یک "فاکتور عینی تاریخی" تبدیل شد.

حتی می‌توان معتقد بود که برخورد بلشویک‌ها در قبال اتحادیه‌ها (و نقش برآب کردن امیدهای صدها هزار کارگر) مسبب تقویت بی‌علاقگی و خطا کاری (بلفمی مزاجی) طبقه کارگر گردید، و موجب افزایش غیبت از کار و منفعت طلبی شخصی (یعنی مشکلاتی که بلشویک‌ها با صدای بلند از آن‌ها شکایت داشتند) گشت. علاوه بر این معمولاً شکست جبران‌ناپذیر انقلاب آلمان به‌عنوان دلیلی برای توجیه اقدامات رهبران روسیه مطرح می‌شود، در حالی که باید بر این واقعیت تأکید کرد که برخورد بلشویک‌ها به کمیته‌های کارخانه و اتحادیه‌ها ۱۲ ماه قبل از قتل کارل لیبکنشت و روزا لوکزامبورگ - یعنی پیش از شکست انقلاب آلمان - آغاز شده بود.

#### ۲۱-۱۵ ژانویه

اولین کنگره سراسری کارگران نساجی در مسکو برگزار شد. بلشویک‌ها در آن اکثریت داشتند. در کنگره اعلام شد که "کنترل کارگری" صرفاً مرحله گذری است به سوی سازمان‌دهی نقشه‌مند تولید و توزیع.<sup>(۶۷)</sup>

اتحادیه اساس نامه جدیدی صادر کرد: "کمیته‌های کارخانه کوچک‌ترین جزء (سلول) اتحادیه هستند، وظیفه آن‌ها پیش‌برد مصوبات اتحادیه می‌باشد." (۶۸) حتی در کنگره تهدید به چماق شد! لوزوفسکی اعلام کرد: "اگر محلی‌گرایی کارخانه‌های کوچک با منافع همگانی پرولتاریا تصادم کند، ما از کاربرد هر اقدامی (تأکید از بریتون) در جهت سرکوب گرایشات کارگر ستیز اباپی نخواهیم داشت." (۶۹) به بیان دیگر، حزب قادر است برداشت خود از منافع طبقه کارگر را - حتی اگر چنین برداشتی در ضدیت با کارگران باشد - بدان‌ها تحمیل کند.

### ۳۱-۲۳ ژانویه

سومین کنگره شوراهای سراسر روسیه برگزار شد.

### فوریه

فرمان بلشویک‌ها مبنی بر دولتی‌کردن زمین صادر شد.

### ۳ مارس

قرارداد صلح برست - لیتوفسک منعقد شد.

وسنخاطی بخش‌نامه‌ای وظایف مدیریت فنی امور صنعت را تشریح نمود. طبق این بخش‌نامه از سوی هر مرکز اداری، برای هر یک از مؤسساتی که این مرکز سرپرستی آن‌ها را به عهده دارد، یک کمیسر (به‌عنوان نماینده حکومت و بازرس) و هم‌چنین دو تن به عنوان رئیس (یکی رئیس فنی و دیگری کارشناس اداری) تعیین می‌شد. رئیس فنی فقط به کمیسر پاسخ‌گو بود. (به بیان دیگر فقط می‌شد کارشناس اداری را از پایین کنترل کرد.) بخش‌نامه ناظر بر اصول زیر بود: "کنترل کارگری در مؤسسات دولتی به این طریق اجرا می‌شود که همه تصمیمات و توضیحات کمیته‌های بخش‌ها یا کارخانه و هم‌چنین کمیسیون‌های کنترل باید به تصویب شورای اداره اقتصاد برسد. کارگران یا کارمندان نباید بیش از نیمی از اعضای شورای اداری را تشکیل دهند." (۷۰)

وسنخاطی نخستین ماه‌های سال ۱۹۱۸، از بالا شروع به ساختن دستگاه واحد "مدیریت" صنایع مختلف کرد. ساختار این مدیریت بسیار قابل تعمق است. طی سال‌های ۱۹۱۵ و ۱۹۱۶ حکومت تزاری چند ارگان مرکزی (که گاه به نام شورا و گاه به نام مرکز خوانده می‌شدند) برای کنترل صنایعی که تولید آن‌ها به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم برای جنگ ضرورت داشت، تأسیس کرد. تا سال ۱۹۱۷ این ارگان‌های مرکزی (که از نمایندگان صنایع مربوطه تشکیل می‌شدند و به‌طور کلی، بدون این که جزئیات وظایف‌شان توصیف شده باشد،

نقش کنترل‌کننده داشتند)، تقریباً در همه عرصه‌های تولید صنعتی گسترش یافته بودند. در نیمه اول سال ۱۹۱۸ وسنخا این سازمان‌ها را (با آن چه راکه از آن‌ها بر جای مانده بود) در اختیار گرفت و آن‌ها را به نام "گلاوکی" (کمیته‌های رهبری) یا "تستتری" (مراکز) به ارگان‌های اداری تابع هدایت و کنترل وسنخا مبدل کرد. کمیته رهبری صنعت چرم در ژانویه ۱۹۱۸ تأسیس شد. به دنبال آن کمیته‌های رهبری صنایع کاغذ و شکر و مراکز صابون و چای نیز به‌وجود آمدند. آن‌ها، بدون شالوده‌هایی که پیش از انقلاب پی‌ریزی شده بود، یا بدون کمک مدیران و تکنیسین‌ها، نمی‌توانستند به‌وجود آیند... نوعی توافق اعلام نشده میان حکومت و صاحبان معتدل و معقول صنایع در همه اموری که به مسئله بازسازی و تنظیم مناسبات تولیدی مربوط می‌شد، قابل رؤیت است." (۷۱)

با در نظر گرفتن نکات بالا، سؤالات تئوریک جالبی مطرح می‌شوند. مارکسیست‌ها به‌طور کلی استدلال کرده‌اند که به سادگی نمی‌شود نهادهای سیاسی بورژوازی را تسخیر کرد و آن‌ها را برای اهداف دیگری (مثلاً برای استقرار سوسیالیسم) به کار برد. آن‌ها همواره بر این باور بوده‌اند که ضروری است نهادهای نوینی (شوراها) برای تحقق واقعی قدرت کارگری به‌وجود آیند. اما برخورد مارکسیست‌ها در مورد نهادهایی که قدرت اقتصادی بورژوازی را تأمین می‌کنند، چنین نیست. آن‌ها در مقابل این سؤال محتاطانه عمل کرده و سکوت پرمعنی‌ای اختیار کرده‌اند که: آیا انقلابیون می‌توانند نهادهای اقتصادی بورژوازی را به تسخیر درآورند و آن‌ها را برای اهداف خود به کار گیرند، و یا این که نه! باید در وهله اول این نهادها نابود گردند و ساختارهای نوینی که بیان‌گر دگرگونی بنیادین در مناسبات تولید هستند، جای‌گزین آن‌ها شوند.

بلشویک‌ها آشکارا در سال ۱۹۱۸ تاکتیک اول را پذیرفتند. پذیرش چنین موضعی حتی در میان توده اعضای حزب نیز چنین اندیشه‌ای را برانگیخت که: "اکنون همه انرژی‌ها صرف راه‌اندازی و توسعه صنایع می‌شود که مستلزم خودداری از تلاش برای خرد کردن مناسبات تولیدی سرمایه‌داری است و حتی مستلزم بازسازی پاره‌ای از آن‌هاست." (۷۲)

### ۸-۶ مارس

هفتمین کنگره حزب برگزار شد. مباحث کنگره به‌ویژه روی انعقاد قرارداد صلح برست - لیتوفسک متمرکز شده بود.



۱۴-۱۴ مارس

چهارمین کنگره شوراهای سراسر روسیه گشایش یافت.

مارس

"کمونیست‌های چپ" (اسینسکی، بوخارین، لوموف، اسمیرنوف) از مقامات رهبری شورای عالی اقتصاد مردمی (وسنخا) برکنار شدند. برکناری آن‌ها تا حدودی به دلیل موضعی بود که آن‌ها در قبال قرارداد برست - لیتوفسک گرفته بودند. افراد "معتدلی" مانند میلیوتین و ریکوف جای‌گزین آنان شدند.<sup>(۷۳)</sup> اقدامات عاجلی به منظور بازسازی قدرت رهبری کارخانه، بهبود انضباط در کار و استقرار دوباره جذایت [سیستم] دستمزدها،\* زیر نظر اتحادیه‌ها، صورت گرفت. کل قضیه به خوبی نشان می‌دهد که وجود "چپ‌ها" در عالی‌ترین ارگان‌های اداری نمی‌توانست جای کنترل توده‌ای بر امور تولید را پر کند.

۲۶ مارس

از سوی شورای کمیساریای مردمی مصوبه‌ای در روزنامه ایزوستیا، ارگان کمیته مرکزی اجرایی سراسر روسیه، در مورد مرکزیت بخشیدن به امور مدیریت راه آهن منتشر شد. این مصوبه که نقطه پایانی بر کنترل کارگری در راه آهن می‌گذاشت، مدعی بود که "شرط مطلقاً ضروری برای بهینه‌سازی وضعیت حمل و نقل می‌باشد." در مصوبه روی ضرورت انضباط آهنین\* و "مدیریت تک‌نفری در راه آهن" و اعطای قدرت تام "دیکتاتوری" به کمیساریای حمل و نقل تأکید شده بود. در بند ۶ مصوبه قید گشته بود که در هر مرکز محلی یا منطقه‌ای راه آهن افرادی برگزیده می‌شوند. این افراد "ارگان اجرایی مدیریت فنی" را تشکیل می‌دهند و به "کمیسر حمل و نقل پاسخ گویند." همین افراد نمایانگر تمامیت قدرت دیکتاتوری پرولتاریا در هر شعبه راه آهن هستند.<sup>(۷۴)</sup>

۳۰ مارس

تروتسکی که بعد از معاهده برست - لیتوفسک کمیسر امور نظامی شده بود، با شتاب به بازسازی ارتش سرخ پرداخت. حکم مجازات اعدام مجدداً، برای افرادی که از دستورات جنگی سرپیچی می‌کردند، برقرار گشت. اندک اندک احترام نظامی و القاب نظامی معمول شد.

\* - سیستم دستمزدها، جریمه‌ها، ارزیابی کار هر کارگر، ارتقاء شغلی و ... همگی در خدمت تشدید رقابت میان کارگران است. (ج.م)

دوباره منطقه اقامت ویژه افسران و نیز سایر امتیازات برای آن‌ها برقرار گردید.<sup>(۷۵)</sup> روش‌های دموکراتیک که مستلزم انتخاب افسران بود، به سرعت مختومه اعلام شد. تروتسکی نوشت: "انتخابات به لحاظ سیاسی بی‌معنی و به لحاظ فنی نامناسب می‌باشد. این روش‌ها اکنون با یک مصوبه فسخ شده‌اند."<sup>(۷۶)</sup> ان. وی. کرلنکو، یکی از کمیسرهای امور نظامی، در انزجار از چنین اعمالی که در وزارت دفاع جاری شده بود، از مقام خود استعفاء داد.

## توضیحات

1- A. M. Pankratowa: Russische Fabrikkomitees im Kampf für eine sozialistische Fabrik, S. 212-213

2- ebd. S. 214

3- Vgl. Lenin, Werke, Bd. 26, S. 267-268

۴- این دغل‌کاری است که چنین مصوباتی درباره کنترل کارگری را به‌عنوان سند برای موضوعی به کار برد که آن موضوع نه هرگز وجود داشته و نه شدنی بوده است. (مقایسه شود با مقاله تونی کلیف در Labour Worker، نوامبر ۱۹۶۷)

5- Sobraniye Uzakoneii 1917-18 (Sammlung der Statuten 1917-18), Nr. 3, Artikel 30

6- E. H. Carr: The Bolshevik Revolution, Bd. II, p. 77

در مقابل "دیکتاتوری دولت" قرار دهیم. بلکه قصد آن است که اشکال خودویژه مناسبات قدرت نشان داده شوند که در آن مقطع نمود و تکامل یافتند.

