

آیا مقوله‌های مدیریت، رهبری، ضرورتا و ذاتا سرمایه‌دارانه اند؟

حشمت محسنی

(متن کامل)

مقدمه

آیا مقوله‌های مدیریت، رهبری، ضرورتا و ذاتا سرمایه‌دارانه اند؟ یا فی نفسه چنین خصلتی ندارند و می‌توانند چنین سرشتی پیدا کنند یا اصلا پیدا نکنند؟ این یادداشت کوتاه قصد ندارد با موضع مخالف به جدل پردازد که این معادله را مفروض می‌پندارد، بلکه هدف خود را به یک گزارش مختصر از کارکرد این نهاد در جوامع مختلف به طور عام و برخورد مارکس به طور ویژه به مساله همکاری و کارکرد لحظه‌ی مدیریت و رهبری در آن محدود می‌سازد. جدل با آرای مخالف به فرصت دیگری نیاز دارد و واریسی استدلال‌ها و عیار درستی آن‌ها خود وظیفه مهم دیگری است که باید در جای دیگر پرداخته شود و تا حدی نیز پرداخته شده است.

یکی از استدلال‌های رایج این است که در جامعه سرمایه‌داری مدیریت-رهبری نمی‌توانند سرمایه‌دارانه نباشند و سرمایه مَهر و نشان خود را بر آن نکوبد. من با این دریافت از مساله تا آن جا که به پیوند آن با روند ارزش‌افزایی در جامعه سرمایه‌داری بر می‌گردد توافق دارم؛ اما تعمیم بی‌رویه آن را نادرست می‌دانم در این باره اندکی توضیح می‌دهم.

رهبری در جوامع مقدم بر سرمایه‌داری

اگر دامنه کار هر فرد از حد معینی فراتر رود و با کار دیگران پیوند یابد و این پیوند به یک همیاری بین کارگران تبدیل شود، نفس کار همیارانه، اداره، مدیریت، هماهنگی بین کارها را به امر ضروری مبدل می‌سازد. کار همیارانه با عنصر مدیریت و هدایت را می‌توان در حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی نظیر اقتصاد، سیاست و فرهنگ مشاهده کرد. به علاوه کار همیارانه را می‌توان در دوره‌های مختلف فعالیت بشری نیز سراغ گرفت.

کار همیارانه همراه با مدیریت در جوامع طبقاتی مَهر آن را بر خود دارد، اما در جماعت‌های اولیه از این خصلت نمی‌توان سخن گفت. ضرورت کارکرد مدیریت از این واقعیت بر می‌خیزد که وظایف هر فرد در کار جمعی نیاز به همزمانی، هماهنگی دارد تا بتواند در راستای تحقق بخشیدن به هدف جمعی قرار گیرد. پیش‌فرض این کار این است که همه کسانی که در کار جمعی فعالیت می‌کنند خوش نیت و متعهد به انجام وظیفه خود باشند. اگر این ملزومات تامین باشد کار جمعی به هدف خود دست می‌یابد.

مدیریت و رهبری کار جمعی در یک جامعه غیرطبقاتی خصلت طبقاتی پیدا نمی‌کند و این کار سبب امتیازات ویژه نمی‌شود. اما اگر این وظیفه در یک جامعه طبقاتی صورت گیرد یک رشته امتیازات با خود به همراه می‌آورد که می‌تواند نهادی شود و شکاف آنان را با کسانی که صرفا در حلقه‌ی اجرایی کار قرار دارند عمیق سازد. این که در چه زمانی این گذر از دوره اول به دوره دوم تحقق یافته و از چه اشکال بینابینی عبور کرده است جلوتر بررسی می‌کنیم. اما بگذارید قبل از این که به این مرحله از بحث وارد شویم کارکرد رهبری را در جوامع استوار بر شکار ملاحظه کنیم.

امانوئل تری در کتاب خود که جوامع مبتنی بر طایف و قبیله را مورد بررسی و تحقیق قرار داده از می‌باسو نقل می‌کند که در قبیله گورو چگونه شکار صورت می‌گرفته است و رهبری در آن چه نقشی داشته است. او می‌گوید:

"کار با پیش گذاشتن رهبری که حیوان را می‌پایید شروع می‌شد. و پس از آن تیمی که از ده تا دوازده نفر تشکیل می‌شد دامی را در مسیری که انتظار می‌رفت حیوان از آن عبور کند قرار می‌داد. دام عبارت بود از چوب نوک تیز بزرگی که از شاخه آویزان بود، و وقتی که فیل به آن نزدیک می‌شد پایین می‌آمد." (1)

کریس هارمن نیز در کتاب خود با اتکا به تحقیقات مردم‌شناسان کارکرد رهبران را برمی‌شمارد و زندگی و موقعیت آنان را چنین به تصویر می‌کشد:

