



## آنارشیسم و سازماندهی<sup>۱</sup>

### کالین وارد

شاید طرح آنارشیسم در حکم نوعی تئوری برای سازماندهی تناقض‌آمیز به نظر برسد و طبق تعریف این دو را متضاد تصور کنیم. در واقع «آنارشی» معادل فقدان دولت و فقدان اقتدار است. اما آیا می‌توان سازمانی اجتماعی داشت بدون اقتدار و فارغ از دولت؟ آنارشیست‌ها باور دارند که می‌شود و ضمناً تحقق آن را مطلوب هم می‌دانند. آنها بنیاد مشکلات اجتماعی را در اصل دولت<sup>۲</sup> جستجو می‌کنند. دولت است که تدارک جنگ‌ها را می‌بیند و وارد جنگ می‌شود و من و شما هم موظف می‌شویم برای آن بجنگیم و هزینه‌های آن را متقبل شویم. نگرانی از بمب‌هایی که منفجر می‌شوند بابت آنهایی نیست که به طرزی غلوآمیز به آنارشیست‌ها نسبت می‌دهند، بمب‌هایی اند که دولت‌ها به هزینه من و شما می‌سازند و به کار می‌برند. دولت است که قوانینی را وضع و اجرا می‌کند که «دارندگان» را قادر می‌سازد کنترل دارایی‌های اجتماعی را، به جای تقسیم آنها با «ندارها»، در اختیار بگیرند. اصل اقتدار است که تضمین می‌کند حاصل

---

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> principle of government

کار و زحمت مردمان در بخش عمده‌ای از زندگی‌شان به دیگران تخصیص یابد، نه چون رضایت دارند یا کنترلی بر کار و زحمت خود دارند، بلکه چون تنها راه امرار معاششان است.

گفتم دولت‌ها تدارک جنگ می‌بینند و واردش می‌شوند، اما بدیهی است که دولت‌ها در این امر تنها نیستند - قدرت هر دولتی، حتی مطلق‌ترین دیکتاتوری‌ها، به رضایت ضمنی حکومت‌شوندگان بستگی دارد. چرا مردم تن به اداره شدن می‌دهند؟ فقط از سر ترس نیست. مگر می‌شود میلیون‌ها نفر مردم از گروه کوچکی از سیاستمداران بترسند؟ دلیلش در واقع این است که حکومت‌شوندگان به همان ارزش‌های حاکمان قائلند و در باور به اصل اقتدار و سلسله‌مراتب و قدرت، همان اصل سیاست<sup>۳</sup>، اشتراک نظر دارند. آنارشیست‌ها که قائل به تمایز بین دولت و جامعه‌اند، به اصل اجتماع<sup>۴</sup> پایبندند که در هر انجمنی که انسان‌ها را بر اساس نیازهای مشترک یا منافع مشترک پیوند می‌دهد وجود دارد. به تعبیر گوستاو لاندور<sup>۵</sup>، آنارشیست آلمانی: «دولت چیزی نیست که با انقلاب نابود شود، بلکه نوعی شرایط، نوعی رابطه معین بین انسان‌ها، و شیوه‌ای از رفتار انسانی است. با تعهد به روابطی دیگرگون و رفتار به شیوه‌ای دیگر است که دولت منهدم می‌شود».



روشن است که دست‌کم دو نوع سازمان می‌توان تشخیص داد. سازمان‌های تحمیلگری که از بالا اداره می‌شوند و نوعی دیگر که از پایین به جریان می‌افتند، کسی را وادار به انجام کاری نمی‌کنند، و هر کس آزاد است به آنها بپیوندد یا ترکشان کند. آنارشیست‌ها در پی آنند که همه شکل‌های 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 پارکینسون<sup>۶</sup> داشتم، چهار اصل موجود در پس‌تئوری آنارشیستی سازمان را این‌طور بیان کردم: (۱) داوطلبانه بودن، (۲) کارکردی بودن، (۳) موقتی بودن، و (۴) کوچک بودن.