29- A. Pankratowa: a.a.O., S. 221-222

30- W. I. Lenin: Staat und Revolution, Dietz Verlag, Berlin 1960, Werke, Bd. 25, S. 393-507

31- ebd.

۳۲- مقاله جالب توجهی از D. L. Limon در شماره دسامبر ۱۹۶۹ مجله فرانسوی Autogestion به چاپ رسیده که به بررسی دقیق محتوای جزوه کمیته‌های کارخانه و جزوه رقیب آن می‌پردازد. البته باید ذکر گردد که مقاله فوق گاهی به دفاع تنگ‌نظرانه لنینستی هم درمی‌غلطد.

33- E. H. Carr: ebd., S. 82-83

34- P. Avrich: ebd., S. 156

35- Pervy vserosilski s'yezd professionalnykh soyzov, 7-14 yanvarya 1918 g. Moskau 1918, S. 193

36- ebd., S. 212

37- ebd., S. 48

۳۸- دی. بی. ریازانوف نظریه‌پرداز مارکسیستی است. وی به‌عنوان تاریخ‌نویس انترناسیونال اول شهرت یافته است. ریازانوف مؤسس انستیتوی مارکس- انگلس در مسکو است و زندگی‌نامه مارکس و انگلس را منتشر نموده است.

39- Pervy vserosiiski..., S. 235

۴۰- جرج پتروویچ ماکسیموف در ۱۸۶۳ متولد شد. تا سال ۱۹۱۵ در پترزبورگ به تحصیل اقتصاد کشاورزی مشغول بود. زمانی که دانشجوی بود به جنبش انقلابی پیوست. در سال ۱۹۱۸ وارد ارتش سرخ شد. زمانی که بلشویک‌ها ارتش را برای مقاصد پلیسی خود مورد سوءاستفاده قرار دادند، و درصدد بودند کارگران را خلع سلاح کنند، ماکسیموف به علت سرپیچی از فرمان به اعدام محکوم شد. اما محکومیت وی به دلیل حمایت اتحادیه کارگران فلز از او اجرا نشد. این بار اتحادیه جانش را نجات داد. او دست‌اندرکار انتشار دو نشریه آنارکوسندیکالیستی به نام‌های گولوس ترودا (صدای کار) و گولوس ترودا جدید (صدای نوین کار) بود. ماکسیموف در ۸ مارس ۱۹۲۱ - هنگام قیام کروناشتاد- دستگیر شد. سال بعد، در اعتراض به دستگیری او، اعتصاب غذا کرد. در همان زمان با پادرمیانی نمایندگان اروپایی در کنگره جهانی اتحادیه‌های سرخ از زندان رها شد. سپس زندگی در تبعید وی آغاز شد. در برلین دست‌اندرکار انتشار نشریه سندیکالیست‌های تبعیدی روسیه به نام "رابوچی پوت" (راه کار) شد. مدتی بعد به پاریس رفت

7- A. Losowski (Arbeiterkontrolle), Petersburg 1918, S. 10, russ.

8- E. H. Carr, a.a.O., S. 73

9- Protokoly zasedenij V Ts, i K 2 sozyva (1918), S. 60

10- Vgl. Anhang zu Band 22 von Lenin's Soschinenija, ebenso D. Limon: Lenine et le Controle Ouvrier'in der Dezenber-Ausgabe von Autogestion, 1967

11- Sbornik dekretov i postanovlenii po narodnomu Khozjalstvu (25 Oktyabrya 1917 g - 25 oktyabrya 1918 g), Moskau 1918, S. 171-172

12- E. H. Carr: a.a.O., S. 75

13- I. Deutscher: Die sowjetischen Gewerkschaften, Frankfurt a. M. 1969, S. 42

14- I. I. Stepanow-Skwortsow: Ot rabocheho kontrolya Krabochemu upravleniyu (Von der Arbeiterkontrolle zur Arbeiterverwaltung), Moskau 1918

15- A. Pankratowa: a.a. O., S. 217

16- ebd.

۱۷- برخلاف پاره‌ای از آنارشیست‌های امروزی، آنارشیست‌های سابق بر این تفاوت‌ها آگاه بودند. ولین (در کتاب خود انقلاب ناشناخته، جلد اول، ص ۲۱۵) نوشت: "آنارشیست‌ها به شمارهای دوپهلوی و مبهم در باره کنترل بر تولید انتقاد می‌کردند. آن‌ها مبلغ هدایت تدریجی، اما فوری صنایع خصوصی خلق‌یافته شده به وسیله سازمان‌های جمعی (کلکتیوی) تولید بودند."

18- N. Filippow: Ob organizatsii proizvodstva (über die Organisation der Produktion) Vestnik metallista, Januar 1918, S. 40-43

19- P. Avrich: The Russian Anarchists, Princeton, 1967, S. 162

20- Voline: Nineteen-Seventeen, Freedom-Press, 1954, S. 139-145

21- Vgl. D. L. Limon, ebd., S. 74

22- E. H. Carr, ebd., S. 75

23- Sobraiye Uzakonenii, 1917-1918, Nr. 4, Artikel 58

24- ebd., Nr. 5, Artikel 83

25- Die Nationalisierung der Industrie in der UdSSR, Gesammelte Dokumente und Quellenmaterial, Moskau 1954, S. 499, russ.

26- E. H. Carr, ebd., S. 80

27- E. H. Carr, ebd., Bd. II, S. 80

۲۸- این‌جا در نظر نداریم، مانند آن‌چه که معمولاً از آنارشیست‌ها سر می‌زند، "جنبش توده‌ها" را

- 54- ebd., S. 369-370
- 55- ebd., S. 230
- 56- ebd., S. 195
- 57- ebd., S. 369
- 58- ebd., S. 370
- 59- F. Kaplan: *Bolshevik Ideology*, London 1969, S. 123
- 60- ebd., S. 181
- 61- *Erster Gewerkschaftskongreß*, S. 11
- 62- ebd., S. 80
- 63- ebd., S. 364
- 64- ebd., Vorwort
- 65- ebd., S. 27
- 66- ebd., S. 367
- 67- *Vsesoyuzny s'yezd professionalnykh soyuzov tekstilshchikov i fabriчныkh komitetov* (Moskau 1918, S. 8)
- 68- ebd., S. 5
- 69- ebd., S. 30
- 70- *Sbornik dekretov i postanovlenii po narodnomu khozyaistvu* (1918, S. 311-15)
- 71- E. H. Carr, Bd. 2, S. 86-87
- 72- ebd., Bd. 2. S. 95
- 73- ebd., Bd. 2. S. 91
- 74- vgl. W.I. Lenin, *Ausgewählte Werke*, Bd. 7, S. 505, engl.
- ۷۵- سال‌هاست که ادبیات تروتسکیستی، این قبیل روش‌ها را به‌عنوان مثال‌هایی برای دگرذیسی ارتش سرخ "تحت استالینسم" ذکر می‌کند. اما در واقعیت از قبل چنین روش‌هایی جاری شده بودند. این همان روش‌هایی است که در سال ۱۹۱۹ [یعنی قبل از استقرار استالینسم] توسط اسمیرنوف در کنگره هشتم حزب (مارس ۱۹۱۹) مورد انتقاد قرار گرفته بودند.
- 76 L. Trotzki: *Work, Discipline, Order*, XVII, pp. 171-72

و سرانجام آن‌جا را به مقصد شیکاگو ترک نمود. وی در سال ۱۹۵۰ درگذشت. او در زمان حیاتش آثار بسیاری در باره آنارشیزم و ترور بلشویکی منتشر کرد. از جمله این آثار می‌توان به "گیونین به کار افتاد" اشاره کرد که در سال ۱۹۴۰ نگارش یافت.

41- P. Avrich: a.a. O., S. 168

۴۲- ذکر این نکته جالب توجه است که مارکسیستی مانند روزا لوکزامبورگ در کنگره مؤسس حزب کمونیست آلمان در ژانویه ۱۹۱۹ اعلام کرد: شوراهای کارگران- سربازان و شوراهای کارخانه‌ها باید جای‌گزین اتحادیه‌ها شوند. (گزارش درباره کنگره مؤسس حزب کمونیست آلمان، (۱۹۱۹)

43- Vgl. 1. *Allgemeiner Kongreß der Gewerkschaften*, S. 85

44- ebd., S. 239

45- ebd., S. 215

46- ebd., S. 85

47- ebd., S. 85

48- ebd., S. 221

۴۹- ولادیمیر شاتوف در روسیه به دنیا آمد. به کانادا و آمریکا مهاجرت کرد. در سال ۱۹۱۴ مسئولیت چاپ مخفی ۱۰۰ هزار نسخه از کتاب معروف مارگارت سینگر (Margaret Singer) به نام "برنامه خانواده" را به‌عهده داشت. به‌عنوان مکانیک، کارگر بارانداز و چاپ‌گر کار می‌کرد. عضو تشکل "بین‌الملل کارگران جهان" (آی. دبلیو. دبلیو) بود. کمی بعد در هیئت تحریریه نشریه "گولوس ترودا" - نشریه هفتگی آنارکوسندیکالیستی که برای کارگران روسیه مقیم آمریکا و کانادا منتشر می‌شد - مشغول به کار شد. در ژوئیه ۱۹۱۷ به پترزبورگ بازگشت و کار انتشار "گولوس ترودا" را در پایتخت روسیه ادامه داد. کمی بعد عضو کمیته نظامی - انقلابی پترزبورگ شد و به‌عنوان افسر واحد دهم ارتش سرخ فعالیت کرد. او در سال ۱۹۱۹ نقش به‌سزایی در دفاع از پترزبورگ در مقابل تعرض "یودنیچ" ایفاء نمود. در سال ۱۹۲۰ وزیر عبور و مرور در جمهوری شرق دور شوروی شد. در زمان صحنه‌سازی‌های استالینی (بین سال‌های ۲۸-۱۹۳۶) ناپدید گشت.

50- P. Avrich: a.a.O., S. 168-169

51- G. P. Maximow: a.a. O., S. 12-13

52- Erwähnt bei A. S. Schliapnikow: *Die russischen Gewerkschaften*, Leipzig 1920

53- *Erster Gewerkschaftskongreß*, S. 374

پست‌مان، هانس پتر مارتین، هارالد شومان و الن مایکسینس وود.<sup>(۱)</sup> نقطه قوت اندی پولاک اینست که برخلاف منتقدین پیش‌گفته به انتقاد از مناسبات موجود محدود نمی‌ماند، بلکه می‌کوشد با توجه به رشد عظیم دانش بشری امکان‌پذیر بودن جامعه‌ای خودگردان و آزاد را ثابت کند. اندی پولاک البته ادعای ارائه طرحی جامع و فراگیر را ندارد، اما بی‌شک مسائلی را مطرح می‌کند که تعمق در آن‌ها مفید است.

