

آناشيسم و سازماندهی

کالین وارد

شاید طرح آنارشیسم در حکم نوعی تئوری برای سازماندهی تناقض آمیز به نظر برسد و طبق تعریف این دو را متضاد تصور کنیم. در واقع «آنارشی» معادل فقدان دولت و فقدان اقتدار است. اما آیا می توان سازمانی اجتماعی داشت بدون اقتدار و فارغ از دولت؟ آنارشیست ها باور دارند که می شود و ضمناً تحقق آن را مطلوب هم می دانند. آنها بنیاد مشکلات اجتماعی را در اصل دولت¹ جستجو می کنند. دولت است که تدارک جنگ ها را می بیند و وارد جنگ می شود و من و شما هم موظف می شویم برای آن بجنگیم و هزینه های آن را متقبل شویم. نگرانی از بمب هایی که منفجر می شوند بابت آنهایی نیست که به طرزی غلوآمیز به آنارشیست ها نسبت می دهند، بمب هایی اند که دولت ها به هزینه من و شما می سازند و به کار می بردند. دولت است که قوانینی را وضع و اجرا می کند که «دارندگان» را قادر می سازد کنترل دارایی های اجتماعی را، به جای تقسیم آنها با «ندارها»، در اختیار بگیرند. اصل اقتدار است که تضمین می کند حاصل کار و زحمت مردمان در بخش عمده ای از زندگی شان به دیگران تخصیص یابد، نه چون رضایت دارند یا کنترلی بر کار و زحمت خود دارند، بلکه چون تنها راه امرار معاششان است.

گفتم دولت ها تدارک جنگ می بینند و واردش می شوند، اما بدیهی است که دولت ها در این امر تنها نیستند. قدرت هر دولتی، حتی مطلق ترین دیکتاتوری ها، به رضایت ضمنی حکومت شوندها بستگی دارد. چرا مردم تن به اداره شدن می دهند؟ فقط از سر ترس نیست. مگر می شود میلیون ها نفر مردم از گروه کوچکی از سیاستمداران بترسند؟ دلیلش در واقع این است که حکومت شوندها به همان ارزش های حاکمان قائلند و در باور به اصل اقتدار و سلسله مراتب و قدرت، همان اصل سیاست²، اشتراک نظر دارند. آنارشیست ها که قائل به تمایز بین دولت و جامعه اند، به اصل اجتماع³ پایبندند که در هر انجمنی که انسان ها را بر اساس نیازهای مشترک یا منافع مشترک پیوند می دهد وجود دارد. به تعبیر گوستاو لاندور⁴، آنارشیست آلمانی: «دولت چیزی نیست که با انقلاب نابود شود، بلکه نوعی شرایط، نوعی رابطه معین بین انسان ها، و شیوه ای از رفتار انسانی است. با تعهد به روابطی دیگرگون و رفتار به شیوه ای دیگر است که دولت منهدم می شود.» روشن است که دست کم دو نوع سازمان می توان تشخیص داد. سازمان های تحمیلگری که از بالا اداره می شوند و نوعی دیگر که از پایین به جریان می افتند، کسی را وادار به انجام کاری نمی کنند، و هر کس آزاد است به آنها بپیوندد یا ترکشان کند. آنارشیست ها در پی آنند که همه شکل های سازمان انسانی را به نوعی انجمن کاملاً داوطلبانه تبدیل کنند که کسانی که با آن همدل نیستند بتوانند از آن خارج شوند و یکی دیگر برای خودشان راه بیاندازند. زمانی در مروری که بر کتاب کوچک و مفید قانون پارکینسون⁵ داشتم، چهار اصل موجود در پس تئوری آنارشیستی سازمان را این طور بیان کردم:

1. داوطلبانه بودن

2. کارکردی بودن

3. موقتی بودن

4. کوچک بودن

واضح است که این سازمان ها باید داوطلبانه باشند. دفاع از سازمان های با عضویت اجباری مغایر است با آزادی و مسئولیت فردی. سازمان های آنارشیستی کاملاً باید کارکردی و موقت باشند چون ماندگاری از آن عواملی است که جریان های حیاتی سازمان ها را مسدود می کند و کاری می کند که به جای توجه به کارکردهایشان صرفاً در فکر بقای خود و منافع صاحب منصبانشان باشند. و البته کوچک هم باید باشند چون در گروه های کوچک با روابط چهره به چهره گرایش به بوروکراسی سازی و روابط سلسله مراتبی که ذاتی سازمان های نوع اول است مجال و میدان کمتری می گیرند.

