



نقد اقتصاد سیاسی - نقد بتواریگی - نقد ایدئولوژی

بازتولید طبقات اجتماعی

در سطح مناسبات تولید

گولیه‌مو کارکدی

ترجمه‌ی: هوشنگ رادیان



خرداد ۱۳۹۸

چکیده:

این مقاله با بحثی درباره‌ی مناسبات تولید سرمایه‌داری آغاز می‌شود که در حکم مناسباتی تعریف می‌شوند که دو نوع عاملان تولید و وسایل تولید را به هم پیوند می‌دهند. این مناسبات از منظر مالکیت، تصاحب ارزش و کارکرد اجرا شده در نظر گرفته می‌شوند. به عنصر مالکیت نقش تعیین‌کننده داده می‌شود، در این معنا که مالک وسایل تولید تصاحب‌کننده‌ی ارزش اضافی (استثمارگر) نیز هست و اوست که کارکرد سرمایه (غیر-کارگر) را اجرا می‌کند. معکوس آن برای غیر-مالک وسایل تولید که استثمار می‌شود و مجری کارکرد کار (کارگر) است صدق می‌کند. در این مورد، تناظری بین عناصر تعیین‌کننده و تعیین‌شونده وجود دارد. به این ترتیب، دو طبقه‌ی بنیادی در سرمایه‌داری براساس تناظر میان سه جنبه از مناسبات تولید تعریف می‌شوند. اما مفهوم تعیین‌یابی [determination] حاکی از هم تناظر و هم تضاد بین عناصر تعیین‌کننده و تعیین‌شونده است. طبقات میانی براساس تضاد میان این سه جنبه از مناسبات تولید تشخیص داده می‌شوند. بنابراین، عاملانی وجود دارند («طبقات میانی جدید») که صاحب وسایل تولید نیستند یا فقط کارکرد عام سرمایه را انجام می‌دهد، یا هم این کارکرد و هم کارکرد کارگر جمعی را به اجرا در می‌آورند. واکاوی مناسبات تولید سرمایه‌داری فرصت را برای وارد کردن مفهوم جایگاه‌ها (واحد کوچک فرایند تولید سرمایه‌داری) که هم محتوای فنی دارد (که از تقسیم کار فنی منتج می‌شود) و هم محتوای اجتماعی (درست همانند فرایند تولید سرمایه‌داری، هر کدام از واحدهای کوچکش نیز بر مناسبات تولید معینی متکی است) به [چارچوب واکاوی] فراهم می‌کند. به این ترتیب، عامل تولید صرفاً با اشغال یک جایگاه، به حامل مناسبات تولید معینی بدل می‌شود و به این ترتیب، در این سطح از انتزاع، می‌تواند در ساختار طبقاتی جا داده شود. بنابراین، این تر طرح می‌شود که بازتولید طبقات هم به تولید جایگاه‌ها و هم عاملان متکی است که در این فرایند تولید جایگاه‌ها نقش تعیین‌کننده دارد. این امر حاکیست که می‌تواند بین جایگاه‌ها و عاملان در سطح اقتصادی مغایرتی وجود داشته باشد، یعنی این که می‌تواند بین ارزش نیروی کار عامل و ارزشی که این جایگاه می‌طلبد مغایرتی وجود داشته باشد. ارزش‌زدایی نیروی کار نمونه‌ی مهمی از چنین مغایرتی است. تمایزی بین دو نوع ارزش‌زدایی نیروی کار [labour power] قائل شده‌ایم: ارزش‌زدایی کالاهای مزدی و ارزش‌زدایی از طریق صلاحیت‌زدایی. صلاحیت‌زدایی است که تقلیل کار ماهرانه به کار میانگین (صلاحیت‌زدایی فنی جایگاه‌ها) و به این ترتیب از بین رفتن کارکرد عام سرمایه (صلاحیت‌زدایی اجتماعی جایگاه‌ها) را نیز توضیح می‌دهد. به این ترتیب، برای توضیح پرولتریزه شدن طبقه‌ی میانی جدید، باید از همین شکل دوم ارزش‌زدایی نیروی کار استفاده کرد. با مقایسه‌ای بین دو نوع ارزش‌زدایی نیروی کار، درباره‌ی اوضاع و احوالی بحث می‌شود که می‌تواند نقش مسلطی به این یا آن نوع ارزش‌زدایی بدهد. این چارچوب مفهومی در بقیه‌ی مقاله برای تفسیر تغییرات طبقه‌ی میانی جدید ایتالیا از زمان پیدایشش استفاده می‌شود.

در این مقاله، تولید و بازتولید طبقات را در سرمایه‌داری بررسی خواهیم کرد. با توجه به پیچیدگی این مسئله، پژوهش خود را به تعریف اقتصادی طبقات اجتماعی، و از این رهگذر، تعریفی از زاویه‌ی مناسبات تولید محدود

خواهم کرد. از این حدودمرزگذاری نباید این طور برداشت شود که طبقات اجتماعی صرفاً از منظر اقتصادی یا صرفاً از منظر مناسبات تولید قابل شناسایی هستند. طبقات می‌بایست از لحاظ اقتصادی، سیاسی و ایدئولوژیک تعریف شوند. با این همه، با توجه به نقش تعیین‌کننده‌ی وجه اقتصادی^۱، ضرورت دارد که پژوهش خود را از تولید و بازتولید طبقات در سطح مناسبات تولید^۲، یعنی از بالاترین سطح انتزاع، آغاز کنیم.

۱. ماهیت مناسبات تولید در سرمایه‌داری

بگذارید برای شروع، مناسبات تولید سرمایه‌داری را بررسی کنیم. در واکاوی پیشین خود (کارکدی: ۱۹۷۵)، نشان دادم که این مناسبات سه عنصر را به یکدیگر پیوند می‌دهند؛ دو نوع عامل تولید و وسایل تولید؛^۳ به علاوه، این مناسبات باید از سه منظر متفاوت در نظر گرفته شوند: از منظر مالکیت، از منظر تصاحب کار و از منظر کارکرد اجراشده؛^۴ و نشان دادم که این سه عنصر، با توجه به این که کدام منظر را برگزینیم، دلالت معنایی متفاوتی دارند. مثلاً زمانی که عنصر مالکیت را در نظر می‌گیریم، میان مالک و غیرمالک وسایل تولید و خود وسایل تولید تمایز قائل می‌شویم. تا جایی که بحث درباره‌ی مالک است، مهم است که میان مالکیت اقتصادی حقیقی وسایل تولید و مالکیت حقوقی‌شان تفاوت بگذاریم. با این که سرمایه‌دار منفرد در مراحل ابتدایی سرمایه‌داری (مرحله‌ی تبعیت صوری کار از سرمایه، یعنی اساساً پیش از پیدایش صنعت بزرگ)، از مالکیت هم واقعی و هم صوری برخوردار است، با پیدایش شرکت سهامی [joint stock company] و در دوره‌ی سرمایه‌داری انحصاری، ما شاهد تفکیک مالکیت حقوقی (که از آن سهام‌داران است) و مالکیت اقتصادی حقیقی، یعنی قدرت سامان بخشیدن به وسایل تولید و نیروی کار (که از آن مدیران یا دست‌کم مدیران رده‌بالا است) هستیم. افزون‌براین، همان‌طور که پولانزاس (۱۹۷۴) به درستی خاطر نشان کرده است، تحت شرایط سرمایه‌داری انحصاری، مالکیت واقعی چندپاره است، به این معنا که دیگر نه به یک سرمایه‌دار منفرد بلکه به شماری (اندک) از مدیران بازمی‌گردد. (بربورمن: ۱۹۷۳، ۹-۲۵۸)

^۱ درباره‌ی مفهوم تعیین‌یابی، چندعلمندی، سلطه و غیره نگاه کنید به مقاله‌ی من با عنوان **در باب تعیین‌یابی دیالکتیکی: یک تبیین کاربردی**.

^۲ مناسبات تولید در درون ساختار اقتصادی تعیین‌کننده است؛ ساختار اجتماعی هم‌چنین در مقایسه با سایر وجوه جامعه تعیین‌کننده است. پایین‌تر خواهیم دید که مناسبات تولید به علاوه یک ساختار است، از این حیث که از سه عنصر بنیادی آن، صرفاً یکی از آن‌ها تعیین‌کننده است. بنابراین، آن‌چه در یک سطح از انتزاع تعیین‌کننده است، در سطحی دیگر تعیین‌شونده می‌شود. همان‌طور که اچ. لوفور اشاره می‌کند: «در روش دیالکتیکی واکاوی و تبیین ... آن‌چه در سطحی معین فرم است، در سطحی بالاتر به محتوا بدل می‌شود.» جامعه‌شناسی مارکس، وینتج بوک، ۱۹۶۹، ص ۱۱۹

^۳ آلتوسر به درستی تأکید می‌کند که وسایل تولید عنصری از مناسبات تولید است. نگاه کنید به **خوانش سرمایه**، لندن، ۱۹۷۰.

^۴ خوانشی سطحی از مقاله‌ی حاضر ممکن است این برداشت را در پی داشته باشد که می‌توان چارچوب این واکاوی را، با توجه به پیش‌کشیدن عنصر کارکردی در مناسبات تولید، به «انحرافات ساختارگرایانه و کارکردگرایانه» متهم کرد. نقش تعیین‌کننده‌ی وجه اقتصادی و در درون وجه اقتصادی نقش تعیین‌کننده‌ی عنصر مالکیت، چنان‌که در ادامه خواهیم دید، همین حالا نیز برای رد کردن این اتهام کفایت می‌کند.

تاجایی که بحث درباره‌ی غیرمالک است، تمایز میان مالکیت [ownership] و تملک [possession] بیشترین اهمیت را دارد. در این جا تملک به معنای توان به کار انداختن و اداره کردن وسایل تولید است. درحالی که در مرحله‌ی تبعیت صوری کار از سرمایه، تملک سرشت‌نشان کارگر منفرد است، در مرحله‌ی تبعیت واقعی کار از سرمایه، کارگر جمعی^۵، و از این رو تکنسین‌ها، مهندس‌ها و غیره، هستند که تملک وسایل تولید را در اختیار دارند. در مرحله‌ی سرمایه‌داری انحصاری و به‌ویژه بعد از جنگ جهانی دوم، تملک به کارگر جمعی در سطحی بین‌المللی بازمی‌گردد.^۶ به بیان دیگر، درحالی که مالکیت وسایل تولید (چه حقوقی چه اقتصادی، و فرقی نمی‌کند چندپاره باشد یا نباشد) سرشت‌نمای سرمایه‌داران است، تملک وسایل تولید سرشت‌نمای غیرمالک (چه منفرد، چه کارگر جمعی) یعنی کارگر است.

حال بگذارید خلاصه‌وار، **عنصر تصاحب کار** را در نظر بگیریم. از این منظر، ما میان آن‌هایی که کار اضافی از آن‌ها تصاحب شده است (که در سرمایه‌داری به‌شکلی سرشت‌نما، البته نه منحصرأً شکل ارزش اضافی را به‌خود می‌گیرد) و آن‌هایی که تصاحب‌کننده‌ی آن کار اضافی و وسایل تولید هستند، تمایز می‌گذاریم.^۷ تنها کارگران مولد آفریننده‌ی ارزش اضافی هستند، یعنی کار اضافی در شکل ارزش اضافی از آن‌ها تصاحب می‌شود. باوجوداین، کارگران مولد تنها کارگرانی نیستند که کار اضافی از آن‌ها تصاحب می‌شود. به این دلیل که سرمایه‌داری صرفاً به یک فرایند تولید (شکل سنخ‌نمای آن، یعنی فرایند مولد) محدود نمی‌شود، بلکه شامل چندین فرایند تولید می‌شود که فرایند تولید سنخ‌نمای سرمایه‌داری (آفریننده‌ی ارزش اضافی) بر همه‌ی آنها غلبه دارد. برای مثال، کارگر تجاری (هم‌چون تمام کارگران حاضر در سپهر گردش)، چون نامولد است آفریننده‌ی ارزش اضافی نیست و در نتیجه، به بیان دقیق، نمی‌تواند استثمار شود. اما کار اضافی از او تصاحب می‌شود و بنابراین از نظر اقتصادی تحت ستم قرار دارد.^۸ بنا بر این واکاوی می‌توانیم این‌طور نتیجه‌گیری کنیم: نخست این که ممکن است کارگر جمعی با کارگر مولد به اشتباه یکی گرفته شود. در واقع، با این که درست است که در سرمایه‌داری انحصاری، برای مثال، کارگر مولد عموماً یک کارگر جمعی نیز هست، اما حضور کارگر جمعی در بنگاه‌های تجاری نشان می‌دهد که عکس این گزاره درست نیست. دوم این که به‌خطا خواهیم رفت

^۵ برای مفهوم کار جمعی برای نمونه نگاه کنید به ک. مارکس، *سرمایه*، مجلد اول، اینترنشنال پابلیشرز، نیویورک، ۱۹۶۷، ص ۵۰۸. چنان که در ادامه خواهیم دید، این واکاوی تفاوت زیادی با واکاوی بالیبار، *خوانش سرمایه*، همان، ص ۲۱۵ و بعد از آن، و نیز با واکاوی پولانتزاس، *طبقات اجتماعی* ... (همانجا) دارد. شارل بتلهایم مفاهیم مالکیت و تملک را در واکاوی نظام انتقالی میان سرمایه‌داری و سوسیالیسم به کار می‌برد. برای مثال نگاه کنید به: *Calcul Economique et Formes de Propriété* و ترجمه‌ی ایتالیایی آن: *Calcolo Economico e Forme di Proprietá* (Jaca Books, Milano, ۱۹۷۰).

^۶ به این دلیل که هنوز به عنصر کارکردی نپرداخته‌ایم، آن دسته از عواملی را که کار اضافی‌شان مصادره می‌شود و کارکردشان مصادره‌ی ارزش اضافی است (برای مثال سرکارگرها و سرپرست‌ها و غیره) نادیده می‌گیریم.

^۷ برای یک واکاوی تفصیلی‌تر در مورد این نکته نگاه کنید به گ. کارکدی، «درباره‌ی شناسایی اقتصادی طبقه‌ی میانی جدید»، اقتصاد و جامعه، مجلد ۴، شماره ۱، بخش ۳ و «شناسایی اقتصادی کارکنان دولتی» به‌زودی در مجله *پراکسیس اجتماعی*. مقاله‌ی دوم شامل واکاوی آن چیزی می‌شود که من آن را بنگاه دولتی غیرسرمایه‌دارنه می‌نامم؛ فرایند (نامولد) تولید آن و مناسبات تولیدی که سرشت‌نشان آن است.

اگر از مفهوم کارگر مولد به عنوان مرزی برای مجزا کردن طبقه‌ی کارگر و طبقه‌ی میانی استفاده کنیم. در درون طبقه‌ی کارگر، کارگران هم مولد و هم نامولد را می‌یابیم، یعنی هم کارگرانی که استثمار می‌شوند و هم کارگرانی که از نظر اقتصادی تحت ستم قرار دارند.^۹

حال، به **عامل کارکردی** می‌پردازیم؛ یعنی به کارکردی که یک عامل تولید (اصطلاحی که کمی جلوتر معرفی خواهد شد) در دل فرایند تولید اجرا می‌کند. در جایی دیگر (کارکدی: ۱۹۷۵، بخش ۳، (d) و (k)) نشان داده‌ام که یک کارکرد همواره محتوایی مضاعف دارد، یعنی یک محتوای فنی و یک محتوای اجتماعی. مورد اول را تقسیم کار فنی در درون فرایند تولید سرمایه‌داری تعیین می‌کند؛ به بیان دیگر، هر عامل باید کارکردی مشخص را همراه با سرشت‌نماهای فنی مشخص، که متکی است بر تقسیم کار فنی، اجرا کند. مورد دوم را تقسیم کار اجتماعی تعیین می‌کند، یعنی تقسیم کار اجتماعی پایه‌ای که در درون بنگاه اقتصادی و در دل فرایند تولید سرمایه‌داری نیز تشخیص داده می‌شود: تقسیم‌بندی میان کارگران و غیر-کارگران. در سرمایه‌داری

^۹ بحث کار مولد و نامولد مجموعه‌ی گسترده‌ای از آثار و نوشته‌ها را در برمی‌گیرد. آن‌چه به آن اشاره خواهم کرد گذشته از نوشته‌های خود مارکس، صرفاً یک مرور و بررسی از ایان گاف با عنوان «کار مولد و نامولد نزد مارکس»، *نیولفت ریویو*، شماره ۷۶، نوامبر-دسامبر ۱۹۷۲، است، و به عنوان مطالعه‌ای دقیق و مفصل درباره‌ی مفهوم کار مولد نزد مارکس:

J. Bischoff et al. 'Produktieve en Onproduktieve Arbeid als Kategorieen in de Klassenanalyse', in *Karl Marx, Over Produktieve en Onproduktieve Arbeid*, SUNSchrift ۲۶, Nijmegen, ۱۹۷۰

بسیاری از مؤلفان درکی اشتباه از مفهوم کار مولد داشته‌اند. برای مثال، او. لانگه در اثر خود با نام *اقتصاد سیاسی*، ترجمه‌ی ایتالیایی، مجلد ۱، ص ۲۰، کار مولد و تولید مادی را یکی تلقی می‌کند. اما از سوی دیگر، به نظر مارکس تا جایی که به تولید ارزش اضافی مربوط می‌شود این که یک سرمایه‌دار «سرمایه‌ی خود را به جای کارخانه‌ی سوسیسی به کارخانه‌ی تدریس تخصیص داده باشد» به هیچ‌وجه تفاوتی ایجاد نمی‌کند. تولید غیرمادی، برای مثال تولید خدمات، می‌تواند هم مولد باشد و هم نامولد. فعالیت‌های فروش نمونه‌ای است از آن‌چه سرمایه در سپهر نامولد به آن مشغول است. به رغم ادعای باران و سوئیزی (نگاه کنید به *سرمایه‌ی انحصاری*، نیویورک، ۱۹۶۸، ص ۱۲۶)، این واقعیت که این شاخه از اقتصاد در سرمایه‌داری انحصاری اهمیت بی‌سازیش یافته است، تغییری در ماهیت آن به عنوان فعالیتی نامولد نمی‌دهد. در این باره نظر مارکس در *سرمایه*، مجلد ۲، ص ۱۴۹، کاملاً گویا است. افزون‌براین، مفهوم کار مولد به هیچ‌وجه ربطی به تولید کالاهای تجملی ندارد، یعنی هیچ ربطی به ارزش مصرفی یک کالا و نوع کار انضمامی صرف‌شده در تولید ارزش مصرفی آن ندارد. از منظر فرایند تولید سرمایه‌داری، این واقعیت که بسیاری از محصولات را محصولات تجملی تشکیل می‌دهند مسئله‌ی خاصی نیست. نکته‌ای که اهمیت دارد این است که این فرایند تولید ارزش اضافی خلق کند، چه از طریق تولید کالاهای تجملی و چه از طریق تولید کالاهای مزدی. از منظر تولید سرمایه‌داری، تولید کالاهای تجملی صرفاً زمانی نکوهش می‌شود که چنان حجم زیادی از وسایل تولید و نیروی کار به این نوع تولید اختصاص داده شود که بازتولید سرمایه را به خطر بیندازد. محصولات تجملی اقلامی نامولد هستند، یعنی کالاهایی هستند که نمی‌توانند به مصرف مولد برسند، چراکه نه وسایل تولیدند و نه کالاهای مزدی. اگر حجم بیش‌ازاندازه‌ای از نیروی کار صرف تولید کالاهای تجملی بشود، دیگر نیروی کار کافی برای تخصیص به تولید آن کالاهایی وجود ندارد که با آن‌ها بتوان دور جدید تولید را آغاز کرد (همین نکته در مورد تولید تسلیحات نیز صدق می‌کند). از سوی دیگر، «برای شیوه‌ی تولیدی که برای غیرتولیدکنندگان ثروت خلق می‌کند و از این رو باید به ثروت شکل‌هایی ببخشد که امکان تصرف آن را توسط ثروتی بدهد که منحصراً وقف لذت شده است، تجمل ضرورتی مطلق است» (مارکس، *نتایج...* ص. ۸۱ [۴۸۴]). در پایان، کار مولد ربطی به کار لازم برای فرایند تولید ندارد. این همان اشتباهی است که *مندل*، در اثر خود *نظریه‌ی اقتصادی مارکسیستی*، نیویورک، ۱۹۶۸، ص ۲۰۴ مرتکب می‌شود، کمالین که تدارک آب، گاز و برق می‌تواند در صورتی که یک سرمایه‌دار یا فعالیت یک دولت سرمایه‌دار آن را فراهم کرده باشد فعالیتی مولد (مولد ارزش اضافی) و در صورتی که فعالیت یک دولت غیرسرمایه‌دار آن را فراهم کرده باشد فعالیتی نامولد باشد. تفاوتی که میان این دو نوع فعالیت دولتی وجود دارد در مقاله‌ام با عنوان «شناسایی اقتصادی کارکنان دولتی» تشریح شده است، همانجا.