"برابری خواهی و سهم‌بری فراگیر باقی ماند. والامقامان می‌بایستی به بقیه اجتماع خدمت کنند، نه این که با آن گذران کنند. هم‌چنان که ریچارد لی یادآور می‌شود، "مفاهیم مالکیت مشترک" عین اجتماع‌های شکارچی-گردآورنده بود: "بیش‌تر خراجی که خان‌ها می‌گیرند، از نو در میان اتباع تقسیم می‌شود، و اختیارات خان‌ها تابع بازرسی‌ها و موازنه‌های عوامل عقیده عمومی و نهادها است". بنابراین در میان نامبی کواراهای امریکای جنوبی "بخشندگی... خصیصه‌ی لازم قدرت است،" و خان "باید آماده باشد از مقدار غذا و ابزارها و سازبرگ‌ها و زیورآلات مازاد زیر نظارت خود در پاسخ" به درخواست‌های فرد، خانواده یا به طور کلی دسته "برای رفع نیازهای آن‌ها استفاده کند. این امر حتی ممکن است سبب شود که رهبر از نظر مادی روزگاری سخت‌تر از زیردستان خود داشته باشد. بدین ترتیب، در میان بوساما‌های گینه نو، رهبر باشگاه "برای حفظ ذخایر غذایی خود بایستی از هر کس دیگری سخت‌تر کار کند..." پذیرفتنی است که او باید از بام تا شام رحمت بکشد- "دست‌های او همیشه خاک‌آلود است و جبینش مدام از عرق خیس." (2)

کار نظارت چه پیامدهای در مناسبات اجتماعی در بر دارد؟ امانول تری در این باره می‌گوید:

"ساخت‌های رهبری و نظارت در مناسبات تولیدی از این نوع توسعه کمی می‌یابند. ما دیدیم که پیشقدم شکار دسته را رهبری می‌کند؛ در طول شکار بی‌چون و چرا از وی اطاعت می‌شود. و هنگام توزیع شکار از امتیاز نسبتاً کمی برخوردار می‌شود. با وجود این قدرت او موقتی است و توجه به این نکته بسیار مهم است که هر مردی در دهکده می‌تواند پیشقدم باشد. به علاوه، در سطح سیاسی ساخت‌های رهبری و نظارت از طریق مناسبات قدرت ثابت و نهادی شده نمایش داده نمی‌شود."

او ساخت‌های رهبری را صرفاً در سطح معیشت و نیازهای اقتصادی تعقیب نکرده بلکه همین مختصات را در قلمرو جنگ نیز صادق می‌داند و می‌گوید:

"همین موضوع در مورد رهبر جنگ نیز صادق است. او گاهی اوقات به سبب شجاعتش انتخاب می‌شود و گاهی از میان مردان برجسته برگزیده می‌شود، اما همین که عملیات نظامی به پایان رسید، نقش فرماندهی جنگ برای او هیچ چیز جز اعتبار اخلاقی به همراه نمی‌آورد. بنابراین، نتیجه چنین است که مناسبات سیاسی‌ای که در نظام قبیله-روستایی "تحقق می‌یابند" عمیقاً مساوات طلبانه است. (3)

رد پای کارکرد رهبری و نظارت همچون یک فونکسیون اجتماعی را می‌توان در جامعه اینکاها که برخی آن را نخستین جامعه سوسیالیستی می‌دانند پیگیری کرد. لویی بودن که در باره مختصات جامعه اینکاها تحقیق کرده است در این باره می‌گوید:

"نوع کار به اقتضای طبقات متفاوت بود. کار اداره، سازمان‌دادن، رهبری، مدیریت حق محفوظ قشر ممتاز بود. به هر کس در کشور نقشی ارجاع می‌شد که می‌بایست آن را ایفا کند. عوام‌الناس مجبور به خدمت سربازی و کشت زمین بودند. مشغولیات بچه‌ها راندن پرندگان از مزارع ذرت بود و زنان همیشه سرگرم کار بودند بدان سان که هنگام میهمانی نیز کار دستی را به زمین نمی‌گذاشتند." (4)

تا این جا کارکرد رهبری را در جوامع اولیه یا جماعت‌های اشتراکی ملاحظه کردیم. نخستین پرسش مهم در این بحث این است که آیا امر هدایت و مدیریت کار (نه کار مزدگیری)، مختص جوامع ابتدایی است یا در نظام‌های اقتصادی-اجتماعی دیگری می‌توان آن را سراغ گرفت؟ تحقیقات مردم‌شناسان اما نشان می‌دهد که این امر در گذر زمان دستخوش تحول می‌شود. اگرچه کارکرد رهبری و نظارت کماکان در کار جمعی ثابت می‌ماند اما خصلت و سرشت آن ثابت نمی‌ماند. با گذر زمان، و با تحول نیروهای تولیدی و مناسبات اجتماعی این نقش تغییر پیدا می‌کند و مختصات آن محتوای دیگری پیدا می‌کند. مندل در

کتاب با ارزش خود به نمونه‌ای از تحقیقات مردم‌شناسان اشاره می‌کند که کارکرد مدیر، سرکرده تغییر یافته و گذر از یک دوره به دوره دیگر را نشان می‌دهد. او می‌نویسد:

"ملویل جی. هرزکوویتز به موردی جالب در داهومه اشاره می‌کند که از انتقال از مرحله‌ای به مرحله‌ی دیگر حکایت دارد: کار دستجمعی به نام دوکپوه، عموماً به سود هر خانواده بومی انجام می‌گردد. اما به رغم سنت و مقابله‌های رسمی - تقاضای خانواده‌ای مرفه زودتر از تقاضای خانواده‌ای تنگدست اجابت می‌گردد. از این گذشته، سرکرده این کار گروهی، خود به صورت عضوی از طبقه حاکم درآمده است. اهالی داهومه به این منظور آگاهی دارند و به هرزکوویتز چنین حکایت کرده‌اند: "دوکپوه نهادی قدیمی است که بیش از آن که پادشاهانی باشند، وجود داشت. در دوران‌های قدیم قبیله را رئیسانی نبود، و مدیر کار گروهی در راس ده قرار داشت. کار گروه را، مانند امروز، همه مردان ده تشکیل می‌دادند. زمین، دسته‌جمعی کشت و کار می‌شد. بعدها، هنگامی که رئیسان قبیله و پادشاهان پیدا شدند، اختلاف بروز کرد..." (5)