اما درست همین ویژگی آخر است که پرسش برانگیز هم هست. اگر فرض کنیم عملکرد آنارشی وار مستلزم داشتن گروهی کوچک است چطور می شود کارکردهای اجتماعی ای را که مستلزم اقدام در مقیاسی بزرگ است سازماندهی کرد؟ پاسخ را برخی آنارشیست ها این طور داده اند: «خب! اگر نیاز به سازمان های بزرگ هست، روی ما حساب کنید. ما می توانیم بدون آنها تا حد قابل قبولی از پس کارها بآییم». بسیار خب! اما برای ترویج آنارشیسم در حکم نوعی فلسفه اجتماعی لازم است طفره نرویم و واقعیت های اجتماعی مستقر را در نظر گیریم. بهتر است این طور بگوییم: «بیایید راه هایی پیدا کنیم برای خُرد کردن اقدامات در مقیاس بزرگ به اقداماتی که گروه های کارکردی کوچک بتوانند سازماندهی کنند و این گروه ها را هم پیمان کنیم».

¹ principle of government

² political principle

³ social principle

⁴ Gustav Landauer

⁵ Parkinson's Law

شرح مختصر: shorturl.at/vwR89

آنارشیست‌های کلاسیکی که به سازمان آینده جامعه فکر کرده‌اند از دو نوع نهاد اجتماعی سخن گفته‌اند. یکی «کمون» به‌عنوان واحد سرزمینی با ریشه فرانسوی، همان «بخش»⁶ در انگلیسی و «شورا»⁷ در روسی، است که در عین حال مضامینی از نهادهای روستایی در دوران باستان را هم که در زراعت به‌شیوه مشترک به‌کار می‌رفتند در خود دارد. و دیگری «سندیکا» در حکم واحد سازمان صنعتی است با ریشه فرانسوی که اتحادیه کارگری و شورای کارگران هم خوانده می‌شود. هر دو نهاد واحدهای محلی کوچکی‌اند و، ضمن حفظ استقلالشان، یکی در قلمرو سرزمینی فدراسیون تشکیل می‌دهد و دیگری در قلمرو صنایع و ضمناً جهت رسیدگی به امور بزرگتر زندگی با یکدیگر نیز اتحاد فدراتیو می‌یابند.

نمونه‌ای که، در نظر پرودون و کروپوتکین، در تجربه معمول سیاسی بیش از همه با این اصل فدراتیو⁸ تطابق دارد نظام فدرال سوئیس است، و نه آمریکا. بی‌آنکه قصد اغراق درباره نظام سیاسی سوئیس داشته باشم، می‌توانیم بینیم ۲۲ ایالت مستقل سوئیس فدراسیونی مستقل را شامل واحدهای مشابه و سلول‌های کوچک تشکیل داده‌اند که در آن مرزهای ایالتی از میان مرزهای زبانی و قومی می‌گذرند و، برخلاف بسیاری از نظام‌های فدراتیو ناموفق، تحت سلطه یک یا چند واحد قدرتمند نیستند. توجه داشته باشیم که مشکل فدراسیون، همانطور که لئوپولد کوهر⁹ در شکست ملل¹⁰ می‌گوید، مشکل تقسیم است نه اتحاد. هربرت لوتی¹¹ در مورد نظام سیاسی کشورش، سوئیس، می‌نویسد:

هر یک‌کشنه، ساکنان بسیاری از کمون‌ها برای انتخاب کارمندان دولتی به پای صندوق‌های رأی می‌روند، درباره فلان بند از هزینه‌ها نظر می‌دهند، یا برای ساخت مدرسه یا جاده‌ای تصمیم می‌گیرند. پس از رسیدگی به کار کمون، در انتخابات ایالتی شرکت می‌کنند و درباره مسائل ایالتی رأی می‌دهند. در آخر هم... نوبت به مسائل فدرال می‌رسد. در برخی ایالات، ساکنان همچنان به‌شیوه ملهم از روسو به بحث درباره موضوعات مشترکشان می‌پردازند. شاید تصور شود این شکل قدیمی اجتماعات برآمده از سنتی دینی و مبتنی بر ارزش‌هایی خاص است و صرفاً جاذبه گردشگری دارد. اگر هم این‌طور باشد، ارزش دارد به‌عنوان نمونه‌ای از دموکراسی محلی به آن بپردازیم.

ساده‌ترین مثال، سیستم راه‌آهن سوئیس است که مترکم‌ترین شبکه در نوع خود در جهان به‌شمار می‌آید. این سیستم با هزینه گزاف و دشواری‌های بسیار برای پاسخگویی به نیازهای کوچک‌ترین مناطق محلی و دورافتاده‌ترین دره‌ها، نه در حکم امری هزینه‌بر، که به‌خواست مردم ساخته شده است. این سیستم طی مبارزات سیاسی بی‌امان به‌دست آمد. در قرن نوزدهم، «جنبش دموکراتیک راه‌آهن» کمون‌های کوچک سوئیس را با شهرهای بزرگی که در صدد تمرکزگرایی بودند درگیر کرد.