واضح است که این سازمان‌ها باید داوطلبانه باشند. دفاع از سازمان‌های با عضویت اجباری مغایر است با آزادی و مسئولیت فردی. سازمان‌های آنارشیستی کاملاً باید کارکردی و موقت باشند چون ماندگاری از آن عواملی است که شریان‌های حیاتی سازمان‌ها را مسدود می‌کند و کاری می‌کند که به‌جای توجه به

<sup>۳</sup> political principle

<sup>۴</sup> social principle

<sup>۵</sup> Gustav Landauer

<sup>۶</sup> Parkinson's Law. شرح مختصر: [shorturl.at/vwR89](http://shorturl.at/vwR89)

کارکردهایشان صرفاً در فکر بقای خود و منافع صاحب‌منصبانشان باشند. و البته کوچک هم باید باشند چون در گروه‌های کوچک با روابط چهره‌به‌چهره گرایش به بوروکراسی‌سازی و روابط سلسله‌مراتبی که ذاتی سازمان‌های نوع اول است مجال و میدان کمتری می‌گیرند.

اما درست همین ویژگیِ آخر است که پرسش‌برانگیز هم هست. اگر فرض کنیم عملکرد آنارشی‌وار مستلزم داشتن گروهی کوچک است چطور می‌شود کارکردهای اجتماعی‌ای را که مستلزم اقدام در مقیاسی بزرگ است سازماندهی کرد؟ پاسخ را برخی آنارشیست‌ها این‌طور داده‌اند: «خب! اگر نیاز به سازمان‌های بزرگ هست، روی ما حساب کنید. ما می‌توانیم بدون آنها تا حد قابل‌قبولی از پسِ کارها برآییم». بسیار خب! اما برای ترویج آنارشیسم در حکم نوعی فلسفه اجتماعی لازم است طفره نرویم و واقعیت‌های اجتماعی مستقر را در نظر بگیریم. بهتر است این‌طور بگوییم: «بیاید راه‌هایی پیدا کنیم برای خُرد کردن اقدامات در مقیاس بزرگ به اقداماتی که گروه‌های کارکردی کوچک بتوانند سازماندهی کنند و این گروه‌ها را هم‌پیمان کنیم».

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»<sup>۷</sup> در انگلیسی و «شورا»<sup>۸</sup> 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 فدراتیو<sup>۹</sup> 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

<sup>7</sup> parish

<sup>8</sup> soviet

<sup>9</sup> federative principle

مشکل فدراسیون، همانطور که لئوپولد کوهر<sup>۱۰</sup> در شکست ملل<sup>۱۱</sup> می‌گوید، مشکل تقسیم است نه اتحاد. هربرت لوتی<sup>۱۲</sup> در مورد نظام سیاسی کشورش، سوئیس، می‌نویسد:

هر یکشنبه، ساکنان بسیاری از کمون‌ها برای انتخاب کارمندان دولتی به پای صندوق‌های رأی می‌روند، دربارهٔ 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 دربارهٔ مسائل ایالتی رأی می‌دهند. در آخر هم... نوبت به مسائل فدرال می‌رسد. در برخی ایالات، ساکنان همچنان به‌شیوهٔ ملهم از روسو به بحث دربارهٔ موضوعات مشترکشان می‌پردازند. شاید تصور شود این شکل قدیمی اجتماعات برآمده از سنتی دینی و مبتنی بر ارزش‌هایی خاص است و صرفاً جاذبهٔ گردشگری دارد. اگر هم این‌طور باشد، ارزش دارد به‌عنوان نمونه‌ای از دموکراسی محلی به آن بپردازیم.

ساده‌ترین مثال، سیستم راه‌آهن سوئیس است که متراکم‌ترین شبکه در نوع خود در جهان به‌شمار می‌آید. این سیستم با هزینهٔ 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 درصد 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 همهٔ مناطق به کیفیت پیوندشان با پایتخت بستگی دارد. در این نمونه، تفاوت بین دولتی متمرکز و اتحادیه‌ای فدرال روشن است. نقشهٔ راه‌آهن ساده‌ترین نقشه‌ها است و می‌توان در یک نگاه آن را خواند. اگر آن را در کنار نقشهٔ 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.

<sup>10</sup> Leopold Kohr

<sup>11</sup> Breakdown of Nations

<sup>12</sup> Herbert Luethy

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 هرج و مرج 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<sup>۱۳</sup> 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 راس<sup>۱۴</sup> در کتاب کنترل اجتماعی با بررسی چند نمونه از جوامع مرزی نشان داده چطور نظم به طرز 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».