آیا کارکرد رهبری به قبایل و طایفه‌های که دارای رئیس و پادشاه اند محدود می‌شود؟ پاسخ این پرسش نیز این است که هدایت کار در یک جامعه پیچیده و در فعالیت جمعی در مقیاس بزرگ در هر جامعه‌ای قابل تشخیص است و به جامعه ابتدایی یا در حال گذار به جوامع طبقاتی منحصر نمی‌شود. پری اندرسون در کتاب معروف خود "گذار از عهد باستان به فنودالیسم" این کارکرد معین را حتی در دوره برده‌داری مورد شناسایی قرار می‌دهد و فاعلان آن را مشخص می‌سازد. او می‌گوید:

"این سرشت نشان شیوه‌ی کاملاً تکامل یافته‌ی تولید برده‌داری در روستاهای رومی بود که در آن حتی کارکردهای مدیریت نیز به سطح ناظران و مباشران برده‌ها تنزل یافت که دسته‌های برده‌ها را در مزارع به کار و می‌داشتند...همین حضور دائمی کار برده در اوج جمهوری و نخستین دوره‌ی امپراتوری روم معروف به شهریاری اثری متناقض در ارتقاء برخی رده‌های بردگان به مدیران مسئول یا مناصب تخصصی داشت که به نوبه‌ی خود آزادسازی برده‌ها و ادغام بعدی پسران آزاد مردان را در طبقه شهروندان تسهیل کرد. این فرآیند بیش از آن که بیانگر تخفیف انسانی برده‌داری کلاسیک باشد، نشانه‌ی دیگر از غیبت کامل طبقه‌ی حاکم روم در هر نوع کار مولد، حتی در نوع کار اجرایی بوده است." (6)

برگردیم به پرسش بالا آیا امر اداره، هدایت و رهبری کار در نظام‌های دیگری نیز مشاهده شده است. پاسخ این پرسش نیز مثبت است کفایت به جامعه چین و نقش ماندارین‌های این کشور و کارکرد ویژه‌ی آن‌ها مراجعه کنیم یا در جوامع نوع شوروی تنوع کارکرد این مقوله‌ها و سرشت منعطف آن را در نظام‌هایی با مختصات دیگر مشاهده کنیم. یا در این باره به جامعه خودمان نظر بیندازیم تا در روابط روستایی خودمان آن را در چند دهه پیش مشاهده کنیم. اریک هوگلند محقق برجسته مناسبات دهقانی کشور ما که سالیان طولانی در ایران زندگی کرده است می‌گوید: "همه بزرگ مالکان دور از املاک خود زندگی می‌کردند. حتی چند تن هم که در روستاها زندگی می‌کردند فقط در یکی از چند روستای تحت مالکیت خود سکونت می‌گزیدند. بنابراین، مالک غایب متکی بر مباشرانی بود که منافع او را در روستاها حفظ می‌کردند. مباشر اداره همه امور ملک و به ویژه آن‌هایی را که مستقیماً به تولید کشاورزی مربوط می‌شد برعهده داشت. او "حافظ منافع مالک بود"، و درآمد خودش نیز بستگی به میزان محصول داشت." (7)

مدیریت و رهبری در سرمایه‌داری

کار نظارت و مدیریت البته به جوامع پیشاسرمایه‌داری منحصر نمی‌شود و در جامعه سرمایه‌داری نیز به عنوان یک فونکسیون اجتماعی عمل می‌کند. می‌دانیم که در در جامعه سرمایه‌داری دو فرایند باید با یک دیگر پیوند یابند تا نظام سرمایه‌داری بر

پاشنه خود بچرخد. فرایند کار و فرایند ارزش‌افزایی. در مرحله معینی نه در گام‌های اولیه، سرمایه کاملاً روند کار را به زیر سطله خود در می‌آورد و روند ارزش‌افزایی را متحقق می‌سازد.
مارکس می‌گوید:

"از همان لحظه که کار تحت کنترل سرمایه جنبه‌ی همیاری پیدا می‌کند، این وظیفه‌ی مدیریت، نظارت و وساطت به کارکرد سرمایه بدل می‌شود. کارکرد مدیریتی به منزله کارکرد ویژه‌ی سرمایه مشخصات خود را کسب می‌کند."
چرا کار همیارانه و خصلت مدیریت و نظارت کار خصلت سرمایه‌دارانه پیدا کرده است؟ مارکس پاسخ می‌دهد که "مدیریت اعمال شده از سوی سرمایه‌دار نه تنها کارکرد ویژه‌ای است که از ماهیت فرایند کار اجتماعی پدیدار می‌شود و خاص این فرایند است، بلکه در عین حال کارکرد استثمار فرایند کار اجتماعی نیز هست و به همین ترتیب به تضاد اجتناب‌ناپذیر بین استثمار و ماده‌ی خام استثمارش تعیین می‌شود".