و اگر سیستم راه‌آهن سوئیس را با سیستم فرانسوی مقایسه کنیم که مبتنی بر نظم هندسی قابل‌تحسینی است، می‌بینیم سیستم راه‌آهن فرانسه کاملاً بر پاریس متمرکز است و رونق یا زوال، زندگی یا مرگ همه مناطق به کیفیت پیوندشان با پایتخت بستگی دارد. در این نمونه، تفاوت بین دولتی متمرکز و اتحادیه‌ای فدرال روشن است. نقشه راه‌آهن ساده‌ترین نقشه‌ها است و می‌توان در یک نگاه آن را خواند. اگر آن را در کنار نقشه فعالیت‌های اقتصادی و جابه‌جایی جمعیت بگذاریم، متوجه قدرت و ثبات ساختار سیاسی این کشور می‌شویم که ناشی از توزیع فعالیت‌های صنعتی در سراسر سوئیس، حتی در نواحی دورافتاده، است و مانع از تمرکز شدید صنعت در قرن نوزدهم و شکل‌گیری زاغه‌ها و پرولتاریای بی‌ریشه در این کشور شده است.

همانطور که گفته شد هدف از نقل این موارد نه تمجید از دموکراسی در سوئیس، که برای نشان دادن این نکته است که اصل فدراتیو که در قلب نظریه اجتماعی آنارشیستی جاگرفته ارزش بسیار بیشتری دارد از این که صرفاً در کتاب‌های درسی علوم سیاسی از آن گفته شود. حتی در چارچوب نهادهای سیاسی معمول، پذیرش این اصل تأثیری گسترده دارد. یکی دیگر از تئوری‌های آنارشیستی سازمان را می‌توانیم تئوری نظم خودانگیخته بنامیم: این که بر اساس نیازی مشترک، مجموعه‌ای از مردم، با آزمون و خطا، با بداهه‌پردازی و آزمایش، نظم را از هرج‌ومرج بیرون آورند. این نظمی پایدارتر است و بیش از هر نوع نظم تحمیلی از خارج با نیازهای مردم مرتبط است. کروپوتکین این تئوری را با بررسی تاریخ جوامع بشری و زیست‌شناسی اجتماعی در کتاب *یاری متقابل*¹² پیش نهاد. این پدیده‌ای است که در بیشتر موقعیت‌های انقلابی، سازمان‌های خلق‌الساعه‌ای که پس از فجایع طبیعی پدید می‌آیند، و در هر فعالیتی که فاقد هرگونه شکل سازمانی یا اقتدار سلسله‌مراتبی است دیده می‌شود. در این خصوص، ادوارد آلزورث راس¹³ در کتاب *کنترل اجتماعی* با بررسی چند نمونه از جوامع مرزی نشان داده چطور نظم به‌طرزی مؤثر از طریق اقدامات غیرسازمان‌یافته یا غیررسمی و بدون تکیه به اقتدار برقرار می‌شود: «همدلی، معاشرت، احساس عدالت، و رنجش وقتی در شرایطی مساعد در کنار هم قرار می‌گیرند نظمی واقعی و طبیعی برقرار می‌کنند، یعنی نظمی بدون طراحی پیشینی یا حيله‌گری».

⁶ parish

⁷ soviet

⁸ federative principle

⁹ Leopold Kohr

¹⁰ Breakdown of Nations

¹¹ Herbert Luethy

¹² ترجمه فارسی کتاب: کروپوتکین، پیترو (۱۴۰۰). *یاری متقابل، عامل تکامل*. ترجمه هومن کاسبی. تهران: افکار