نمونه‌ای جالب از تحقق این تئوری را می‌توان در اقدامات مرکز سلامت پیشرو<sup>۱۵</sup> در پکام<sup>۱۶</sup> 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 زیرنظر گرفتن

<sup>۱۳</sup> ترجمه فارسی کتاب: کروپوتکین، پیترو (۱۴۰۰). یاری متقابل، عامل تکامل. ترجمه هومن کاسبی. تهران: ققنوس

<sup>۱۴</sup> Edward Allsworth Ross

<sup>۱۵</sup> Pioneer Health Center

<sup>۱۶</sup> Peckham

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 ویلیامسون<sup>۱۷</sup>، 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 ارادل، 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 یک‌سال هرج و مرج به نظمی 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 خودگردان<sup>۱۸</sup> و غیرمجازاتی<sup>۱۹</sup> را متشکل از کودکان بزهکار یا ناسازگار داشته‌اند. آگوست آیچهورن<sup>۲۰</sup> و هومر لین<sup>۲۱</sup> نمونه‌هایی از همین افرادند. آیچهورن مؤسسه مشهوری را در وین راه انداخت که در کتاب *جوانان سرکش*<sup>۲۲</sup> درباره آن شرح داده است. هومر لین هم پس از آزمایش‌هایی که در آمریکا انجام داد *اجتماع مشترک المنافع کوچک*<sup>۲۳</sup> 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 جونز<sup>۲۴</sup> می‌گوید: «لین از تحمیل سیستمی دولتی بر کودکان که از

<sup>17</sup> Scott Williamson

<sup>18</sup> self-governing

<sup>19</sup> non-punitive

<sup>20</sup> August Aichhorn

<sup>21</sup> Homer Lane

<sup>22</sup> Wayward Youth

<sup>23</sup> The Little Commonwealth community

<sup>24</sup> Howard Jones

نهادهای متعلق به دنیای بزرگسالان رونوشت‌برداری شده خودداری کرد. ساختار خودگردان این اجتماع را خود کودکان به آرامی و به‌زحمت برای برآوردن نیازهای خودشان شکل دادند».

آنارشیست‌ها 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.<sup>۲۵</sup> 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 آنارشیست 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 کامرفورد<sup>۲۶</sup>، سلامت ناشناخته<sup>۲۷</sup>، 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 نمی‌گرفت. اعضا صرفاً تا وقتی هدایت‌های این رهبر مفید بود و با آنچه می‌خواستند مطابقت داشت از هدایتش پیروی

۲۵ ن.ک. [shorturl.at/BIRTY](http://shorturl.at/BIRTY)

۲۶ John Comerford

۲۷ Health the Unknown

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 به‌نظرتان 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 بریتانیایی<sup>۲۸</sup> با عنوان «معمار و دفتر کارش»<sup>۲۹</sup> 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 متمرکز<sup>۳۰</sup> طبقه‌بندی کرد که مشخصه آن کنترل مستبدانه است و دیگری را شیوه افتراقی<sup>۳۱</sup> نامید که مبتنی است بر نوعی «فضای غیررسمی از ایده‌هایی که آزادانه جریان می‌یابند». و.د. پایل<sup>۳۲</sup>، 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 مهارت‌ها<sup>۳۳</sup> 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».

<sup>۲۸</sup> Institute of British Architects

<sup>۲۹</sup> The Architect and His Office

<sup>۳۰</sup> centralized

<sup>۳۱</sup> dispersed

<sup>۳۲</sup> W. D. Pile

<sup>۳۳</sup> repertory system



و یکی از بزرگ‌ترین معماران آمریکایی، والتر گروپیوس<sup>۳۴</sup>، 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 موفق از آنچه سوسیالیست‌های صنفی<sup>۳۵</sup> 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 دسته‌ای<sup>۳۶</sup> رایج در کاونتری<sup>۳۷</sup> انگلستان است که سیمور ملمن<sup>۳۸</sup>، استاد آمریکایی مهندسی صنایع و مدیریت، در کتاب تصمیم‌گیری و بهره‌وری<sup>۳۹</sup> شرح داده است. او با مقایسه دقیق تولید یک محصول، تراکتور فرگوسن، در دیترویت و کاونتری «نشان می‌دهد بدیل‌هایی واقعی برای قواعد رایج