انحصاری، آن چه محتوای اجتماعی یک کارکرد را مشخص می‌کند این است که یک عامل^{۱۰} کارکرد کارگر جمعی را اجرا می‌کند یا کارکرد عام سرمایه را^{۱۱} ماهیت مضاعف یک کارکرد ریشه در این واقعیت دارد که فرایند تولید سرمایه‌داری هیچ‌گاه صرفاً فرایندی فنی نیست بلکه فرایندی است مبتنی بر مناسبات تولید که ماهیتی آنتاگونیستی دارند. این فرایند بر جدایی بین کارگر و غیر-کارگر مبتنی است. بنابراین، یک عامل صرفاً با شرکت در این فرایند، خودبه‌خود در یکی از این دو دسته‌بندی جای می‌گیرد و در نتیجه یا کارکرد کارگر (جمعی) را اجرا می‌کند - و به این ترتیب یک کارگر است - یا کارکرد (عام) سرمایه را اجرا می‌کند - و به این ترتیب یک غیر-کارگر است. باید مشخص باشد که اجرای یکی از این دو کارکرد به معنای صرف نظر کردن از دیگری است، به این معنا که اگر یک عامل هر دو کارکرد را اجرا می‌کند، هیچ‌گاه نمی‌تواند این هر دو کارکرد را هم‌زمان اجرا کند. افزون‌براین، زمانی که یک عامل هر دو کارکرد را اجرا می‌کند، یعنی زمانی که روز کاری او به دو بخش تقسیم شده است، هر بخش به یکی از این دو کارکرد اختصاص می‌یابد و نسبت میان این دو بخش در روز کاری به هیچ‌وجه ثابت نیست بلکه به مرور زمان تغییر می‌کند. متغیر بودن این نسبت، نکته‌ای است بااهمیت برای فهم فرایند پرولتریزه‌شدن طبقه‌ی میانی جدید (یکی از سرشت‌نماهای بخشی از این طبقه، اجرای توأمان هر دو کارکرد است)، فرایندی که من آن را در حکم ارزش‌زدایی نیروی کار این طبقه تعبیر کرده‌ام و برای بیشتر آن‌هایی که هر دو کارکرد را اجرا می‌کنند، هم‌چنین به معنای محو گرایش‌وار کارکرد عام سرمایه در مقابل کارکرد کارگر جمعی نیز هست.^{۱۱}

برای فهم آن چه تا این جا گفته شده و آن چه در ادامه می‌آید، این دو نکته ضرورت دارد: اول از همه این که فرایند تولید سرمایه‌داری عبارت است از یکپارچگی فرایند کار (ترکیبی از کار انضمامی و وسایل تولید، که ضمیمه‌هایی ضروری برای نیروی-کار تلقی می‌شوند؛ یعنی همان ترکیبی که خلق‌کننده‌ی ارزش مصرفی است)

^{۱۰} «اجرای کارکرد کارگر جمعی به معنای مشارکت در فرایند تولید سرمایه‌داری در کلیت آن (یعنی در هر سه مرحله‌ی آن) از منظر فرایند کار و از این رو از منظر فرایند تولید کار اضافی است. از طرف دیگر، اجرای کارکرد عام سرمایه به معنای مشارکت در فرایند تولید سرمایه‌داری در کلیت آن، منحصرأ از منظر فرایند تولید کار اضافی است.»، «طبقه‌ی میانی جدید»، همان، ص ۴۳. مفهوم کارکرد عام سرمایه به اجرای آن چه مارکس آن را کارکرد کنترل و نظارت می‌نامد (که نباید با کار سرپرستی و مدیریت اشتباه گرفته شود که دربرگیرنده‌ی هر دو کار کنترل و نظارت، و کار هماهنگ‌سازی و یکپارچگی است) مرتبط است. در سرمایه‌داری انحصاری، «الف) کارکرد عام سرمایه از مالکیت حقوقی سرمایه تفکیک شده است؛ (ب) کارکرد عام سرمایه را ساختاری اجرا می‌کند که جزء نخست آن فقط همین کارکرد را اجرا می‌کند و دارای مالکیت حقیقی سرمایه است، جزء دوم آن همین کارکرد را بدون دراختیار داشتن مالکیت حقیقی سرمایه اجرا می‌کند و جزء سوم آن که از نظر اقتصادی صاحب سرمایه نیست و کارکرد کارگر جمعی و کارکرد عام سرمایه را (در نسبت‌هایی متغیر) با هم اجرا می‌کند.» همان، ص ۳۳.

^{۱۱} کارکدی، ۱۹۷۵، بخش ۶، و جلوتر در همین مقاله. بسیاری از مؤلفان مارکسیست^{۱۲} محو شدن گرایش‌وار کارکرد عام سرمایه را به منزله‌ی «از بین رفتن مسئولیت» درک می‌کنند. تا جایی که چشم‌انداز بحث آلمان غربی است، ای. لانگه، ال. پیتر و اف. دپ در
arbeidersklasse', ' in *Sunschrift* ۱۴, Nijmegen, ۱۹۷۰, pp. ۱۳-۲۸. See especially pp. ۲۲-۳.

به بحث درباره‌ی این موضوع پرداخته‌اند.

و یکپارچگی فرایند تولید ارزش اضافی (ترکیبی از کار مجرد و وسایل تولید، که مخزن کار مادیت‌یافته تلقی می‌شوند؛ یعنی همان ترکیبی که خلق‌کننده‌ی ارزش مبادله‌ای است). از آن‌جا که در سرمایه‌داری، خلق ارزش مبادله‌ای بر خلق ارزش مصرفی تسلط دارد (تولید برای سود)، می‌توانیم بگوییم که **فرایند تولید سرمایه‌داری عبارت است از یک‌پارچگی تسلط فرایند کار و فرایند تولید ارزش اضافی**. دوم این که باید به یاد داشت که تا جایی که به عاملان شرکت‌کننده در این فرایند مربوط می‌شود، نباید صرفاً از منظر مالکیت وسایل تولید و تصاحب کار (چه به شکل ارزش اضافی و چه غیر آن) به آن‌ها نگریست، بلکه هم‌چنین باید از منظر کارکرد (اجتماعی) آن‌ها درون این فرایند لحاظ شوند. باز هم تکرار می‌کنم که یک عامل شرکت‌کننده در فرایند تولید سرمایه‌داری یا کارکرد نیروی کار را اجرا می‌کند یا کارکرد سرمایه را. به این علت در سرمایه‌داری انحصاری از کارکرد کارگر جمعی و کارکرد عام سرمایه سخن می‌گوییم، که در این نظام این دو کارکرد متضاد دیگر نه انفرادی بلکه جمعی اجرا می‌شوند.

در این‌جا، نقدی به پولانزاس (۱۹۷۴) موضوعیت پیدا می‌کند. بنا بر نظر پولانزاس (۱۹۷۴: ۱۲۶ و پس از آن)، در مرحله‌ی نخست توسعه‌ی سرمایه‌داری (تبعیت صوری کار از سرمایه)، تملک وسایل تولید به تولیدکننده‌ی مستقیم (پرولتاریا) بازمی‌گردد. سرشت‌نمای مرحله‌ی دوم توسعه‌ی سرمایه‌داری (تبعیت واقعی کار از سرمایه)، خلع‌ید [dispossession] از پرولتاریا است؛ یعنی تملک به سرمایه‌دار منفرد می‌رسد. سرانجام، سرشت‌نمای مرحله‌ی سرمایه‌داری انحصاری، جدایی مالکیت حقوقی و حقیقی است، پدیده‌ای که در قیاس با خلع‌ید پرولتاریا در جریان گذار به مرحله‌ی دوم سرمایه‌داری چندان بااهمیت نیست. در این مورد، من با پولانزاس موافق نیستم. در واقع، امر تملک، که در مرحله‌ی نخست سرمایه‌داری به کارگر منفرد بازمی‌گردد، در مرحله‌ی دوم نه به سرمایه‌دار که به کارگر جمعی باز می‌گردد،^{۱۲} کارگر جمعی متشکل از تمام عاملانی است که در فرایند کار شرکت می‌کنند، یعنی همان‌طور که مارکس می‌گوید، نه تنها عاملانی که کار یدی می‌کنند بلکه عاملانی که «با سرشان» کار می‌کنند، یعنی تکنیسین‌ها، مهندس‌ها و غیره. در این مرحله، سرمایه‌دار منفرد، هم کار هماهنگ‌سازی و یکپارچه‌سازی را در فرایند کار اجرا می‌کند (و تا جایی که این کارکرد را اجرا می‌کند، او نیز جزئی از کارگر جمعی است) و هم کار کنترل و نظارت را (و این کارکرد سرمایه است، کارکرد او به مثابه‌ی سرمایه‌ی تشخیص‌یافته). در مرحله‌ی سرمایه‌داری انحصاری، اجتماعی‌شدن فرایند کار، که با گذار از کارگر منفرد به کارگر جمعی آغاز شد اما هنوز به کار هماهنگ‌سازی و یکپارچه‌سازی فرایند کار نرسیده بود، پیش‌تر می‌رود، به این معنا که این کار دیگر وظیفه‌ی سرمایه‌دار منفرد نیست (تا زمانی که او این کارکرد را اجرا می‌کرده، سرمایه‌دار محسوب نمی‌شده است)، بلکه به وظیفه‌ی یک جمع، مجموعه‌ی عاملان، بدل شده است. از

^{۱۲} این نکته که تملک به کارگر جمعی بازمی‌گردد از دل بی‌شمار نمونه‌هایی که کارگران کارخانه‌ای را اشغال می‌کنند و بدون نیاز به هدایت سرمایه‌دار کارخانه را مدیریت می‌کنند، نمایان است. مورد کارخانه‌ی فرانسوی ساعت‌سازی LIP صرفاً یکی از آخرین نمونه‌های این ماجرا است. نگاه کنید به اف. اچ. وبرو

زمان جنگ جهانی دوم، این فرایند اجتماعی شدن فرایند کار پیش‌تر رفته است، از این نظر که کارگر جمعی دیگر به یک کشور واحد محدود نیست بلکه خود را در چندین کشور گسترده است.^{۱۳}

مورد دومی که در آن با پولانزاس موافق نیستم این است که تفکیک مالکیت حقوقی از مالکیت حقیقی وسایل تولید تمایز سرشت‌نمایی میان سرمایه‌داری منفرد و انحصاری (در سطح مناسبات تولید) نیست (اگر این گزاره درست می‌بود، آن‌گاه حق با پولانزاس بود که در مقایسه با تغییراتی که در فرایند تولید سرمایه‌داری رخ می‌دهد و مرحله‌ی نخست را از مرحله‌ی دوم جدا می‌کند، اهمیت کمتری برای این واقعیت قائل بود). در این مورد، تا جایی که به فرایند تولید ارزش اضافی مربوط می‌شود، عنصر سرشت‌نما این است که ما در سرمایه‌داری انحصاری شاهد فرایند مشابهی از اجتماعی شدن فرایند تولید سرمایه‌داری هستیم. به بیان دیگر، از زاویه‌ی مناسبات تولید، عنصر سرشت‌نشان ظهور سرمایه‌دار عام است یعنی ظهور ساختاری پیچیده که کارکردی را که پیش‌تر، در سرمایه‌داری منفرد، کارکرد یک سرمایه‌دار به مثابه‌ی سرمایه‌دار بود، به صورت جمعی اجرا می‌کند. اکنون کار کنترل و نظارت، یعنی سازمان‌دهی مستبدانه‌ی کار در سرمایه‌داری منفرد، را تعداد پرشماری از عاملان اجرا می‌کنند که بسیاری از آن‌ها حتی مالک وسایل تولید نیستند. به اصطلاح «انقلاب مدیریتی» صرفاً بازتابی ایدئولوژیک از چنین تغییراتی است که در سطح مناسبات تولید در حال وقوع است و از این نظر چیزی بیش از یک «لفاظی» صرف است. در نتیجه، اهمیت تغییراتی که در سرمایه‌داری انحصاری در حال رخ دادن است درست به اندازه‌ی تغییراتی است که دو مرحله‌ی سرمایه‌داری منفرد را از هم مجزا می‌کند. این تغییرات از منظر فرایند کار، اجتماعی شدن هرچه بیشتر این فرایند محسوب می‌شوند، به این معنا که (الف) کار هماهنگ‌سازی و یکپارچه‌سازی فرایند کار یک وظیفه‌ی جمعی نیز هست، و (ب) کارگر جمعی اکنون به یک موجودیت بین‌المللی بدل شده است. تا جایی که به جنبه‌ی دیگر فرایند تولید سرمایه‌داری، یعنی فرایند تولید ارزش اضافی، مربوط می‌شود، این تغییرات اهمیت حتی بیشتری نیز می‌یابند، چرا که همانا معادل زایش سرمایه‌دار عام هستند، یعنی اجتماعی شدن فرایند تولید ارزش اضافی، محول شدن کار کنترل و نظارت به ساختاری پیچیده و به تعداد پرشماری از عاملان، که اکثریت چشم‌گیری از آن‌ها حتی مالک وسایل تولید نیز نیستند.^{۱۴} به علاوه، در مرحله‌ی کنونی امپریالیسم، ما شاهد گرایش موازی در جهت بین‌المللی‌سازی سرمایه‌دار عام هستیم.

^{۱۳} این که کارگران جمعی در حال بدل شدن به موجودیتی بین‌المللی هستند، از نمونه‌های (البته هنوز نه خیلی پرتکرار) اعتصاب‌هایی که در سطح بین‌المللی هماهنگ می‌شوند، نمایان است.

^{۱۴} تقارن میان ظهور سرمایه‌داری انحصاری با ظهور کارکرد عام سرمایه را (که مدیریت علمی یکی از شکل‌های آن است) هم‌چنین می‌توان از متن پیش رو دریافت: «از همین حالا هم می‌توان فهمید که توسعه‌های تعیین‌کننده در فرایند تولید دقیقاً ریشه در همان دوره‌ای دارد که سرمایه‌داری انحصاری. مدیریت علمی و کلیت «جنش» سازمان‌دهی تولید در بستر مدرن آن، آغازگاهشان در دو دهه‌ی پایانی سده‌ی گذشته بوده است». نگاه کنید به اچ. بریورمن. *نیروی کار و سرمایه‌داری انحصاری*، نیویورک، ۱۹۷۴، ص ۲۵۲

تا این‌جا باید روشن شده باشد که نارسایی‌های رویکرد پولانزاس در واکاوی نکردن (الف) فرایند تولید در مقام نوعی یک‌پارچگی که فرایند کار و فرایند تولید ارزش اضافی بر آن تسلط دارد و (ب) عنصر کارکردی در سطح مناسبات تولید، ریشه دارد. رویکرد او ناتوان از تشخیص این نکات است:

۱. در سطح مناسبات تولید، تفاوتی بنیادی میان مرحله‌ی دوم و سوم توسعه‌ی سرمایه‌داری (زایش سرمایه‌دار عام) وجود دارد. در چرخش از مرحله‌ی دوم به سوم سرمایه‌داری، فرایند تولید ارزش اضافی به همان اندازه‌ی فرایند کار اجتماعی می‌شود.

۲. سرمایه‌دار منفرد، مادامی که کار هماهنگ‌سازی و یکپارچه‌سازی فرایند کار را اجرا می‌کند، دیگر اجراکننده‌ی کارکردش به‌عنوان سرمایه‌ی تشخیص‌یافته نیست بلکه در عمل یک کارگر است.^{۱۵}

کاستی‌های نظری پولانزاس پیمادهای دیگری نیز دارد. بگذارید برخی از آن‌ها را برشمردیم:

۳. او از غلبه‌ی مناسبات تولید سرمایه‌داری بر فرایند کار سخن می‌گوید (۱۹۷۴: ۲۴۰)، درحالی‌که این فرایند تولید ارزش اضافی است که بر فرایند کار غلبه دارد. در واقع دو سطح واکاوی وجود دارد، یکی فرایند تولید و دیگری مناسبات تولید. در جایی دیگر به واکاوی برخی خطرات نهفته در اشتباه‌گرفتن این دو سطح از واکاوی پرداخته‌ام (به زودی در مجله‌ی *پراکسیس اجتماعی*). از این‌رو، در این‌جا تنها به ذکر این نکته بسنده می‌کنم که **مفهوم کار مولد، باین‌که برای فهم فرایند تولید سرمایه‌داری ضروری است، اما برای واکاوی مناسبات تولید سرمایه‌داری و در نتیجه شناسایی طبقات از نظر اقتصادی، در این سطح از انتزاع، اهمیت کمتری دارد.** به‌علاوه این نکته در سطوح پایین‌تر انتزاع، زمانی که برای مثال می‌خواهیم طبقات را از نظر سیاسی و ایدئولوژیک نیز تعریف کنیم صادق است. در تبیین گرایش‌های ایدئولوژیک در میان انواع مختلف عاملان تولیدی که مالکیت حقیقی بر وسایل تولید ندارند، عنصر کارکردی درست به‌همان اندازه، و شاید حتی بیش از، عنصر تصاحب کار اهمیت دارد (چه در شکل تصاحب کار، چنان‌که در مورد کارگر نامولد چنین است، و چه در شکل تصاحب ارزش، چنان‌که در مورد کارگر مولد چنین است).^{۱۶}

^{۱۵} باین‌همه، چنان‌که در «طبقه‌ی میانی جدید»، همان، بخش ۴، نشان داده‌ام، وزن و اهمیت کارکرد عام سرمایه نسبت به کارکرد نیروی کار سنگینی می‌کند. این یکی از تفاوت‌های میان سرمایه‌دار منفرد، یعنی طبقه‌ی میانی قدیمی و طبقه‌ی میانی جدید است که بخش‌هایی از آن هردو کارکرد را در نسبتی با یک‌دیگر اجرا می‌کنند که در آن کارکرد کارگر بر کارکرد سرمایه غلبه دارد.

^{۱۶} مارکس، در فصلی ناتمام درباره‌ی طبقات (*سرمایه*، مجلد ۳، فصل ۵۲)، میان کارگران مزدی، سرمایه‌داران و زمین‌داران تمایز گذاشت. به‌نظر می‌رسد این نکته نشان می‌دهد که مفهوم کار مولد، باین‌که برای واکاوی فرایند مولد سرمایه‌داری الزامی است، آن مرز تفکیک‌کننده‌ای نیست که طبقه‌ای را از طبقه‌ای دیگر مجزا سازد. سرمایه‌داران صنعتی و تجاری دو طبقه نیستند چراکه (گذشته از این واقعیت که هردو مالک وسایل تولید هستند و کارکرد سرمایه را اجرا می‌کنند) هردو کار اضافی را مصادره می‌کنند. باین‌حال، آن‌ها دوی بخش از طبقه‌ی واحد هستند، به این دلیل که سرمایه‌دار صنعتی کار اضافی را در شکل ارزش اضافی مصادره می‌کند (استثمار) و در همان حال سرمایه‌دار تجاری کار اضافی را مستقیماً مصادره می‌کند (ستم اقتصادی).

۴. او نمی‌تواند میان کارکرد کار و کارکرد سرمایه تمایز بگذارد و در نتیجه از شناسایی طبقات از منظر کارکرد اجرا شده نیز باز می‌ماند.^{۱۷}

۵. او نمی‌تواند تشخیص بدهد که یک عامل، در زمانی که کارکرد سرمایه را اجرا می‌کند، هم‌زمان نمی‌تواند کارکرد کار را نیز اجرا کند (پولانزاس: ۱۹۷۴، ۲۴۴).

۶. او این‌طور در نظر می‌گیرد که تمامی آن‌هایی که مالک وسایل تولید نیستند اما، بنا بر اصطلاحات من، کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کنند، به این علت که کار اضافی از آن‌ها تصاحب می‌شود تحت استثمار قرار دارند. در نتیجه، او تشخیص نمی‌دهد که میان تصاحب کار اضافی از آن‌هایی که کارکرد کار را اجرا می‌کنند (خواه از رهگذر استثمار و خواه ستم اقتصادی) و آن‌هایی که کارکرد سرمایه را اجرا می‌کنند، تفاوت وجود دارد.^{۱۸}

^{۱۷} اچ. بریورمن نیز، در اثر خود *نیروی کار و سرمایه‌ی انحصاری* (نیویورک، ۱۹۷۴)، در ایجاد این تمایز ناکام می‌ماند، هرچند گاه به آن بسیار نزدیک می‌شود. او از نقطه‌ی درستی آغاز می‌کند: «پپیجیدگی ساختار طبقاتی در سرمایه‌داری انحصاری مدرن برآمده از این ... ملاحظه ... است که تقریباً تمام جمعیت به کارکنان سرمایه تبدیل شده‌اند» (ص ۴۰۴). با وجود این، «شکل اشتغال مزدوری تجلی‌بخش دو واقعیت یک‌سره متفاوت است: در یک حالت، سرمایه «نیروی کاری» را اجیر می‌کند که وظیفه‌اش کارکردن، تحت هدایت بیرونی، برای افزایش سرمایه است؛ در حالت دیگر، سرمایه از طریق فرایند گزینش از میان طبقه‌ی سرمایه‌دار و عمدتاً از میان صفوف خودشان، یک کارمند مدیریت را برای نمایندگی سرمایه در این سیمت و در سرپرستی و سازمان‌دهی نیروی کار جمعیت کارگر برمی‌گزیند» (ص ۴۰۵). باین‌همه، سرپرستی و سازمان‌دهی دو چیز متفاوتند: منظور از اولی اجرای کارکرد سرمایه است و دومی دلالت بر کارکرد نیروی کار دارد. به این ترتیب، با توجه به این که مدیریت (فرایند کار را) «سازمان‌دهی می‌کند» و از این‌رو کارکرد کارگر جمعی را اجرا می‌کند، به علاوه «بر سرمایه نیز می‌افزاید». با وجود این، بگذارید به منظور پیروی از استدلال بریورمن فرض کنیم که مدیریت فقط کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کند. «تا این‌جا این تفاوت مشخص است، اما میان این دو کران، گستره‌ای از دسته‌های بینابینی وجود دارد که به درجات مختلف از سویی با سرشت‌نمای کارگران اشتراک دارند و از سوی دیگر با سرشت‌نمای مدیران. رتبه‌بندی جایگاه‌ها در رده‌ی مدیریت چه‌بسا عمدتاً از منظر اقتدار درک شوند، درحالی که رتبه‌بندی جایگاه‌های کارکنان را سطوح تخصص فنی مشخص می‌کند» (ص ۴۰۵). بریورمن به این ترتیب از زاویه‌ی جنبه‌ی کارکردی مناسبات تولید به تشخیص طبقه‌ی میانی جدید، به منزله‌ی عواملی که هردو کارکرد را اجرا می‌کنند، تا حد نسبتاً زیادی نزدیک می‌شود. در این بافتار، اقتدار دلالت بر کنترل و نظارت (یعنی کارکرد عام سرمایه) دارد، درحالی که تخصص فنی به معنای هماهنگ‌سازی و یکپارچه‌سازی فرایند کار (کارکرد عام سرمایه) است. افزون‌براین، بریورمن در ادامه به شکلی گذرا به پاره‌ی دیگری از طبقه‌ی میانی جدید (در ادامه در همین مقاله به آن پرداخته می‌شود) اشاره می‌کند: آن عواملی که مالک وسایل تولید نیستند و فقط کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کنند، یعنی «افسران جزء و دون‌پایه‌ی ارتش صنعتی، همانا سرکارگران، «مدیران» خرده‌پا و از این دست» (ص ۴۰۶). با وجود این، واکاوی بریورمن به جای این که در این مسیر پیش‌تر برود، در این نقطه باز می‌ایستد و در نتیجه در تشخیص طبقه‌ی میانی جدید از منظر تضاد میان عنصر تعیین‌کننده‌ی مناسبات تولید، عنصر مالکیت و عناصر تعیین‌شونده، که یکی از آن‌ها کارکرد اجرا شده است، ناکام می‌ماند. به علاوه، آن چه بریورمن «سطوح میانی اشتغال فنی و اجرایی» می‌نامد و «امروزه در ایالات متحده احتمالاً بیش از ۱۵ و کمتر از ۲۰ درصد کل اشتغال را شامل می‌شود» (ص ۴۰۴) دسته‌ای ساختگی است، به این دلیل که شامل عوامل به کارگرفته‌شده در فرایند تولید سرمایه‌داری (ناب و نیز نامولد) می‌شود و هم عوامل شاغل در «بیمارستان‌ها، مدرسه‌ها، دستگاه حکومتی و از این دست» (ص ۴۰۴). به این دلیل که در کتاب بریورمن، هیچ واکاوی‌ای در مورد فرایندهای مختلف تولید (علاوه بر نوع سرمایه‌دارانه‌ی آن) و مناسبات تولید پشتیبان این فرایندها وجود ندارد، واکاوی او نمی‌تواند فراتر از این حد برود.