¹³ Edward Allsworth Ross

نمونه‌ای جالب از تحقق این تئوری را می‌توان در اقدامات مرکز سلامت پیشرو¹⁴ در پکام¹⁵ لندن دید که گروهی از پزشکان و زیست‌شناسان یک دهه پیش از جنگ جهانی دوم برپا کردند و قصد کردند برخلاف متخصصان دیگر که به مطالعه بیماری-سلامت می‌پردازند، ماهیت سلامت و رفتار سالم را مطالعه کنند. برای انجام این کار باشگاهی اجتماعی با امکاناتی متنوع از جمله استخر، سالن تئاتر، مهدکودک، و کافه راه انداختند و آنها را در ازای عضویت خانوادگی و موافقت اعضا با شرکت در معاینه‌های پزشکی دوره‌ای در اختیار شرکت‌کنندگان گذاشتند. در این باشگاه مشاوره داده می‌شد، اما درمان صورت نمی‌گرفت. زیست‌شناسان این مرکز دست‌یابی به نتایج معتبر را مستلزم زیر نظر گرفتن افراد در شرایط آزادی دانستند که هرطور بخواهند رفتار کنند و خواسته‌های خود را ابراز کنند. بنابراین هیچ قانون و رهبری در این فضا وجود نداشت. دکتر اسکات ویلیامسون¹⁶، بنیانگذار این مرکز، می‌نویسد: «من تنها فردی بودم که اقتدار داشت و از آن برای جلوگیری از اعمال هر اقتداری استفاده کردم». هشت ماه اول هرج و مرج بود. یکی از ناظران می‌گوید: «اولین خانواده‌ها که رسیدند سیلی از کودکان بی‌انضباط وارد باشگاه شدند که در کل فضای ساختمان رژه می‌رفتند، انگار که در خیابانی عریض و طویل در لندن‌اند. مثل اراذل، در همه اتاق‌ها جیغ و داد می‌کردند و شلنگ‌تخته می‌انداختند، وسایل و اثاثیه را می‌شکستند، و زندگی را برای همه غیرقابل تحمل کرده بودند. با این حال، ویلیامسون «اصرار داشت که آرامش فقط باید با واکنش کودکان به انواع محرک‌هایی که سر راهشان قرار می‌گرفت برقرار شود» و «در کمتر از یک سال هرج و مرج به نظم رسید که در آن کودکان مشغول شنا کردن، اسکیت‌سواری، دوچرخه‌سواری، ورزش و بازی، و گاهی کتاب‌خوانی بودند... دیگر خبری از شلنگ‌تخته انداختن و جیغ و داد نبود.»

نمونه‌های شگفت‌تر از همین نوع پدیده‌ها را افرادی گزارش کرده‌اند که شجاعت یا اعتماد به نفس کافی برای برپایی اجتماعات خودگردان¹⁷ و غیرمجازاتی¹⁸ را متشکل از کودکان بزهکار یا ناسازگار داشته‌اند. آگوست آیچهورن¹⁹ و هومر لین²⁰ نمونه‌هایی از همین افرادند. آیچهورن مؤسسه مشهوری را در وین راه انداخت که در کتاب *جوانان سرکش*²¹ درباره آن شرح داده است. هومر لین هم پس از آزمایش‌هایی که در آمریکا انجام داد / اجتماع مشترک / منافع کوچک²² را متشکل از نوجوانان بزهکار پسر و دختر برپا کرد. لین باور داشت که «آزادی به کسی اهدا نمی‌شود. آن را کودکان کشف و اختراع می‌کنند». بر اساس همین اصل، هاوارد جونز²³ می‌گوید: «لین از تحمیل سیستمی دولتی بر کودکان که از نهادهای متعلق به دنیای بزرگسالان رونوشت‌برداری شده خودداری کرد. ساختار خودگردان این اجتماع را خود کودکان به‌آرامی و به‌زحمت برای برآوردن نیازهای خودشان شکل دادند.»

آنارشئیست‌ها به گروه‌های بی‌رهبر باور دارند، ایده‌ای که به‌نحوی تناقض‌آمیز طی جنگ جهانی دوم در شگردی به همین نام برای انتخاب افراد با قابلیت رهبری در ارتش‌های بریتانیا و آمریکا به‌کار رفت.²⁴ روانپزشکان نظامی متوجه شدند وجود خصوصیات رهبر یا تابعیت را فقط در شرایطی می‌توان در افراد تشخیص داد که در ارتباط با دیگران قرار گیرند. به تعبیر یکی از آنها، این خصوصیات «وابسته است به هر موقعیت اجتماعی خاص و رهبری از موقعیتی به موقعیت دیگر و از گروهی به گروه دیگر متفاوت است». یا همانطور که مخائیل باکونین آنارشئیست صد سال پیش بیان کرد: «من می‌گیرم و می‌دهم- زندگی انسان چنین است. هرکس به‌نوبه خود هدایت می‌کند و هدایت می‌شود. بنابراین هیچ اقتدار ثابت و تثبیت‌شده‌ای وجود ندارد، بلکه آنچه جریان دارد مبادله مستمر اقتدار و تبعیت متقابل و موقت و، مهم‌تر از همه، اختیاری است.»

