

کارگران خویش فرما

مهرداد (خلیل) شهبایی
میر محمود نبوی



مترجمان کتاب
«دموکراسی در محل کار»

امروز اکثر مردم بیشتر وقت خود را در محل کار می‌گذرانند. مادامی که دموکراسی در سازمان کار و تولید مادی و فکری شکل نگیرد، نمی‌توان عرصه سیاسی را دموکراتیک کرد؛ اینکه کالای تولید شده چرا تولید می‌شود؟ کجا و به دست چه کسانی تولید می‌شود؟ و در نهایت چه میزان سود ایجاد شده و چگونه توزیع می‌شود؟ ریچارد ولف در کتاب «دموکراسی در محل کار» با تعریف مفهوم «بنگاه‌های خویش فرمای کارگری» تلاش دارد توضیح دهد دموکراسی در محل کار چه شاخص‌هایی دارد. آنچه در ادامه می‌آید پیشگفتار ترجمه فارسی این کتاب به قلم مترجمان آن است. پیش‌تر نیز کتاب «اقتصاد را تسخیر کنید؛ به چالش کشیدن نظام سرمایه داری» که یک گفت‌وگوی بلند با ریچارد وولف است، توسط همین مترجمان به فارسی منتشر شده بود.

«طبق استدلال مارکس، بیش از هر چیز، بیگانگی از هم‌نوع» سبب می‌شود که کارگر سرانجام فقط وقتی احساس آزادی کند که «نیازهای حیاتی‌اش» مانند خوردن، آشامیدن و زاد و ولد ارضا شود. اما در ذات کار مدرن چه عاملی نهفته است که باعث بیگانگی می‌شود؟

«یک پاسخ می‌تواند تقسیم بسیار پیشرفته کار باشد، یعنی تفکیک کار به وظایفی ساده و تکراری به عنوان مسئولیت هر کارگر/کارمند و از سوی دیگر، منحصر کردن کارهای فکری و نظارتی به شماری اندک. اما، همانطور که اریش فروم می‌گوید، این تقسیم‌بندی شدید کار «به نوعی به سازماندهی کار می‌انجامد که شخص فریفت خویش را از دست می‌دهد، چنان‌که به چرخ‌دنده بی‌ارزشی در ماشین تولید تبدیل می‌شود». فروم می‌گوید: «این فرآیند در نظام سرمایه‌داری مرتباً روی می‌دهد زیرا به کارگر به چشم زائنده‌ای از دستگاه‌های به کار گرفته شده توسط سرمایه‌دار نگریسته می‌شود و همین کیفیت [یعنی زائنده دستگاه بودن] است که نقش و وظیفه کارگر را تعیین می‌کند.» فروم (۱۹۵۵) همان‌جایی می‌گوید: «ویژگی بیگانه‌ساز و عمیقاً ناراضی‌کننده کار به دو واکنش منجر می‌شود. یکی، تنبلی تمام‌عیار و دیگری، خصومتی ریشه‌دار، گرچه غالباً همراه با ناآگاهی، نسبت به کار و هر چیز و هر کس مرتبط با کار.» صرف نامطلوب بودن شرایط کار زمینه‌ای را فراهم می‌کند که در آن «خصومت نسبت به هر چیز و هر کس مرتبط با کار» به سهولت پدیدار می‌شود. از آنجایی که کارگر «زائنده‌ای از ماشین می‌شود» و وظیفه‌اش فراگیری «فقط ابتدایی‌ترین، ملال‌آورترین و ساده‌ترین مهارت‌های کاری» است، در حالی که «تحت فرمان سلسله مراتبی از مأموران بلندپایه و دون پایه قرار دارد»، این احساس سرکش که نیازهای انسانی نیروی کار بی‌وقفه باید تابع در آمدطلبی شرکت باشد، به مرور زمان به خصومت و حتی خشونت می‌انجامد.»

با ملاحظاتی از این دست، بحث‌های بسیاری درباره مالکیت

«همواره این سوال مطرح بوده که چرا در همه جای دنیا، کارگران و کارمندان به شانه خالی کردن از کار گرایش دارند؟ کار و زندگی‌شان دارای چه ویژگی‌هایی است که آنها را به طفره رفتن از کار سوق می‌دهد؟ از منظری رادیکال، «از خود بیگانگی» شاید مناسب‌ترین پاسخ برای این سوال باشد. «نظریه از خود بیگانگی سازهای فکری است که کارل مارکس در چارچوب آن نشان می‌دهد تولید سرمایه‌دارانه بر انسان‌ها، بر وضعیت جسمانی و ذهنی آنها و بر فرآیندهای اجتماعی که انسان‌ها جزئی از آن هستند چه تاثیر ویرانگری می‌گذارد». بحث مارکس این است که «ویرانگری» ناشی از تولید سرمایه‌دارانه تا حد زیادی ریشه در این حقیقت دارد که مشاغل بسیاری از ماهیچ‌یک از نیازهای درونی و انسانی‌مان را برآورده نمی‌کنند. برعکس، کار ما وسیله‌ای است در خدمت ارضای یک خواست بیرونی؛ یعنی کسب درآمد برای بقای نفس. مارکس می‌گوید این واقعیت که «در غیاب هر گونه اجبار فیزیکی یا غیر فیزیکی، از کار به مانند طاعون پرهیز می‌شود» و ویژگی «بیگانه‌ساز» کار در جوامع سرمایه‌داری را کاملاً آشکار می‌کند. شدت ویرانگری از خود بیگانگی از آنجاست که در چند سطح عمل می‌کند:

- کار: گویی نیروی نامرئی و خارج از کنترل، ما را به انجام «کار» می‌وامی دارد که نه مایه اعتلای ما است و نه برای مان معنادار، از این رو، کاری که انجام می‌دهیم برای مان بیگانه است.
- چیزهایی که می‌سازیم یا روی آنها کار می‌کنیم نیز برای ما اساساً عاری از معنا و پناهنده این بیگانه است.
- افراد: از آنجا که کاری که انجامش برای ما ناخوشایند است کسان دیگری را بهره‌مند می‌سازد، این افراد به سرعت در چشم ما به خصم و بیگانه تبدیل می‌شوند.
- استعدادها و آرمان‌ها: در پی همه این روندهای روزمره، غالباً استعدادهای ما هدر می‌رود ما از آرمان‌های انسانی‌مان فاصله می‌گیریم. این استعدادها و آرمان‌ها نیز برای ما بیگانه می‌شوند.

V

دموکراسی در محل کار

- نویسنده: ریچارد ولف
- مترجمان: مهرداد (خلیل) شهبایی، میر محمود نبوی
- نشر: اختران
- قیمت: ۱۹۵۰۰ تومان
- تعداد صفحات: ۲۱۳ صفحه



دلیل وضعیت کنونی

کارگران، خویش فرمایی کارگران و دموکراسی در محیط کار مطرح می‌شود. در اینگونه بحث‌ها، گرایش کلی این است که اگر قرار است پدیده‌ای خود بیگانگی برای همیشه و به شکلی موقت‌آمیز از میان برداشته شود، اقدام لازم (اما نه ضرورتاً کافی) دموکراتیک‌سازی راستین مرجع تصمیم‌گیری در محیط کار است. از این نظر، ایده «بنگاه‌های خویش فرمایی کارگران» ریچارد ولف (که وی آن را با سازماندهی دموکراتیک جوامع پیرامونی محل کار نیز پیوند می‌زند و وابستگی متقابل و تصمیم‌سازی‌های مشترک آنها را ضروری می‌داند) گامی در این راستا است. او، در این کتاب، نسخه جدیدی از این ایده قدیمی را ارائه می‌کند که کارآمدترین تولید از آن جماعتی است که کار مشترک را جمعی و دموکراتیک طراحی می‌کنند و به انجام می‌رسانند. او در تحلیل نظام سرمایه‌داری، برای نشان دادن کاستی‌های نظام واحراز چگونگی چیرگی «بنگاه‌های خویش فرمایی کارگران» بر آن کاستی‌ها، از نظریه تولید، ضبط و توزیع مازاد، یعنی از «تحلیل طبقاتی» مارکس استفاده کرده است. در «بنگاه‌های خویش فرمایی کارگران» ریچارد ولف، همه کارکنان دو شرح وظیفه خواهند داشت: ۱. در چارچوب تقسیم دموکراتیک و جمعی وظایف کاری (برای بازه زمانی معین و به صورت چرخشی) موظف به انجام یک وظیفه تولیدی مشخص می‌شوند. ۲. در سراسر دوره استخدام به نحو دموکراتیک و جمعی در طراحی، عملی کردن و تغییر تقسیم کار و نیز در توزیع بروداد بنگاه به طور کاملاً برابر مشارکت داده می‌شوند و وظایف هیات‌مدیره را نیز بر عهده می‌گیرند. به این ترتیب، گامی بلند به سوی برابری اقتصادی و به تبع آن، برابری اجتماعی برداشته خواهد شد. ریچارد ولف معتقد است که تصمیم‌سازی‌های مشترک دموکراسی محل کار و دموکراسی جوامع پیرامونی واقعیت نوین خودگردانی اجتماعی است. دموکراسی‌های برپا شده در این دو مکان اجتماعی تصمیم‌سازی‌ها را مشترکاً به عمل خواهند آورد و آنها را بی‌درپی تعدیل خواهند کرد. اینگونه نوسازماندهی محیط کار، همراه با نهادینه کردن تصمیم‌سازی‌های مشترک و دموکراتیک در اماکن کار و جوامع پیرامونی آنها، از نظر ریچارد ولف، عملاً به نظام سرمایه‌داری پایان خواهد داد. ولف بر آن است که تشکیل «بنگاه‌های خویش فرمایی کارگران» به دموکراسی در سطح خرد (محل کار) محدود نمی‌شود بلکه نهایتاً در سطح کلان نیز تاثیرگذار خواهد بود؛ نظامی با محوریت «بنگاه‌های خویش فرمایی» کارگران را در جایگاه ضبط‌کننده و توزیع‌کننده مازادی که خود تولید می‌کنند قرار می‌دهد. بنابراین، دولت با کسب درآمد مالیاتی از محل مازاد «بنگاه‌های خویش فرمایی کارگران»، از کارگزاری طبقه سرمایه‌دار فاصله خواهد گرفت و بر کارگران خویش فرما تکیه خواهد کرد. به این ترتیب، می‌توان بر عدم توازن و شکاف میان دولت‌ها و مردم به گونه‌ای ساختاری غلبه کرده و مبنای مادی تحلیل رفتن فرجامین دولت به عنوان «کارگزار طبقه سرمایه‌دار» را اینگونه بنا نهاد.