^{۱۸} این مسئله به این دلیل است که شناسایی طبقاتی یک عامل بر هر سه جنبه‌ی مناسبات تولید سرمایه‌داری متکی است. نادیده‌گرفتن یکی از این جنبه‌ها منجر به اشتباهات تعیین‌کننده‌ای می‌شود. برای مثال، کارگر تجاری و نیز سرپرست او (۱) مالکیت حقیقی بر وسایل تولید ندارند و (۲) کار اضافی آن‌ها مصادره می‌شود. باین‌همه تفاوتی اساسی میان مصادره‌ی کار اضافی این دو عامل وجود دارد. کار اضافی کارگر

۷. او نمی‌تواند «انقلاب مدیریتی» را در حکم بازتاب ایدئولوژیک ظهور سرمایه‌دار عام تشخیص دهد.^{۱۹}

۸. او فاقد نظریه‌ای در مورد پرولتریزه‌شدن طبقه‌ی میانی جدید است، نظریه‌ای که به نظر من بر دو رکن متکی است: (الف) ارزش‌زدایی نیروی کار و (ب) محو شدن کارکرد عام سرمایه. برای مثال، بنا بر نظر پولانزاس، طبقه‌ی میانی جدید، میان جایگاه پرولتر و جایگاه بوزوا در نوسان است (۱۹۷۴: ۳۱۸). این نکته درست است اما در غیاب واکاوی تغییراتی که در سطح مناسبات تولید در حال وقوع است، نمی‌توان روشن کرد که کدام بخش‌های طبقه‌ی میانی محتمل است به سمت پرولتاریا سوق پیدا کند و کدام بخش‌ها به سمت بورژوازی.^{۲۰}

۲. بازتولید طبقات

بحث قبلی درباره‌ی مناسبات تولید سرمایه‌داری، برای پیش‌کشیدن مفهوم جایگاه، یکی از دو مفهوم اصلی ناظر بر بازتولید طبقات اجتماعی، ضرورت داشت. دیدیم که فرایند تولید سرمایه‌داری عبارت است از یکپارچگی تسلط فرایند کار و نیز فرایند تولید ارزش اضافی. این فرایند بر مناسبات تولید معینی متکی است، یعنی بر مناسباتی که عاملان تولید و وسایل تولید را پیوند می‌دهد. علاوه بر این دیدیم که این مناسبات تولید را باید، از

تجاری در حین اجرای فرایند کار مصادره می‌شود و کار اضافی سرپرست او در حین اجرای کارکرد سرمایه. لحاظ نکردن عنصر کارکردی به این معناست که برای هر دو عامل (در سطح مناسبات تولید، یعنی بدون لحاظ کردن رویه‌های ایدئولوژیک و سیاسی) هم‌جواری طبقاتی مشابهی قائل می‌شویم. برای اجتناب از این همسان‌نگاری، پولانزاس باید طبقه‌ی کارگر را به‌مثابه‌ی کارگران مولد، و طبقه میانی را به‌مثابه‌ی کارگران نامولد تعریف کند. به این ترتیب، او مجبور است کارگران نامولد و غیر-کارگرها را، یعنی هم کارگر تجاری و هم سرپرست او را، فارغ از هر سطحی در سلسله‌مراتب بنگاه، ذیل طبقه‌ی میانی یکی در نظر بگیرد. پی. والتون و ای. گمبل (لندن ۱۹۷۲) همین رویکرد را پی می‌گیرند که در آن لحاظ نکردن عنصر کارکردی به این‌جا منتهی می‌شود که عواملی را که کارشان معنای اجتماعی متضادی دارد ذیل یک طبقه‌ی واحد یکی در نظر می‌گیرند.

^{۱۹} شماری از بناهای نظری هستند — علاوه بر «انقلاب مدیریتی» — که در واقع بازتاب ایدئولوژیک ظهور سرمایه‌داری جهانی‌اند. اجازه بدهید تنها به یکی از آن‌ها اشاره کنیم: نظریه‌ی سازمان. «در نظریه‌ی اقتصادی افراد، یعنی کارسالاها، هستند که تصمیم می‌گیرند؛ در نظریه‌ی سازمان، تصمیم‌گیرنده سازمان یا شرکت است. به بیان دیگر، در این رویکرد تصمیم‌ها سازمانی هستند و نه فردی.» (K. D, *The Study of Organizations*, London, ۱۹۷۲, p. ۴۹). مفهوم شرکت به‌مثابه‌ی تصمیم‌گیرنده، شیوه‌ای است تحریف‌آمیز و رازورزانه که از رهگذر آن درک و دریافت جامعه‌شناسان بورژوا چنین شکلی پیدا می‌کند: (۱) چندپارگی مالکیت اقتصادی میان معدودی از مدیران رده‌بالا و (۲) محول شدن بخش‌هایی از کارکرد عام سرمایه به عواملی که مالک وسایل تولید نیستند و به عواملی که یا صرفاً همین کارکرد را اجرا می‌کنند یا این کارکرد را توأم با کارکرد کارگر جمعی اجرا می‌کنند. هرگاه تلاش‌هایی صورت می‌گیرد (چنان‌که در طرح‌های «رضایت شغلی» دیده می‌شود) تا عواملی که منحصرأ کارکرد کارگر جمعی را اجرا می‌کنند در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت داده شوند، آن‌چه رخ می‌دهد صرفاً محول کردن بخشی (ناچیز) از کارکرد عام سرمایه به آن عوامل است و همه‌ی این‌ها بدون اعطای هر نوع قدرت اقتصادی واقعی، یعنی هر نوع مالکیت حقیقی بر وسایل تولید است. در مورد این نکته‌ی اخیر در ادامه نگاه کنید به بخش ۲.

^{۲۰} به‌رغم این ملاحظات انتقادی، قصد ندارم اهمیت نظری قابل‌توجه کار پولانزاس را ناچیز جلوه بدهم.

منظر مالکیت، تصاحب کار، و کارکرد اجرا شده ملاحظه کرد. اگر فرایند تولید سرمایه‌داری را بار دیگر در نظر بگیریم، می‌بینیم که این فرایند، به بیان فنی، به بی‌شمار واحد خرد تقسیم‌پذیر است که محتوای فنی آن‌ها را مشخصاً تقسیم کار فنی تعیین می‌کند. بگذارید این واحدهای خرد را (از منظر فنی) عملیات بنامیم. باین‌همه، به این دلیل که فرایند تولید بر مناسبات تولید متکی است، متعاقباً هریک از این واحدهای خرد که تشکیل‌دهنده‌ی فرایند تولید هستند، نه فقط محتوایی فنی بلکه محتوایی اجتماعی نیز دارند که مناسبات تولید آن را تعیین می‌کند. هر واحد خرد در حالت فرایند ناب تولید سرمایه‌داری، با این واقعیت مشخص می‌شود که (۱) یا متکی بر مالکیت حقیقی^{۲۱} وسایل تولید است یا نیست (۲) یا متکی بر تصاحب ارزش اضافی است یا نیست؛ و (۳) یا متکی بر اجرای کارکرد کار است یا متکی بر اجرای کارکرد سرمایه. بگذارید این واحدهای خرد را، که از منظر محتوای اجتماعی و نیز فنی‌شان لحاظ شده‌اند، جایگاه بنامیم.^{۲۲} شکی نیست که یک جایگاه می‌تواند بر اجرای بیش از یک عملیات دلالت داشته باشد. تقسیم کار فنی یکسانی در دو بنگاه اقتصادی متفاوت، باین‌که ریشه در ساختار عملیات‌های یکسانی دارد، لزوماً به معنای ساختار جایگاه‌های یکسان نیست. همان‌طور که خواهیم دید، ساختار جایگاه‌ها توسط عوامل ایدئولوژیک و سیاسی نیز تعیین می‌شود. حال می‌توانیم مفهوم اساسی دوم، مفهوم **عامل تولید** [agent of production]، را مطرح کنیم. هرکس صرفاً با شرکت در فرایند تولید سرمایه‌داری، یعنی صرفاً با اشغال یک جایگاه مشخص، خودبه‌خود به حامل مناسبات تولید سرمایه‌داری بدل می‌شود. به بیان دیگر، یک عامل تولید تنها با اشغال یک جایگاه (۱) یا مالک وسایل تولید (به‌طور حقیقی یا اقتصادی) محسوب می‌شود یا نه؛ (۲) یا ارزش اضافی را تصاحب می‌کند یا نمی‌کند؛ و (۳) یا کارکرد سرمایه را اجرا می‌کند یا کارکرد کار را.

حال می‌توانیم این نکته را پیش بکشیم: **بازتولید طبقات اجتماعی وابسته است به بازتولید هم‌جایگاه‌ها و هم‌عاملان تولید.** این تز بنیادی، که پیش‌تر پولانزاس (۱۹۷۴) آن را مطرح کرده بود، یکی از درون‌مایه‌های عمده‌ای است که در این مقاله به آن پرداخته خواهد شد. باین‌همه، پیش از پرداختن به این موضوع، باید چند نکته‌ای را پیرامون رابطه‌ی میان سه جنبه‌ی مناسبات تولید بیان کنیم. پیش‌تر گفته شد که طبقات اجتماعی از منظر اقتصادی، سیاسی و ایدئولوژیک تعریف می‌شوند. باین‌همه، تعریف اقتصادی — که برای آن که ذیل گروه اکونومیست‌ها قرار نگیرم، هویت اقتصادی [economic identification] می‌نامم — تعیین‌کننده است. هم‌چنین، ذیل هویت اقتصادی، هویت از منظر مناسبات تولید تعیین‌کننده است. از این‌رو، عاملان تولید، در سطح مناسبات تولید، در میان طبقات [مختلف] پخش شده‌اند، به این دلیل که هر جایگاه واجد

^{۲۱} ما مالکیت حقوقی وسایل تولید را، عنصری که به مناسبات تولید سرمایه‌داری تعلق ندارد، لحاظ نمی‌کنیم.

^{۲۲} همان‌طور که در ادامه خواهیم دید، عنصر سومی، یعنی ارزش لازم، نیز مشخصه‌ی جایگاه (علاوه بر محتوای فنی و اجتماعی) است. منظورم از مفهوم ارزش لازم این است که هر جایگاهی را باید یک عامل اشغال کند و اشغال این جایگاه **مستلزم** این است (اما تعیین نمی‌کند) که نیروی کار آن عامل، باید ارزش معینی داشته باشد.

عناصری از مناسبات تولید سرمایه‌داری است. با این‌همه، در این مورد باید این نکته را نیز بیفزاییم که تنها یک عامل، یعنی عامل مالکیت، درون مناسبات تولید سرمایه‌داری، تعیین‌کننده است. اثبات دقیق این نکته موضوع مقاله‌ی دیگری خواهد بود. در این جا صرفاً اشاره‌ای گذرا می‌کنم که مالکیت وسایل تولید بر اجرای کارکرد سرمایه و تصاحب کار اضافی (شکل سنخ‌نمای آن ارزش اضافی) دلالت دارد. برعکس این حالت، عدم مالکیت وسایل تولید بر اجرای کارکرد کار و استثمار شدن (یا تحت ستم اقتصادی قرار گرفتن) دلالت دارد. بنابراین، می‌توانیم سرمایه‌دار را از منظر مناسبات تولید عامل تولید تعریف کنیم که جایگاهی را اشغال می‌کند که بر مالکیت وسایل تولید، تصاحب ارزش اضافی و اجرای کارکرد سرمایه متکی است. مختصر این‌که، می‌توانیم سرمایه‌دار را به‌عنوان مالک/غیر-کارگر/استثمارگر بدانیم. و به‌شکلی معکوس، می‌توانیم طبقه‌ی کارگر را غیر-مالک/کارگر/استثمارشونده. با این‌همه، یک رابطه‌ی تعیین‌یابی هم‌چنین دلالت بر این دارد که وجوه تعیین‌شونده (در این مورد عناصر کارکردی و تصاحب) نسبتاً مستقل هستند و از هم‌پن‌رو، ممکن است با وجه تعیین‌کننده (عنصر مالکیت) در تناظر یا در تضاد باشند. در شناسایی طبقه‌ی کارگر و طبقه‌ی سرمایه‌دار، تناظری [با وجه تعیین‌کننده، یعنی عنصر مالکیت] حاکم است. اما طبقه‌ی میانی صرفاً از زاویه‌ی تضاد قابل شناسایی است.^{۲۳} برای مثال، جایگاه‌ها و طبعاً عاملانی وجود دارند که می‌توان آن‌ها را بر مبنای عدم مالکیت وسایل تولید و اجرای کارکرد عام سرمایه شناسایی کرد؛ این‌ها یک بخش از طبقه‌ی میانی جدید را تشکیل می‌دهند. به‌همین ترتیب، در مراتب پایین‌تر مقیاس سلسله‌مراتبی، سرکارگرها یا سرپرست‌های خط تولید را می‌یابیم. با این‌همه، جایگاه‌های دیگری، در مراتب بسیار بالاتر سلسله‌مراتب، وجود دارند که (از منظر مناسبات تولید) ماهیتی یکسان با سرکارگرها دارند. بگذارید نمونه‌ای از جی. راسموس را نقل کنیم:

در پی این کشمکش روبه‌رشد در خلال سال‌های ۱۹۷۱ تا ۱۹۷۲ و رشد ناگهانی و نوظهور «اعتصاب‌های کوچک»، جنرال‌موتورز در تلاشی برای رسیدگی به ناراضایتی فزاینده‌ی ناشی از حذف مشاغل و شرایط کاری، در اوایل ۱۹۷۳ به‌شکل قابل‌توجهی به سمت غنی‌سازی شغل رفت. جنرال‌موتورز، پروفیسور استفان فولر، استاد سابق **مدرسه‌ی کسب‌وکار هاروارد** را به خدمت گرفت و او را در مقام نائب‌رئیس شرکت منصوب کرد و ۱۴۴ کارمند در اختیار او گذاشت و هم‌چنین به او اختیار کامل داد تا به‌هر شیوه‌ای که لازم بود به برنامه‌ی ریزی و توسعه و آزمایش در جهت یاری رساندن به فرونشاندن ناراضایتی، و حفظ و گسترش بارآوری بپردازد.^{۲۴}

^{۲۳} درباره‌ی تفاوت میان طبقه‌ی میانی جدید و قدیمی، در سطح مناسبات تولید، نگاه کنید به "The new middle class", *op. cit.*, section ۴. مفهوم طبقات میانی مفهومی بسیار دقیق است و به‌هیچ‌وجه «یکی از پرخلل‌و‌فرج‌ترین اصطلاحات بی‌دروپیکر در

دایره‌ی واژگان مارکسیستی» نیست. (P. Worsley, *The Third World*, London, ۱۹۶۴, p. ۱۴۰.)

^{۲۴} 'Why Management is Pushing "Job Enrichment"', *International Socialist Review*, December ۱۹۷۴, p. ۲۵.

ماهیت کارکرد این عاملان عموماً ماهیت کارکرد سرمایه‌دار است، یعنی ارائه‌ی شکل‌های جدید کار کنترل و نظارت. در نتیجه، این عاملان مالک وسایل تولید نیستند و باین‌حال، کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کنند؛ آن‌ها به‌طور جمعی، در ساختاری سلسله‌مراتبی و در شکل‌های جدید، آن‌چه را که در گذشته عموماً کارکرد سرمایه‌دار منفرد محسوب می‌شد، به اجرا در می‌آورند. کاربست پژوهش‌های این عاملان — یعنی تمامی این «دانشمندان اجتماعی» که در حوزه‌ی غنی‌سازی شغل و نیز در اکثر شکل‌های دیگر مشارکت کارگران مشغول بودند — عبارتست از محول کردن وجوهی از کارکرد عام سرمایه، که پیش‌تر توسط عاملانی انجام می‌شد که صرفاً اجرای همین کارکرد را برعهده داشتند (یعنی سرکارگر، سطوح مختلف مدیریت و ...)، به کارگر جمعی یعنی به عاملانی که تا این زمان صرفاً کارکرد کارگر جمعی را اجرا می‌کردند (درعین حال بدون واگذاری حتی بخش ناچیزی از مالکیت حقیقی به آن‌ها). بگذارید بخش دیگری را از راسموس را این‌بار به‌شکلی مفصل بیاوریم:

فارغ از اینکه تمرکز یا تأکیدمان بر چه باشد، باید گفت که یک اصل مرکزی در غنی‌سازی شغل، هم‌چون تمام طرح و برنامه‌های مشارکتی، سپردن **مسئولیت** بیشتر به کارگران در قبال تولید است، بدون هرگونه کنترل مستقل و واقعی بر تصمیماتی که تعیین‌کننده‌ی تولید هستند. به‌این‌ترتیب، این مسئولیت بیشتر در خدمت مقید کردن هرچه بیشتر کارگران به فرایند تولید است. کارگران با برعهده‌گرفتن مسئولیت در قبال تولید، باید در قبال رفع توقف‌های کار، غیبت از کار، تأخیر، جایگزینی نیروی کار^{۲۵} و غیره نیز مسئولیت‌پذیر باشند. این امر عملاً منجر می‌شود به این‌که کارگران یکدیگر را به کارکردن هرچه بیشتر ترغیب کنند، حذف مشاغل «غیرضروری» و جایگزینی

شکی نیست که جامعه‌شناسی دانشگاهی از دلیل واقعی نهفته در طرح‌های رضایت‌شغلی بی‌اطلاع نیست. گزارشی با عنوان **کار در آمریکا**، تهیه‌شده توسط کارگروهی ویژه که گزینش آن برعهده‌ی وزارت بهداشت، آموزش و رفاه اجتماعی بود و در سال ۱۹۷۳ منتشر شد، دریافت که «شمار قابل‌توجهی از کارگران آمریکایی از کیفیت زندگی کاری خود ناراضی‌اند ... از این‌رو، بارآوری کارگران پایین است ... به‌علاوه، افزایش گسترده‌ی تحقیق نشان می‌دهد که افزایش مشکلات کاری، ممکن است کاهش "نگرش‌های اجتماعی-سیاسی معقول" را در پی داشته باشد.» نقل‌شده توسط بریورمن، همان، ص ۳۱. با توجه به ماهیت و گسترده‌ی طرح‌های متنوع غنی‌سازی شغل، توسعه‌ی شغل، مشارکت کاری و غیره، بگذارید باز هم بخش دیگری را از بریورمن نقل کنیم. «اصلاحاتی که امروزه پیشنهاد می‌شود به‌هیچ‌وجه چیز جدیدی نیستند و پیش‌تر در برخی شرکت‌ها (مثلاً IBM) و نزد برخی نظریه‌پردازان مدیریت به‌مدت یک نسل رایج بوده‌اند. این پیشنهادات بیش‌ازآن که نشان‌دهنده‌ی تغییری واقعی در جایگاه کارگران باشد، سبکی مدیریتی‌اند. این پیشنهادات مشخصه‌ی ادعای سنجیده‌ی «مشارکت» کارگران است؛ سخاوتی بزرگ‌منشانه در روا دانستن این‌که کارگران ماشینی را تنظیم کنند، لامپی را عوض کنند، از شغلی خرد به شغل خرد دیگری جابه‌جا بشوند و توهم تصمیم‌گیرنده‌بودن داشته باشند، آن هم با تغییر در میان‌بدهی‌های ثابت و محدودی که مدیریتی طراحی‌شان کرده که عامدانه فقط مسائل بی‌اهمیت را در معرض انتخاب باقی گذاشته است.» (تأکیدها از من است) نگاه کنید به H. braverman, op. cit, pp. ۳۸-۳۹