مقاله مذکور در مانتلی رویو، مورخ سپتامبر ۱۹۹۷، صفحات ۵۰ - ۳۲ به چاپ رسیده است؛ و توسط ح. آزاد از انگلیسی به فارسی برگردانده شده است. ترجمه فارسی آن مجدداً توسط ناصر سعیدی با متن اصلی تطبیق داده شده و یادداشت‌هایی برای روشن‌تر گشتن برخی لغات فنی بدان افزوده گشته است. هم‌چنین در موارد محدودی برای آسان‌تر شدن درک مطلب، عباراتی درون [ ] به متن اصلی اضافه شده است. عنوان مقاله به انگلیسی چنین می‌باشد:

#### Information Technology and Socialist Self-Management

با روی آوردن کشورهای به اصطلاح سوسیالیستی به سرمایه‌داری و گسترده‌تر و عمیق‌تر شدن سلطه سرمایه، اعتقاد به امکان برپایی سوسیالیسم ضعیف شده است. این در حالی است که امکان ساختن جامعه سوسیالیستی دموکراتیک خودگردان هیچ‌گاه چون امروز نبوده است. تا آن‌جا که به بازدهی بالای صنعت و در دسترس بودن انبوه کالاها و خدمات مربوط می‌شود، شرایط مادی سوسیالیسم در قسمت بزرگی از قرن حاضر وجود داشته است. طی چند سال اخیر در اثر رشد تکنولوژی اطلاعاتی مبنای فنی اداره این امور، که می‌تواند پایه فنی سوسیالیسم قرار گیرد، پیشرفت‌های عظیمی نموده است.

۱- برای نمونه رجوع شود به آثار زیر:

- Neil Postman: "Mehr Daten - Mehr Dumme", in: GEO extra, 1/1995
- Hans-Peter Martin u. Harald Schumann: "Die Globalisierungsfalle - Der Angriff auf Demokratie und Wohlstand", Hamburg 1996
- Ellen Meiksins Wood: "Modernity, Postmodernity, or Capitalism?", in: Monthly Review, July-August 1996

## تکنولوژی اطلاعاتی و خودمدیریتی سوسیالیستی

نویسنده: اندی پولاک

برگردان: ح. آزاد

### توضیح ناشر

از نمودهای برجسته عقب‌نشینی تئوریک و سیاسی سوسیالیست‌ها در دهه‌های ۸۰ و ۹۰، کم‌کاری در ترسیم افق روشن سوسیالیستی برای جامعه است. بسیاری از مارکسیست‌های سابق و گرایش‌های درون جنبش کارگری می‌کوشند خود را با وضع موجود تطبیق بدهند و در "چارچوب ممکن‌ها" فعالیت کنند. آن‌ها با این کار وجود نظام سرمایه را با همه کثافات و نکبت آن پیش‌فرض می‌گیرند و می‌خواهند این نظام را اصلاح کنند. در حالی که امروز جنبش کارگری بیش از هر زمان به یک افق سیاسی جدید، به یک بدیل سوسیالیستی نیاز دارد. باید با تحلیل پروژه‌های اجتماعی تاکتونی و با تکیه بر پیشرفته‌ترین دستاوردهای بشری، ممکن و عملی بودن نظامی بر پایه خودمدیریتی و اتحاد آزادانه آحاد جامعه را نشان داد.

مقاله اندی پولاک تحت عنوان "تکنولوژی اطلاعاتی و خودمدیریتی سوسیالیستی" گامی در جهت ترسیم افق سوسیالیستی بر زمینه پیشرفت‌های تکنولوژیک دهه‌های اخیر است. در چند سال گذشته منتقدین بسیاری در باره استفاده سرمایه‌دارانه از تکنولوژی اطلاعاتی و تأثیرات منفی روند "جهانی شدن" سرمایه نگاشته‌اند؛ از آن جمله‌اند: نیل

در همان زمانی که بوروکراسی‌های پسا سرمایه‌داری سقوط کردند، نوآوری‌های محاسباتی‌ای صورت گرفته‌اند که آخرین بقایای تردید، پیرامون عدم رفع موانع صرفاً فنی در راه برنامه‌ریزی دموکراتیک را برطرف می‌کنند. درست در زمانی که کشورهای سوسیالیستی با شتاب به سمت سرمایه‌داری باز می‌گشتند، افزایش انفجار آمیز ابعاد و میزان استفاده از اینترنت - و به طور کلی تکنولوژی اطلاعاتی - پایه فنی و بخشاً تشکیلاتی یک اقتصاد حقیقتاً خودگردان را پدید آورد. همان‌طور که مؤسسات و نهادهای دولتی و تحقیقاتی با مبانی اطلاعاتی (data bases) و ابزارهای سازنده الگوهای اقتصادی از طریق اینترنت با یکدیگر در تماس هستند؛ ده‌ها هزار تشکل متکی بر جنبش‌های اجتماعی خودپو نیز قادرند در سراسر دنیا به وسیله اینترنت با هم تماس بگیرند. اگر در آینده در کشوری از جهان انقلاب بشود، امکان دستیابی فوری به برنامه‌ریزی دموکراتیک و کارآمد با استفاده از اینترنت وجود دارد. و این خط‌طلان بر ادعاهایی است که اقتصاد سوسیالیستی را غیر عملی قلمداد می‌کنند (برای اطلاع بیشتر از ظرفیت تکنولوژی اطلاعاتی برای برنامه‌ریزی دموکراتیک و ارزیابی‌های مشخص از زمان لازم برای تصمیم‌گیری‌های مختلف با استفاده از کامپیوترهای موجود، رجوع شود به: و. پاول کوک شوت و آلین کوتزل، "به سوی سوسیالیسم جدید"، ناتینگهام اسپکسمن، ۱۹۹۳<sup>(۲)</sup>).

البته استفاده از تکنولوژی اطلاعاتی در جهت خودمدیریتی، مستلزم آن است که اطلاعاتی که این تکنولوژی آن‌ها را ذخیره و تجزیه و تحلیل می‌کند، در اختیار کارگران باشد و نه سرمایه. تکنولوژی اطلاعاتی تنها ابزاری است برای تسهیل امور اجرایی قدرت و نه راهی برای تصرف قدرت. گزافه‌گویی‌های وسایل ارتباط جمعی درباره عصر اطلاعات و این‌که تکنولوژی اطلاعاتی می‌تواند سرمایه‌داری را دموکراتیک و بدون تشنج کند، این حقیقت را نادیده می‌گیرند که تکنولوژی اطلاعاتی با چه هدف و منظوری تکامل یافته است و به کار گرفته می‌شود: این تکنولوژی به عنوان وسیله‌ای در خدمت کشف راه‌های جدید اخذ ارزش اضافه در اقتصادی که هم‌چنان مطوف به تولید کالاها و خدمات مادی و نه معنوی است، قرار دارد. داشتن درک ملموسی از هدف استفاده از تکنولوژی اطلاعاتی در اقتصاد سیاسی کنونی،

۲- مشخصات کتاب به زبان انگلیسی به شرح زیر است:

W. Paul Cockshott and Allin Cottrell, *Towards a New Socialism*, Nottingham: Spokesman 1993

پیش‌شرطی است برای داشتن افقی روشن برای دستیابی به یک جامعه خودگردان؛ جامعه‌ای که نه با زدن دکمه‌های ماوس (موش‌واره) کامپیوتر؛ بلکه با گام‌های میلیون‌ها پا، بالا رفتن میلیون‌ها دست، ظنین میلیاردها صدا برای تصرف کارخانه‌ها، معادن، دفترها و کامپیوترها پدید می‌آید.

### ۱- سرعت، اندازه و قابلیت دسترسی

آلک نو (Alec Nove) ادعا می‌کرد که در اقتصاد مدرن که در آن روزانه تریلیون‌ها کالا توسط میلیاردها انسان تولید و مبادله می‌شود، فقط بازار می‌تواند محاسبه لازم را از طریق قیمت‌گذاری و کارکردهای عرضه و تقاضا به انجام برساند. اکنون هر هفته گزارش‌های جدیدی از پیشرفت در اندازه و سرعت تولید محصولات در تکنولوژی محاسباتی منتشر می‌شود. سوپر کامپیوترهایی که در خدمت وال استریت، پنتاگون و مؤسسات تحقیقاتی دانشگاه‌های بزرگ قرار دارند، از سال‌ها پیش به حدی رسیده‌اند که قادرند هم‌زمان میلیون‌ها معادله را که برای حل مسئله برنامه‌ریزی اقتصاد مدرن سوسیالیستی لازم‌اند، محاسبه نمایند. به‌علاوه توانایی عملیات موازی<sup>(۳)</sup> و عرصه‌های ارتباط کامپیوترهای مشتری و سرویس‌دهنده (client/server)<sup>(۴)</sup> کیفیتاً افزایش یافته و هم‌زمان حجم و هزینه‌های سخت‌افزارهایی که با آن‌ها حتی محاسبات پیچیده‌تری انجام می‌گیرد، کاهش پیدا کرده است. در باره قدرت محاسبات موازی در مسابقات شطرنج سال ۱۹۹۵ بین گاری کاسپاروف و [سوپر کامپیوتر] "دیپ بلو" ساخت آی بی ام، تبلیغات وسیعی صورت گرفت. "دیپ بلو" مانند سایر دستگاه‌های از این نوع، معمولاً برای پیش‌بینی عمل‌کرد سیستم‌های پیچیده مثل تغییرات هوا، دگرگونی‌های محیط زیست و سایر سیستم‌هایی که پیچیده‌تر از هر اقتصادی هستند، به کار می‌رود. بعضی از این سوپر کامپیوترها و دستگاه‌های عملیات موازی از طریق اینترنت قابل دسترسی هستند. در حال حاضر حکومت، آموزش‌گاه‌ها و شرکت‌ها برای

۳- منظور از "عملیات موازی" انجام چندین عملیات به طور هم‌زمان است. مثلاً در ارتباطات موازی بابت‌های ۸ بیتی با یکدیگر و در یک لحظه منتقل می‌شوند.

۴- Server (سرویس‌دهنده) کامپیوتری است که خدماتی از قبیل فهرست‌های مشترک و چاپ‌گرها را برای سایر کامپیوترهای شبکه که (client) مشتری خوانده می‌شوند، تدارک می‌پند و این خدمات را در اختیار کامپیوترهای مشتری می‌گذارد.

ساختن یک اینترنت دوم همکاری می‌کنند: شبکه‌ای جداگانه و حتی سریع‌تر که احتمالاً در دسترس عموم هم خواهد بود.

در نوامبر گذشته واحد تحقیقاتی کری متعلق به سیلیکون گرافیک<sup>(۵)</sup>، سوپر کامپیوتری را معرفی کرد که قادر است یک تریلیون محاسبه را در عرض یک ثانیه انجام دهد. مخترعین آن با غرور می‌گویند پروژه‌ای که قبلاً سه ماه طول می‌کشید، اکنون طی چند روز می‌تواند انجام بگیرد. اندکی پس از آن شرکت اینتل و وزیر انرژی ایالات متحده به نام هیزل الیری (Hazel O'Leary) هم پیدایش کامپیوتر دیگری را که رقم شکفت‌آور یک تریلیون محاسبه در ثانیه را می‌تواند انجام دهد، اعلام کردند: "این میزان، از حد نصاب قبلی، که ۳۶۸ میلیارد محاسبه در ثانیه و متعلق به شرکت هیتاچی ژاپن بود، فراتر می‌رود. برای مقایسه: هر مرد، زن یا کودکی در ایالات متحده قادر است طی ۱۲۵ سال کار بی‌وقفه با ماشین حساب‌های دستی یک تریلیون محاسبه را انجام دهد. این یک دستاورد شکفت‌انگیز است." الیری با افتخار درباره این دستگاه که با پیوند ۷۲۶۴ میکروچیپس پنتیوم از نوعی که در کامپیوترهای خانگی عادی پیدا می‌شوند، ساخته شده، گفت: "ما این ماوراء کامپیوتر را واقعاً از میکروچیپس‌های کامپیوترهای شخصی به‌وجود آوردیم." او اضافه کرد: اگر این دستگاه بابا نوئل بود، می‌توانست به هرکس در آمریکا در کم‌تر از یک چشم بر هم زدن هدیه‌ای بدهد.