این نکته درباره رهبری به‌خوبی در کتاب جان کامرفورد²⁵، سلامت ناشناخته²⁶، درخصوص تجربه مرکز سلامت پیشرو که ذکرش رفت آمده است:

در این دوره و زمانه که به رهبری تصنعی عادت کرده‌ایم... دشوار می‌توانیم این حقیقت را باور کنیم که رهبران نیازی به آموزش دیدن یا انتصاب ندارند و زمانی که شرایط ایجاب کند خودبه‌خود ظاهر می‌شوند. محققان ناظر در مرکز سلامت پیشرو، که شرکت در آن برای همه رایگان بود، بارها و بارها مشاهده کردند که چطور عضوی از باشگاه به‌طور غریزی رهبر می‌شود و بر همین اساس، و نه به‌طور رسمی، به این امر شناخته می‌شود تا نیازهای موجود در لحظه‌ای مشخص را برآورده کند. چنین رهبرانی آنطور که جریان امور در این مرکز ایجاب می‌کرد ظاهر می‌شدند و ناپدید می‌شدند، چراکه با طرح‌ونقشه قبلی نبود که منصوب می‌شدند و وقتی به هدف موردنظر می‌رسیدند کنار می‌رفتند. قدردانی خاصی هم از سوی اعضا از رهبر در زمان خدمتش یا پس از آن بابت خدماتی که ارائه کرده صورت

Pioneer Health Center¹⁴

Peckham¹⁵

Scott Williamson¹⁶

self-governing¹⁷

non-punitive¹⁸

August Aichhorn¹⁹

Homer Lane²⁰

Wayward Youth²¹

The Little Commonwealth community²²

Howard Jones²³

ن.ک. shorturl.at/BIRTY²⁴

John Comerford²⁵

Health the Unknown²⁶

نمی‌گرفت. اعضا صرفاً تا وقتی هدایت‌های این رهبر مفید بود و با آنچه می‌خواستند مطابقت داشت از هدایتش پیروی می‌کردند. وقتی برخی از تجربه‌های گسترده‌ترشان آنها را به سمت ماجراجویی‌های تازه‌ای سوق می‌داد یا وقتی اعتماد به نفسشان به حدی می‌رسید که هر شکلی از رهبری برایشان مقیدکننده و نوعی محدودیت به‌شمار می‌آمد، بی‌تأسف رهبر خودجوش قبلی را کنار می‌زدند. بنابراین، اگر جامعه‌ای در شرایط مناسب به حال خود رها شود تا خودجوش خود را ابراز کند، به نوعی هم‌نوایی عملی دست می‌یابد که جامعه مبتنی به رهبری تحمیلی به گردش نمی‌رسد.

اگر این موارد صرفاً به‌نظر تان بامزه یا مقبول می‌آیند، توجه کنید که این تعبیر آنارشیستی از رهبری الزاماتی کاملاً انقلابی دارد و با تعبیر مسلط و ساری‌وجاری از رهبری، یعنی رهبری سلسله‌مراتبی، دائمی، و مبتنی بر اقتدار و حقوق انحصاری در تضاد است. مطالعات تطبیقی کمی درباره تأثیرات این دو رویکرد متضاد در سازماندهی کار صورت گرفته است. یکی از این مطالعات مربوط است به سازماندهی دفاتر معماران که در ۱۹۶۲ در مؤسسه معماران بریتانیایی²⁷، با عنوان «معمار و دفتر کارش»²⁸ صورت گرفت. گروهی که این گزارش را تهیه کرد دو رویکرد متفاوت در فرآیند طراحی پروژه‌های معماری تشخیص داد که به شکل‌گیری دو شیوه در کار و روش‌های سازماندهی انجامید. یکی را با عنوان شیوه متمرکز²⁹ طبقه‌بندی کرد که مشخصه آن کنترل مستبدانه است و دیگری را شیوه افترقی³⁰ نامید که مبتنی است بر نوعی «فضای غیررسمی از ایده‌هایی که آزادانه جریان می‌یابند». و.د. پایل³¹، از مقاماتی که پس از جنگ جهانی دوم معماران بریتانیا را در پیش‌برد برنامه شاخص مدرسه‌سازی کمک می‌کرد، از جمله خصوصیات لازم برای اعضای تیم مدرسه‌سازی را این می‌دانست که: «به چیزی که من سازماندهی غیرسلسله‌مراتبی کار می‌نامم معتقد باشند. کار باید، نه بر اساس سیستم متکی به ستاره‌ها، بلکه طبق سیستم مخزن مهارت‌ها³² سازماندهی شود. رهبر تیم خیلی اوقات ممکن است نسبت به عضوی دیگر در موقعیت جزءتری باشد. این سیستم فقط در صورتی مقبول می‌افتد که عموم اعضا بپذیرند بهترین ایده است که اولویت دارد نه ارشد بودن افراد».