^{۲۵} Labor turnover نسبت تعداد کارکنانی که در یک بنگاه به علت تعدیل نیرو، اخراج یا استعفا از کار بر کنار می‌شوند، به تعداد کارگران تحت استخدام آن بنگاه در یک دوره زمانی معین. [م]

مشاغل قدیمی با ماشین‌آلات و تجهیزات جدید را پیش بکشند و خود کارگران بر یکدیگر انضباط اعمال کنند. به این ترتیب، نیروی کار در حکم یک گروه شماری از وظایف را که در گذشته برعهده‌ی مدیریت بود، داوطلبانه انجام می‌دهد. با برعهده‌گرفتن این وظایف سنتی مدیریت، کارگران در کارکردهای مدیریت ادغام می‌شوند، بی‌آن‌که در بارآوری و سودهای افزایش یافته سهمیم باشند ... این گمان با این واقعیت تقویت می‌شود که این ادغام‌شدن نیاز به شکل‌های سنتی مدیریت خط تولید (یعنی سرکارگراها، سرپرست‌های خط تولید و غیره) را کاهش می‌دهد، که در غیر این صورت احتمالاً باید کارگران را مجبور به پذیرفتن آن چه می‌کردند که اکنون خودشان داوطلبانه انجام می‌دهد. با این همه، در این جا شکل‌های سنتی اقتدار مدیریت خط تولید صرفاً در ظاهر محو شده است ... در واقعیت اقتدار مدیریت در تضمین [رشد] محصول و انضباط کارکنان به هیچ وجه از میان نرفته است — به این معنا که این اقتدار صرفاً به سطحی بالاتر در سلسله‌مراتب مدیریت منتقل شده است، که در این سطح مادام که خود کارگران مسئولیت‌هایشان را منطبق با رضایت مدیریت انجام بدهند، این اقتدار «به شکلی غیرمستقیم» عمل می‌کند.^{۲۶}

باید این نکته را یادآوری کرد که در سرمایه‌داری انحصاری (به‌ویژه بعد از جنگ جهانی دوم) **مدیریت شرکت برخی وجوه کارکرد عام سرمایه را به انجمن‌ها و فدراسیون‌های کارفرمایی محول کرده است.** برای مثال، در هلند یکی از مهم‌ترین انجمن‌ها، یعنی **فدراسیون سراسری کارفرمایان** (که در واقع یک انجمن است)، مجموعه‌ای از خدمات را به شرکت‌های عضو خود عرضه می‌کند، از جمله مساعدت در چانه‌زنی جمعی، مشاوره‌ی حقوقی، مساعدت در ایجاد بخش‌های کارگزینی در شرکت‌ها، تحقیق در مورد مشکلات مناسبات کارکنان و کارگران در یک شرکت خاص، مشاوره‌ی تخصصی در مورد فنون زمان‌سنجی و حرکت‌سنجی و راهنمایی در مورد توسعه یا اصلاح نظام‌های طبقه‌بندی جایگاه‌های شغلی، نرخ‌های کارمزدی، و معرفی روش‌های نوین کار.^{۲۷} تمامی این خدمات از جمله **شکل‌های مدرن و نوینی است که کارکرد عام سرمایه اتخاذ کرده است؛** یعنی جوهری از کار کنترل و نظارت هنگامی که به طور عام صورت می‌گیرند.

^{۲۶} همان، ص ۴۴. من نکته‌ی مشابهی را در «طبقه‌ی میانی جدید»، همان، بخش ۳، خاطر نشان می‌کنم، در جایی که به کارکرد مضاعفی اشاره می‌کنم که مدیران پروژه‌ای که کارامکان‌سنجی را برعهده دارند، اجرا می‌کنند.

^{۲۷} J. P. Windmuller, *Labor Relations in the Netherlands*, Cornell University Press, ۱۹۶۹, pp. ۲۵۹-۶۰.

ماهیت اجتماعی یک کارکرد تغییر نمی‌کند، چه درون یک بنگاه اقتصادی باشد (نگاه کنید به مثال‌های بالا در مورد تمام آن عواملی که در طرح‌های «غنی‌سازی شغل» حاضرند و در نتیجه کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کنند) و چه خارج از آن (در این صورت، تمام کسانی که در جمعی از کارمندان به کار مشغولند، حتی در صورتی که درون بنگاهی اقتصادی «کار» نکنند، کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کنند؛ این واقعیت که گروهی از عوامل، که پیش‌تر کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کردند، از بنگاه جدا شده‌اند، ماهیت کارکردشان را تغییر نمی‌دهد).

ماهیت این کارکرد تغییری نمی‌کند، حال چه از سوی مدیریت شرکت اجرا شود و چه از سوی متخصصانی که انجمن‌ها و فدراسیون‌های کارفرمایی استخدام کرده‌اند. این خدمات تا جایی که به شرکت‌های عضو مربوط می‌شود، یعنی در دل فرایند تولید سرمایه‌داری، شیوه‌های پیچیده‌ای هستند برای اجرای کار کنترل و نظارت به‌طور عام، یعنی برای اجرای کارکرد عام سرمایه. علت تأسیس فدراسیون‌های کارفرمایان، گذشته از ملاحظات سیاسی و ایدئولوژیک (که کشور به کشور تفاوت دارند)، اول‌ازهمه اقتصادی است. در مجموع، سرمایه‌ای که کارفرمایان منفرد از این طریق حفظ می‌کنند، و در نتیجه می‌تواند به مصرف مولد اختصاص داده شود، بسیار بیش از هزینه‌های حفظ و نگهداری فدراسیون‌های کارفرمایان است. افزون بر این، کارایی بیشتری نیز در اجرای کارکرد عام سرمایه حاصل می‌شود، به این دلیل که این فدراسیون‌ها می‌توانند متخصصان سرآمدی را گرد هم آورند که ممکن است در دسترس یک‌یک شرکت‌ها نباشند و نیز این که حتی آن شرکت‌هایی که باتوجه به ردیف حقوق‌هایشان می‌توانند از پس استخدام متخصصان کارآمد بر بیایند، ممکن است نیاز تمام‌وقت به خدمات آن‌ها نداشته باشند (مثلاً در مورد تجدید توافق‌نامه‌های جمعی).

بنابراین، آن عاملانی که در واقع کار کنترل و نظارت را در یک شرکت انجام می‌دهند تنها عاملانی نیستند که اجرای کارکرد عام سرمایه را بر عهده دارند. ما می‌توانیم دست‌کم به پنج شیوه‌ی دیگر اجرای این کارکرد، چه در داخل بنگاه اقتصادی و چه خارج از آن، اشاره کنیم؛ خواه با اجرای مستقیم این کارکرد و خواه با تعبیه و ارائه‌ی شیوه‌های جدید بهبود کار کنترل و نظارت.

۱. مطالعه‌ی بازسازماندهی فرایند تولید سرمایه‌داری (از وجه فرایند تولید ارزش اضافی) در درون بنگاه اقتصادی. در این جا آن‌چه برای ما تداعی می‌شود، برای مثال، بخش‌ها مختلف برنامه‌ریزی است که وظیفه‌ی تعبیه و ارائه‌ی طرح‌های غنی‌سازی شغل و از این دست را بر عهده دارند. در این خصوص پیش‌تر به اندازه‌ی کافی گفته‌ایم.

۲. واگذار کردن مطالعه بازسازماندهی فرایند تولید سرمایه‌داری به سازمان‌های خارج از بنگاه اقتصادی. واضح است صرفاً به دلیل این واگذاری، اهمیت اجتماعی فعالیت این عاملان تغییر نمی‌کند.

۳. واگذار کردن اجرای برخی وجوه کارکرد عام سرمایه به سازمان‌های خارج از بنگاه اقتصادی. باز هم، آن‌چه پیش‌تر درباره‌ی سازمان‌های کارفرمایی گفتیم (برای مثال در خصوص توافق‌نامه‌های جمعی) باید کفایت کند. واضح است که فعالیت این سازمان‌ها ذیل نکته‌ی ۲ در بالا و نیز نکته‌ی ۵ در پایین می‌گنجد.

۴. نه فقط مطالعه‌ی بازسازمان‌دهی فرایند تولید سرمایه‌داری (به منظور بهبود بی‌واسطه‌ی کنترل و نظارت و در نتیجه بهره‌وری کار) در درون بنگاه، بلکه مطالعه‌ی «شرایطی که در آن کارگران بتوانند به بهترین شکل در برنامه‌ی کاری‌ای که مهندسان صنایع ریخته‌اند به همکاری واداشته شوند» (Braverman: ۱۹۷۴,) (۱۴۰). مثال روشن آن، بخش‌های روابط کارکنان و کارگران است.

۵. واگذاری کار پژوهش (که در همین نکته‌ی ۴ به آن اشاره شد) به مؤسسه‌ها، سازمان‌ها و از این دست، در خارج از بنگاه اقتصادی. در این جا باز هم می‌توانیم به سازمان‌های کارفرمایی اشاره کنیم. به‌منظور تکمیل این بحث، باید به نقش غیرمستقیمی اشاره کنیم که نظام آموزشی، به‌ویژه در عالی‌ترین سطح آموزشی، در عملی‌شدن بهبودهای کار کنترل و نظارت ایفا می‌کند. در این جا بی‌شک از حدودود این مقاله فراتر رفته و به قلمروی [بحث درباب] ایدئولوژی وارد می‌شویم که پرداختن به آن در چارچوب این مقاله نمی‌گنجد. باوجوداین، ارزشش را دارد که آن‌چه بریورمن در این خصوص می‌گوید را نسبتاً به‌تفصیل نقل کنیم:

ضرورت تطبیق دادن کارگران با کار در شکل سرمایه‌دارانه‌ی آن، به‌منظور غلبه بر مقاومت طبیعی شدت‌یافته از طریق فناوری به‌سرعت متغیر، مناسبات اجتماعی آنتاگونیستی، و جانشینی نسل‌ها، لزوماً با «سازمان‌دهی علمی کار» منتفی نمی‌شود، بلکه این ضرورت بدل به خصلت دائمی جامعه‌ی سرمایه‌داری می‌شود. از این رو، در درون بخش‌های مربوط به روابط نیروی کار و کارکنان در شرکت‌ها و در سازمان‌های پشتیبان بیرونی هم‌چون دانشکده‌های روابط صنعتی، دپارتمان‌های جامعه‌شناسی در کالج‌ها، و دیگر مؤسسه‌های دانشگاهی و نیمه‌دانشگاهی، بایستی آمیزه‌ای از رشته‌های دانشگاهی و کاربردی معطوف به مطالعه‌ی کارگران ایجاد می‌شدند. کوتاه‌زمانی پس از تیلور، روان‌شناسی صنعتی و فیزیولوژی صنعتی به‌وجود آمدند تا روش‌های گزینش، آموزش و انگیزش کارگران را به کمال برسانند و طولی نکشید که این همه به تلاشی ناکام برای [به‌وجود آوردن] یک جامعه‌شناسی صنعتی، یعنی مطالعه‌ی محیط کار به‌مثابه‌ی یک نظام اجتماعی، بسط یافت.

خصلت اساسی این مکاتب گوناگون و جریان‌های موجود در آن‌ها عبارت از این است که، برخلاف جنبش مدیریت علمی، روی هم‌رفته علاقه‌ای به سازمان‌دهی کار ندارند بلکه دغدغه‌ی آن‌ها شرایطی است که در آن کارگران بتوانند به بهترین شکل در برنامه‌ی کاری‌ای که مهندسان صنایع ریخته‌اند به همکاری واداشته شوند. این مکاتب فرایندهای روبه‌رشدونمو کار در جامعه‌ی سرمایه‌داری را قطعیت‌هایی تغییرناپذیر قلمداد می‌کنند و آن‌ها را در هر شکلی از جامعه‌ی صنعتی «ضروری و اجتناب‌ناپذیر» می‌دانند. مسائلی که مطرح شد مسائلی است که به مدیریت مربوط می‌شود: نارضایتی که در نرخ‌های بالای جایگزینی کارگران تجلی می‌یابد، غیبت در محل کار، مقاومت در برابر آهنگ کاری تعیین‌شده، سهل‌انگاری، اهمال‌کاری، محدودیت گروه کاری مشترک در قبال محصول نهایی، خصومت علنی در برخورد با مدیریت. چنان‌که این مسائل به‌خودی‌خود برای بیشتر جامعه‌شناسان و روان‌شناسانی که به مطالعه‌ی کار و کارگران علاقه‌مندند نمایان می‌کنند، مسئله نه بر سر تنزل یافتن مردان و زنان بلکه بر سر دشواری‌های برخاسته از واکنش‌ها به این تنزل است، چه آگاهانه و چه ناآگاهانه. از این رو، به‌هیچ‌وجه اتفاقی نیست که اکثر دانشمندان اجتماعی ارتودوکس کماکان به‌شکلی راسخ، و درواقع مذبحانه، از این حکم پیروی می‌کنند که وظیفه‌شان نه مطالعه‌ی شرایط عینی کار،

بلکه صرفاً مطالعه‌ی پدیده‌هایی ذهنی است که موجبات زیر را فراهم می‌آورند: درجات «رضایت‌مندی» و «نارضایتی» که از دل پرسش‌نامه‌های آن‌ها استخراج شده است (Braverman: ۱۹۷۳, ۱۳۹-۴۱).

باین‌همه، نباید در اهمیت این نهادها و نظریه‌ها در مقام ابزارهای ایدئولوژیک برای واداشتن کارگران به منطبق‌شدن با شرایط کار سرمایه‌دارانه، اغراق کرد. شرایط اجتماعی-اقتصادی کماکان نقشی اساسی ایفا می‌کند (Braverman: ۱۹۷۳, ۱۴۶).

همان‌طور که از مطالب بالا می‌توان استنباط کرد، بخش دیگر طبقه‌ی میانی جدید، متشکل از تمام آن جایگاه‌ها و تبعاً عاملانی است که از منظر غیر-مالکیت وسایل تولید و اجرای هم کارکرد عام سرمایه و هم کارکرد کارگر جمعی قابل تشخیص‌اند. من در جایی دیگر (۱۹۷۵) مفصل به این بخش از طبقه‌ی میانی جدید پرداخته‌ام و قصد ندارم واکاوی خود را تکرار کنم. نتیجه‌گیری مهمی که از این ملاحظات به‌دست می‌آید، این است که چون ممکن است تضادی میان سه عنصر مناسبات تولید سرمایه‌داری برقرار باشد، شناسایی طبقات بایستی از منظر هر سه عناصر صورت بگیرد. و به‌علاوه این همان دلیلی است که توضیح می‌دهد چرا مناسبات تولید مناسباتی است در میان سایر مناسبات. یک مناسبت تعیین‌بایی میان دو قطب، از یک‌سو مناسبت مالکیت و از سوی دیگر، مناسبات کارکردی و تصاحب.

با توجه به آن‌چه گفته شد، حال می‌توانیم واکاوی بازتولید طبقات در سرمایه‌داری، در سطح مناسبات تولید، را شروع کنیم. اول از همه، باید به این پرسش پاسخ بدهیم: چرا تمایزگذاری میان جایگاه‌ها و عاملان تولید ضرورت دارد و چرا مجبوریم هر دو عنصر را لحاظ کنیم؟ اگر فقط عاملان را لحاظ کنیم، با نادیده‌گرفتن جایگاه‌هایی که اشغال می‌کنند، ممکن است دست‌کم دو اشتباه عمده مرتکب بشویم. نخست، نمی‌توانیم آن عاملان را از منظر مناسبات تولید شناسایی کنیم و در نتیجه نمی‌توانیم آن‌ها را از منظر این مناسبات، در جایی در ساختار اجتماعی قرار بدهیم. از این‌قرار، در جایگاه آن جامعه‌شناس بورژوایی خواهیم بود که «مردم» را از حیث درآمد (مناسبات توزیع، که مناسبات تولید آن را تعیین می‌کند)، منزلت (مناسبات ایدئولوژیک، که مناسبات تولید و توزیع آن را تعیین می‌کند) و غیره طبقه‌بندی می‌کند. دوم، همان‌طور که پولانزاس به‌درستی خاطرنشان می‌کند، در این صورت نظام اجتماعی را با مردمانی که آن را می‌سازند هم‌سان تلقی خواهیم کرد. اگر از برهان خلف استفاده کنیم، حتی اگر همه‌ی سرمایه‌داران ناگهان ناپدید بشوند، ماهیت نظام سرمایه‌داری می‌تواند پابرجا بماند، چراکه آدم‌های جدید آن جایگاه‌هایی را که اعطاکننده‌ی کیفیت سرمایه‌داربودن است اشغال خواهند کرد (۱۹۷۴: ۳۷). از سوی دیگر، اگر فقط جایگاه‌های تولید و بازتولید را لحاظ کنیم، با نادیده‌گرفتن عاملان، نمی‌توانیم ساختار را «درمقام محصول پراکسیس انسان» ببینیم (Veltmeyer: ۱۹۷۴-۵, ۴۱۶) و سرانجام پیوند میان نظریه و پراکسیس را از دست خواهیم داد.

بنابراین، این همان دلیلی است که توضیح می‌دهد چرا ما باید هم جایگاه‌ها و هم عاملان تولید را لحاظ کنیم. اما چرا ما مجبوریم میان آن‌ها تمایز بگذاریم؟ به این دلیل که تولید و بازتولید جایگاه‌ها، و تولید و بازتولید عاملان تولید یکی نیستند. تز من این است که تولید جایگاه‌ها در مقایسه با تولید عاملان عنصر تعیین‌کننده است. این تز، که در صفحه‌های بعدی به اثبات آن خواهیم پرداخت، نباید با آن دیدگاهی اشتباه گرفته شود که اهمیت عاملان تولید را برای دگرگونی اجتماعی ناچیز می‌شمارد. در جایی دیگر نشان داده‌ام که مقوله‌های «تعیین‌کننده» و «تعیین‌شونده» و از این دست صرفاً مقولاتی منطقی‌اند که وقتی پای کنش اجتماعی در میان باشد، با اهمیت و وزنی که ممکن است وجهی تعیین‌کننده یا تعیین‌شونده در این مورد داشته باشد لزوماً تناظر ندارند (Carchedi: ۱۹۷۵). در واقع، همیشه این «وجه تعیین‌شونده (نیروهای مولد، مبارزه‌ی طبقاتی و غیره) هستند که سرانجام موجب نوعی گذار به نوع متفاوتی از جامعه می‌شوند» (۱۹۷۴).

به این ترتیب، تز من این است که بازتولید جایگاه‌ها و بازتولید عاملان یکی نیستند و باوجود این در وضعیتی که بازتولید جایگاه‌ها نقشی تعیین‌کننده ایفا می‌کند از طریق یک رابطه‌ی تعیین‌یابی با یکدیگر مرتبط‌اند. برای اثبات این گزاره، در ابتدا بررسی خواهیم کرد که چه چیز تعیین‌کننده‌ی بازتولید جایگاه‌ها و چه چیز تعیین‌کننده‌ی بازتولید عاملان است و این که چرا این دو لزوماً با یکدیگر منطبق نیستند. نخست به بازتولید جایگاه‌ها می‌پردازیم. براساس آنچه پیش‌تر گفته‌ایم، واضح است که میان جایگاه‌ها و فرایند تولید سرمایه‌داری رابطه‌ای وجود دارد.^{۲۸} به شرطی که هیچ تغییری در درون فرایند تولید رخ ندهد، می‌توانیم فرض کنیم که، به‌عنوان یک برآورد اولیه، محتوای فناوری و اجتماعی جایگاه‌ها بدون تغییر باقی خواهد ماند. اما این صرفاً یک برآورد اولیه است. جایگاه‌ها می‌توانند دست‌خوش تغییر بشوند. برای مثال، جایگاه‌ها می‌توانند در نتیجه‌ی عوامل سیاسی و ایدئولوژیک چندپاره یا در هم ادغام بشوند. در وضعیتی که مبارزه‌ی طبقاتی شدت یافته است، سازمان داخلی فرایند تولید می‌تواند به‌منظور تقویت سلطه‌ی ایدئولوژیک سرمایه بر کارکنان، تغییر کند. من به وضعیت یک کارخانه‌ی ایتالیایی اشاره کرده‌ام که در آن

پس از موج اعتصاب‌های ۶۹-۱۹۶۸، از ۳۱۸ کارمند یک ساختار سلسله‌مراتبی با ۱۱۵ سمت «ارشد» ایجاد شد، که ۲۰ نفر از آن‌ها در سطح مدیریت بودند. می‌توانیم فرض کنیم که این ۲۰ نفر صرفاً کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کنند و در عین حال ۹۵ نفر باقی هر دو کارکرد را. جالب است در نظر داشته باشیم که این ساختار کارکردی مضاعف دارد: (الف) اجرای کارکرد عام سرمایه را کارآمدتر می‌کند و (ب) از

^{۲۸} باید در نظر داشت که ما در این‌جا صرفاً به فرایند تولید سرمایه‌داری، یعنی به فرایند تولیدی که ارزش اضافی تولید می‌کند، چنان‌که باید می‌پردازیم. این محدودیت میدان پژوهشی من نباید به این معنا تلقی شود که من ساختار سرمایه‌داری را منحصرأ ساخته‌ی فرایند تولید سرمایه‌داری ناب و مناسبات تولیدی (و توزیعی) می‌دانم که این فرایند بر آن متکی است. در مقاله‌ی من «شناسایی اقتصادی کارکنان دولت»، همان، سایر فرایندهای تولید (و مناسبات تولید متناظر با آن‌ها) را بررسی می‌کنم، از جمله فرایند نامولد تولید سرمایه‌داری (برای مثال موردی که در بنگاه تجاری در جریان است) و تولید برخی خدمات توسط دولت (آنچه آن را فعالیت‌های دولتی غیرسرمایه‌دارانه می‌نامم). در مقاله‌ای دیگر، به بررسی تنوع فرایندها و مناسبات تولید سازنده‌ی ساختار سرمایه‌داری و چگونگی ارتباط آن‌ها با فرایند و مناسبات تولید ناب سرمایه‌داری می‌پردازم.