اشتراک تصمیم‌سازی بین دموکراسی اماکن کار و دموکراسی جوامع پیرامونی آنها شامل تصمیماتی مشترک از جمله درباره بهترین ترکیب میزان مالکیت خصوصی و مالکیت اجتماعی وسایل تولید - بهترین ترکیب بازار و برنامه‌ریزی به عنوان سازوکار توزیع منابع و برون‌دادها - و بهترین ترکیب تصمیم‌گیری نماینده‌محور و تصمیم‌گیری مستقیم دموکراتیک در اماکن کاری و جوامع پیرامونی آنها خواهد بود.

در این نظام دو پایه تصمیم‌گیر بر اساس روندهای دموکراتیک مبتنی بر بنگاه‌ها و جوامع مسکونی پیرامونی شان، شکل می‌گیرد که در آن: ۱. در سرمایه‌گذاری‌ها و سایر تصمیمات اقتصادی، جای انگیزه سود و انباشت را مالک‌های اجتماعی که کارگران خویش فرما و اعضای جوامع پیرامونی کارگاه به نحو دموکراتیک تعیین می‌کنند، خواهد گرفت. ۲. حتی امر قانونگذاری می‌تواند منوط به تأیید دموکراسی‌های دوگانه حاکم بر محیط کار و جوامع مسکونی پیرامونی شان باشد. زیرا بدون ورود به عرصه اقتصاد و نهاد‌های پایه‌ای آن، هیچ دموکراسی‌ای کامل نیست. متقابلاً، ضعف و جنبه تشریفاتی انتخابات دموکراسی‌های سیاسی واقعاً موجود، ناشی از عدم حضور دموکراسی اقتصادی در آنهاست.

ریچارد ولف بر آن است که سرنوشت کشورهای بلوک شرق سده بیستم می‌توانست به عوض فروپاشی، رو به تکامل باشد، اگر نیروی کار در «سوسیالیسم‌های واقعا موجود» نظام موجود را نه سوسیالیستی، که شکلی دولتی از سرمایه‌داری می‌دید، آنگاه واکنش نیروی کار به بحران‌های آن جوامع در دهه ۱۹۸۰ به عوض بی‌تفاوتی و نظاره‌فروپاشی نظام، این می‌بود که عوامل عدم موفقیت آن نظام‌ها نه مالکیت دولتی وسایل تولید و نه برنامه‌ریزی دولتی، بلکه تداوم و تثبیت سازماندهی داخلی سرمایه‌دارانه بنگاه‌های تولیدی و قصور در بازسازی‌ماندهی بنیادین و خویش فرمایانه آنها بوده است. با این نگرش و واکنش متفاوت، نیروی کار موفق می‌شد حمایت وسیع توده‌ها را برای تکامل نظام و نه بازگشت آن به سرمایه‌داری خصوصی، جلب کند. نتیجه آنکه، پیامد بحران‌های دهه ۱۹۸۰ در آن جوامع می‌توانست کاملاً متفاوت از آنچه دیدیم از کار در آید. قصور «سوسیالیسم واقعا موجود» در بازسازی‌ماندهی داخلی بنگاه‌های تولیدی به فاصله گرفتن و عدم همکاری کارگران خشمگین و نارضایتی با تمهیدات تحمیلی بالا به پایین برای مقابله با بحران منجر شد. برای نیروی کار مقدور نبود که بر بیزاری ناشی از چند دهه محرومیت از مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و راهبری محیط‌های کاری فائق آید و خود را برای حمایت از راهبردی بدیل برای غلبه بر بحران، سازماندهی کند. در نتیجه، نیروی کار نتوانست راه خود را تشخیص دهد و برای حل بحران سرمایه‌داری دولتی، از سیاستی حمایت‌کننده که باید بر گذار به «بنگاه‌های خویش فرمایی کارگران» تأکید می‌کرد.

وظیفه «بنگاه‌های خویش فرمایی کارگری»

۱. کارکنان در چارچوب تقسیم دموکراتیک و جمعی وظایف کاری (برای بازه زمانی معین و به صورت چرخشی) موظف به انجام یک وظیفه تولیدی مشخص می‌شوند. ۲. در سراسر دوره استخدام به نحو دموکراتیک و جمعی در طراحی، عملی کردن و تغییر تقسیم کار و نیز در توزیع بروداد بنگاه به طور کاملاً برابر مشارکت داده می‌شوند و وظایف هیات‌مدیره را نیز بر عهده می‌گیرند.