و یکی از بزرگ‌ترین معماران آمریکایی، والتر گروپوس³³، درباره شگرد «همکاری میان افراد» می‌نویسد «باید به جای خفه کردن غرایز خلاق افراد آنها را آزاد کرد. چنین شگردی باید به جای هدایت اقتدارگرایانه رئیس، بر آزادی ابتکار فردی... [و] همگام‌سازی تلاش‌های فردی با داد و دهش مستمر اعضا تأکید کند...».

این نکته ما را به یکی دیگر از سنگ‌بناهای تئوری آنارشیستی، یعنی ایده کنترل کارگران بر صنایع، هدایت می‌کند. بسیاری از مردم تصور می‌کنند گرچه کنترل کارگران بر صنعت ایده‌ای جذاب است، به دلیل مقیاس و پیچیدگی صنعت مدرن امکان تحقق ندارد (و در نتیجه مبارزه در این راه را هم ارزشمند نمی‌دانند). در این شرایط، چگونه می‌توانیم این افراد را متقاعد کنیم؟ البته می‌توان به این پرداخت که چگونه تغییر منابع لازم برای نیروی محرکه صنایع تمرکز جغرافیایی آنها را از موضوعیت می‌اندازد و اینکه چطور با تغییر در روش‌های تولید تمرکز کارگران در کارخانه‌ها نالازم می‌شود. اما شاید بهترین روش برای متقاعد کردن این افراد مبنی بر اینکه کنترل کارگران بر صنایع پیشنهادی عملی در صنایع بزرگ مقیاس است عبارت باشد از پرداختن به نمونه‌های موفقی از آنچه سوسیالیست‌های صنفی³⁴ آن را «تخطی از کنترل» می‌نامیدند. گرچه چون این نمونه‌ها در ساختار صنعتی متعارف عمل می‌کنند اثری جزئی و محدود دارند، نشان می‌دهند کارگران از نوعی ظرفیت سازماندهی در فضای کارخانه برخوردارند که بیشتر افراد منکر آنند.

این نکته را از جمله می‌توان در دو مورد اخیر در صنعت بزرگ مقیاس و مدرن مشاهده کرد. اولین مورد، سیستم دسته‌ای³⁵ رایج در کاونتری³⁶ انگلستان است که سیمور ملمن³⁷، استاد آمریکایی مهندسی صنایع و مدیریت، در کتاب تصمیم‌گیری و بهره‌وری³⁸ شرح داده است. او با مقایسه دقیق تولید یک محصول، تراکتور فرگوسن، در دیترویت و کاونتری «نشان می‌دهد بدیل‌هایی واقعی برای قواعد رایج مدیریتی در تولید وجود دارد». گزارش او درباره عملکرد سیستم دسته‌ای را رگ رایت³⁹، از مهندسان شاغل در کاونتری، در دو مقاله در نشریه آنارشی تأیید کرده است.

Institute of British Architects²⁷

The Architect and His Office²⁸

centralized²⁹

dispersed³⁰

W. D. Pile³¹

repertory system³²

Walter Gropius³³

guild socialists³⁴

Gang system³⁵

Coventry³⁶

Seymour Melman³⁷

Decision-Making and Productivity³⁸

Reg Wright³⁹

ملمن درباره عملکرد کارخانه تراکتورسازی آف‌استاندارد⁴⁰ تا سال ۱۹۵۶ که فروخته شد می‌نویسد: «... در آن دوره هزاران کارگر، به‌معنای واقعی بدون نظارت و سرپرستی، طبق روال معمول و با بهره‌وری بالا کار می‌کردند؛ بالاترین دستمزدها را در صنعت بریتانیا می‌گرفتند؛ محصولاتی با کیفیت بالا و با قیمت‌هایی مقبول در کارخانه‌هایی کاملاً مکانیزه تولید می‌کردند؛ مدیریت آن با صرف هزینه‌هایی که به‌طرزی غیرمعمول اندک بود به امور رسیدگی می‌کرد؛ و درضمن کارگران سازمان‌یافته نقشی اساسی در تصمیم‌گیری در تولید داشتند». از دیدگاه کارگران خط تولید، «سیستم دسته‌ای، به‌جای رصد افراد، به رصد کالاهای تولیدی می‌پردازد». ملمن «رقابت غارتگرانه»⁴¹ را که مشخصه سیستم مبتنی بر تصمیم‌گیری مدیریتی است با سیستم تصمیم‌گیری کارگری مقایسه می‌کند که در آن «مشخص‌ترین ویژگی در فرایند تصمیم‌گیری عبارت است از تصمیم‌گیری متقابل با اعطای اختیار نهایی به خود کارگران گروه‌بندی‌شده». سیستم دسته‌ای به تعبیر ملمن بسیار شبیه است به سیستم قرارداد جمعی که ج.د.ه. کول⁴² در حمایت از آن می‌نویسد: «اثرش این است که اعضای گروهی کاری را در پروژه‌ای مشترک تحت نظارت و کنترل مشترکشان پیوند می‌دهد و آنها را از نظم و انضباطی تحمیلی از بیرون در رابطه با روش‌هایی که برای انجام کار دارند رها می‌سازد».