آنجا که این «ارشدها» معرف ایدئولوژی بنگاه در میان کارکنان هستند، به علاوه ابزار ایدئولوژیک قدرتمند و از این رو شیوه‌ای غیرمستقیم برای افزایش بارآوری محسوب می‌شوند (Charchedi: ۱۹۷۵, ۷۹)

بتل‌هایم در بحث درباره‌ی تجزیه‌ی [subdivision] یک فرایند تولید به چندین واحد فنی، به نکته‌ی مشابهی اشاره می‌کند. او اظهار می‌کند:

با این همه، این «تجزیه» برخی عناصر **تعیین‌کننده‌ی** اجتماعی را نیز شامل می‌شود: در واقع می‌تواند بر اساس مناسبات سیاسی و ایدئولوژیک مسلط تغییر کند. این تجزیه می‌تواند، مثلاً، شیوه‌ای باشد برای تحکیم سلطه‌ی یکی از طرف‌های تولیدکننده یا غیرتولیدکننده بر تقسیم کار در درون یک واحد اقتصادی مشخص. از این رو، «واحد‌های فنی» اساساً کارکردهای فنی (مربوط به تولید مادی) و البته علاوه بر این کارکردهای سیاسی (مربوط به مدیریت) و نیز ایدئولوژیک را اجرا می‌کنند؛ به این ترتیب، شرایطی که آن‌ها در آن تجزیه شده‌اند، بی‌هیچ‌وجه «یکسره» شرایطی فنی نیست (Bettelheim: ۱۹۷۰, ۱۵۰).

به علاوه سی. وایت میلز (C. W. Mills) در خصوص کار دفتری بر پدیده‌ی مشابهی تأکید می‌کند: کارمند منفرد واحدی است در سلسله‌مراتب اجرایی اقتدار و انضباط ... در درون این سلسله‌مراتب و مجموعه، او با کارکردهایی که اجرا می‌کند طبقه‌بندی شده است و البته گاهی نیز با تمایزات «ساختگی» منزلت، جایگاه و بیش‌ازهمه سمت [title]. این تمایزات، بر اساس روشن‌گری کارل دریفوس، از سوی برآمده از نیاز کارمندان به شخصی‌سازی محدوده‌ای کوچک برای خودشان است و از سوی دیگر، ناشی از این که احتمالاً مدیریت به منظور روحیه‌دادن و سست کردن «هم‌بستگی» کارمندان به این تمایزات دامن می‌زند ... اتفاقات زیادی از دل این تمایزات رقم خورده است. کارل دریفوس بر این ادعا بود که این تمایزات «یک سلسله‌مراتب ساختگی» را شکل می‌دهد که کارفرماها به‌عنوان کسانی که میلی به هم‌بستگی ندارند، آن را دامن می‌زنند و از آن بهره می‌برند (Mills: ۱۹۵۱, ۲۰۹).

با این همه، این تمایزات «ساختگی» تا جایی که در دستمزدهای متفاوت عاملانی نمایان می‌شوند که ارزش نیروی کارشان کم‌وبیش یکسان است، رو به محو شدن می‌روند. نقل قول دیگری از سی. وایت. میلز: تنها یک کارفرمای کارآزموده که شدیداً در تنگای تلاش‌های اتحادیه‌ای‌سازی [از سوی کارکنانش] است ممکن است راه‌حل را در به‌کارگیری آگاهانه‌ی رتبه‌بندی‌های حیثیتی بیابد. با وجود این، به نظر نمی‌رسد این راه‌حل عقلانی‌ترین انتخابی باشد که می‌تواند به آن دست بزند و به علاوه در واقع کارفرما

همان رهبر شرح شغل‌ها و کار کارکنان بوده است که شمار کارکردهای پیچیده را کاهش داده و کارها را تجزیه کرده و در نتیجه پرداختی‌ها را کم‌تر کرده است (Mills: ۱۹۵۱, ۲۱۱).

بگذارید در این‌جا، عوامل ایدئولوژیک و سیاسی را کنار بگذاریم و فقط تغییرات در جایگاه‌ها را لحاظ کنیم، امری که عمیقاً از سوی تغییرات در فرایند تولید سرمایه‌داری تعین یافته است. به‌کارگیری روش‌های فنی جدید یکی از منابع عمده‌ی تغییر است. به‌کارگیری این روش‌ها به تغییر در محتوای فنی و نیز احتمالاً در محتوای اجتماعی کارکردها خواهد انجامید. این نکته را می‌توان در مورد پرولتریزه‌شدن بخشی از طبقه‌ی میانی جدید به‌عین‌ترین شکل مشاهده کرد، یعنی پرولتریزه‌شدن آن عاملان تولیدی که از منظر کارکرد اجراشده، هم کارکرد عام سرمایه و هم کارکرد کارگر جمعی را اجرا می‌کنند. ارزش‌زدایی نیروی کار عاملان به‌واسطه‌ی تنزل کار آن‌ها از سطح ماهرانه به سطحی میانگین، معمولاً از طریق چندپاره‌کردن وظایف و از این دست شیوه‌ها (تغییری در ماهیت فنی کارکرد اجراشده) رخ می‌دهد. این امر به کاهش مسئولیت‌ها می‌انجامد و موجب گرایشی در جهت از دست‌دادن کنترل و نظارت بر سایر عاملان می‌شود؛ به‌معنای تنزل (یا ازمیان‌رفتن) کارکرد عام سرمایه (تغییری در ماهیت اجتماعی کارکرد اجراشده). به‌این‌ترتیب، تغییرات در تقسیم کار فنی تقسیم اجتماعی کار را نیز در درون جایگاه‌های مشخص تغییر می‌دهد.^{۳۹} از این‌رو، عمومیت‌یافتن روش‌های فنی جدید می‌تواند موجب تغییرات در عنصر تصاحب کار اضافی، و در صورتی که مثلاً مستلزم چندپارگی کمتری در مالکیت حقیقی باشد، حتی منجر به تغییرات در عنصر مالکیت بشود.

اینک بازتولید عاملان را لحاظ می‌کنیم. اگر بخواهیم به‌صورت کلی بگوییم، عضوی از طبقه‌ی کارگر عضوی از طبقه‌ی کارگر باقی می‌ماند؛ در مورد طبقات میانی و طبقه‌ی سرمایه‌دار نیز به همین ترتیب است. به‌بیان دیگر، هیچ سازوکار درونی‌ای وجود ندارد که موجب حرکتی کلی روبه‌بالا (یا روبه‌پایین) از طبقه‌ای به طبقه‌ی دیگر بشود. ساختار اجتماعی در سرمایه‌داری، فارغ از تحرک اجتماعی (تا جایی که مسئله بر سر عاملان باشد، یک استثناء است و تا جایی که مسئله بر سر جایگاه‌ها و در نتیجه تغییرات در ساختار باشد، بی‌اهمیت)، کاملاً انعطاف‌ناپذیر است؛ به این معنا که برای تغییر مکان‌ها در ساختار اجتماعی (باز هم فارغ از تحرک عمودی، تنها جنبه‌ای که جامعه‌شناسی بورژوازی، به دلایل آشکارا ایدئولوژیک، بر روی آن تمرکز می‌کند) تنها راهی که پیش روی یک عامل قرار دارد، تغییرات در ماهیت درونی جایگاهی است که اشغال می‌کند. این نکته بیش‌ازهمه در مورد پرولتریزه‌شدن طبقه‌ی میانی جدید مشهود است، یعنی در وضعیتی که تغییری در ماهیت جایگاه‌هایی که بنیاد مادی این زیرطبقه [substratum] را می‌سازند موجب تغییر در مکانی می‌شود که آن عاملان در ساختار اجتماعی اشغال می‌کنند. رابطه‌ی پیچیده‌ی میان تغییرات در جایگاه‌ها و عاملان تولید را کمی بعدتر بررسی خواهیم کرد. با این‌همه، پیش از آن مفید خواهد بود که خیلی مختصر بررسی کنیم که چرا عاملان مشخصاً از

^{۳۹} آن‌چه گفته شد را نباید به‌گونه‌ای تعبیر کرد که گویی نقش تعیین‌کننده به‌جای تقسیم کار اجتماعی، به تقسیم کار فنی بازمی‌گردد.

طریق جایگاه‌هایی که اشغال می‌کنند تعیین نمی‌شوند. مسئله در این‌جاست که بازتولید عاملان صرفاً تاحدی در درون فرایند تولید سرمایه‌داری، یعنی درون بنگاه‌ها، رخ می‌دهد. دستگاه‌های سیاسی و ایدئولوژیک و همچنین مبارزه‌ی طبقاتی در تمامی سطح‌ها در بازتولید آن‌ها نیز سهم دارند. اما به این دلیل که این عناصر در مقایسه با ساختار اقتصادی، واجد استقلال نسبی هستند، ممکن است برای برخی عاملان فرصتی برای تحرک عمودی ایجاد شود.^{۳۰} بنابراین، تاجایی که به خاستگاه اجتماعی عاملان در سرمایه‌داری مربوط می‌شود، بین عاملان و جایگاه‌ها هیچ همسانی‌ای وجود ندارد، بلکه این دو استقلال نسبی دارند. خلاصه‌این‌که، **خاستگاه اجتماعی عاملان به‌طور نسبی مستقل از جایگاه‌شان است.** با این‌همه، با توجه به آن‌چه پیش‌تر گفتیم، روشن است که این جایگاه‌ها و بازتولیدشان است که نقشی تعیین‌کننده ایفا می‌کند.

۳. دو نوع ارزش‌زدایی نیروی کار و پروتریزه‌شدن طبقه‌ی میانی جدید

تا این‌جای کار، استقلال نسبی عاملان در مقایسه با جایگاه‌ها، بر حسب تأثیرات روبنا (دستگاه‌های ایدئولوژیک و سیاسی) بر بازتولید عاملان توضیح داده شد. افزون‌براین، با این‌که دیدیم روبنا و مبارزه‌ی طبقاتی می‌تواند بر بازتولید جایگاه تأثیر بگذارد، استدلال دیگری را نیز می‌توان به این ادعا که بازتولیدهای جایگاه‌ها و عاملان لزوماً نباید برهم منطبق باشند، اضافه کرد. گذشته از تأثیرات روبنا، **میان جایگاه‌ها و عاملان، در سطح اقتصادی، می‌تواند مغایرتی وجود داشته باشد؛ میان ارزش‌زدایی نیروی کار یک عامل و ارزش‌زدایی کاری که مورد نیاز یک جایگاه است می‌تواند مغایرتی وجود داشته باشد.** برای رعایت اختصار اجازه بدهید مورد دوم را **ارزش لازم [value required]** بنامیم. محاسبه‌ی ارزش لازم متکی به ارزش کالاهای مزدی است. فقط زمانی که ارزش کالاهای مزدی مشخص بشود، می‌توانیم ارزش لازم یک جایگاه معین را محاسبه کنیم، البته با توجه به این‌که برای مثال چه میزان از نوع خاصی از تحصیلات، آموزش و غیره، برای اجرای محتوای فنی یک جایگاه الزامی است. از این‌رو، بگذارید مغایرت میان ارزش لازم و ارزش‌زدایی کاری که یک عامل را بررسی کنیم. در این‌جا آغازگاه ما باید ساختار مضاعف یک جایگاه باشد، یعنی محتوای فنی و اجتماعی آن.

دیدیم که محتوای فنی یک جایگاه، هم‌جواری عاملان در ساختار اقتصادی را تنظیم می‌کند. باید باز هم تکرار کنیم که محتوای اجتماعی یک جایگاه را عناصر مالکیت، تصاحب و کارکردی مشخص می‌کند. از منظر مورد آخر، یعنی عنصر کارکردی، باید روشن باشد که صرفاً جنبه‌ی اجتماعی یک کارکرد است (یعنی فرقی

^{۳۰} می‌توانیم از اصطلاحات تحرک عمودی و افقی استفاده کنیم، در صورتی‌که محتوای مشخصی برایشان قائل بشویم و این یعنی به‌شرطی‌که منظورمان محتوای اجتماعی جایگاه‌ها باشد، یعنی در این سطح از انتزاع، منظورمان سه جنبه‌ی مناسبات تولید سرمایه‌داری باشد. از این‌رو، تحرک عمودی توصیف‌کننده‌ی حرکت یک عامل از جایگاهی به جایگاهی دیگر با محتوای اجتماعی متفاوت است. در صورتی می‌توانیم از تحرک افقی سخن بگوییم که دو جایگاه محتوای اجتماعی واحدی داشته باشند.

نمی‌کند یک عامل کارکرد سرمایه را اجرا کند یا کارکرد کار را) که در تشکیل محتوای اجتماعی یک جایگاه دخیل است. باوجوداین، یک جایگاه از رهگذر محتوای فنی یک کارکرد، واجد ماهیتی فنی نیز هست. به این دلیل که محتوای فنی یک جایگاه را فقط محتوای فنی یکی از عناصر آن، یعنی جنبه‌ی کارکردی، مشخص می‌کند، از این جابه‌بعد دیگر فرقی نمی‌کند که از محتوای فنی یک جایگاه سخن بگوییم یا از محتوای فنی یک کارکرد. با در نظر گرفتن محتوای فنی یک کارکرد، به این نتیجه می‌رسیم الزامات فنی معینی سرشت‌نمای یک جایگاه است. این الزامات تعیین‌کننده‌ی کیفیت‌ها، آموزش، تحصیلات و از این دست ویژگی‌هایی هستند که یک عامل برای اشغال آن جایگاه به آن‌ها نیاز دارد، به این معنا که محتوای فنی یک کارکرد مستلزم نوع معینی از کار، همان کار **انضمامی**، است. الزامات یک کار انضمامی معین ارتباط تنگاتنگی با الزامات سطح مشخصی از مهارت و از این رو با زمان کار لازم برای به دست آوردن آن مهارت‌ها دارد. این نکته به این معناست که اگر قرار باشد یک عامل قادر به اشغال کردن یک جایگاه باشد (البته با این فرض که ارزش کالاهای مزدی مشخص است)، محتوای فنی آن کارکرد مستلزم این است که نیروی کار آن عامل لزوماً ارزش معینی داشته باشد. خلاصه، زمانی که ارزش کالاهای مزدی و ترکیب سبد کالاهای تشکیل‌دهنده‌ی حداقل معیشت از لحاظ فرهنگی تعیین یافته مشخص باشد، این محتوای فنی یک کارکرد است که ارزش مورد نیاز را تعیین می‌کند.

باید این نکته را روشن کنیم. از سویی، حداقل معیشت متعین از لحاظ فرهنگی ارزش نیروی کار یک عامل را تعیین می‌کند، یعنی ارزش تمام آن کالاهایی که از لحاظ فرهنگی برای تولید و بازتولید آن عامل ضروری به حساب می‌آیند. یعنی ما برای رسیدن به ارزش نیروی کار، باید این‌ها را بدانیم: (۱) ترکیب سبد کالاهای مزدی و (۲) ارزش هر یک از این کالاهای مزدی. زمانی که از ارزش نیروی کار صحبت می‌کنیم، اغلب منظورمان کارگر ناماهر و میانگین است. کار ماهر به عنوان مضربی از کار ساده محاسبه می‌شود.^{۳۱} از سوی دیگر، بنا به یک جایگاه معین، ارزش لازم را نیز در اختیار داریم؛ این ارزش را محتوای فنی آن جایگاه تعیین می‌کند. در این جا نیز باید ارزش کالاهای مزدی را در دست داشته باشیم (به علاوه‌ی ترکیب سبد کالاهای مزدی) که جایگاهی معین به آن‌ها نیاز دارد تا یک عامل را قادر به اشغال آن جایگاه سازد. زمانی که یک عامل جایگاهی را اشغال می‌کند، ارزش نیروی کارش خود را با ارزش لازم تطبیق می‌دهد، یعنی خود واقعیت اشغال آن جایگاه ارزش اجتماعی نیروی کار آن عامل را تعیین می‌کند. اما از آن جا که نیروی کار یک کالا است، این امکان وجود دارد که میان ارزش اجتماعی آن از سویی و (الف) ارزش فردی نیروی کار یک عامل و (ب) دستمزدهایی که در واقعیت پرداخت می‌شوند از سوی دیگر، مغایرتی وجود داشته باشد.^{۳۲} بنابراین می‌توانیم بگوییم

^{۳۱} آن‌چه این عملیات نظری را موجه می‌سازد این واقعیت است که در سرمایه‌داری گرایشی واقعی وجود دارد در جهت تنزل تمام کارهای ماهر به کار میانگین.

See K. Marx, *Capital*, Vol. I, New York, ۱۹۶۷, p. ۱۹۸.

^{۳۲} پیشاپیش این نکات را مطرح می‌کنم با این امید که در ادامه با جزئیات بیشتر قابل فهم بشوند.

که تعیین ارزش نیروی کار یک عامل با تعیین ارزش لازم جایگاه معینی که آن عامل اشغال کرده یکی نیست، از این جهت که باینکه ارزش اجتماعی نیروی کار یک عامل و ارزش لازم جایگاهی که آن عامل اشغال کرده همواره بر یکدیگر منطبق‌اند، این امکان وجود دارد که میان ارزش لازم (و از این رو ارزش اجتماعی نیروی کار) و ارزش فردی یا ارزشی که در عمل پرداخت می‌شود (دستمزدها) مغایرت وجود داشته باشد. باین‌همه، حتی اگر ارزش لازم و ارزش اجتماعی نیروی کار یک عامل همواره بر یکدیگر منطبق باشند، باز هم **شیوه‌های** تغییر این دو ارزش با یکدیگر منطبق نیستند. خواهیم دید که باینکه در ترتیب زمانی وقوع یک تغییر در این دو ارزش مغایرتی وجود ندارد، مطالعه‌ی این که کدام‌یک از نظر **منطقی** ابتدا تغییر می‌کند، ما را در واکاوی مسئله‌ی بازتولید طبقات اجتماعی به نتیجه‌گیری‌های مهمی خواهد رساند.

بگذارید نخست از تغییری در ارزش نیروی کار شروع کنیم. در این جا به مهم‌ترین و کلی‌ترین جنبه‌ی مسئله، یعنی ارزش‌زدایی نیروی کار، خواهیم پرداخت. در این مورد باید میان دو نوع ارزش‌زدایی نیروی کار تمایز بگذاریم. (الف) نوع اول، که مارکس به تفصیل آن را واکاوی کرده است، ناشی از بهره‌وری فزونی‌یافته در بخش‌هایی از اقتصاد است که تولیدکننده‌ی — مستقیم یا غیرمستقیم — کالاهای مزدی هستند.^{۳۳} (ب) نوع دوم ناشی از این واقعیت است که برخی عاملانی که نیروی کارشان ارزشی معین دارد، مجبورند جایگاه‌هایی را اشغال کنند که ارزش موردنیاز پایین‌تری [نسبت به ارزش نیروی کارشان] دارند. کمی جلوتر خواهیم دید که چرا و چگونه چنین اتفاقی ممکن است. در این جای بحث صرفاً می‌خواهم به این نکته اشاره کنم که «صلاحیت‌زدایی نیروی کار» در عمل نوعی صلاحیت‌زدایی از الزامات فنی است؛ صلاحیت‌زدایی از محتوای فنی یک کارکرد و در نتیجه از یک جایگاه. خلاصه این که صلاحیت‌زدایی نیروی کار نوعی صلاحیت‌زدایی از یک عملیات است. صلاحیت‌زدایی از یک عملیات و در نتیجه از یک جایگاه (صلاحیت‌زدایی از یک جایگاه می‌تواند دلایل دیگری نیز داشته باشد، مثلاً در صورتی که وزن و اهمیت کارکرد عام سرمایه در مقایسه با کارکرد کارگر جمعی کاهش یابد) صلاحیت‌زدایی از کار انضمامی یک عامل را تعیین می‌کند، عاملی که پس از صلاحیت‌زدایی شدن نیز کماکان همان جایگاه پیشین را در اشغال دارد. بنابراین این عامل بیش از اندازه‌ای که در اوضاع جدید ضرورت دارد ماهر است. در نتیجه نیروی کار او نسبت به ارزش موردنیاز **جدید**، ارزش بالاتری دارد. در این اوضاع جدید، ارزشی که او دریافت خواهد کرد بنا به گرایشی که وجود دارد رو به هم‌ترازی با ارزش موردنیاز جدید می‌رود. به این ترتیب، ارزش نیروی کار او تنزل یافته است. بگذارید این نوع ارزش‌زدایی نیروی کار را **ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی** بنامیم. این نوع ارزش‌زدایی نیروی کار ناشی از این واقعیت است که عاملان دارای صلاحیت‌های معین، که نیروی کارشان ارزشی معین دارد، — بنا به هر دلیلی — جایگاه‌هایی را اشغال می‌کنند که مستلزم صلاحیت‌های پایین‌تر و در نتیجه ارزش موردنیاز پایین‌تری هستند.

^{۳۳} See e.g. *Capital*, Vol. I, pp. ۵۲۰ and R., *Theories of Surplus Value*, Vol. I, p. ۲۱۶.

این نوع ارزش‌زدایی، که کمی بعدتر آن را به تفصیل بررسی خواهیم کرد، ارزش‌زدایی کالاهای مزدی نامیده می‌شود.