این سوپر کامپیوتر جدید برای استفاده دانشمندی که روی پروژه‌های بسیار گسترده کار می‌کنند، در نظر گرفته شده است. مسئولین اینتل اظهار داشتند که این دستگاه ابزاری در اختیار دانشمندان می‌گذارد که هر چیزی را - از انفجارات هسته‌ای تا رشته‌های دی.ان.ا.<sup>(۶)</sup> بازسازی کنند. جاستین راتنر (Justin Rattner) یکی از رؤسای مبتکر این پروژه، گفته است: "این گام اولیه‌ای برای بازسازی جهان فیزیکی است." و "دلی نیوز" می‌نویسد: اینتل باید مراقب باشد! آی بی ام در حال ساختن سوپر کامپیوتر بسیار سریعی است که می‌تواند سه تریلیون عملیات را در ثانیه انجام دهد.

تشبیه الیری در باره بابا نوئل شاید طنزآمیز باشد، اما در واقع بازتاب دقیقی از اهمیت

5- Cray Research Unit of Silicon Graphics

۶- دی.ان.ا. (DNA) بخش مهمی از کروموزوم‌های سلول‌های موجودات زنده است که حامل ژن‌های وراثت می‌باشد.

مدل جدید کامپیوترها در امر برنامه‌ریزی است. خود تشبیه بابا نوئل در تئوری اقتصادی برای ساختن مدل‌های بسیار پیچیده‌تر توزیع، به کار می‌رود. تعداد بسیاری کامپیوترهای موازی می‌توانند در عرض چند ثانیه مسئله‌ای را که هزاران حامل و میلیون‌ها مقصد دارد، حل کنند. چنین کامپیوترهایی قادرند - اگر شوراها توده‌ای به آنان اطلاعات دقیقی بدهند - هر مانعی در راه توزیع را که گویا برنامه‌ریزی سوسیالیستی را غیر ممکن می‌کند، برطرف نمایند.

یکی دیگر از موانع ذکر شده برای برنامه‌ریزی سوسیالیستی عبارت است از عدم امکان پی‌گیری ارقام بسیار زیاد و تطابق روشن اطلاعات به دست آمده اقتصادی با میلیون‌ها مصرف‌کننده و میلیاردها کالا و خدمات مجزا. در این مورد نیز تکنولوژی اطلاعاتی امکانی را برای حل مسئله فراهم کرده است.

یکی از سخن‌گویان آی بی ام اظهار کرد که این مؤسسه در نظر دارد ۲ میلیون پرونده حق امتیاز را روی شبکه جهانی بگذارد و به این طریق ثابت کند که مقدار زیادی از مبانی اطلاعاتی (data bases) را می‌توان در اینترنت و در دسترس عده زیادی از انسان‌ها قرار داد. این شرکت ممکن است بایگانی FEC را روی شبکه بگذارد تا همه بتوانند با سادگی بیشتری فعالیت‌های سیاست‌مداران را دنبال نموده و از مبانی اطلاعاتی بسیار بیشتری بهره‌برداری کنند.

مبانی اطلاعاتی بسیار بزرگ‌تری نیز در بخش‌های مالی و تجاری روی شبکه در دسترس هستند (نگاه کنید به ادامه مقاله). اینک پیشنهادهای جدیدی برای در دسترس عموم قرار گرفتن این اطلاعات در اینترنت مطرح شده است. اگرچه استفاده از شبکه و به طور کلی استفاده از کامپیوتر در سطوح مختلفی صورت می‌گیرد، اما پیش‌بینی می‌شود که مشترکین خانگی شبکه از ۲۳/۴ میلیون در ۱۹۹۶ به بیش از ۶۶ میلیون در سال ۲۰۰۰ برسند. یک پنجم از ۲۵ میلیون انسانی که در ایالات متحده بین ۱۸ تا ۲۴ سال دارند، با شبکه در تماس هستند. انتظار می‌رود این رقم طی ۵ سال آینده دو برابر بشود.

سیستم کتاب‌خانه‌های عمومی در شهر نیویورک با بیش از ۵۰۰۰ کامپیوتر با اینترنت در ارتباط است. و در تمام این کتاب‌خانه‌ها بانک‌های اطلاعاتی در باره تجارت ملی و جهانی بر روی CD-ROMها و غیره موجودند.

در کلاس‌های کامپیوتری که من تدریس می‌کنم، احساس کرده‌ام که کارگران قادرند از طریق اتحادیه‌های‌شان به کامپیوتر دسترسی گسترده‌ای داشته باشند و بچه‌های آن‌ها

می‌توانند در مدرسه و خانه دسترسی باز هم بیشتری به کامپیوتر داشته باشند. دانشجویان حتی آزمایشگاه‌هایی با ابتدایی‌ترین کامپیوترها (یعنی مدل ۲۸۶ با سیستم DOS) را مورد استفاده قرار داده‌اند تا به کمک جدول‌های مقایسه‌ای از بین رفتن مشاغل در رشته خودشان (بهداشت) را محاسبه نموده و مقالاتی در باره انجام انقلابی [در امور بهداشتی] بنویسند. در شغل دیگر، در مؤسسه پی‌ام‌سی‌سی، در کالجی که ۹۰ درصد آن کارگران سیاه‌پوست و آمریکای لاتینی هستند، چندین واحد با صدها کامپیوتر وجود دارد که بسیاری از آن‌ها به شبکه وصل هستند.

در اغلب محله‌های کارگری کامپیوترهای زیادی وجود دارند که هر روزه به وسیله اکثر کارگران مورد استفاده قرار می‌گیرند. یعنی از طرفی دستگاه‌های خودکاری که کارگران را به بانک‌های شان وصل می‌کنند، از سوی دیگر ماشین‌های بخت‌آزمایی و شرط‌بندی که کارگران با آنان حساب برد و باخت‌شان را تنظیم می‌کنند. در این جا ما دستگاهی را مشاهده می‌کنیم که می‌تواند در جامعه‌ای از نوع دیگر به وسیله کارگران به کار برده شود تا نیازهای مصرفی روزانه را ثبت کنند، تمایل خود را به تغییر شغل ابراز نمایند، در باره طرح‌های پیشنهادی در مورد تولید و مصرف رأی بدهند و غیره.

امروزه دانش‌آموزان دبیرستانی از طریق پست الکترونیکی (e-Mail) با ستاره‌شناسان دانشگاهی در باره تأثیرات برخورد یک ستاره دنباله‌دار با سیاره مشتری بحث می‌کنند و از ظرفیت‌های محاسباتی کامپیوترهای این ستاره‌شناسان در تأیید بحث‌های خودشان بهره می‌گیرند. یکشنبه‌ها هر یک از روزنامه‌های نیویورک فهرستی از صفحات جدید شبکه را برای بحث‌های متقابل منتشر می‌کند؛ و مجله‌های هفتگی هر هفته از گروه‌های گفتگوی الکترونیکی جدید گزارش می‌دهند. هریک از این‌ها امکانات بالقوه‌ای برای مباحث غیرمتمرکز در باره برنامه‌ریزی سوسیالیستی هستند؛ بحث‌هایی که همان‌طور که نمونه دانش‌آموزان دبیرستانی نشان می‌دهد، ضرورتاً به اظهار عقیده محدود نمی‌شوند بلکه می‌توانند مبادله واقعی اطلاعات را نیز در بر بگیرند.

## ۲- شبکه‌ها: دروازه‌هایی به سوی مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها

### الف- درون مؤسسه: زیر شبکه‌ها

امکان خودمدیریتی یک واحد اقتصادی، با توجه به گسترش زیرشبکه یعنی شبکه کامپیوتری درونی مؤسسه، موجود است. امروزه اکثر شرکت‌ها دارای یک شبکه کامپیوتری درونی بوده و یا در حال به‌وجود آوردن آن هستند؛ که کارکنان می‌توانند از طریق آن اطلاعات الکترونیکی بفرستند، با هم مکاتبه کنند، نمودارهایی را ارسال کنند و یا حتی پیام‌های ویدئویی به یک‌دیگر بفرستند. این امر به جنجال‌هایی در نشریات تجاری در باره ظرفیت روش‌های جدید در مدیریت افقی منجر شده؛ امری که البته در یک سیستم دیگر می‌تواند تحقق یابد. تکنولوژی‌هایی که امروزه برای کامپیوتری کردن و تشدید نمودن کار، افزایش استشار و سود مورد استفاده قرار می‌گیرند، [در یک سیستم دیگر] می‌توانند به منظورهای کاملاً متفاوتی به کار روند.

۱۵ سال پیش یکی از همکاران کارگر من در کارخانه ماشین‌سازی وارنر و سوازی (Warner & Swasey) در کلوند، به من نشان داد که کارگران چگونه می‌توانند از کامپیوتر برای ارزیابی بازدهی کارشان و سهم خود در پدیداری سود شرکت استفاده کنند. کارگران اطلاعات را در باره تعداد قطعات ساخته شده، زمان کاری که برای تولید آن‌ها به کار رفته، بخش بعدی‌ای که این قطعات باید به آن جا بروند و غیره به کامپیوتر هر کارگاه می‌دادند. سپس کامپیوتر پاداش‌های هر کارگر و کل تولید کارخانه را محاسبه می‌کرد. این همکار با استفاده از یکی از این کامپیوترها به من نشان داد که ما چه‌طور استعمار می‌شدیم؛ بدین وسیله تفاوت بین آن‌چه ما به شکل مزد و پاداش برای هر قطعه دریافت می‌کردیم و آن‌چه شرکت از هر قطعه به عنوان بخشی از قیمت کل فروش ماشین‌های تمام شده به دست می‌آورد، معلوم می‌شد. بدین ترتیب او با استفاده از کامپیوتر شرکت، تئوری ارزش اضافه را به من نشان داد.

اوبیل کامپیوتر امپایر، مایکرو شفت (The Evil Computer Empire, Microsoft) طیف وسیعی از برنامه‌ها را می‌فروشد که می‌توانند بخش اعظم محاسباتی را که در یک اقتصاد توده‌ای برای تصمیم‌گیری در واحد اقتصادی مفروض لازم خواهد بود، انجام دهند؛ به‌عنوان مثال می‌توان از برنامه‌های تیم مانیجر، پروجکت، اکسس، اکسل، وُرد و پابلیشر (Team Manager, Project, Access, Excel, Word and Publisher) نام برد. شاید تیم مانیجر و پروجکت که جدول‌بندی و تخصیص منابع و بازنگری پیوسته در تصمیمات را امکان‌پذیر

می‌کنند، مهم‌ترین برنامه‌ها برای روند اتخاذ تصمیمات باشند. اکسس یک مبنای اطلاعاتی که رابطه بین کارگران، فهرست موجودی‌ها، عرضه‌کننده‌ها و مشتری‌ها را ثبت و تجزیه و تحلیل می‌کند. از اکسل برای محاسبه تولید و پرداخت‌ها استفاده می‌شود. از ورد و پابلیشر می‌توان برای یادداشت‌ها، نامه‌نگاری‌ها، مصوبات و غیره استفاده نمود.

اکنون داغ‌ترین برنامه در بازار تکنولوژی اطلاعاتی SAB/R3 ساخت آلمان می‌باشد. این برنامه عمل‌کردهای مبنای اطلاعاتی و محاسبه با جداول را در شکل چند بُعدی بسیار وسیعی با یکدیگر پیوند می‌دهد. بدین ترتیب بخش‌های مؤسسات بزرگ به گونه کیفیتاً جدیدی با هم دیگر مرتبط می‌شوند.