نمونه دوم هم مربوط است به مطالعه‌ای تطبیقی درخصوص روش‌های متفاوت در سازمان‌دهی کار که اواخر دهه ۱۹۵۰ مؤسسه تاویستوک⁴³ انجام داد و ال تریست⁴⁴ در کتاب *انتخاب سازمانی*⁴⁵ و پ. هربرت⁴⁶ در *عملکرد گروه خودسامان*⁴⁷ آن را گزارش کرده‌اند. اهمیت آن را می‌توان از کلمات آغازین گزارش ال تریست دریافت: «این مطالعه مربوط به گروهی از معدن‌کارها است که گرد هم آمدند تا روش جدیدی را برای کار ابداع کنند، برای تغییرات لازم برنامه بریزند، و در عمل آزمایش کنند. نوع جدیدی از سازمان‌دهی کار که در صنعت آن را کار مرکب⁴⁸ می‌نامند در این سال‌ها به‌طور خودجوش در برخی معادن ذغال‌سنگ در شمال‌غرب دورهام شکل گرفته است. ریشه این اقدامات به قرن گذشته برمی‌گردد که شگردهای کاری مبتنی بر تقسیم کار، تفاوت در جایگاه کارگران و دستمزدها، و سلسله‌مراتب کنترل از بیرون تقریباً به طور کامل شکل‌های قبلی را کنار زد و جایگزین آنها شد».

گزارش دوم توضیح می‌دهد که این مطالعه نشان‌دهنده «توانایی گروه‌های کاری اولیه و بزرگی متشکل از ۴۰ تا ۵۰ عضو است و اینکه چگونه می‌توانستند در مقام ارگان‌های اجتماعی خودتنظیم⁴⁹ و خودسازنده⁵⁰ عمل کنند تا وضعیتی ثابت با بهره‌وری بالا را حفظ کنند». نویسنده این سیستم را به‌گونه‌ای توصیف می‌کند که ارتباط آن را با ایده‌های آنارشیستی نشان می‌دهد:

سازمان کاری مرکب را می‌توان سازمانی دانست که در آن یک گروه مسئولیت کامل چرخه کل عملیات مربوط به استخراج ذغال‌سنگ را بر عهده می‌گیرد. هیچ‌یک از اعضای گروه نقش ثابتی در کار ندارند. در عوض، مردان بسته به نیازهای کار گروهی جاری در جایگاهی مستقر می‌شوند. در محدوده الزامات فنی و ایمنی، آنها آزادند روش خود را برای سازمان‌دهی و انجام وظایف خود پیش ببرند. در این خصوص تابع هیچ اقتدار بیرونی‌ای نیستند و در خود گروه هم هیچ عضوی وظیفه رهبری دستوری و رسمی را برعهده ندارد. در حالی که در کار در معادن ذغال‌سنگ معمول کار استخراج مواد بین چهار تا هشت نقش کاری جداگانه در گروه‌های متفاوت و با دستمزدهای متفاوت تقسیم می‌شود، در گروه مرکب دستمزدها مستقیم بر اساس وظایف کاری پرداخت نمی‌شود. در عوض، توافق درباره دستمزدها پرداختی به‌کلی مبتنی است بر مبلغ مورد مذاکره برای هر تن ذغال‌سنگ استخراجی از جانب تیم و درآمد حاصل به‌طور مساوی بین اعضای تیم تقسیم می‌شود.

آثاری که نقل کردم گرچه برای متخصصان بهره‌وری و سازمان‌دهی صنعتی مفیدفایده است، درس‌هایی برای علاقمندان به ایده کنترل کارگری هم دارد. برخی می‌گویند حتی با اینکه می‌توان نشان داد گروه‌های خودسامان⁵¹ می‌توانند خود را در مقیاس بزرگ و برای کارهای پیچیده سازمان‌دهی کنند، باز تأیید نشده که می‌توانند هماهنگ و موفق هم عمل کنند. در پاسخ، بار دیگر به اصل فدراتیو متوسل می‌شویم. کاملاً واضح است که تعداد زیادی از واحدهای صنعتی خودسامان می‌توانند فعالیت‌های خود را به‌نحوی فدرال هماهنگ کنند. در سراسر اروپا که سفر کنید می‌بینید خطوط ده‌ها سیستم راه‌آهن – متعلق به نظام‌های سرمایه‌داری باشند یا کمونیستی – با نوعی توافق آزادانه بین شرکت‌های مختلف، بدون هیچ مرجعی مرکزی، هماهنگ عمل می‌کنند. همچنین، مگر نه اینکه می‌توان نامه‌ای را به هر جای دنیا ارسال