در این جا مارکس بر "کارکرد ویژه" بر "خاص بودن این فرایند" بر "استثمار فرایند کار" و در نتیجه به "تضاد بین استثمارگر و استثمار شونده" تاکید می‌گذارد و تردیدی باقی نمی‌گذارد که دارد در باره یک روند با مختصات ویژه سخن می‌گوید. او می‌گوید:

"همیاری کارگران مزدبگیر تنها در اثر وجود سرمایه‌ای است که آن‌ها را هم زمان استخدام کرده است. اتحاد آنان به منزله‌ی پیکری مولد و ایجاد پیوند بین کارکردهای فردی‌شان، خارج از توانایی آن‌هاست و در سرمایه‌ای نهفته است که آن‌ها را کنار هم گرد می‌آورد و در آن وضعیت نگه می‌دارد. از همین رو، پیوند متقابل میان کارهای گوناگون کارگران، در قلمرو اندیشه در حکم نقشه‌ای است که سرمایه‌دار کشیده، و در عرصه عمل چون اقتدار سرمایه‌دار است که مانند قدرت اراده‌ی غیر که فعالیت آن‌ها را تابع هدف خود می‌سازد، در مقابل آن‌ها جلوه‌گر می‌شود.

به این ترتیب، به دلیل دو جانبه بودن فرایند تولید که از یک سو فرایند کار اجتماعی برای تولید محصول است و از سوی دیگر فرایند ارزش‌افزایی سرمایه، مضمون مدیریت سرمایه‌داری دوجانبه و شکل آن مستبدانه است." (8)
چنان که ملاحظه می‌کنیم همیاری کارگران زیر تسلط سرمایه با هدف ارزش‌افزایی قرار می‌گیرد. از همین روست که خصلت مدیریت و هماهنگی کار، سرشت سرمایه‌دارانه پیدا می‌کند.

اگرچه سرشت سرمایه‌دارانه بودن مدیریت و هماهنگی کار همیارانه ثابت بوده است معهداً کاروزان این عرصه در تاریخ جوامع سرمایه‌داری و در دوره‌های تحول این نظام ثابت نبوده‌اند. در مرحله‌ی معینی از حرکت سرمایه این وظیفه توسط مالک واحد اقتصادی یا به سخن دیگر از طریق شخص سرمایه‌دار اجرا شده است، اما اکنون مدتی است که به سبب گسترش سرمایه و پیچیدگی کارها، امر مالکیت از امر مدیریت جدا شده است. بنابراین برای تحقق و پیشبرد امر مدیریت و هدایت فرآیند تولیدی، نیازی نیست که فرد خاستگاه بورژوازی داشته باشد یا عموماً از طریق خود شخص بورژوا این هدف پیگیری شود، گروه‌هایی با خاستگاه دیگر به واسطه تخصص در این کارها می‌توانند آن را اجرا و عملی سازند.

مارکس در این باره می‌گوید سرمایه‌دار: "اکنون نیز نظارت مستقیم و پیوسته بر کار فرد کارگران و گروه‌های معینی از کارگران را از گردن خود باز می‌کند و به نوع خاصی از کارگران مزدبگیر محول می‌سازد. توده‌ی کارگران صنعتی که زیر فرمان سرمایه با هم کار می‌کنند، همانند یک ارتش واقعی به افسران (مدیران) و درجه‌داران (سرپرستان و سرکارگران) نیاز دارد که در جریان فرایند کار به نام سرمایه فرمان می‌دهند. کار نظارت به کارکرد انحصاری و دایمی آن‌ها بدل می‌شود." (9)

این تحول در کارکرد نظارت تغییری در محتوای آن نمی‌بخشد. مارکس باز هم به این مساله بر می‌گردد و در جلد سوم سرمایه تعیین بیش‌تری بر ابعاد مختلف این بحث می‌بخشد. او می‌گوید:

"کار نظارت و مدیریت به طور طبیعی هر جایی که روند مستقیم تولید شکل یک روند اجتماعی ترکیبی را پیدا می‌کند و به شکل کار مجزا و مستقل تولیدکنندگان نیست، به امر ضروری تبدیل می‌شود. اما این امر خصلت دوگانه دارد. یعنی این ضرورت، دارای یک جزء فنی و یک جزء اجتماعی است.

از یکسو در همه‌ی کارهای که برای انجام آن افراد متعددی همکاری می‌کنند، پیوستگی و وحدت روند، ضرورتاً در اراده‌ی فرماندهی و در وظایفی تعبیر می‌شود که مربوط به کارهای جزء نیست، بلکه کارگاه را در مجموع خود در بر می‌گیرد، مانند وظیفه‌ای که رهبری یک ارکستر ایفا می‌نماید. این کار مولدی است که ناگزیر باید در هر شیوه تولید به هم بسته‌ای انجام شود. از سوی دیگر- با صرف نظر کامل از بخش بازرگانی- این کار نظارت در هر شیوه تولید به هم بسته‌ای انجام شود. مثابه‌ی تولیدکننده مستقیم و مالک وسایل تولید باشد، ضروری است. هر قدر این تضاد بیش‌تر است به همان اندازه نیز نقشی که این کار نظارت ایفا می‌کند بزرگ‌تر است. بنابراین در نظام بردگی است که این نقش به حد اعلا‌ی خود می‌رسد. ولی در شیوه تولید سرمایه‌داری نیز این کار نظارت غیرقابل اجتناب است، زیرا در این شیوه روند تولید در عین حال روند مصرف نیروی کار به وسیله سرمایه‌داری نیز هست" (10)