یکی از داغ‌ترین حوزه‌های رقابت در صنعت نرم‌افزار، کوشش برای پیوند دادن زیر شبکه‌ها، گروپ ور (groupware) و اینترنت به شیوه‌های جدید است. تغییر استراتژی مایکروسافت در سال گذشته از تولید نرم‌افزار کامپیوتر شخصی (Personal Computer) به نرم‌افزار شبکه کامپیوتری، تا اندازه‌ای تحت تأثیر سود بردن از هجوم مشتری‌ها به اینترنت بود؛ اما پیش از آن ناشی از این تمایل بود که تسلط خود را در عرصه برنامه‌ریزی برای شرکت‌ها تثبیت کند: اول با بسط سلطه خود توسط سیستم عامل ویندوز آن. تی. (Windows NT) برای ارتباط زیرشبکه‌ها و دوم با شروع به پیوند دادن نرم‌افزار مذکور به برنامه‌های اینترنت. نت اسکپ (Netscape) به نوبه خود، در مقابله با تهاجم مایکروسافت در حوزه مشتری‌های ساده طلب، به بازار تولید "گروپ ور" وارد شد. این امر به معنای جذب "لوتوس" متعلق به آی بی ام بود. مسئولین اجرایی نت اسکپ به تحقیقاتی اشاره می‌نمایند که بر اساس آن‌ها بازار زیرشبکه‌ها در سال ۲۰۰۰ به ده میلیارد دلار بالغ خواهد شد.

گروپ ور امکان استفاده از اسناد و بدین طریق به کار بردن اطلاعات در درون یک مؤسسه، و همچنین رابطه بین مشتری‌ها و عرضه‌کننده‌ها را به وجود می‌آورد. گروپ ور بیشتر بدین جهت طراحی شده است که در همکاری با نرم‌افزار، اطلاعات به اینترنت بدهد و اطلاعات روز را از آن بگیرد. رئیس نت اسکپ می‌گوید: بیش از آن که شما اطلاعات را بیابید، اطلاعات شما را پیدا می‌کنند.

در یک جامعه خودگردان تکنولوژی اطلاعاتی‌ای که مختص شبکه درون مؤسسه تکامل یافته، می‌تواند توسط کارگران آن مؤسسه معین مورد استفاده قرار گیرد تا در مورد مقدار و ترکیب کالاها یا خدمات برنامه بریزند، جدول‌های کار و استخدام را تنظیم نمایند و تحلیل

کنند که چگونه مازاد تولید را با در نظر گرفتن نیازهای خودشان و نیازهای کل جامعه به گونه‌ای عادلانه تقسیم کنند. ارتباط فزاینده زیرشبکه‌ها با اینترنت، پیش درآمد ارتباط ممکن بین واحدهای اقتصاد خودگردان است؛ امری که ما را به نوآوری در شبکه بین شرکت‌ها رهنمون می‌کند.

#### ب- برنامه‌ریزی بین شرکت‌ها

بخشی از جنون مدیریت برای تصمیم‌گیری‌های مربوط به تولید سر وقت (Just in time) استفاده از کامپیوتر برای ارزیابی‌های جاری و محاسبه بهتر داده‌ها و دریافتی‌ها بین عرضه‌کنندگان و مصرف‌کننده‌ها می‌باشد. [مؤسسه] والمارت (WalMart) افتخار می‌کند که سیستم کامپیوتری‌اش امکان داشتن حداقل موجودی لازم را فراهم می‌کند و مدیریت انبارهایش با نیازهای سریعاً متغیر مصرف‌کننده‌ها هم‌خوانی دارد. صاحبان کارخانه‌های اتومبیل‌سازی از سیستم‌های مشابهی استفاده می‌کنند تا ارتباطشان را با تولیدکنندگان قطعات یدکی و فروشنده‌های اتومبیل نزدیک کنند. اتصال الکترونیکی تجاری فدایکس (FedEx's Business Link) به شرکت‌های کشتی‌رانی امکان می‌دهد، صفحات خودشان را برای تبلیغ کالاهای‌شان بسازند. سپس مشتری‌ها می‌توانند سفارشات را تنظیم کنند و از فدایکس بخواهند آن‌ها را ارسال کند؛ همه این امور روی شبکه و از طریق اتصال فدایکس با اینترنت صورت می‌گیرد. هیئت اجرایی فدایکس مفتخر است که آن‌ها حوزه وسیعی از اطلاعات، حمل و نقل و کمک‌های ترابری به انضمام سفارشات و تأیید آن‌ها، خزانه‌داری، پرداخت حساب‌ها و انجام تعمیرات را در هم ادغام می‌نمایند. یکی از معاونین فدایکس اظهار داشت: یکی از محدودیت‌های کلیدی تجارت الکترونیکی، از طریق پیوند سیستم سفارش و انجام اتوماتیک سفارش‌ها با تحویل کالاها به مشتری نهایی، برطرف می‌شود.

اکنون تصور کنید که این کامپیوترها در اختیار شوراهای مصرف‌کنندگان قرار بگیرند، شوراهایی که آن‌ها را برای ثبت مستقیم خواسته‌های مصرف‌کننده‌ها مورد استفاده قرار دهند - خواسته‌هایی که در دستگاه‌های خودکار و کامپیوترهای شخصی ثبت شده‌اند - و پی‌گیری کنند که چگونه این نیازها در محل خرید رفع می‌شوند. شوراهای می‌توانند این داده‌ها را به واحدهای تولید هم منتقل کنند.

نکته مهم‌ترین که تمام این امور می‌تواند بر اساس زمان‌بندی واقعی صورت گیرد. یعنی ما در باره نیازهای تخمینی مصرف‌کننده‌ها بر اساس یک مجموعه فرضی از کالاها صحبت



نمی‌کنیم. ما درباره میلیاردها مورد از نیازهای اعلام شده و محاسبه پیوسته تولید و توزیع ناشی از این نیازها صحبت می‌کنیم.

هنگامی که مأمور رزرو بان آمریکن بودم به امکان انجام چنین محاسبات پیوسته‌ای پی بردم. سیستم رزرو شرکت در خدمت تنظیم مجدد برنامه و تعداد پروازها بر حسب تقاضای مشتریان بود. این سیستم به تناسب این که فروش بلیط‌های رزرو شده برای هر پرواز چقدر تغییر می‌کند، بهای بلیط را مرتباً محاسبه می‌نمود؛ بدین ترتیب مدیران قادر می‌شدند قیمت‌های فروش را متناسب با شرایط گوناگون تقاضا تنظیم کنند و در مواقعی که میزان فروش پایین بود، تخفیف‌های بیشتری را در نظر بگیرند. چنین عملیات پیوسته‌ای نمونه تمام عیاری است که حوزه‌های فنی و سازمانی را با اصلاح مداوم تصمیم‌گیری، مرتبط و در هم ادغام می‌نماید. (حتی در آن زمان بسیاری از مسافران بلیط‌های خودشان را از طریق شبکه کامپیوتر رزرو می‌کردند.)

پیشرفت در این عرصه تکنولوژی اطلاعاتی، منجر به گرایش دور شدن از تولید بخش‌های کامپیوتری درون مؤسسات و سیستم‌های مدیریت به سمت شرکت‌های دیگر، شده است. در ارتباط با مورد اخیر این تکنولوژی می‌تواند به خوبی به وسیله واحدهای اقتصاد سوسیالیستی به منظور بسط برنامه‌های ترکیبی به کار رود. روس پروت (Ross Perot)، پایه‌گذار ای.دی.اس، اولین بار از این راه موفق شد تا حکومت ایالتی کالیفرنیا را راضی کند که به او اجازه دهند تا مبانی اطلاعاتی نهادهای دولتی کار کند. با توجه به این که قانون جدید حکومت فدرال درباره محدود کردن امور رفاهی تصویب شده است، اکنون شرکت‌هایی مثل شرکت روس پروت در مناقصه‌های مربوط به اداره پرونده‌های دولتی در مورد امور رفاهی شرکت می‌نمایند. مؤسسه جی.ای. که بیشترین درآمد را در ایالات متحده دارد، تقریباً همان قدر از اداره چنین سیستم‌های اطلاعاتی منفعت می‌برد که از قسمت‌های صنعتی سنتی‌اش.

حالتی را در نظر بگیرید که این شرکت‌ها مصادره و به مراکز محاسبات سوسیالیستی تبدیل گشته‌اند تا تولید بین مؤسسات را هم‌آهنگ کنند، تغییرات خدمات اجتماعی را دنبال کنند و درباره تغییر نوع خدماتی که به وسیله نهادهای همگانی انجام می‌شود، تصمیم بگیرند. تصور کنید که چنین برنامه‌هایی توسط کمیته‌های برنامه‌ریزی منتخب، به منظور محاسبه دائمی داده‌ها و دریافتی‌ها با همکاری سایر محیط‌های کار و کمون‌ها مورد استفاده قرار

بگیرند؛ اعضای شوراها ارقام تحویل کالاها و خدمات بین واحدها را واریسی کنند. چنین امری به تصحیح مستمر تصمیم‌گیری‌های مربوط به ترکیب و مقدار تولید و از این‌رو اولویت‌های اجتماعی می‌انجامد؛ و صرفه‌جویی در زمان و هزینه‌های توزیع - باز هم از طریق بحث بر پایه اطلاعات واقعی - به کوتاه‌تر کردن زمان کار و یا اختصاص دادن کار به رفع مشکلات حل نشده اجتماعی می‌انجامد.

ادارات کار ایالتی و مرکزی از مدت‌ها پیش مشاغل موجود را در کامپیوتر ثبت کرده بودند و اخیراً شروع به گذاشتن فهرست شغل‌های موجود روی شبکه نموده‌اند. کامپیوترهای مراکز ترقی شغلی کارگران نیویورک (New York's Worker Career Centers)، مراکز اشتغال و بازآموزی که توسط اتحادیه‌ها تأسیس شده، می‌توانند به سرچشمه اطلاعاتی اداره کار وصل شوند. بدین طریق می‌توانند از مراکز کارایی برای صدها کارگر پراکنده بیکار شده، به مراکز برای خودمدیریتی تبدیل شوند که در آن‌جا طبقه کارگر هم‌چون یک کل، امکان محاسبه ساعات کار در هر شاخه صنعت، چگونگی توزیع مجدد کار و به‌دین طریق نحوه کوتاه کردن کار هفتگی را داشته باشد.

در آوریل امسال اتحادیه AFL-CIO صفحه‌ای را در شبکه باز کرد که در آن مراجع‌کنندگان می‌توانند درآمد سالانه خویش را با حقوق رؤسای شرکت‌شان مقایسه کنند. این برنامه محاسبه می‌کند که کارگر چند سال باید کار کند تا معادل حقوق یک سال هیئت اجرایی شرکت را به دست آورد. امری که فعلاً استفاده تبلیغاتی دارد، می‌تواند [در جامعه‌ای دیگر] به راحتی به وسیله‌ای برای تجدید توزیع مقدار کار ارائه شده و نتایج آن تبدیل شود.

### ج - خرید و فروش کامپیوتری (Cybershopping): خودمدیریتی در مصرف

در چند سال اخیر تکنولوژی و ارتباطات سازمانی لازم برای برنامه‌ریزی دموکراتیک مصرف و نیازهای تجدید تولید، گام‌های عظیمی به جلو برداشته‌اند.