Of Standard 40

predatory competition 41

G. D. H. Cole 42

Tavistock Institute 43

El Trist 44

Organizational Choice 45

P. Herbert 46

Autonomous Group Functioning 47

composite working 48

self-regulating 49

self-developing 50

Autonomous groups 51

کرد با اینکه مرجعی جهانی برای هماهنگی در زمینه امور پستی وجود ندارد. نمایندگان مقامات مختلف پستی صرفاً هر پنج سال یکبار کنگره دارند.

در این تجربه‌هایی که اینجا و آنجا در سازمان‌های صنعتی صورت گرفته، در رویکردهای جدید به مشکلات مربوط به بزهکاری و اعتیاد، آموزش و سازمان‌دهی اجتماعی، و در «نهادزدایی» از بیمارستان‌ها، آسایشگاه‌ها، مهدکودک‌ها و غیره، روندهای مشترک بسیاری دیده می‌شود که در ضمن با ایده‌های مقبول عموم درباره سازمان، اقتدار، و دولت مغایرند. تئوری سایبرنتیک با تأکید بر سیستم‌های خودسامان و گمانه‌زنی درباره تأثیرات اجتماعی نهایی اتوماسیون می‌تواند به راهبردهای انقلابی مشابهی منجر شود. برای مثال، جورج و لوتیز کراولی⁵²، در اظهارنظرشان درباره گزارش کمیته ویژه انقلاب سه‌گانه⁵³ خاطرنشان می‌کنند که «از نظر ما جامعه‌ای کارآمد و فاقد اقتدار به لحاظ منطقی همان قدر مقبول است که جهانی در نظم و بی‌خدا. بنابراین برجستگی که آنارشی را معادل بی‌نظمی، هرج و مرج، یا سردرگمی می‌داند به ما نمی‌چسبد. برای انسان‌دوستان و برای زندگی در شرایط غیررقابتی و بی‌رنج و برخورداری، آنارشی وضعیتی مناسب برای جامعه است». در بریتانیا، پروفیسور ریچارد تیتموس⁵⁴ معتقد است در نیم‌قرن آینده ایده‌های اجتماعی به همان اندازه‌ای اهمیت می‌یابند که ایده‌های مربوط به نوآوری‌های فناورانه. من معتقدم ایده‌های اجتماعی آنارشیستی، از جمله گروه‌های خودسامان، نظم خودجوش⁵⁵، کنترل کارگری، و اصل فدراتیو در تئوری منسجمی درخصوص سازمان اجتماعی به هم می‌پیوندند و به بدیلی معتبر و واقع‌گرایانه برای اقتدارورزی و فلسفه اجتماعی مبتنی بر سلسله‌مراتب و نهاد، که اینجا و آنجا به کار گرفته می‌شوند، بدل می‌شوند. کرویونکین زمانی اعلام کرد که انسان وادار خواهد شد «اشکال جدیدی از سازماندهی را برای کارکردهای اجتماعی بیابد که دولت از طریق بوروکراسی انجام می‌دهد» و اصرار داشت که «تا وقتی این کار انجام نشود هیچ کاری پیش نخواهد رفت». به نظر من ما این شکل‌های جدید سازمان را یافته‌ایم و حالا باید فرصت‌هایی را برای به‌کارگیری آنها در عمل تدارک ببینیم.

این متن ترجمه‌ای است از مقاله زیر:

Ward, Colin (1966). "Anarchism as a Theory of Organization" In *Patterns of Anarchy: A collection of writings on the anarchist tradition*, edited by Leonard I. Krimerman and Lewis Perry, Anchor Books, New York, 1966

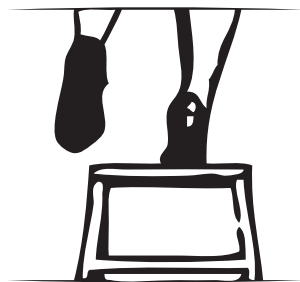
⁵² George and Louise Crowley

(Ad Hoc Committee on the Triple Revolution, (Monthly Review, Nov. 1964

⁵⁴ Richard Titmuss

⁵⁵ spontaneous order

حق انتشار آزاد است



کالین وارد
آنارشيسم و سازماندهی

radicald.net

fa.anarchistlibraries.net