در این جا مارکس جزء فنی را از جزء اجتماعی متمایز می‌سازد و بحث را به مدار بالاتری از روشنایی ارتقاء می‌دهد. پرسش مهمی که در این جا بلافاصله مطرح می‌شود این است که جزء فنی یعنی کار همیارانه همراه با نظارت و رهبری در شیوه‌ی تولید جامعه‌ی پسا سرمایه‌داری هم دارای کارکرد معینی است یا به جوامع پیشا سرمایه‌داری محدود می‌شود؟ مارکس به این پرسش به دو نکته اشاره دارد که برای بحث ما بسیار روشنگر است او از یک سو کار نظارت را جزء ذاتی کار جمعی و همیارانه می‌داند و می‌گوید:

"تمامی کارهای بی‌واسطه‌ی اجتماعی یا اشتراکی که در مقیاس نسبتاً بزرگی انجام می‌شوند، کم و بیش مستلزم مدیریتی مستقیم است تا فعالیت‌های انفرادی را هماهنگ کند و آن عملکردهای عمومی را به انجام رساند که از حرکت کل سازواری تولیدی ناشی می‌شوند و از حرکت اندام‌های جداگانه آن متمایز است. یک نفر نوازنده‌ی ویلن خود رهبر خویش است، یک ارکستر به رهبر نیاز دارد" (11)

و از سوی دیگر نظارت بر فعالیت جمعی را برای نظام سوسیالیستی نیز لازم می‌داند:

"این تفاوت بین جزء فنی و جزء اجتماعی، شامل یک تفاوت اجتماعی در نقش اتوریته ناظر در تولید می‌شود. در نظام‌های استثماری مختلف ممکن است اختلافی در درجه وجود داشته باشد. در سوسیالیسم اختلاف دیگری وجود دارد بدون اهمیت اندک:

در یک کارخانه استوار بر تعاونی، خصلت ستیزه‌گرانه کار نظارت ناپدید می‌شود، این کارگران اند که حقوق مدیر را پرداخت می‌کنند و مدیر نماینده سرمایه در مقابل آنان به شمار نمی‌رود" (12)

تا این جا به طور مختصر به نقش و کارکرد رهبری و نظارت در جوامع مختلف اشاره کردم و سیر تحول آن را نشان دادم. بررسی دقیق‌تر مساله در حوزه‌های دیگر به نوشته دیگری نیاز دارد. اما تا این جا برای صورتبندی کار همیارانه و نقش رهبری در آن در پیوند با مناسبات اجتماعی یا بدون آن کفایت می‌کند.

نتیجه‌گیری:

چنان‌که ملاحظه کردیم امر نظارت و هماهنگی و مدیریت مختص جامعه سرمایه‌داری نیست و در جوامع مختلف با خصلت و سرشت مناسبات اجتماعی دیگری می‌توان آن را سراغ گرفت بنابراین آیا مجازیم آن را ذاتاً و ضرورتاً با سرمایه‌داری هم هویت و

همسان بینداریم. پاسخ این پرسش منفی است همان طور که در نمونه‌ی جامعه برده‌داری یا مناسبات اجتماعی دیگر این امر را ملاحظه کردیم برقراری علامت تساوی بین امر رهبری و مدیریت با سرمایه‌داری خطاست و ما مجاز نیستیم به شیوه ذات-گرایانه و با اطلاق یک گوهر ثابت با این مقوله‌ها برخورد کنیم و به قول درپیر آن را رازآلود سازیم. (13)

خصلت‌بندی مقوله مدیریت یا رهبری، بدون مناسبات تولید سرمایه‌دارانه هنوز به اندازه‌ی کافی چیزی را توضیح نمی‌دهد، این مولفه‌ها را می‌بایست در کنار مقوله اصلی و تعیین‌کننده قرار داد تا آنگاه بتوان سرشت آن را صورت‌بندی کرد. بدون این پیوند ما صرفاً داریم از نیاز کار جمعی به عنصر رهبری و مدیریت سخن می‌گوییم نه بیش‌تر. کار جمعی روندی است که در آن برآیند کار از مجموعه کار فردی فراتر می‌رود، کار جمعی بدون لحظه مدیریت ناممکن است. کار جمعی بدون کار تک تک افراد ناممکن است هر چند نمی‌توان آن را به جمع ساده‌ی کار آن‌ها فروکاست. چگونه می‌توان در این سطح از بحث که خصلت فنی دارد آن را به تنهایی تعریف کرد؟

اگر این گزاره درست است که تحلیل روند کار بدون پیوند با فرایند ارزش‌افزایی سرمایه‌چیزی را روشن نمی‌کند و هنوز در این سطح از بحث نمی‌توان کار همیارانه را به واسطه‌ی وجود مدیریت، اداره‌کنندگان و رهبران در فرآیند کار، سرمایه‌دارانه قلمداد کرد. نتیجه‌ای که می‌توان از این گزاره اخذ کرد این است که می‌توان تحت مناسبات معینی امر رهبری، هماهنگی و مدیریت را به شیوه دموکراتیک و پاسخگو سازمان داد و در خدمت روابط انسانی قرار داد. و نمی‌توان یک حکم عام برای هر کار همیارانه توأم با مدیریت صادر کرد.