طی فصل خرید کریسمس ۱۹۹۶، هنگامی که خرده‌فروش‌ها کالاهای‌شان را در شبکه در معرض عموم قرار دادند، وسایل ارتباط جمعی از تصاویر پاساژهای جدید کامپیوتری (Cybermall) آکنده شد. در ۱۹۹۶ اهالی سه میلیون واحد مسکونی بیش از یک میلیارد دلار صرف خرید از طریق شبکه کردند؛ یعنی دو برابر میزانی که در ۱۹۹۵ صرف شده بود. مصرف‌کننده‌ها می‌توانند این پاساژهای کامپیوتری را مورد استفاده قرار دهند تا نیازهای

مصرفی خودشان را تخمین بزنند. کامپیوترهایی که قبلاً سفارشات را ثبت می‌کردند (و فروش‌های آینده شرکت را پیش‌بینی می‌نمودند) اکنون قادرند نتایج اولویت‌های بیان شده مصرف‌کنندگان را در مورد کالاها و مختلف ارزیابی کنند؛ و این نتایج می‌تواند بین صنایع مربوطه توزیع شوند. بدین ترتیب صنایع مذکور قادر می‌شوند، تخمین بزنند که بازده‌شان را بر چه پایه‌ای قرار دهند؛ پیوسته تخمین بزنند که چه چیزی توسط مصرف‌کننده‌های منفرد و شوراهای مصرف‌کننده‌ها باید مورد تجدیدنظر قرار گیرد.

#### د- برنامه‌ریزی کل اقتصاد

هم‌اکنون نمونه‌های متعددی درباره ابزارهای تحلیل و برنامه‌ریزی در سطح اقتصاد کلان روی شبکه وجود دارد که توسط معاملات بزرگ بورس، شرکت‌های چندملیتی، آموزشگاه‌ها و حکومت مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند. کامپیوترها در معاملات تغییراتی را که در قیمت سهام و کالاها ده‌ها هزار شرکت روی می‌دهد، ثبت می‌کنند؛ و هر کس به اینترنت دسترسی دارد، می‌تواند از طریق کامپیوتر شخصی خودش در جریان این معاملات قرار بگیرد. "دیلی نیوز" هر روزه در صفحه اقتصادی‌اش خوانندگان را در جریان جزئی‌ترین تغییرات سهام، اطلاعات در باره صفحه شبکه‌اش و هم چنین درآمدها، بازده‌ها و بالا و پایین رفتن قیمت‌ها می‌گذارد.

هم‌اکنون دست‌کم یک تشکیلات، نمونه‌ای جنینی از این که یک برنامه‌ریزی مرکب چگونه عمل می‌کند، ارائه می‌دهد: صفحه شبکه اطلاعاتی دموکراسی اقتصادی (ای.دی.آی.ان.) (The Economic Democracy Information Network) شکل تأثیرگذاری متقابل (interactive) دارد که به هر مراجعه‌کننده‌ای اجازه می‌دهد، چگونگی تأثیرات مخارج متغیر ادارات مختلف دولتی بر کسری بودجه کشور را مشاهده نماید. مراجعه‌کننده به کامپیوتر می‌گوید که به چه نسبتی می‌خواهد مخارج ادارات گوناگون دولتی را تغییر دهد و به چه نسبت مالیات از طبقات مختلف اجتماعی دریافت شود. سپس کامپیوتر به وی توضیح می‌دهد که آیا کسری بودجه کشور افزایش یا کاهش می‌یابد. پس از آن مراجعه‌کننده می‌تواند نظر خودش را در این باره به سایر شرکت‌کننده‌ها بفرستد.

دانشگاه اینفوروم مری‌لند شبکه کامپیوتری را مجهز می‌کند که ابزارهایی را برای الگوهای اقتصاد کلان (جدول‌های دریافتی‌ها و پرداختی‌ها، برنامه‌ریزی خطی و غیره) در اختیار بگذارد. سوسیالیست‌ها مدت‌ها پیش ادعا می‌کردند که این الگوها می‌توانند برای اداره

یک اقتصاد با برنامه مورد استفاده قرار گیرند. مؤسسه مذکور افتخار می‌کند که تقریباً ۲۵ سال است که برنامه "اینفوروم اکن داتا" (Inforum's EconData) برای سؤال‌هایی از این دست جواب‌هایی یافته است: کاهش مخارج نظامی چه تأثیری بر صنعت هوایی دارد؟ ۶ درصد افزایش در عرضه پول چه اثراتی بر صنعت دارد؟ کاهش ارزش دلار چه تأثیری می‌تواند بر صنایع شیمیایی آمریکا داشته باشد؟ و تغییرات گسترده در قوانین مالیاتی چه اثری روی اشتغال در صنایع گوناگون دارد؟

این سؤال‌ها به کمک جدول‌های دریافتی‌ها و پرداختی‌ها که اولین بار توسط واسیلی لئونتیف ابداع شدند، پاسخ داده می‌شوند. جدول‌هایی که جریان کالاها و خدمات را در کل اقتصاد ایالات متحده به نمایش می‌گذارند. چنین جدول‌هایی نشان می‌دهند که چگونه تغییرات در سطح تولید یک صنعت بقیه صنایع را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ و چگونه این تأثیرات متقابل به نوبه خود تولید ناخالص ملی، سودها، درآمدهای دولتی، مصرف و غیره را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جدول‌های دریافتی‌ها و پرداختی‌ها می‌توانند برای مدت زمان معینی - یک ماه، یک سال یا ده سال - تنظیم شوند.

مبنای اطلاعاتی "اکن داتا" حاوی آمارهای متنوعی در باره کل اقتصاد است که به وسیله حکومت‌های محلی، ایالتی و فدرال، صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی گردآوری شده‌اند. سؤال‌هایی که اینفوروم برای مشتری‌های تجاری‌اش مطرح می‌کند، درست از نوعی است که می‌تواند در برابر برنامه‌ریزان کارگری و اجتماعی قرار بگیرد. تصور کنید که نوع گسترده‌ای از بازی‌های با اثرگذاری متقابل ای.دی.آی.ان. به الگوهای مثل اینفوروم وصل شود که به نوبه خود سیستم کامپیوتری بازار سهامی که مصادره شده، مرتب به آن اطلاعات واقعی منتقل کند.

اینفوروم هم‌اکنون برنامه‌ای عرضه می‌کند که به مصرف‌کنندگان امکان می‌دهد، شخصاً عملیات پیچیده ریاضی را با داشتن اطلاعات محدودی از ریاضیات انجام دهند. برنامه پی.دی.جی. با آن که یک برنامه الگوساز و اقتصاد سنج پس‌نورد (an economic regression an moder-building program) برای کامپیوترهای شخصی است، به استفاده‌کننده امکان می‌دهد که بانک‌های اطلاعاتی با هزاران تغییر اقتصادی در طول زمان که مرتباً امروزیه می‌شوند و با انجام محاسبات ریاضی مربوط به آن تغییرات، بسازد و آن بانک‌ها را به کار بگیرد. ایالات متحده میلیون‌ها کارگر دارد که در رشته‌های حسابداری،

تجارت و اقتصاد دانشگاه‌ها تحصیل می‌کنند؛ دانشجویانی که اطلاعات ریاضی و اقتصادی‌شان بیش از حدی است که برای برنامه پی.دی.جی. لازم است.

میلیون‌ها کارگر تجربه کار با فهرست‌های دریافتی-پرداختی را دارند فهرست‌هایی که دارای اصول مشابه ولی ابتدایی‌تر از جدول‌های دریافتی‌ها و پرداختی‌ها هستند. در واقع توانایی فعالیت با دارای‌های شخصی و بودجه شرکت‌های کوچک بود که اولین بار کامپیوتر شخصی را به صورت کالایی توده‌ای درآورد. هم‌اکنون میلیون‌ها خانوار از همه طبقات [برنامه‌های] ویسی کاک، لوتوس، ایکسل، کوئیکن (Quicken) و برنامه‌های دیگر را مورد استفاده قرار می‌دهند که امور مالی خویش را در قالب جدول‌هایی رتق و فتق کنند. این برنامه‌های حاوی جداول، همان‌هایی هستند که به وسیله بزرگ‌ترین بانک‌های سرمایه‌گذاری برای ارائه دادن تحلیل‌ها و گزارش‌هایی که بر پایه ارقام برنامه‌های اطلاعاتی وسیع‌تری قرار دارند، به کار می‌روند؛ برنامه‌هایی مانند SAP/R3 اس بیس و اُراکل (Essbase and Oracle).

در یک جامعه خودگردان چنین تکنولوژی اطلاعاتی می‌تواند برای مشارکت مداوم توده‌ها در برنامه‌ریزی ملی و حتی بین‌المللی مورد استفاده قرار گیرد و روند برنامه‌ریزی می‌تواند مستقیماً روی شبکه پخش شود؛ و دخالت افراد و شوراهای در روند تصمیم‌گیری طی زمان قابل قبولی میسر کند. اکثر متخصصین تکنولوژی اطلاعاتی افتخار می‌کنند که ظرفیت گسترش نوآوری‌ها، دموکراسی الکترونیکی را در جامعه امروز ممکن می‌نمایند. چنین ادعایی به درستی مورد انتقاد چپ‌ها قرار گرفته؛ چرا که این متخصصین در باره مشارکت واقعی صحبت نمی‌کنند، بلکه در بهترین حالت در مورد نمایش‌های توده‌ای و همه‌پرسی‌هایی که قابل دست‌کاری توسط نخبه‌گان هستند، سخن می‌گویند. آیا به جای آن، در بطن روابط مالکیت اجتماعی کاملاً متفاوتی، تکنولوژی اطلاعاتی نمی‌تواند پیوند ساختاری بین تصمیم‌گیرندگان در سطوح مختلف جامعه برای تضمین دموکراسی سوسیالیستی فراهم کند؟ آیا نمی‌توانیم از تکنولوژی اطلاعاتی استفاده کنیم تا واحدهای جزء را که اطلاعات را به صورت منفعل تولید می‌کنند، به نهادهای اصلی تصمیم‌گیرنده تبدیل نماییم؟

### ۳- تکنولوژی اطلاعاتی و ارتباطات خُرد - کلان

طرف‌داران خودمدیریتی سوسیالیستی همیشه بر ضرورت هم‌آهنگی دقیق بین تصمیم‌گیری‌ها تأکید کرده‌اند، یعنی روشن نمودن این که تصمیم‌ها در چه سطحی باید گرفته شوند و تا آن جایی که ممکن است تصمیمات به پایین‌ترین سطح جامعه منتقل گردند. تصمیم‌هایی که در سطح محلی می‌توانند گرفته شوند، نباید در سطح ملی اتخاذ گردند. تصمیم‌هایی که به وسیله کارگران در یک محیط کار معین یا ساکنین یک محله معین می‌توانند گرفته شوند، نباید در سطح یک شاخه صنعتی یا نهادهای منطقه‌ای گرفته شوند.

خصلت علنی تکنولوژی جدید اطلاعاتی، راه‌های متعددی که استفاده‌کنندگان را به یک‌دیگر پیوند می‌دهد و امکان ارتباط گروه‌های بحث با مبانی اطلاعاتی، همگی انتشار اطلاعات را در سطحی مناسب میسر می‌کنند؛ و در واقع بحث نمودن و رأی دادن درباره این که چگونه اطلاعات منتشر شود و در باره هر امری چگونه و در چه سطحی تصمیم گرفته شود را ممکن می‌کند. سوسیالیسم دموکراتیک باید روندی را در بر بگیرد که الگوهای مختلف برنامه‌ریزی را با هم مقابله کند. بدین ترتیب کارگران می‌توانند قابلیت‌های نسبی خودشان را متناسب با سطح تصمیم‌گیری‌ها بسنجند؛ عدم تمرکز در تصمیمات و وجود ترکیب‌های مناسب گوناگونی از خواسته‌های اجتماعی در هر سطح (مثلاً تبدیل مسایل جنسیتی و ملی به اشکال کمی و غیره) ممکن می‌گردد.