این همان اتفاقی است که در ۱۵-۱۰ سال اخیر به نظر می‌رسد در حوزه‌ی کاری مرتبط با رشته‌ی شیمی رخ داده است: آنچه پیش‌تر شغل یک شیمی‌دان با مدرکی دانشگاهی بود اینک به شغل یک تکنسین با دیپلمی دبیرستانی بدل شده است. واقعیت این است که این تکنسین‌ها شاید بیش از آن فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مرتکب اشتباه بشوند، اما بدیهی است که زیان ناشی از این اشتباهات با صرفه‌جویی در سرمایه‌ی متغیر که در اثر استخدام نیروی کار جدید با ارزش پایین‌تر به دست آمده، نه تنها جبران می‌شود که حتی بیش از آن است. این ارزش پایین‌تر، یعنی این ارزش‌زدایی، با به‌کارگیری ابزارهای جدیدی در فرایند کار به دست آمده که اینک یک تکنسین نیز از پس کار با آن‌ها برمی‌آید. عملیات‌ها تغییر می‌کنند، از میزان الزامات فنی کاسته می‌شود و عاملان جدید (یعنی همان تکنسین‌ها) اینک جایگاه‌هایی صلاحیت‌زدایی‌شده را اشغال می‌کنند. اما چه بر سر عاملان پیشین یعنی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌آید؟ آن‌ها می‌توانند در همان جایگاه اینک صلاحیت‌زدایی‌شده بمانند و در نتیجه به ارزش‌زدایی نیروی کارشان (که از این‌قرار با سطح ارزش مورد نیاز جدید هم‌تراز شده) تن بدهند.^{۳۴} چنانچه آن‌ها برخی کارکردهای مدیریتی (کارکرد عام سرمایه) را نیز اجرا می‌کردند، این ارزش‌زدایی نیروی کارشان و تبعاً صلاحیت‌زدایی از عملیات‌هایی که باید اجرا می‌کردند، می‌توانست به معنای محوشدن (یا تنزلی) کارکرد عام سرمایه و در نتیجه صلاحیت‌زدایی بیش‌ازپیش (یعنی اجتماعی) آن جایگاه باشد. یک راه دیگر این است که آن‌ها می‌توانند به جایگاه‌های دیگر، و احتمالاً با ماهیتی مدیریتی، گریز بزنند. اما در هر صورت، این گریزی فردی است که تنها برای معدودی امکان‌پذیر است. «راه‌حل» دیگری که رایج‌تر است بیکارشدن کارکنان با صلاحیت بالا است: بیکاری «دانشگاهی‌ها».^{۳۵} از سوی دیگر، بگذارید این‌طور فرض کنیم که دسته‌ی معینی از جایگاه‌ها، به دلیل تغییر فنی، صلاحیت‌زدایی شده‌اند و این‌که صرفاً عاملانی با صلاحیت‌های پیشین و بالاتر (و از این‌رو نیروی کارشان نیز ارزش بالاتری دارد) در دسترس هستند. به این ترتیب، تا مدتی ارزش پرداختی کماکان با ارزش اجتماعی پیشین برابر و از این‌رو از ارزش اجتماعی جدید

^{۳۴} از منظر صلاحیت‌ها و چنانچه آن کارگران ماهری را لحاظ کنیم که چندان فاصله‌ای با کارگران ناماهر ندارند، این فرایند می‌تواند در نظر آن‌ها به معنای تغییری از کار ماهرانه به ناماهرانه باشد. باین‌همه، آن‌ها از نظر روانی کماکان قادر به اجرای کار ماهر خواهند بود. مطالعه‌ای در هلند از کویلارز

(Werk en leven van de industriële loonarbeider als object van een sociale ondernemingspolitiek, Leiden, ۱۹۵ I, quoted in J. Berting and L. U. de Sitter, *Arbeidsatisfactie*, Van Gorcum and Comp., ۱۹۷۱, p. ۲۳)

نشان می‌دهد که نیمی از کارگران ناماهر در واقع از نظر روانی قادر به اجرای مشاغل ماهر هستند. تبیین رایج در مورد این پدیده، از زاویه‌ی مغایرت میان نظام تحصیلی و الزامات تولید مهیا می‌شود، آن هم هنگامی که نظام تحصیلی، تا مدتی، هم‌چنان نوعی نیروی کار با صلاحیت‌های بیش از حد لازم را فراهم می‌کند. با وجود این، عنصر دیگر این تبیین صلاحیت‌زدایی از کار است که (بنا به دلایل و رویه‌ای که کمی بعدتر توضیح داده می‌شود) برای بسیاری از عوامل رخ می‌دهد و آن‌ها را به کارگران ناماهر بدل می‌کند. جلوتر خواهیم دید که این پدیده به هیچ‌وجه با روند روبه‌صعود سطح کلی مهارت‌های نیروی کار در تضاد نیست.

^{۳۵} بنا به نظر پولانزاس، امروزه می‌توانیم از یک ارتش ذخیره‌ی واقعی از کارگران ذهنی سخن بگوییم.

بالتر خواهد بود (مزدها بیشتر از ارزش نیروی کار خواهد بود)، اما با گذشت زمان عوامل جدید با هزینه‌ی پایین‌تری، یعنی با صلاحیت‌های پایین‌تر و با ارزش اجتماعی جدیدی، پدید خواهند آمد. به علاوه، وجود مغایرت میان ارزش اجتماعی جدید (ارزش لازم جدید) و دستمزدهای عاملان دلایل دیگری نیز دارد. برای مثال، در نتیجه‌ی فعالیت اتحادیه‌های کارگری دستمزدها ممکن است بالاتر از ارزش اجتماعی جدید باشند. اچ. بریورمن مثالی می‌زند از ماشین‌کاری ماهر در حرفه برش‌کاری فلز که جایگاهش به سه جایگاه خرد بدل شده است (برنامه‌نویس، کدنویس و اپراتور ناماهر و جدید ماشین برای یک ماشین اتومات کنترل عددی^{۳۶}). می‌توان دامنه‌ی ارزش‌زدایی یک جایگاه را در این واقعیت دید که «درحالی‌که دادن آموزش پایه‌ای به یک ماشین‌کار ۴ سال زمان می‌برد، آموزش اپراتوری از این دست که برای کار با ابزارهای ماشین کنترل عددی مورد نیاز است ممکن است تنها ۴ ماه طول بکشد» (۲۰۳-۲۰۰: ۱۹۷۳). با این همه، گاهی اتحادیه‌ها روند تطبیق دستمزدهای اپراتور ماشین با ارزش مورد نیاز جدید را به تعویق می‌اندازد:

این نکته به این معنا نیست که در شرایطی که اتحادیه‌ها در کارند، دستمزد ماشین‌کارها به محض به‌کارگیری کنترل عددی فوراً به سطوح دستمزد اپراتور تنزل می‌یابد. در برخی موارد استثنایی که چند ابزار ماشین کنترل عددی وارد یک کارگاه شده‌اند، اتحادیه توانسته است باموفقیت بر تصدّی کل شغل، از جمله برنامه‌ریزی و کدنویسی، توسط همان ماشین‌کار پافشاری کند. در بسیاری موارد دیگر، حتی پس از به‌کارگیری ماشین کنترل عددی، با این که دیگر ماشین‌کار چیزی بیش از یک اپراتور نبود، به مدد اتحادیه ردیف پرداختی او حفظ و حتی افزایش نیز پیدا کرد. با این همه، این حفظ پرداختی‌ها ناگزیر سرشتی موقتی دارد و به‌واقع توافق‌نامه‌ای است، چه رسمی چه غیررسمی، بر سر، چنان که در زبان مذاکره مشهور است، «خط قرمز کشیدن دور» این شغل‌ها؛ یعنی توافق‌نامه‌ای برای حراست از پرداختی‌های متصدی‌های فعلی این مشاغل. از همین روست که مدیریت گاه مجبور است راضی باشد از این که به انتظار بنشیند تا فرایند تاریخی ارزش‌زدایی مهارت کارگران در طولانی‌مدت اثرات خود را بگذارد و ردیف پرداختی نسبی به سطح مورد انتظار خود تنزل یابد، چرا که تنها جایگزینی که برای چنین صبری وجود دارد تن دادن به درگیری‌ای ناخوشایند با اتحادیه است (۲۰۳: ۱۹۷۳)

افزون‌براین، تا زمانی که عاملان جدید، که نیروی کارشان ارزشی برابر با ارزش اجتماعی داشته باشد، ایجاد نشده‌اند، امکان‌های دیگری برای جایگزین کردن عاملان پیشین یا وادار کردن آن‌ها به تن دادن به دستمزدی برابر با ارزش جدید وجود دارد. برای مثال، می‌توان عاملان جدیدی را به جمعیت نیروی کار [labour force] اضافه کرد که نیروی کار [labour power] پایین‌تری دارند (زنان) یا می‌توان از خارج عاملانی را

^{۳۶} Numerical control: خودکارسازی ماشین‌آلات توسط برنامه‌های از پیش تنظیم‌شده که دقت و ظرافت اجرای عملیات کاری را بی‌نیاهت افزایش می‌دهد و در عین حال تنها نیازمند یک اپراتور ساده برای راه‌اندازی ماشین است. [م]

به جمعیت نیروی کار ملی اضافه کرد (مهاجرت)^{۳۷}. این مثال بار دیگر نقش تعیین کننده‌ی بازتولید جایگاه‌ها را در مقایسه با بازتولید عوامل روشن می‌کند.

ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی جنبه‌ی دیگری است که نشان از این واقعیت دارد که میان جایگاه‌ها و عوامل همسانی وجود ندارد بلکه صرفاً رابطه‌ی تعیین‌یابی حاکم است، البته مادامی که به ارزش نیروی کار (یعنی در سطح اقتصادی) مربوط می‌شود. این نوع ارزش‌زدایی حاکی از این است که میان **ارزش اجتماعی پیشین** نیروی کار یک عامل و **ارزش اجتماعی جدید** مغایرت وجود دارد که این ارزش جدید را ارزش لازم جدید مشخص می‌کند. به این عامل، بنا به گرایش که وجود دارد، ارزش کامل نیروی کارش پرداخت می‌شود که حال ارزش پایین‌تری نسبت به ارزش پیشین دارد. بنابراین، در این مورد با استثمار متعارف روبرویم. برای این که به کج‌فهمی‌های احتمالی مجال ندهیم بگذارید به دو مورد دیگری اشاره کنیم که به مغایرت میان ارزش نیروی کار اجتماعی و فردی مرتبط می‌شوند. نخست این که ارزش فردی نیروی کار یک عامل و صلاحیت‌هایش می‌تواند با ارزش و صلاحیت‌های مورد نیاز مطابقت داشته باشد و با وجود این در نتیجه‌ی سیاست سرمایه‌داران برای چندپاره کردن طبقه‌ی کارگر، ممکن است میان ارزش به‌واقع پرداخت‌شده (دستمزدها) و ارزش موردنیاز مغایرت وجود داشته باشد، یعنی در این میان تعیین‌کننده‌های سیاسی و ایدئولوژیک نیز در کارند. همان‌طور که ای. مینزیونه این مسئله را پیش می‌کشد:

موانع و فاصله‌های میان جایگاه‌ها، و میان انواع کارکنان و تکنسین‌ها به‌شکل فزاینده‌ای موهومی می‌شود و در خدمت خلق چنین برداشتی عمل می‌کنند که گویی برای کارگران امکان حرفه‌سازی [شخصی] وجود دارد، و این همه بدین‌منظور است تا در میان کارگرانی جدایی بیندازند که کاری که انجام می‌دهد دیگر چندان تفاوتی با یکدیگر ندارد (۱۹۷۳:۹۲).

همین نویسنده خاطر نشان می‌کند که هرچه یک جایگاه پراکنده‌تر باشد، طیف افتراقات دستمزد برای همان جایگاه نیز بیشتر است. اما بی‌شک این امر بازتابی از وضعیت خاص ایتالیا است. در ایتالیا نظام افتراقات دستمزد سلاحی سیاسی و ایدئولوژیک است برای جدایی‌انداختن میان طبقه‌ی کارگر. در سایر کشورهای که طبقه‌ی کارگر کمتر رزمنده است، چنین شیوه‌ای ضرورت نمی‌یابد. در هر صورت، زمانی که میان ارزش پرداختی (دستمزدها) و ارزش اجتماعی تناظری وجود ندارد، می‌توانیم میان دو مورد فرعی پیش رو تمایز بگذاریم: یا ارزش پرداختی از ارزش اجتماعی (و ارزش لازم) پایین‌تر است و این مورد می‌تواند پیامد رقابت شدید میان

^{۳۷} بنابراین، کارگر مهاجر را باید جزئی از کارگر جمعی محسوب کرد. برای واکاوی‌ای خوب از کارگران مهاجر، نک به اس. کاستلز و جی. کوساک، «کارکرد مهاجرت نیروی کار در سرمایه‌داری اروپای غربی»، در **نیولفت ریویو**، شماره ۷۳، می-ژوئن ۱۹۷۲، صص ۳-۲۱. هم‌چنین نک به:

Hommage et reserves de main-d'oeuvre : une gestion impérialiste des excédents? Critique de l'économie politique, No. ۱۰, Jan.-March, ۱۹۷۳, pp. ۴-۲۹;

برای جنبه‌های روان‌شناختی، نک به جی. برگر، «Directions in Hell»، **نیولفت ریویو**، شماره ۸۷-۸۸، سپتامبر-دسامبر، ۱۹۷۴، صص ۴۹-۶۰.

کارگران باشد. در این مورد با استعمار فوق‌العاده روبه‌رو خواهیم بود. یا برعکس، دستمزدها بالاتر از ارزش اجتماعی است (نمونه‌ی آن اشرافیت‌های کارگری است). در این مورد با استثمار پائین‌تر از حد متعارف روبه‌رو خواهیم بود.

نمونه‌ی دیگری که به وجود مغایرت میان ارزش فردی نیروی کار یک عامل و ارزش اجتماعی مرتبط می‌شود، موردی است که برای مثال عاملی دوره‌ی تحصیلش به‌جای پنج سال، هفت سال طول می‌کشد. این عامل به‌محض ورود به بازار کار، ارزش فردی‌اش از طریق رقابت به ارزش اجتماعی (پایین‌تر) تنزل می‌یابد و و گرایشی وجود دارد که به‌اندازه‌ی همان ارزش به او پرداخت شود. به‌علاوه همین مسئله در خصوص فردی نیز صادق است که به‌دلیل فاصله‌ی میان نظام آموزشی و نیازهای سرمایه‌داری در خصوص نیروی کار، صلاحیت‌هایی بالاتر از حدِ عموماً لازم دارد. در این مورد او نیز درخواهد یافت که به‌محض ورود به بازار کار، فوراً ارزش نیروی کارش تنزل یافته است.

با این‌همه، اجازه بدهید به ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی بازگردیم. برای درک بهتر ماهیت آن، بگذارید آن را با نوع دیگری از ارزش‌زدایی نیروی کار مقایسه کنیم؛ یعنی با ارزش‌زدایی ناشی از تولید ارزان‌تر کالاهای تشکیل‌دهنده‌ی حداقل معیشت که از نظر فرهنگی تعیین‌یافته‌اند (چه مستقیم چه غیرمستقیم). این نوع ارزش‌زدایی نیروی کار را **ارزش‌زدایی کالاهای مزدی** می‌نامیم تا آن را از نوع ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی متمایز کرده باشیم.

نیروی کار یک کالا است و هم‌چون سایر کالاها، با کاهش ارزش اجزای تشکیل‌دهنده‌اش (در این مورد، کالاهای مزدی) ارزش خود آن نیز کاهش می‌یابد. کاهش ارزش کالاهای مزدی عمدتاً به وابسته به به‌کارگیری فناوری‌های جدید (دست‌کم در کشورهای سرمایه‌داری پیشرفته) است، که خود این مسئله نیز بسته به نیاز پایدار سرمایه‌دار برای افزایش ارزش اضافی نسبی‌اش است. حال می‌توانیم میان دو نمونه‌ی فرعی تمایز قائل بشویم. نخست، یک یا چند نمونه از کالاهای مزدی، که مصرف آن در کل طبقه‌ی کارگر عمومیت دارد، ارزان‌تر تولید شود. در این نمونه با ارزش‌زدایی نیروی کارِ کل طبقه‌ی کارگر سروکار داریم که آن را **ارزش‌زدایی کلی کالاهای مزدی** می‌نامیم. برای مثال، اگر در کشورهای سرمایه‌داری پیشرفته، هزینه‌های فراهم آوردن آموزش ابتدایی کاهش یابد، می‌توان با چنین نمونه‌ای مواجه شد. مورد دوم، یک یا چند کالای مزدی ارزان‌تر تولید شود و به سبب کالاهای تشکیل‌دهنده‌ی ارزش نیروی کار یک بخش از طبقه‌ی کارگر وارد شود. برای مثال زمانی ممکن است با این مورد مواجه بشویم که بحث بر سر نوع خاصی از مهارت‌یابی برای برخی دسته‌های کارگران ماهر یا نوع خاصی از تحصیلات تکمیلی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی باشد. مارکس در بحث خود درباره‌ی کارگر تجاری از چنین مثالی بهره می‌برد، جایی که او کاهش ارزش نیروی کار این کارگر را با توجه به این واقعیت در نظر می‌گیرد که دولت می‌تواند مهارت‌یابی، دانش و موارد دیگر را ارزان‌تر از سرمایه‌داران منفرد فراهم کند (**سرمایه**، مجلد سوم، ص ۳۰۰ و پس از آن). این نوع از ارزش‌زدایی نیروی کار را **ارزش‌زدایی جزئی**

کالاهای مزدی می‌نامیم. این تفکیک بین ارزش‌زدایی جزئی و کلی کالاهای مزدی از این وجه اهمیت دارد که تنها ارزش‌زدایی جزئی می‌تواند تبیین‌کننده‌ی این امر باشد که چرا بخش‌هایی از طبقه‌ی کارگر، که ارزش نیروی کارشان بیشتر از میانگین است، گرایش به نزدیک شدن به میانگین دارند. با این حال، این کاهش صرفاً به ارزش نیروی کار مربوط می‌شود و نه سرشت انضمامی کاری که آن عامل فراهم می‌آورد. عامل ماهر کماکان همان آموزش، مهارت‌یابی و از این دست کیفیت‌هایی که پیش‌تر برخوردار بوده را داراست، یعنی، از نظر مهارت، کماکان همان تفاوت پیشین بین این عامل [ماهر] و کارگر معمولی وجود دارد، اما آن آموزش و مهارت‌یابی حال کم‌تر هزینه می‌برند و بنابراین، از لحاظ ارزش نیروی کار این تفاوت رو به محو شدن می‌رود. برای مثال، نوع خاصی از کارگر تجاری، به‌عنوان بخشی از عملیاتی که باید اجرا کند، می‌بایست توانایی تکلم به زبان‌هایی خارجی را داشته باشد. بنابراین، مادامی که خود عملیات کاری مدنظر ما باشد، تفاوتی نمی‌کند X ساعت زمان کار اجتماعی برای فراهم آوردن این دانش نیاز باشد یا $X/2$ ساعت (یعنی ارزش‌زدایی جزئی از کالاهای مزدی). تفاوت بین ارزش نیروی کار او و ارزش نیروی کار میانگین کاهش یافته اما تفاوت در مهارت (بین او و میانگین، یعنی کارگر ناماهر) کماکان به قوت خود باقی است. بنابراین، ارزش‌زدایی جزئی کالاهای مزدی کاهش در ارزش بالاتر نیروی کار بخش‌هایی مشخص از عاملان را، در نسبت با ارزش میانگین نیروی کار، تبیین می‌کند. به‌طور مختصرتر این که، ارزش‌زدایی جزئی کالاهای مزدی تنزل نیروی کار با ارزش‌تر به سمت میانگین را تبیین می‌کند. از سوی دیگر، ارزش‌زدایی کلی کالاهای مزدی تنزل گرایش‌وار نیروی کار کلیت طبقه‌ی کارگر را تبیین می‌کند.^{۳۸}

پیش‌تر دیدیم که مارکس در بحث خود درباره‌ی کارگران بخش تجاری، آنچه ارزش‌زدایی جزئی کالاهای مزدی نامیدیم را نیز در نظر می‌گیرد. اما نخستین دلیلی که باعث می‌شود مارکس به ارزش‌زدایی نیروی کار کارگران تجاری اشاره کند، «تقسیم کار درون دفتر کار» و از همین رو، «توسعه‌ی یک‌جانبه‌ی توانایی کار» [کارگران تجاری] است (سرمايه، مجلد سوم). مارکس سپس، آشکارا بین تقسیم فنی فزاینده‌ی کار (که اساساً پیامد به کار گرفتن فنون جدید در فرایند تولید است) و کاهش مهارت‌های کارگران پیوندی برقرار می‌سازد. بنابراین، این فرایند همان تنزل کار ماهرانه به کار میانگین است، تنزلی که از رهگذر آن چه ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی نامیده‌ام رخ می‌دهد. تبیین این مسئله را با اشاره به این نکته آغاز کنیم که هم‌چون هر کالای دیگری که ممکن است در معرض استهلاک فنی قرار گیرد، نیروی کار نیز ممکن است در معرض ارزش‌زدایی فنی قرار گیرد. کالای A را در نظر بگیریم. فرض کنیم که ارزش اجتماعی

^{۳۸}تنزل گرایش‌وار به این علت که ضدگرایش‌های مختلفی هم در میان است. بنابراین، از منظر ارزش، ارزش نیروی کار می‌تواند روندی مدام را به نمایش بگذارد. نیروی کار کالایی ویژه است، به این دلیل که در تعیین‌یابی ارزشی‌اش عنصری به میان می‌آید که از لحاظ فرهنگی تعیین‌یافته است. بنابراین، مقارن با افزایش سطح نیروهای مولد، هم‌چنین باعث افزایش میزان مطلق کالاهای مزدی می‌شود که حداقل معیشت از لحاظ فرهنگی تعیین‌یافته را شکل می‌دهد و به این ترتیب، کالاهای مزدی جدیدی وارد این حداقل‌ها می‌شوند.