به علاوه اگر مجاز نیستیم مدیریت و رهبری کارهای تولیدی را فی‌نفسه سرمایه‌دارانه تلقی کنیم چگونه مجاز هستیم به جمع-های سیاسی و نهادهایی که خصلت اقتصادی ندارند به صرف وجود رهبری و یا مدیریت یا مرکزیت یا سلسله‌مراتب آن را سرمایه‌دارانه بدانیم؟ بدون پیوند این فعالیت با روند ارزش‌افزایی سرمایه خصلت این کار چگونه تعیین شده است؟ آیا از معیارهای دلخواهانه سود نبرده‌ایم؟
خلاصه کنیم :

1- کار از حد معینی که گسترده شود به رهبری و مدیریت نیاز دارد. و در مناسبات اجتماعی مختلف از جوامع استوار بر شکارچی تا گردآورنده، تا برده‌داری، تا کمون اشتراکی، تا مناسبات ارباب رعیتی... می‌توان آن را مشاهده کرد.

2- رهبری و مدیریت یک لحظه‌ی ضروری در کار همیارانه به شمار می‌رود و تصور کار همیارانه بدون لحظه رهبری ناممکن است. به قول مارکس "این کار مولدی است که ناگزیر باید در هر شیوه تولید به هم بسته‌ای انجام شود".

3- به علاوه این نقش صرفاً به مردان تعلق ندارد و زنان در بعضی از جوامع و در برخی از حوزه‌ها این کارکرد را به عهده دارند. به عنوان نمونه در شمال کشور ما که زنان نقش مهمی در تولید دارند همین فونکسیون در کار جمعی آن‌ها نیز مشاهده می‌شود. در یک منوگرافی که از لیله‌کوه تهیه شده به نقش سرگروه زن چنین اشاره شده است: "از آن جا که کار انفرادی در مزارع برنج بسیار خسته‌کننده است و کار یک زن در یک کرت بزرگ ملال‌انگیز خواهد بود، زنان ده در گروه‌های 15 تا 40 نفری تقسیم شده و یک نفر سرگروه انتخاب می‌کنند و یا این که سرگروه‌ها از قبل مشخص بوده و اعضای گروه به او می‌پیوندند. سرگروه کار رهبری گروه و تقسیم نوبت کار برای هر زارع را مشخص می‌نماید. تصمیمات سرگروه برای همه مَطاع خواهد بود. از خصایص سرگروه انصاف، تسلط بر کار کشاورزی، قدررت و نفوذ و تسلط بر دیگران [اقتدار] و تشخیص زمان برای نشا می‌باشد. او نوبت‌ها را به گونه‌ای تقسیم می‌کند که تمام مزارع در زمان محدود کشت، نشا و سپس وجین و "دوباره" شده و از نظر تقسیم آب مشکلاتی پیش نیاید. سردسته نیز مانند دیگران کار می‌کند و هیچ مزدی جز اطاعات و احترام اعضای گروه دریافت نمی‌نماید و در حقیقت منزلت اجتماعی وی پاداش زحمات اوست." (14)

4- وانگهی این فونکسیون به کار تولیدی منحصر نمی‌شود در سطح سیاسی و حتی قلمروهای نظامی نیز دیده می‌شود. گلوریا مونیرز رامیرز که دهسال در میان زاپاتیست‌ها زندگی کرده است در کتاب خود این کارکرد را از زبان یک سروان شورشی چنین بیان می‌کند: "روستاها نمایندگان خودشان را انتخاب می‌کنند، مسئولین محلی را تعیین می‌کنند و این مسئولین وظیفه‌ی نظارت، نگهداری و آوردن اطلاعات به روستایشان را به عهده دارند. مسئولین محلی رابط روستا با شورشگران است. بعد مناطق شکل گرفت، در جلسات منطقه‌ای فقط مسئولین محلی شرکت دارند. در آن جلسات، مسئولین محلی مسئولین منطقه‌ای را انتخاب می‌کنند، به عبارتی دیگر، مسئول چند روستا را. آن‌ها برای نظارت و نگهداری بیش‌تر نیازمند ارتباط و هماهنگی در کار بودند. برای مثال اگر نظامیان جا به جا می‌شدند، و یا اگر شخص غریبه‌ای به روستا نزدیک می‌شود، آن‌ها به کوه خبر می‌دادند و بدین ترتیب ما منطقه را تحت کنترل داشتیم". (15)

5- برای صورت‌بندی کار جمعی همراه با مدیریت باید به مناسبات اجتماعی که پشت آن قرار دارد مراجعه کرد، این سطح از کار جزء روند فنی محسوب می‌شود و بدون مناسبات اجتماعی به تنهایی نمی‌توان آن را خصلت‌بندی کرد.

6- در نظام سرمایه‌داری، کار همیارانه در پیوند با روند ارزش افزایی خصلت سرمایه‌دارانه دارد معهدا هر کار همیارانه ضرورتا و ذاتا سرمایه‌دارانه نیست. بنابراین برقرار معادله بین مدیریت و رهبری با سرمایه‌داری سخن نسجیده‌ای است که تنوع کارکرد این مقوله‌ها در نظام‌های متفاوت را نادیده می‌گیرد.

7- مدیریت، و رهبری ضرورتا از بالا به پایین نیست (نمونه احزاب نوع شوروی) و می‌تواند دارای خصلت عمودی باشد و از پایین به بالا بنا شود. چنان که در نمونه زاپاتیست‌ها آن را مشاهده کردیم.