مشکل واقعی در برنامه‌ریزی سوسیالیستی در شمارش داده‌ها یا محاسبه تعداد عظیمی از معادلات هم‌زمان نیست، بلکه در یافتن روشی برای ارتباط چنین داده‌ها و محاسباتی با تصمیمات مشخص تشکیلاتی در سطح خُرد و متوسط است، تصمیماتی که به سطح کلان برمی‌گردند؛ یعنی روند تصمیم‌گیری پی‌درپی که توسط مایکل آلبرت و رابرت هائل در اثر نگاهی به پیش: اقتصادهای مشارکتی در قرن بیست و یکم<sup>(۷)</sup>، بستون، ۱۹۹۱ توصیف شده است. تکنولوژی اطلاعاتی مورد استفاده بنگاه‌های معاملاتی - و حتی بیش از آن برنامه‌های روی شبکه که به انسان‌ها امکان می‌دهند بدون مراجعه به واسطه‌ها با بازار سهام و کالاها در تماس باشند - یکی از نمونه‌های تکنولوژی‌ای است که می‌تواند روند پیش‌گفته را طی کند.

7- Michael Albert and Robin Hahnel, Looking Forward: Participatory Economics for the Twenty First Century, Boston, South End press, 1991

میلیون‌ها تن از خریداران سهام شرکت‌ها به اینترنت دسترسی دارند، و ۳۲ درصد از آن‌ها به صفحاتی که مربوط به شرکت‌های خدمات مالی می‌شود، مراجعه کرده‌اند. کارفرماها از آخرین تکنیک‌های اطلاعاتی استفاده می‌کنند تا راه‌هایی بیابند که سرمایه‌گذاران کوچک بتوانند به بازارها دسترسی داشته باشند؛ بازارهایی که قبلاً فقط در دسترس شرکت‌های بزرگ بود. مثلاً استفاده از شبکه تجاری پس از ساعات کار؛ امتیازی که قبلاً برای نهادهای امنیتی در نظر گرفته شده بود. بازتابی از اهمیت نوین چنین خدمات متقابل این است که اخیراً بازار بورس ایالات متحده با دست‌پاچگی پذیرفته است که در خدمات شبکه‌اش کاملاً تجدیدنظر شود و نتیجتاً کارش را در همکاری با مایکروسافت انجام دهد.

افزایش کنونی نرخ‌های بازار سهام - هر چقدر هم که این امر مصنوعی باشد - از نظر فنی به واسطه افزایش مؤسساتی که در معاملات بورس شرکت می‌کنند و توسط خزانه‌های مبادلات سهام (the mutual funds) که شرکت‌ها مشتریان‌شان را به آن‌ها هدایت می‌نمایند و تکنولوژی اطلاعاتی که به کار می‌برند، بسیار تسهیل شده است. این امر با ادغام اخیر مَرگان استانی و دین ویترو دیسکاور (Morgan Stanley and Dean Witter-Discover) حادث شده و انتظار می‌رود این تحولات پیش‌درآمد بیوندهای مشابه سرمایه‌گذاران بزرگ با سرمایه‌گذاران کوچک باشد. میلیاردها دلار توسط طبقات متوسط و کارگر (و صندوق‌های بازنشستگی و درمانی آن‌ها) به این خزانه‌ها سرازیر می‌شود. شرکت‌هایی که این خزانه‌ها را اداره می‌کنند در صورت لزوم دارای تکنولوژی اطلاعاتی هستند که میان مبانی اطلاعات بازار ارز و سهام ملی و بین‌المللی و سیستم عظیم بازنشستگی و خدمات درمانی دولتی و میلیون‌ها سرمایه‌گذار خصوصی ارتباط برقرار می‌کنند. بنابراین تکنولوژی اطلاعاتی آن‌ها باید ارتباطاتی در طیف وسیعی از سطوح اقتصادی - از سطح خرد تا کلان - به وجود آورد.

درست چنین ارتباطاتی است که می‌تواند مورد استفاده شوراهای میانی کارگری قرار بگیرد، تا جریان حرکت اطلاعات را در تمام سطوح جامعه خودگردان تضمین کنند و بی‌گیری نمایند که چگونه تصمیم‌گیری‌ها از سطح خرد تا کلان بر یک‌دیگر تأثیر می‌گذارند. در سوسیالیسم شبکه اطلاعاتی هر نهاد واسطه‌ای می‌تواند به شورایی در سطح منطقه یا شاخه‌ای از صنعت تبدیل شود که به نوبه خود به کامپیوترهای شخصی، سیستم‌های اطلاعاتی اتحادیه‌ها و غیره متصل گردد.

بازارهای سهام و مبادله کالاها به نوبه خود می‌توانند از انجام انبوهی از معاملات، به

ابزارهای اندازه‌گیری تغییرات واقعی تولید و مصرف تبدیل شوند. تغییراتی که می‌توانند مستمراً روی صفحه میلیون‌ها کامپیوتر - چه در خانه‌ها و چه در دفترهای شوراها - مشاهده شوند. کامپیوترهایی که همان‌گونه که پیش‌تر توضیح داده شد، دستگاه نگاه‌های معاملاتی را به کار می‌گیرند. تصمیماتی که در سطح ملی اتخاذ شوند و از طریق یک اداره بزرگ اجتماعی ثبت گردند، می‌توانند توسط دستگاه تکنولوژی اطلاعاتی نگاه‌های مذکور، به مبانی اطلاعاتی مناسب برای آن نوع تصمیم‌گیری‌هایی که در واحدهای کوچک‌تر گرفته می‌شوند، تجزیه گردند.

بازار سهام نیویورک در دسامبر گذشته اعلام کرد که اطلاعات دریافتی‌اش مستقیماً در تلویزیون پخش می‌شود. اطلاعات هر شاخه‌ای از تجارت چند ثانیه پس از اعلامش، روی یک صفحه بزرگ تلویزیون نشان داده می‌شود. تصور کنید که این قسمت نه قیمت‌های سهام خصوصی بلکه تعداد پیراهن‌های بیچه‌ها یا تعداد گوجه‌فرنگی‌های تازه‌ای که به بازار آمده و غیره و غیره را نشان بدهد.

مثال‌های دیگری از ظرفیت فی‌الحال موجود برای برنامه‌ریزی کامپیوتری اقتصاد کلان در واشنگتن وجود دارد. در آنجا حکومت فدرال پرداخت‌هایش را به سپرده مستقیم تبدیل می‌کند و به جای چک، شکلی از بانک‌داری الکترونیکی را جایگزین می‌نماید. (حکومت فعلاً سالیانه ۸۵۰ میلیون پرداخت مجزا انجام می‌دهد که بالغ بر ۱/۲ تریلیون دلار می‌شود؛ ۵۳ درصد از این معاملات را سپرده مستقیم الکترونیکی تشکیل می‌دهد.) هم‌اکنون مؤسسات بزرگ حدود ۱۵۵ میلیون برگه مالیاتی را به شکل الکترونیکی بایگانی می‌کنند. سیستم کامپیوتری که توانایی انجام چنین مبادلاتی را با اکثریت عظیم ساکنین ایالات متحده دارد، می‌تواند به هسته شبکه توزیع سوسیالیستی تبدیل گردد.

نرم‌افزار پوش (Push) که شهرت خود را همین امسال به دست آورده، وسیله ساده‌ای است که تبلیغات را به صفحه کامپیوتر افراد می‌فرستد و شرکت‌ها آن را به‌دین منظور طرح‌ریزی کرده‌اند که بر هرج‌ومرج اطلاعات روی شبکه بدون ساختار، غلبه نماید. به جای آن، "پوش" می‌تواند توسط برنامه‌ریزان سوسیالیست مورد استفاده قرار بگیرد تا آن‌ها به طور مؤثرتری اطلاعات را بین شوراها ردوبدل کنند. می‌توان برنامه‌ها را به گونه‌ای تدوین کرد که داده‌ها به طور متناوب به واحدهای اقتصادی فرستاده شوند. واحدهایی که بر روی اهداف اقتصادی از قبل تعیین شده کار می‌کنند؛ اهدافی که احتمالاً ضروریست مورد بررسی مجدد

قرار گیرد.

#### ۴- نقدینه الکترونیکی و محاسبه سوسیالیستی

در سال ۱۹۹۶ ۱۲۲/۷ میلیون دستگاه خودکار (ATM) در ایالات متحده ۹/۷ میلیارد معامله را ثبت کردند. انجام معاملات بانکی با کامپیوتر و از خانه رو به افزایش است. چنان که "سیتی بانک" و کسان دیگری که دارای کامپیوترهای شخصی هستند، از طریق شبکه، حساب‌های خویش را تسویه می‌کنند. نهادهای تسویه حساب ملی که معاملات بانک‌ها، بازار سهام و سایر مؤسسات مالی را متمرکز می‌کنند، روزانه تریلیون‌ها دلار به طور الکترونیکی جابه‌جا می‌نمایند.

همین سال گذشته چیس مانهاتان (AT & T)، دین ویتردیسکاور و سه مؤسسه دیگر برنامه‌ای را مبنی بر به وجود آوردن یک شبکه الکترونیکی پرداخت‌ها برای مصرف‌کنندگان آمریکایی، اعلام کردند. چند مؤسسه در حال ساختن نرم‌افزاری هستند که نقدینه‌ها را از طریق دستگاه‌های خودکار، تلفن و به زودی از طریق اینترنت روی کارت‌های پلاستیکی ذخیره می‌کند. این کارت‌ها می‌توانند برای خرید از فروشندگانی که دارای شبکه استفاده از کارت‌های مذکور هستند، به کار روند.

تمام این دستگاه می‌تواند پشته‌های برای سیستم محاسبات سوسیالیستی باشد. ما هم‌اکنون مداوماً مراوده اقتصادی صدها میلیون انسان را ثبت می‌کنیم، یک جامعه خودگردان می‌تواند نقدینه الکترونیکی و کامپیوترهایی که استفاده از آن را ثبت می‌کنند، به کار گیرد و میزان دقت در تصمیم‌گیری‌هایی را بسنجد که به کمک تمام دستگاهی که در قسمت‌های قبلی این مقاله توصیف شد، اتخاذ می‌گردند. قیمت‌های تخمینی که در جوامع پس‌اسرمایه‌داری برای سنجش دقت برنامه‌ریزی بوروکراتیک مورد استفاده قرار می‌گرفت، می‌تواند در ارقام الکترونیکی که از فعالیت واقعی اقتصادی به دست آمده، دقیق‌تر بیان شود.