آن ۵۰ است. اگر پس از به‌کارگرفتن فناوری‌های جدید، امکان تولید ارزان‌تر کالای A، در سطح ارزش ۴۰، فراهم شود، آن‌گاه ارزش کالاهای قدیمی‌تر A که از پیش موجود است، دچار تنزل شده و به ۴۰ می‌رسد (چرا که حال ارزش اجتماعی جدید این کالا ۴۰ است). حال نیروی کار را در نظر بگیریم. فرض کنیم که نیروی کار یک عامل ارزشی معادل ۵۰ دارد. هم‌چنین فرض کنیم که او جایگاهی را اشغال کرده که ارزش موردنیاز آن جایگاه نیز ۵۰ است. اگر در اثر تغییرات فنی، سطح مهارت موردنیاز آن جایگاه کاهش یابد و ارزش جدید موردنیاز به میزان ۴۰ برسد، آن‌گاه ارزش نیروی کار عاملی که آن جایگاه را اشغال کرده نیز به ۴۰ تنزل می‌یابد. حال با تغییری در ترکیب سبد کالاهای مزدی، خواه کمی (برای مثال، میزان کم‌تری از نوع خاصی از تحصیلات) و خواه کیفی (برای مثال، نوع متفاوتی از تحصیلات که فراهم کردنش هزینه‌ی کم‌تری می‌برد) مواجه هستیم. این یکی از تفاوت‌های بین ارزش‌زدایی کالاهای مزدی (هم کلی و هم جزئی) و ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی است. اولی با کاهش ارزش کالاهای مزدی منجر به ارزش‌زدایی نیروی کار می‌شود؛ در این صورت لزوماً نباید چنین فرض کرد که در ترکیب سبد کالاهای تشکیل‌دهنده‌ی حداقل معیشت از لحاظ فرهنگی تعیین‌یافته تغییری رخ داده است. اما در ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی، تغییر ترکیب [سبد کالاهای حداقل معیشت] است که منجر به ارزش‌زدایی نیروی کار می‌شود؛ در این صورت لزوماً نباید چنین فرض کرد که تغییری در ارزش کالاهای مزدی حاصل شده است.

بنابراین، باید به واکاوی دقیق ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی بپردازیم، یعنی واکاوی پیوندهایی که به‌کارگیری تغییرات فناورانه در فرایند تولید، کاهش کار ماهرانه به میانگین، و از همین‌رو، کاهش ارزش بالاتر نیروی کار به ارزش میانگین را به یکدیگر متصل می‌کند. می‌دانیم که راه افزایش ارزش اضافی نسبی به‌کارگیری تغییرات فنی در فرایند تولید است. تغییرات فنی، در وهله‌ی نخست، به‌معنای افزایش بارآوری در بخش‌هایی است که کالاهای مزدی را تولید می‌کنند و از این‌رو، به آن‌چه ارزش‌زدایی کالاهای مزدی نامیدیم منجر می‌شود. اما تغییرات فنی هم‌چنین به معنای شکل تازه‌ای از تقسیم فنی کار درون فرایند تولید نیز هست و از همین‌رو، به معنای تغییری است در ماهیت و ساختار عملیات‌هایی که این فرایند را می‌سازند. برای مثال، برخی از عملیات‌ها چندپاره می‌شوند، برخی دیگر مستلزم مهارت‌یابی و دانش کم‌تری می‌شوند و غیره. این امر، دلالت بر صلاحیت‌زدایی جایگاه‌ها دارد، صلاحیت‌زدایی‌ای که یا می‌تواند صرفاً فنی باشد یا هم فنی و هم اجتماعی. **صلاحیت‌زدایی فنی** به این معناست که برای اجرای عملیات‌های جدید و ساده‌تر، به میزان کم‌تری از مهارت و غیره نیاز است و بنابراین، به این معناست که ارزش لازم کاهش یافته است. ارزش نیروی کار عاملانی که باید این جایگاه صلاحیت‌زدوده را اشغال کنند، بایستی خود را با ارزش جدید و پایین‌تر مطابقت دهد. به بیان دیگر، ارزش اجتماعی جدید نیروی کار عاملان کاهش خواهد یافت. این همان چیزی است که آن‌را ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی نامیده‌ایم.

اما صلاحیت‌زدایی فنی جایگاه‌ها هم‌چنین می‌تواند به **صلاحیت‌زدایی اجتماعی** بینجامد. نمونه‌ای به‌ویژه مهم از صلاحیت‌زدایی اجتماعی موردی است مربوط به جایگاه‌هایی که محتوای اجتماعی آن‌ها (یعنی، محتوای آن‌ها از منظر مناسبات تولید) هم شامل اجرای کارکرد کارگر جمعی می‌شود و هم کارکرد عام سرمایه. درواقع، صلاحیت‌زدایی فنی به معنی چندپاره‌شدن وظایف و غیره است که توأم با مسئولیت کم‌تر و متعاقب آن گرایش به کاهش کنترل و نظارت (کارکرد عام سرمایه) بر دیگر عاملان. خلاصه این‌که، تغییرات در تقسیم فنی کار و بنابراین، در محتوای فنی جایگاه‌ها، هم‌چنین می‌تواند باعث تغییرات در محتوای اجتماعی جایگاه‌ها شود.^{۳۹} **مبنای پرولتریزه‌شدن طبقه میانی جدید همین صلاحیت‌زدایی اجتماعی جایگاه‌ها است** (کارکدی، ۱۹۷۵: بخش ششم). بنابراین، این ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی است که باید از آن به‌منظور تبیین این فرایند پرولتریزه‌شدن استفاده کرد.^{۴۰}

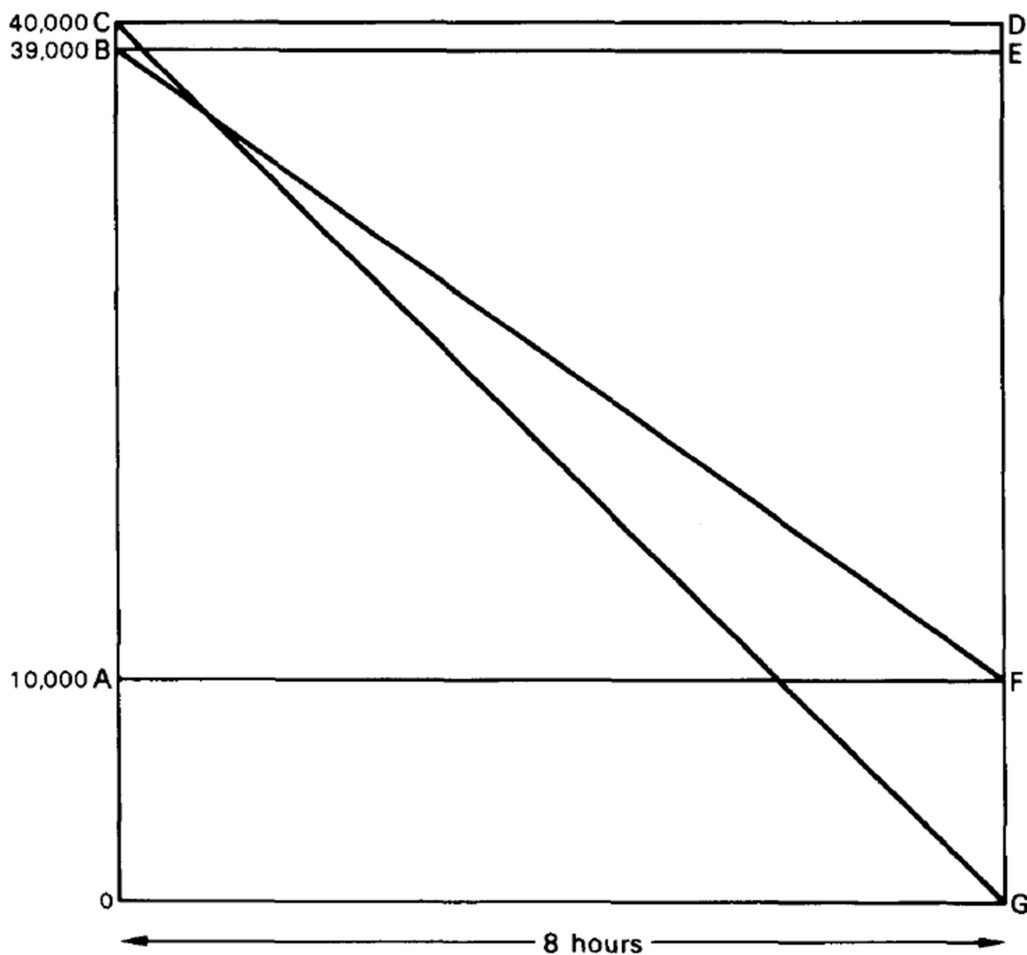
می‌دانیم که هر دو نوع ارزش‌زدایی نیروی کار پیامد نیاز درونی سرمایه برای افزایش ارزش اضافی نسبی است. حال باید پردازیم به بررسی تأثیرات ویژه‌ی ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی بر ارزش مازاد نسبی، یعنی نحوه‌ی خاصی که این نوع ارزش‌زدایی منجر به افزایش ارزش اضافی نسبی می‌شود، آن‌هم هنگامی که نه‌تنها موجب صلاحیت‌زدایی فنی که هم‌چنین موجب صلاحیت‌زدایی اجتماعی از جایگاه‌ها می‌شود. نمونه‌ی آن عاملان تولیدی را در نظر بگیریم که، از منظر کارکرد اجراشده، هم پیش‌برنده‌ی کارکرد عام سرمایه و هم کارکرد کارگر جمعی محسوب می‌شوند (از منظر عنصر کارکردی، این عاملان بخشی از طبقه میانی جدید هستند). نمونه‌ی ۴۰.۰۰۰ عاملی که هر دو کارکرد را با موازنه‌ای متفاوت اجرا می‌کنند، در نموداری که در پی می‌آید به نمایش گذاشته شده است (کارکدی، ۱۹۷۵: ۶۷). به منظور فهم نحوه‌ی خاصی که ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی بر خلق ارزش اضافی اثر می‌گذارد، اجازه دهید که سه وضعیت زیر را بررسی کنیم.

^{۳۹} مسلم است که هم‌چنین در مورد برخی جایگاه‌های محدود (و از همین‌رو، عامل‌ها) ممکن است با **صلاحیت‌یابی مجدد** اجتماعی روبرو شویم که در آن‌ها کارکرد جهانی سرمایه درمقایسه با کارکرد کارگر جمعی افزایش می‌یابد.

^{۴۰} در بحث از پرولتریزه‌شدن طبقه میانی جدید بخش عمده‌ای از سردرگمی‌های پیش‌آمده نتیجه‌ی فقدان تمایزگذار بین جایگاه‌ها و عاملان است. برای مثال، سرکارگر [foreman]. این جایگاه در اصل هم شامل کارکرد سرمایه و هم کارکرد کارگر جمعی می‌شود. درواقع، سرکارگر نه‌تنها کار کنترل و نظارت اجرا می‌کرد، بلکه هم‌چنین، همان‌گونه که سی. رایت میلز به‌درستی در **یقه سفید** (صص ۸۷ و پس از آن) اشاره کرده است، کار استاد صنعت‌گر را نیز اجرا می‌کند. با ظهور صنایع بزرگ و ازهمین‌رو، در سرمایه‌داری انحصاری، این جایگاه از جنبه‌ی کارکرد کارگر جمعی محروم شده است. همان‌گونه که میلز بیان می‌کند: «گرچه سرکارگر دیگر هم‌چون گذشته استاد صنعت‌گر و راهنمای کار محسوب نمی‌شود، کماکان از سوی مدیریت واجد نقشی اساسی تلقی می‌شود، نه‌چندان از منظر نقش فنی آن در فرایند کار، که بیشتر از لحاظ نقش آن در سازمان اجتماعی کارخانه. سرکارگر در هماهنگی با صانع مدیریتی [managerial demiurge] و ماهیت تغییر یافته‌ی نقش سرکارگری است که به سمت شیوه‌های کنترل و دست بردن [در فرایند کار] سوق پیدا می‌کند. علت حضور او رشد و گسترش انضباط و وفاداری در میان کارگران است، آن‌هم به وسیله‌ی استفاده از شخصیتش در حکم ابزار اصلی ترغیب و تشویق» (همان، صص ۹۰). در این‌جا ما با ارزش‌زدایی نیروی کار و ازهمین‌رو، صلاحیت‌زدایی از جایگاه مواجهیم. هرچند، در این مورد نمی‌توان از پرولتریزه‌شدن سخن گفت، چراکه یکی از سه عنصر مناسبات تولیدی (عنصر کارکردی) در جهت مخالف تغییر می‌کند. پرولتریزه‌شدن سرکارگر هنگامی رخ می‌دهد که جایگاه او، به‌علت عقلانی‌سازی، منسوخ شود و او، بدر مقام یک عامل، مجبور به اشغال جایگاه جدیدی شود و بنابراین به کارگر بدل شود.

وضعیت A. این وضعیتی اولیه است که در آن ۴۰.۰۰۰ عامل هر دو کارکرد را اجرا می‌کنند. به‌منظور ساده‌سازی بحث، فرض کنیم کل زمانی که برای اجرای کارکرد کارگر جمعی صرف می‌شود نیز جزئی از کار مولد است و علاوه‌براین، فرض کنیم که نرخ ارزش اضافی ۱۰۰٪ است. بنابراین، کل ارزش اضافی خلق شده توسط این ۴۰.۰۰۰ عامل معادل است با: $۴۰.۰۰۰ \times ۴ \times ۱/۲ = ۸۰.۰۰۰$

وضعیت B. در این‌جا ما نخستین اثر ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی را بر خلق ارزش اضافی وارد کرده‌ایم، یعنی، ارزش‌زدایی نیروی کار آن عاملانی که پیش‌تر کارکرد کارگر جمعی را اجرا می‌کردند، به‌معنای تنزل گرایش‌وار ارزش نیروی کار آن‌ها در جهت ارزش میانگین. فرض کنیم که کاهش زمان کار لازم تا یک‌سوم روز کاری بوده است. حال، نرخ ارزش اضافی معادل با ۲۰۰٪ است و کل ارزش اضافی تولیدشده معادل است با: $۴۰.۰۰۰ \times ۴ \times ۲/۳ = ۱۰۶.۶۶۶$. افزایش ارزش اضافی کل معادل است با ۲۶.۶۶۶. کاهش در ارزش نیروی کار از رهگذر صلاحیت‌زدایی فنی از جایگاه‌ها و بنابراین، از طریق کاهش در ارزش موردنیاز، حاصل شده است.



نمودار ۱

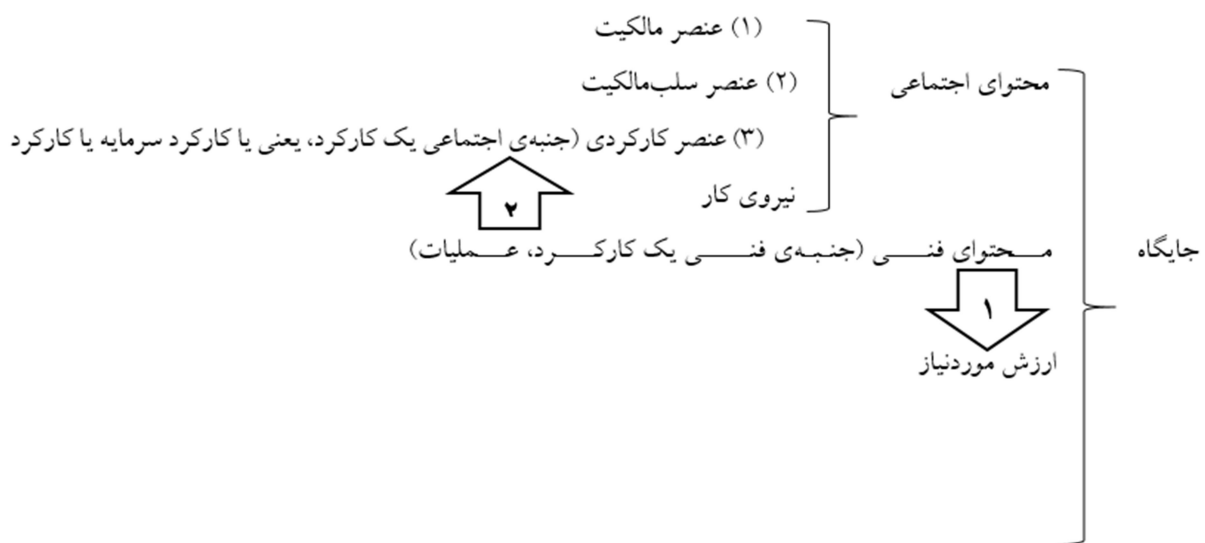
وضعیت C. حال عنصر دیگری از ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی را نیز به بحث وارد می‌کنیم، یعنی این امکان که صلاحیت‌زدایی فنی یک جایگاه هم‌چنین می‌تواند موجب صلاحیت‌زدایی اجتماعی شود، یعنی

کاهش کارکرد عام سرمایه در برابر کارکرد کارگر جمعی. فرض کنیم که 10.000 عامل پرولتریزه شده‌اند، یعنی از منظر مناسبات تولید، مالک وسایل تولید نیستند؛ صرفاً کارکرد کارگر جمعی را اجرا می‌کنند و جزء استثمارشوندگان هستند. تولید ارزش اضافی آن‌ها، با نرخ ارزش اضافی جدید، معادل است با $8 \times \frac{2}{3} = 53.333$ $\times 10.000$. علاوه بر این، بگذارید فرض کنیم که تقسیم کار اجتماعی جدید در درون بنگاه، نیازمند آن است که برای هر کارگر یک سرپرست وجود داشته باشد. بنابراین، حال 1.000 عامل فقط کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کنند (مناطق BCDE در نمودار نشان‌دهنده‌ی زمان کاری هستند که اینک تماماً به کار نامولد اختصاص داده شده است). بنابراین، 29.000 عامل باقی می‌ماند که کل ارزش اضافی تولیدی آن‌ها معادل است با: $29.000 \times \frac{4}{3} = 77.333$ $\times 10.000$. به این ترتیب، کل ارزش اضافی خلق شده تحت این شرایط جدید (پرولتریزه شدن) معادل است با: $53.333 + 77.333 = 130.666$ $\times 10.000$. از این رو، افزایش در ارزش اضافی کل در مقایسه با وضعیت اولیه‌ی A نیز معادل است با 50.666 .

حال دشوار نخواهد بود که تأثیرات ویژه‌ی این نوع از ارزش‌زدایی از نیروی کار را بر خلق ارزش اضافی مشاهده کنیم. نخست، تمام زمانی که پیش‌تر صرف اجرای کارکرد کارگر جمعی می‌شد (در مثال مطرح‌شده، کار مولد) حال به نسبت قبل، به دلیل ارزش‌زدایی نیروی کار هزینه‌ی کمتری می‌برد. دوم، از مقدار زمانی که پیش‌تر بین دو کارکرد مختلف تقسیم می‌شد (در حالی که زمان اختصاص داده شده به اجرای کارکرد عام سرمایه نامولد محسوب می‌شود، هرچند ماهیتی متفاوت با ماهیت کار نامولد داشته باشد) سهم بیشتر آن صرف اجرای کارکرد کارگر جمعی می‌شود (و از همین رو، به زمانی بدل می‌شود که صرف فعالیت مولد شده است) و سهم کمتری برای اجرای کارکرد عام سرمایه صرف می‌شود. همچنین، زمان اضافه‌ای که صرف اجرای کارکرد کارگر جمعی شده است، به نسبت شرایط اولیه، هزینه‌ی کمتری می‌برد. سوم، از مقدار زمانی که پیش‌تر صرف اجرای هر دو کارکرد می‌شد، حال بخش کوچکی از آن منحصراً به کارکرد عام سرمایه اختصاص می‌یابد و از همین رو به زمان نامولد بدل می‌شود. با این حال، تأثیر نهایی عبارت است از افزایشی در ارزش اضافی، بیش از آن مقداری که می‌توانست در غیاب صلاحیت‌زدایی اجتماعی از جایگاه‌ها به دست بیاید. به منظور نتیجه‌گیری، باید به این نکته اشاره کرد که در مثال بالا، از بین رفتن کارکرد عام سرمایه صرفاً در قسمت تحتانی مقیاس سلسله‌مراتبی به وقوع می‌پیوندد، یعنی در جایی که عاملان از پیش، عمدتاً کارکرد کارگر جمعی را ایفا می‌کنند. البته لزومی ندارد همیشه این‌طور باشد. همچنین این امکان هم وجود دارد که ابداعات فناورانه درون فرایند تولید، منجر به از بین رفتن جایگاه‌هایی شود که محتوای اجتماعی آن‌ها عمیقاً توسط کارکرد عام سرمایه تعیین شده باشد. برای مثال، همان‌طور که سال‌ها قبل در ۱۹۵۸، تی.ال. ویستلر و اچ. جی. لیاویت به این نکته اشاره کردند که به‌کارگیری کامپیوتر گرایش به حذف مدیران میانی دارد (ص ۴۴).