8- مدیران و رهبران اهل قن اند، و اقتدار آن‌ها از کارآیی، استادی، خبرگی سرچشمه می‌گیرد و با قدرت‌پرستی، فرماندهی آمرانه نباید در هر شرایط و مناسبات اجتماعی یکسان گرفته شود. (16)

9- در نتیجه لحظه‌ی مدیریت و رهبری در کار همیارانه در نهادهای سیاسی و فرهنگی به طور عام در نهادهای ویژه نظیر حزب کمونیست که اصلا به فرآیند ارزش افزایی پیوند پیدا نمی‌کنند دخیلی به مناسبات سرمایه‌دارانه ندارند. و کسانی که این صورت‌بندی از مساله را به دست می‌دهند جز تجدید نظر در تئوری مارکسیستی و آشفته کردن مفاهیم کاری انجام نمی‌دهند.

منابع:

- 1- جوامع مبتنی بر تیره و طایفه، امانویل تری، عباس راد، ص. 23. جالب است که توجه داشته باشیم که امر مدیریت صرفاً به مردان محدود نمی‌شود بلکه زنان نیز در دوران مدارسالاری نقش "مدیره‌ها" را به عهده داشته‌اند. تُولین رید در کتاب معروف خود در بخش مدارسالاری به نقل از گلدن وایزر می‌گوید: گلدن وایزر مجمع "مادرانه" ابروکوئی‌ها را یکی از بزرگ‌ترین و مشهورترین مجامع مدارسالاری می‌داند. این مجمع بزرگ قبائل، شورای وسیعی مرکب از پنجاه شیخ یا سردسته داشت. معهداً نفوذ زنان نه تنها در دودمان‌ها بلکه در قبائل و در خود مجمع چشم‌گیر و برجسته بود. "مدیره‌ها" هم در گزینش و نصب شیوخ- که بلندپایه‌ترین آن‌ها را نیز شامل می‌شد- و هم در عزل افرادی که در انجام وظایف و تامین نیازهای زنان قصور می‌ورزیدند نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کردند. "انسان در عصر توحش، تُولین رید، محمود عنایت، ص 246.
- 2- تاریخ مردمی جهان، کریس هارمن، پرویز بابایی و جمشید نوایی، ص 38.
- 3- جوامع مبتنی بر تیره و طایفه، امانویل تری، عباس راد، ص 43.
- 4- جامعه اینکا از نخستین دولت‌های جامعه سوسیالیستی در جهان، لویی بودن هوشنگ ساعدلو ص 30.
- 5- اقتصاد، ارزست مندل، هوشنگ وزیری، ص 23.
- 6- پری اندرسون، "گذار از عهد باستان به فتودالیسم"، حسن مرتضوی، ص 27.
- 7- زمین و انقلاب در ایران 1340-1360، اریک ج. هوگلاند، فیروزه مهاجر، ص 35. انگلس نیز به نقش مدیران در مارک‌های (زمین‌های متعلق به جماعت) آلمان اشاره می‌کند که توسط شورای دهقانان انتخاب می‌شدند. او می‌گوید: "دهقانان همان گونه که بر زمین‌ها و نحوه‌ی استفاده از آن‌ها دارای حقوق مساوی بودند، به همان منوال نیز از روز اول در وضع قوانین، اداره‌ی امور و مسایل دیوانی مربوط به مارک‌ها به طور یکسان دخالت داشتند. آن‌ها در مواقع معین (و در مواقع ضروری، به دفعات بیش‌تر) در فضای باز گرد هم آمده و در باره امور مربوط به مارک‌ها اتخاذ تصمیم می‌کردند. و یا درباره تجاوز علیه نظام مارک-ها و سایر برخوردها به داوری و قضاوت می‌پرداختند. این گونه شوراها در واقع همان شوراهای ملی قدیم آلمان‌ها (البته به مقیاس کوچک‌تر) بود که در اصل به مثابه‌ی شورای عالی مارک‌ها به شمار می‌آمد. در این شورها، قوانین وضع شده (این عمل فقط در مواقع ضروری و به ندرت صورت می‌گرفت) و مدیران کار انتخاب می‌شدند که نحوه‌ی کارشان تحت نظارت قرار می‌گرفت" مارک یا تکامل جوامع دهقانی، فردریش انگلس، برگردان دکتر ناصر کنعانی، ص 22.
- 8- سرمایه جلد اول کارل مارکس برگردان حسن مرتضوی ص 369.
- 9- سرمایه جلد اول کارل مارکس برگردان حسن مرتضوی ص 368.
- 10- سرمایه جلد سوم کارل مارکس برگردان ایرج اسکندی ص 411-412.
- 11- سرمایه جلد اول کارل مارکس برگردان حسن مرتضوی ص 366.
- 12- درباره آنارشیزم مدل باکونین، هال دریپر. ح. آزاد، در دست چاپ. دریپر در این باره می‌گوید: این مورد-یک تعاونی تولیدکنندگان که در آن نظارت‌کننده یا مدیر توسط کارگران به طور جمعی استخدام می‌شود، همان کارگرانی که تحت نظارت او قرار دارند- به طور طبیعی تنها شکل رابطه‌ی کارگر- مدیر در سوسیالیسم نیست، بلکه موردی است که به طور خاص برای آزمون اصل "اتوریته" مفید است. "اراده‌ی فرمانده" در آن جا وجود دارد، اما در یک رابطه‌ی اجتماعی که در پشت این شکل قرار دارد ضرورتاً تغییر کیفی انجام گرفته است که در آن اتوریته تحت کنترل قرار دارد.
- 13- هر جا که اتوریته دموکراتیزه شده است، تغییر دیگری نیز رخ می‌دهد: خود اتوریته راززدایی می‌شود. مارکس جوان دو دهه قبل نیز برداشت هگل از اتوریته دولت را به علت رازآمیزی مورد انتقاد قرار می‌دهد: بوروکراسی دولتی (دولت مطلقه