---

<sup>۳۴</sup> Walter Gropius

<sup>۳۵</sup> guild socialists

<sup>۳۶</sup> Gang system

<sup>۳۷</sup> Coventry

<sup>۳۸</sup> Seymour Melman

<sup>۳۹</sup> Decision-Making and Productivity

مدیریتی در تولید وجود دارد». گزارش او دربارهٔ عملکرد سیستم دسته‌ای را رگ رایت<sup>۴۰</sup>، از مهندسان شاغل در کاونتری، در دو مقاله در نشریهٔ *آنارشی* تأیید کرده است.

ملمن دربارهٔ عملکرد کارخانهٔ تراکتورسازی آف‌استاندارد<sup>۴۱</sup> 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»<sup>۴۲</sup> را که مشخصهٔ 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. کول<sup>۴۳</sup> 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».

نمونهٔ دوم هم مربوط است به مطالعه‌ای تطبیقی درخصوص روش‌های متفاوت در سازمان‌دهی کار که اواخر دههٔ ۱۹۵۰ مؤسسهٔ تاویستوک<sup>۴۴</sup> انجام داد و ال تریست<sup>۴۵</sup> در کتاب *انتخاب سازمانی*<sup>۴۶</sup> و پ. هربرت<sup>۴۷</sup> در *عملکرد گروه خودسامان*<sup>۴۸</sup> آن را گزارش کرده‌اند. اهمیت آن را می‌توان از کلمات آغازین

<sup>40</sup> Reg Wright

<sup>41</sup> Of Standard

<sup>42</sup> predatory competition

<sup>43</sup> G. D. H. Cole

<sup>44</sup> Tavistock Institute

<sup>45</sup> El Trist

<sup>46</sup> Organizational Choice

<sup>47</sup> P. Herbert

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 آزمایشش کنند. نوع جدیدی از سازماندهی کار که در صنعت آن را کار مرگب<sup>۴۹</sup> 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 به‌طور 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 چطور توانستند در مقام ارگان‌های اجتماعی خودتنظیم<sup>۵۰</sup> و خودسازنده<sup>۵۱</sup> 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 مرگب 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 برند. 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 مرگب دستمزد مستقیم بر اساس وظایف کاری پرداخت نمی‌شود. در عوض، توافق درباره دستمزد پرداختی به‌کلی مبتنی است بر مبلغ مورد مذاکره برای هر تُن 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

<sup>48</sup> Autonomous Group Functioning

<sup>49</sup> composite working

<sup>50</sup> self-regulating

<sup>51</sup> self-developing

داد گروه‌های خودسامان<sup>۵۲</sup> 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 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 لوئیز کراولی<sup>۵۳</sup>، در اظهارنظرشان درباره گزارش کمیته ویژه انقلاب سه‌گانه<sup>۵۴</sup> خاطرنشان می‌کنند که «از نظر ما جامعه‌ای کارآمد و فاقد اقتدار به‌لحاظ منطقی همان قدر مقبول است که جهانی در نظم و بی‌خدا. بنابراین برچسبی که آنارشی را معادل بی‌نظمی، هرج‌ومرج، یا سردرگمی می‌داند به ما نمی‌چسبد. برای انسان‌دوستان و برای زندگی در شرایط غیررقابتی و بی‌رنج و برخوردار، آنارشی وضعیتی مناسب برای جامعه است». در بریتانیا، پروفیسور ریچارد تیتموس<sup>۵۵</sup> 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 خودجوش<sup>۵۶</sup>، 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

<sup>52</sup> Autonomous groups

<sup>53</sup> George and Louise Crowley

<sup>54</sup> Ad Hoc Committee on the Triple Revolution, (Monthly Review, Nov. 1964)

<sup>55</sup> Richard Titmuss

<sup>56</sup> spontaneous order

نهاد، که اینجا و آنجا به کار گرفته می‌شوند، بدل می‌شوند. کرویوتکین زمانی اعلام کرد که انسان و ادار 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.

وارد، کالین. «آنارشسیسم و سازماندهی»، *دموکراسی رادیکال*، ۱۴۰۱/۰۸/۰۹، دریافت از:  
<https://radicald.net/nf0v>