#### ۵- برنامه‌ریزی بین‌المللی

امروزه کم‌بود آمار مربوط به فعالیت‌های تولیدی، بازتولیدی، بهداشتی، آموزشی و غیره وجود ندارد. نهادهای بین‌المللی مانند سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار، بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول همواره این آمارها را تهیه می‌کنند. در نوامبر گذشته سازمان بین‌المللی کار گزارش داد که در سال ۱۹۹۵ در سراسر جهان حدود یک میلیارد (۳۰ درصد از

نیروی کار) یا بیکار یا دارای شغل نیمه‌وقت بودند. این میزان نسبت به سال‌های ۱۹۹۳ و ۱۹۹۴ پایین‌تر است. گفته می‌شود در سال‌های ۱۹۹۳ و ۱۹۹۴ بحرانی وجود داشته که از زمان رکود بزرگ (سال ۱۹۲۹) تاکنون مشاهده نشده است. سازمان ملل متحد در بخشی از گزارش کنفرانس سال گذشته خود در پکن برآوردهایی را منتشر نمود که طبق آن‌ها کار بی‌مزد و حقوقی که توسط زنان جهان انجام گرفته است، بالغ بر میلیاردها دلار می‌شود. این امر نشان می‌دهد که کار پرداخت نشده زنان تقریباً معادل با تولید ناخالص جهان است. آمارتیا سن (Amartya Sen) ارزیابی وحشتناک‌تری درباره موقعیت زنان در جهان ارائه داده که نشان می‌دهد جنسیت و نابرابری‌های اقتصادی باعث شده که تعداد زنان جهان ۱۰۰ میلیون تن کمتر از آن چه که باید باشد، هست. لئونتیف که جدول دریافتی‌ها و پرداختی‌هایش معروف است، تحقیقی برای سازمان ملل متحد انجام داد که نشان می‌دهد چگونه کاهش بودجه نظامی و تغییر در ساختار و نابرابری درآمدها، میزان فقر را در کشورهای مختلف و در سطح جهان پایین می‌آورد. تمام این مبانی اطلاعاتی، آمارها و برآوردهای اقتصادی می‌توانند بخشی از روند یک برنامه‌ریزی دموکراتیک بین‌المللی بشوند. علی‌رغم مبالغه در باره موج کنونی جهانی شدن، شکی نیست که توسعه تکنولوژی اطلاعاتی در سطح بین‌المللی پدیده کاملاً نوبنی است. امروزه، در جوامع موجود، تکنولوژی اطلاعاتی بازتاب ساده تقسیم کار نابرابر بین‌المللی در جدیدترین مرحله امپریالیسم است. گرایش اصلی در میان موعظه‌گران اینترنت، ادعا می‌کند که خصلت بین‌المللی اینترنت در این عصر "جدید" جهانی شدن، ثروت و آزادی را بیشتر تقسیم می‌کند. اما تولید و مونتاژ سخت‌افزار کامپیوتر (و اخیراً نرم‌افزار) به طور ناموزونی در مناطق نواستعماری با مزد پایین، متمرکز شده؛ به همین جهت کار روی اطلاعات از جهان توسعه یافته به جهان سوم (و به بخش‌های فقیر نشین جهان اول) منتقل شده است. این نابرابری که در جایی تکنولوژی اطلاعاتی تولید می‌شود و کار روی آن انجام می‌گیرد و سود آن به محل دیگری سرازیر می‌گردد، در خصلت سیاسی و اقتصادی نظام ما نهفته است. اما گسترش خود تکنولوژی، ظرفیت توزیع و استفاده مجدد آن را در جامعه انقلابی، نشان می‌دهد. امروزه از نظر فنی برنامه‌ریزی از پایین [با کمک دستگاه‌های الکترونیکی در سطح بین‌المللی برای فایق آمدن بر توسعه نیافتگی امکان‌پذیر است.

## ۶- تکنولوژی اطلاعاتی و عرصه بازتولید

من اخیراً یک جزوه راهنمای فنی شبکه اطلاعاتی را مطالعه کردم که استدلالش این بود که کارگران لایه متوسطی که با آمدن شبکه اخراج شده‌اند، می‌توانند در شاخه‌های اجتماعی و نگهداری کودکان کار پیدا کنند. اما این طور به نظر می‌آید که سود حاصل از اخراج این کارگران به حساب بانکی رؤسای شان (و به حساب بانکی تاراج‌گران کامپیوتری) سرازیر می‌شود. در سوسیالیسم با استفاده از تکنولوژی اطلاعاتی، ارزیابی مجدد اجتماعی از اولویت‌ها، انتقال منابع از بخش صنعت به خدمات به عنوان جزئی از بازتعریف نقش و اختیارات جنسیت‌ها، ساده‌تر می‌شود.

شبکه مملو است از آگهی‌های مربوط به کارخانه‌ها، شرکت‌های کوچک تجاری و صفحات نهادها و مؤسساتی که در حوزه بازتولید هستند. با یک واریسی گذرا به کمک یک دستگاه جوینده (Search engine) می‌توان این مراکز را به اداره نگهداری از کودکان تبدیل کرد؛ مثل نرم‌افزار اجرایی برای ویندوز که به منظور برآوردن نیازهای مراکز نگهداری از بچه‌ها طراحی شده، یا مؤسسه "راه‌حل‌های نگهداری بچه‌ها در آمریکا" (American Childcare Solutions) و "مرکز ملی اطلاعات برای نگهداری کودکان در حکومت فدرال"؛ حتی یک جوینده شبکه، مخصوص نگهداری از کودکان وجود دارد: یعنی Childcare National Network Gopher. این نهادها به استفاده کنندگان امکان می‌دهند که انواع اطلاعات مربوط به منابع، تحقیقات و قوانین بچه‌داری و غیره را با یکدیگر مبادله کنند.

یک سیستم محاسبات سوسیالیستی می‌تواند این صفحات درون شبکه را به جایگاهی برای والدین و کودکان تبدیل کند که نیازهای شان را در سطح جامعه ثبت نمایند؛ و این نیازها را با ارقام تولید و مصرف در بخش‌های دیگر اقتصاد ادغام نمایند.

این امر ممکن است به نوعی از همه تغییرات دیگر اساسی تر باشد. یک جامعه خودگردان با استفاده از تکنولوژی اطلاعاتی قادر است با ارقام قابل اطمینانی ثابت کند که انقلاب سوسیالیستی و فمینیستی یک کل واحد است.

## ۷- چه کسی تکنولوژی اطلاعاتی را کنترل خواهد کرد؟

علی‌رغم جدید بودن نسبی اینترنت، هم‌اکنون می‌شود با چند مثال مشاهده کرد که چگونه سرمایه‌توانایی‌های ذاتی‌اش را از بین می‌برد. اینترنت و به طور کلی تکنولوژی اطلاعاتی، دارای کارکردی علنی است که شرکت‌ها را به جنون می‌کشانند. آن‌ها از طرفی تلاش می‌کنند، راه‌هایی پیدا نمایند که اسرار شغلی خودشان را مخفی نمایند و از سوی دیگر قادر باشند از باز بودن شبکه برای امکانات بازاریابی بهره ببرند. ترس از جریان آزاد اطلاعات در شبکه و جنون تکامل نرم‌افزار برای حفظ اسرار مؤسسات، از همین روست.

جریان ادغام مؤسسات در صنعت ارتباطات که خود با آهنگ تب‌آلودی پیش می‌رود، با قرارداد مخابرات جهانی که اخیراً منعقد شده، شدت هم گرفته است. افزایش ابعاد قدرت این غول‌های تکنولوژی اطلاعاتی آن‌هایی را که می‌کوشند خصلت باز و در واقع آنارشیک اینترنت را حفظ کنند، تضعیف خواهد کرد. به علاوه تکنولوژی جدید اطلاعاتی که به نظر می‌آید موجب سرمایه‌داری صرفه‌جویانه‌تر و بارآورتری شود، در درازمدت موجب نظامی خواهد شد که در تمام ابعادش، هم‌چون دوره پیش از کامپیوتر افراط‌کار است. صرفه‌جویی‌های خالص هر مؤسسه و به طور کلی تمام اقتصاد، به تولید افزوده کالاها و خدمات یا توزیع مجدد درآمد نخواهد انجامید، بلکه در جهنم هرج و مرج سرمایه‌داری ناپدید خواهد شد. کاهش زمان گردش سرمایه که ناشی از به کار بردن تکنولوژی اطلاعاتی است، در درازمدت رکودها و بحران‌ها را تشدید خواهد کرد.

کاربرد تکنولوژی اطلاعاتی، استفاده کامل از آن و اهدافی که برای آن‌ها به کار گرفته می‌شود؛ ما را به مسئله قدرت و این که چه گروه اجتماعی آن را در دست دارد، برمی‌گرداند. چپ در ایالات متحده در قرن حاضر در توضیح این که دستگاه تشکیلاتی و فنی عظیم جامعه موجود می‌تواند در راه دیگری مورد استفاده قرار بگیرد، تلاش بسیار کمی کرده است. هیچ کشور دیگری به این اندازه اقتصاددان، حساب‌دار، آمارگر، بازاریاب، تحلیل‌گر مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی، گزارش‌گر و غیره (به طور خلاصه متخصصینی که شغل‌شان برنامه‌ریزی امور شرکت یا مؤسسه‌شان است) به خود ندیده است. هیچ کشوری این قدر جلسه و کنفرانس برای ساختار پیچیده شرکت‌ها تشکیل نداده، یا این قدر مطلب درباره برنامه‌ریزی امور صنعت و تجارت منتشر نکرده است. چپ تلاش قابل تحسینی در بر ملا کردن اتلاف‌های

این نظام انجام داده است. ولی ما در توضیح این امر که زیربنای اجتماعی امروز چه امکاناتی را برای جریان اطلاعاتی در یک جامعه دموکراتیک تر فراهم می‌کند، یا در این مورد که به کارگرانی که امروزه از این تکنولوژی استفاده می‌کنند، نشان بدهیم که چه امکاناتی برای آینده دارند، بسیار کم کوشیده‌ایم.

منتشر شده است:

### □ کمیته‌های کارخانه در انقلاب روسیه

جنبش کنترل کارگری: موضع بلشویک‌ها و سایر احزاب سوسیالیست

□ مؤلفین: شکوفا دشتستانی - شراره گرامی - کهزاد معین

□ ناشر: پژوهش کارگری

□ چاپ اول: سپتامبر ۱۹۹۶

□ تعداد صفحات: ۳۶۷

□ بهاء: معادل ۱۵ مارک + هزینه پست: آلمان: ۲/۵ مارک

سایر کشورهای اروپایی: ۴ مارک

آمریکا (زمینی): ۴ مارک

# کتاب پژوهش کارگری

پائیز ۱۹۹۸

شماره ۲

## □ پیدایش و عمل کرد اتحادیه‌های کارگری در ترکیه

پیدایش و عمل کرد ترک-ایش

ناصر سعیدی

زمینه‌های اقتصادی-سیاسی تشکیل دیسک

## □ خاطراتی از زندگی و مبارزه کارگران نفت

یداله خسروشاهی

تلاش در راه تأسیس اتحادیه کارگران نفت تهران

## □ اندیشه‌های کار از سرمایه در جنبش کارگری - قسمت دوم

راجع به پرودون

سه‌گرایش عمده در جنبش کارگری

ث.ژ.ت

جلیل محمودی

سندیکالیسم انقلابی و دولت

جلیل محمودی

## □ راه‌جویی به سازمان‌دهی نوین اجتماعی

دکتر اسمیت

## □ از کنترل کارگری تا خودمدیریتی کارگری

مترجم: فتانه زاهد

# کتاب پژوهش کارگری

تابستان ۹۸

شماره ۱

## □ اندیشه‌های کار از سرمایه در جنبش کارگری

تاریخ همبستگی‌های کارگری

در باره رابرت اوئن

کارل مارکس

## □ جنگ داخلی در فرانسه

□ دو شعر از برتولت برشت

## □ تاریخچه‌ای از مبارزات و بحث‌های

## پیرامون کنترل و مدیریت کارگری

سوسیالیسم صنفی

نظرات کورش، گرامشی و لوکزامبورگ

«خودمدیریتی کارگری» در یوگسلاوی

کمپین کنترل کارگری در انگلیس

## □ مبارزات سال‌های ۵۸-۱۳۵۷ کارگران ایران

در آئینه مطبوعات



## فرم اشتراک

بهای اشتراک ۴ شماره: ۳۶ مارک

لطفاً با حروف بزرگ و خوانا بنویسید!

نام:

نشانی:

شروع اشتراک از شماره‌ی: .....

بهاء تک شماره: ۱۰ مارک، ۴ پوند، ۶ دلار

بهاء با هزینه پست: ۱۲ مارک، ۵ پوند، ۸ دلار

آدرس پژوهش کارگری:

**Postlagerkarte**

**Nr. 093739 C**

**30001 Hannover**

**Germany**

www.iran-archive.com

کتاب را از طریق آدرس زیر سفارش دهید!

**Postlagerkarte**  
**Nr. 093739 C**  
**30001 Hannover**  
**Germany**