پروس) به طور نمونه برخورد ناقصی با اتوریته داشت؛ اتوریته "اصل معرفت اوست، و خداگونه کردن اتوریته ذهنیت او را می-سازد" مارکس در مقابل، در جریان بحث راجع به قانون اساسی یادآوری می‌کند که "حکومت باید تا حد ممکن ساده باشد"- امر حکومت توسط فریبکاران است که "پیچیده و رازآمیز" می‌شود. او این مطالبه را مطرح می‌کند که ساده کردن سیاست و ماشین دولتی منشاء واقعی اتوریته را به چیزی شفاف بدل می‌کند. این امر نوعی راززدایی از اتوریته است. البته راززدایی از اتوریته، به پیش‌شرط کنترل آن از پایین وابسته است. درباره آنارشیسم مدل باکونین، هال در پیر. ح. آزاد.

14- علی اکبر حسن زاده، منوگرافی لیله کوه(برنجکاری و چایکاری در گذشته و امروز)، 1369، صص 30 تا 32. به نقل از کتاب زن و فرهنگ، به کوشش محمد میر شکرایی و علیرضا حسن زاده.

15- آتش و کلام(تاریخچه‌ای از ارتش زاپاتیستی آزادیبخش ملی) کلوریا مونیوز رامیرز، ترجمه‌ی بهرام قدیمی، صص 75-76. خصلت انقلابی رهبری سیاسی البته به تجربه زاپاتیست‌ها منحصر نمی‌شود و می‌توان آن را در بین تجربه مبارزاتی حلبی-آبادی‌های آرژانتین نیز ملاحظه کرد. لوئیز آنخل دالیا یکی از رهبران مبارزات حلبی‌آبادهای آرژانتین در پاسخ به این پرسش رفقا فلیسیتاس و بهرام قدیمی که چگونه یک راهبندان سازمان داده می‌شود؟ می‌گوید: ما دارای گروه‌های مختلفی هستیم. یک اکیپ لجستیک داریم که مسئولیت غذا، آب و توالت را به عهده دارد. اکیپ دیگری داریم که مسئول امنیت در حوزه‌های مختلف است، یعنی امنیت راهبندان، و کارهای دفاعی به عهده آن است. برای مثال اگر سرکوب باشد، چگونه خروج رفقا را سازمان بدهیم و...یک اکیپ افشاگری داریم که در سراسر شهر بساط می‌گذارد و سیاست‌ها و عمل‌مان را تبلیغ میکند، یک اکیپ مطبوعات داریم که رابطه با مطبوعات به عهده آن است، سخنرانی‌های بیرونی را تنظیم می‌کند. و هر آن چه را که باید گفت. یک اکیپ رهبری سیاسی داریم که کارش ارزیابی عکس‌العمل دولت است. و دست آخر اکیپ فرهنگ و جشن داریم. زیرا در راهبندان‌ها همه خوانندگان مردمی، معروف و غیرمعروف برای اجرا برنامه می‌آیند. نقاشان و .. یک رادیوی آزاد وجود دارد که آن‌ها هم می‌آیند. در راهبندان زندگی جریان دارد و دست آخر ارگان مستقل مجمع عمومی وجود دارد. طی راهبندان دوبار در روز جلسه برگزار می‌شود. یکی ساعت 10 صبح و دیگری پنج بعداز ظهر. به نقل از کتاب "جنبش‌های کنونی آمریکای لاتین"، برگردان بهرام قدیمی-فلیسیتاس ترویه، صص 220-221.

16- جالب است که آدمی مثل باکونین نیز به این تمایز در اثر نقد انگلس توجه کرد و آن را پذیرفته است. او در این باره می-گوید: "آیا چنین برمی‌آید که من تمام قدرت‌ها را رد می‌کنم؟ هرگز؛ در موضوع کفش معلوم است من به مرجعیت کفاش تمکین می‌کنم. در امور ساختمان‌ها و کانال‌ها و خطوط راه‌آهن من به آرشیکت و مهندس رجوع می‌کنم. در چنین موضوعات تخصصی من به چنین دانشمندانی رجوع می‌کنم. اما نه به کفاش اجازه می‌دهم که مرجعیتش را به من تحمیل کند و نه به آرشیکت و دانشمند... اگر من به مرجعیت این متخصصان تن می‌دهم می‌خواهم نظر آن‌ها را مدتی و تا اندازه‌ای بپذیرم، من این چنین می‌کنم چرا که از سوی کس دیگری مجبور نشده‌ام... من به مرجعیت متخصصان تن می‌دهم چرا که خودم این طور می‌خواهم. باکونین و آنارشیسم جمع‌گرا، برایان موریس، ترجمه‌ی سعید فیض‌اله زاده، ص 166.