از آن‌جا که مفهوم جایگاه‌ها برای فهمی از ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی ضروری است، بگذارید طرحی را به‌کار گیریم که عناصر سرشت‌نمای یک جایگاه را به نوع ارزش‌زدایی مورد بحث، و از این رو، به

پرولتریزه شدن طبقات میانی جدید، پیوند می‌زند. فلش (۱) نشان‌دهنده‌ی نخستین جنبه‌ی سازوکار ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی است، یعنی، ارزش‌زدایی فنی یک جایگاه (که منوط به به‌کارگیری فنون جدید در فرایند تولید است) منجر به کاهش ارزش موردنیاز، و از همین‌رو، ارزش نیروی کار عامل می‌شود. فلش (۲) بیانگر دومین جنبه‌ی ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی است که به کار تبیین پرولتریزه شدن طبقات میانی جدید می‌آید، یعنی، از میان رفتن کارکرد عام سرمایه (صلاحیت‌زدایی اجتماعی) به‌عنوان یکی از پیامدهای ارزش‌زدایی فنی. بنابراین، زمان بیشتری می‌تواند به کار مولد اختصاص یابد. بدین ترتیب، فلش (۱) به وضعیت B در نمودار شماره‌ی ۱ ارجاع می‌دهد (ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی فنی جایگاه‌ها) و فلش (۲) به وضعیت C (از میان رفتن کارکرد عام سرمایه).



حال بیابید از جدولی دو در دو برای فهرست کردن تمام نمونه‌های ممکن ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی استفاده کنیم.

جدول ۱

عملیات		دانش
بدون چندپارگی	چندپاره	
۲	۱	تغییر کیفی در نوع دانش (با هزینه‌ی کمتر) موردنیاز یک جایگاه.
۴	۳	بدون تغییر کیفی در نوع دانش موردنیاز یک جایگاه.

تنها موارد ۱، ۲ و ۳ را می‌توان نمونه‌هایی از ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی به‌شمار آورد، چراکه تمامی آن‌ها دلالت بر اعمال تغییراتی در عملیات [کاری] دارند. موارد ۱ و ۲ چنان تغییری را در عملیات نشان می‌دهند که مقایسه‌ی بین عملیات پیش و پس از تغییر ناممکن است (با توجه به این‌که در این‌جا با تغییری کیفی سروکار داریم). تنها راه برای مقایسه‌ی بین دو عملیات، مقایسه‌ی ارزش نیروی کار موردنیاز،

پیش و پس از اعمال تغییر است. به همین علت است که مادامی که واکاوی را به جنبه‌های فنی یک کارکرد محدود سازیم (همان‌گونه که جامعه‌شناسی بورژوازی چنین می‌کند)، بحث از پرولتریزه‌شدن چنان مبهم و ناروشن می‌شود که دیگر نمی‌توان در رابطه با آن هیچ کلام معناداری به زبان آورد. این یکی از دلایلی است که موجب می‌شود کلیه‌ی مباحث مربوط به تأثیرات اجتماعی اتوماسیون، اغلب به مسائلی حل‌ناشدنی دچار شود (از این‌رو که این مسائل به درستی مطرح نشده‌اند). پرداختن به مورد ۳ ساده‌تر به نظر می‌رسد، چراکه (۱) محتوای فنی جایگاه پیش و پس از تغییرات با یک‌دیگر قابل‌مقایسه‌اند و بنابراین، (۲) نیازی برای عمق‌بخشی بیشتر به این نوع مقایسه احساس نمی‌شود، از همین‌رو، محتوا به واکاوی‌ای جزئی (در سطح عملیات کاری) سپرده می‌شود. در واقع، در این‌جا نیز مقایسه‌ی بین ارزش موردنیاز پیش و پس از تغییر، فرضی ضروری برای یک واکاوی واقعی است.

حال اگر از یک‌سو، موارد ۱، ۲ و ۳ و از سوی دیگر، مورد ۴ را باهم مقایسه کنیم، درمی‌یابیم که در مورد ۴، هیچ تغییری در عملیات [کاری] حاصل نشده است. بنابراین، **در این مورد تنها راه برای رسیدن به ارزش‌زدایی نیروی کار کاستن از هزینه‌ی تولید کالاهای مزدی (ارزش‌زدایی کالاهای مزدی) است.** اگر دسته‌ای مشخص از کارگران ماهر را در نظر بگیریم و فرض را بر مورد ۴، تنها راه برای کاهش ارزش نیروی کار آن‌ها، تولید ارزان‌تر آن کالاهایی است که ذیل حداقل معیشت متعین از لحاظ فرهنگی جای می‌گیرد (برای مثال، نوع خاصی از آموزش، مهارت‌یابی و غیره).

پیش از آن‌که به ادامه‌ی شرح خود بپردازیم، اجازه دهید که پرنانتری کوتاه‌تر کنیم. فروکاستن کارگر ماهر به کارگر میانگین، نه معادل با کاهش دست‌مزدهای نسبی است و نه به‌معنای بی‌نواسازی مطلق طبقه‌ی کارگر. در سرمایه‌داری، دست‌کم در کشورهای سرمایه‌داری پیشرفته، دست‌مزدهای نسبی (سهمی از ارزش خلق‌شده‌ی جدیدی که نه به سود بلکه به مزدها اختصاص می‌یابد) گرایش به کاهش دارد، درحالی‌که دست‌مزدهای مطلق (ارزش نیروی کار) گرایش به افزایش دارد.^{۴۱} هم‌چنین، ارزش میانگین نیروی کار از نظر آموزش، مهارت‌یابی و

^{۴۱} همان‌طور که ا. مندل می‌گوید، «نتیجه‌گیری در رابطه با گرایش نزولی دست‌مزدهای میانگین، نیازمند آن است که با دو مشاهده کنترل شود. این مسئله تنها در مورد جامعه‌ی سرمایه‌داری به‌مثابه‌ی یک کل صدق می‌کند، یعنی، در مقیاس جهانی؛ علاوه‌براین، این امکان هم وجود دارد که این گرایش به‌سادگی تجلی انضمامی‌اش را در گرایشی به افزایش دست‌مزدهای میانگین در کشورهای صنعتی بیابد، به این علت که در این کشورها، انباشت سرمایه در چنان مقیاسی رخ می‌دهد که اشتغال، در نسبت با رشد جمعیت، به‌صورت مداوم گسترش می‌یابد، **چراکه از بین رفتن مشاغل، که چنین حرکتی [یعنی انباشت سرمایه در مقیاس بزرگ] حاوی آن است، نه در درون این کشورها، که خارج از آن‌ها، یعنی در کشورهای «جهان سوم»، به‌وقوع می‌پیوندد.** هم‌چنین، این روند ممکن است توسط این امر تعدیل شود که هم‌گام با افزایش استفاده از ماشین، هم‌چنین شاهد افزایشی در تعداد مشاغل در بخش خدمات هستیم و «طبقه‌ی میانی جدیدی» بسط و گسترش می‌یابد که مانع از رشد مداوم ارتش ذخیره‌ی نیروی کار صنعتی می‌شود — پدیده‌ای که مارکس مدت‌ها پیش از رخ دادنش، در دو فراز از **نظریه‌های ارزش اضافی**، آن‌ها را پیش‌بینی کرده بود. علاوه‌براین، جابه‌جایی‌های مهاجرتی بزرگ مقیاس، هم‌چون مهاجرت نزدیک به ۷۰ میلیون اروپایی به آمریکا و مناطق خارج از اروپا در طول سده‌ی نوزدهم، هم‌چنین می‌تواند نهایتاً این گرایش‌های موجود در روند تکامل عرضه و تقاضای نیروی کار را عمیقاً تغییر دهد.» **صورت‌بندی تفکر اقتصادی کارل مارکس**، انتشارات مانتلی ریویو، ۱۹۷۱، صص ۱۴۹-۱۵۰. هم‌چنین، نک به س. آمین: «... در مدل اروپایی، صنعت سرمایه‌داری کارگرانی را، بسی بیش از آن پیشه‌ورانی که منجر به نابودی‌شان شده است، [در صنعت] به اشتغال در می‌آورد ... در

غیره محاسبه شده است و در سطح مطلق گرایش به افزایش در بلندمدت دارد. همان‌طور که در جایی دیگر اشاره کرده‌ام (۱۹۷۵: ۶۲-۶۳)، کاهش کار ماهرانه به سطح میانگین و افزایش گرایش‌وار این میانگین در سطح مطلق، تنها دو جنبه‌ی متفاوت از یک پدیده هستند. علاوه‌براین، هنگامی که داده‌های آماری را در نظر بگیریم، متوجه می‌شویم که دست‌مزدهای نسبی گرایش به کاهش دارند، هرچند ممکن است نتوانیم کاهشی را در «درآمد مستقل» (که در ضمن، نه تنها شامل مزدهای کارگران ماهر و ناماهر، که همچنین حقوق مدیران را نیز در بر می‌گیرد) مشاهده کنیم. همان‌طور که بلک‌برن اشاره می‌کند، «افزایش‌ها در سطح مطلق دست‌مزدها منجر به مبهم کردن این واقعیت چشم‌گیر شده است که سهم‌های نسبی از سودها و مزدها، از پایان سده‌ی نوزدهم، نشان‌دهنده‌ی یک «تداوم تاریخی» هستند (هرچند دوره‌های رکود الزاماً شامل سودهای پایین می‌شود)» (۱۹۷۳: ۱۸۳). این تداوم را با اشاره به ترکیبی از دو گرایش تبیین می‌کنند، [نخست] گرایش سرمایه به تصاحب سهمی فزاینده از ارزش‌های تولیدشده‌ی جدید، و نیز، اثرات معکوس مجموعه‌ای از ضدگرایش‌ها، هم‌چون نقش اتحادیه‌ها. این افزایش مطلق نه تنها به معنای کالاهای مادی بیشتر، بلکه همچنین خدمات بیشتر، شامل آموزش، دانش، مهارت‌یابی و غیره، نیز هست. بنابراین، برای مثال، دانش و مهارتی که مشخصه‌ی کارگر ناماهر امروز است، از سطحی بالاتر از کارگر ناماهر انقلاب صنعتی برخوردار است. از این‌رو، سخن گفتن از طبقه‌ی کارگری که در حال بدل شدن به طبقه‌ای از کارگران ماهر است، مهم‌ل خواهد بود، مگر آن‌که قائل به رویکردی ثابت (و نه از لحاظ فرهنگی تعین‌یافته) در رابطه با حداقل معیشت (که همچنین شامل دانش و غیره هم می‌شود) باشیم. «صلاحیت‌های آموزشی‌ای که به‌طور معمول در نقاط مختلف مقیاس شغلی موردنیاز است، [در واقع نسبت به گذشته] صراحتاً افزایش یافته است».^{۴۲} به‌منظور به فرجام رساندن این بخش، اینک می‌توانیم به دو نکته‌ی پیش

مدل استعماری، صنعت کارگرانی کم‌تر از آن پیشه‌ورانی که نبود کرده است را به‌کار می‌گیرد. تأثیر رقابت با صنعت خارجی در این مسئله آشکار است. «انباتست در مقیاسی جهانی، نیویورک، ۱۹۷۴، ص ۱۵۳.

^{۴۲} وسترگارد، ۱۹۷۳: ۱۳۱. مسلماً، آن‌چه گفته‌ام دلالت بر پذیرش «نظریه‌ی ارتقاء یافتن» [upgrading theory] نیست، نظریه‌ای که به‌درستی از سوی هری بریورمن (همان، فصل ۲۰) مورد انتقاد قرار گرفته است. اف. پولاک در «اقتصاد و پیامدهای اجتماعی اتوماسیون» (آکسفورد، ۱۹۵۷: به‌ویژه صص ۴۹، ۸۰، ۸۸، ۹۰-۹۲، ۲۱۰-۲۱۲) به بحث از تأثیرات اتوماسیون بر ارتقاء و تنزل مشاغل می‌پردازد. نسخه‌ای افراطی از نظریه‌ی ارتقاء یافتن را می‌توان در این اثر یافت: اس، ماله **طبقه‌ی کارگر جدید** [La nouvelle classe ouvrière]، ویراست دو سویل، ۱۹۶۹. برای نقد نظریه‌ی ماله، نک به ن. پولانزاس، ۱۹۷۴ (همان، صص ۲۵۸-۲۶۱). طبق نظر مندل (کارگران ذیل نوسرمایه‌داری، مجله‌ی «بررسی سوسیالیستی بین‌المللی» [International Socialist Review]، مجلد ۲۹، ش ۶ صص ۱-۱۶)، اثرات اتوماسیون بر طبقه‌ی کارگر، هم شامل کاهش کار صنعتی در کارخانه می‌شود و هم، افزایش عظیم کار صنعتی در بخش‌های کشاورزی، توزیع، صنایع خدماتی و اجرایی. بنابراین، اتوماسیون «گرایش به ادغام بخشی عظیم و دائماً فزاینده‌ای از مزدبگیران و حقوق‌بگیران در یک پرولتاریای مردم هم‌گن‌تر دارد» (ص ۷). بنابراین، تفاوت کیفی‌ای بین کار قدیمی و مدرن وجود ندارد. هردو به یک اندازه، توسط «نقش اساسی‌ای که در فرایند تولید دارند، بیگانه‌سازی پایه‌ای آن، استثمار اقتصادی آن» (ص ۶) سرشت‌نمایی می‌شوند. مندل به برخی از شاخص‌های این همگن شدن فزاینده‌ی پرولتاریا اشاره می‌کند: «کاهش تفاوت‌های مزدی بین کارگران یقه سفید و یدی، که گرایشی عام در غرب محسوب می‌شود؛ افزایش اتحادیه‌گرایی و ستیزه‌جویی اتحادیه‌های این قشرهای «جدید» که به همان اندازه پدیده‌ای عام است؛ ... شباهتی فزاینده در [الگوی] مصرف، منزلت اجتماعی و محیط این قشرها؛ شباهت‌های فزاینده‌ی شرایط کاری، یعنی، شباهت فزاینده‌ی یک‌نواخت شدن، مکانیزه شدن، عاری از خلاقیت شدن، اعصاب‌فرساشدن و خرفت‌کننده شدن در کارخانه، بانک، اتوبوس، ادارات دولتی، فروشگاه‌های بزرگ و هواپیماها» (ص ۸) این پدیده‌ها براساس «برابرسازی شرایط بازتولید نیروی کار، به‌ویژه نیروی کار ماهر و نیمه‌ماهر» (ص ۸) تبیین می‌شود. بنابراین، «انقلاب صنعتی سوم، آن‌چه را انقلاب صنعتی نخست

رو بپردازیم. نخست، بر مبنای آنچه تا این جا گفته شد، ما به مقایسه‌ی شباهت‌ها و تفاوت‌های بین دو نوع ارزش‌زدایی نیروی کار خواهیم پرداخت. دوم، تلاش خواهیم کرد که چندین دستورالعمل آزمایشی را فراهم کنیم تا با کمک آن‌ها تعیین کنیم که در هر شرایطی کدام‌یک از انواع ارزش‌زدایی نیروی کار می‌تواند در مقایسه با دیگر موارد به امری غالب بدل شود.

از واکاوی این مقاله باید روشن شده باشد که هم ارزش لازم و هم ارزش نیروی کار، ممکن است یا از رهگذر ارزش‌زدایی کالاهای مزدی یا ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی تغییر کند (و البته، هم‌چنین، زمانی که هر دو نوع ارزش‌زدایی به صورت هم‌زمان رخ می‌دهند). در واقع، دیدیم که صلاحیت‌زدایی فنی چگونه بر ارزش لازم یک جایگاه، و از همین‌رو، ارزش نیروی کار عاملی که آن جایگاه را اشغال می‌کند، تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین واضح است که زمانی که از ارزش یک یا چند کالای مزدی‌ای که در محاسبه‌ی آن ارزش لازم وارد می‌شوند کاسته می‌شود، آن ارزش لازم خودبه‌خود تغییر می‌کند. مشاهده کردیم که مادامی که ارزش نیروی کار مدنظر باشد، چگونه ارزش‌زدایی یک یا چند کالای مزدی بر ارزش نیروی کار اثر می‌گذارد (خواه به صورت ارزش‌زدایی کلی یا جزئی کالاهای مزدی). اما، چنان‌که دیدیم، ارزش نیروی کار هم‌چنین ممکن است از طریق یک صلاحیت‌زدایی فنی و از همین‌رو، تغییری در ارزش لازم دچار ارزش‌زدایی شود. ذکر این‌که هم ارزش لازم و هم ارزش نیروی کار می‌تواند یا از طریق ارزش‌زدایی کالاهای مزدی یا ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی دچار تغییر شود، خیلی ساده به این معناست که ارزش نیروی کار می‌تواند یا از طریق ارزش‌زدایی کالاهای مزدی تغییر کند، که در این صورت ترکیب سبد کالاهای مزدی دست نمی‌خورد (ارزش‌زدایی کالاهای مزدی)، یا به دلیل تغییری در این سبد که در این حالت ارزش کالاهای مزدی ثابت باقی می‌ماند (ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی).

بنابراین، چرا باید به شیوه‌ای چنین دشوار به بیان چیزی پرداخت که گویی در نگاه نخست می‌توان آن را با اصطلاحات بسیار ساده‌تر بیان کرد؟ این پرسش در واقع این موضوع را پیش می‌کشد که چرا باید بین ارزش‌زدایی کالاهای مزدی و ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی تمایز قائل شویم؛ چرا باید بین تغییرات در ارزش کالاهای مزدی و تغییرات در ترکیب سبد کالاهای مزدی تمایز قائل شد؟ برای شروع، می‌توان اشاره کرد که هم منطق بنیادین و هم مفاهیم مربوط به دو نوع ارزش‌زدایی نیروی کار، متفاوت با یک‌دیگرند؛ به‌طور خلاصه، مسیری که این

درون نظام کارخانه به آن دست‌یافته بود، در سطح کل جامعه تکرار می‌کند» (ص ۸). مندل به‌درستی بر ارزش‌زدایی نیروی کار ماهر درون چارچوب مزدهای مطلق روبه‌رشد، و نیز پیامدهای اقتصادی و اجتماعی آن تأکید می‌کند (برای مثال، هم‌گونی فزاینده‌ی مزدها و حقوق‌های خود کار، منزلت و غیره). با این‌همه، ارزش‌زدایی نیروی کار پدیده‌ای جدید نیست و نمی‌توان آن را سرشت‌نمای نوسرمایه‌داری [neo-capitalism] دانست. آنچه در واکاوی مندل غایب است، غیر-کارگر است، یعنی عاملانی که کارکرد سرمایه را اجرا می‌کنند. بنابراین، مندل در نمی‌یابد که ظهور سرمایه‌داری انحصاری، توسط سرمایه‌دار عام سرشت‌نمایی شده است، یعنی توسط تمام آن عاملانی که به صورت جمعی و سلسله‌مراتبی کارکرد سرمایه را به نمایش می‌گذارند. از این‌رو، پرولتریزه‌شدن طبقه‌ی میانی جدید، که افزایش ستیزه‌جویی اتحادیه‌ای (به‌ویژه ذیل نوسرمایه‌داری) را باید یکی از اثرات آن دانست، بایستی نه تنها بر مبنای ارزش‌زدایی نیروی کار (امری که هم‌چنین سرشت‌نمای سرمایه‌داری منفرد بود) که هم‌چنین، بر مبنای از میان رفتن گرایش‌وار کارکرد عام سرمایه از طریق صلاحیت‌زدایی فنی از جایگاه‌ها تبیین شود. این فرایند را باید بر مبنای ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی تبیین کرد. علاوه‌براین، هم‌چنین عوامل دیگری هم هستند که عاملان تولید را در نوسرمایه‌داری سرشت‌نمایی می‌کنند، برای مثال، بین‌المللی‌شدن هم کارگر جمعی و هم سرمایه‌دار عام.

دو نوع ارزش‌زدایی نیروی کار طی می‌کنند، متفاوت است. در واقع، از منظری منطقی و نه گاه‌شناسانه^{۴۳}، ارزش‌زدایی کالاهای مزدی، نخست منجر به تغییر ارزش نیروی کار می‌شود (از رهگذر ارزش‌زدایی از ارزش کالاهای مزدی) و سپس، ارزش لازم برخی جایگاه‌ها را تغییر می‌دهد. در این‌جا، مطالعه‌ی جایگاه‌ها، و از همین‌رو، ارزش لازم جایگاه‌ها ضروری نیست. از سوی دیگر، ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی، نخست ارزش لازم برخی جایگاه‌ها را تغییر می‌دهد، و سپس ارزش نیروی کار آن عاملانی که آن جایگاه‌ها را اشغال کرده‌اند. از لحاظ منطقی، تنها زمانی ارزش نیروی کار تغییر می‌کند که جایگاهی از لحاظ فنی صلاحیت‌زدایی شده و از این‌رو، ارزش لازم آن کاهش یافته باشد. همین دلیل مهمی است برای این‌که چرا واکاوی جایگاه‌ها — هم در رابطه با محتوای فنی و هم اجتماعی آن‌ها — به معنای واکاوی تغییراتی که از سر گذرانده‌اند (برای مثال، صلاحیت‌زدایی) و واکاوی رابطه‌ی آن‌ها با ارزش لازم و ارزش نیروی کار عاملان و غیره، دارای اهمیت است. فارغ از این‌که تغییر در محتوای فنی (عملیات [کار])، تغییری کمی باشد (مثلاً چندپاره شدن) یا تغییری کیفی (نک به جدول شماره ۱، موارد ۱، ۲ و ۳)، این واقعیت کماکان پابرجاست که با تغییری در عملیات [کاری] سروکار داریم و این تغییر عملیاتی، این صلاحیت‌زدایی فنی، منجر به کاهشی در ارزش لازم، و متعاقباً، ارزش نیروی کار عامل می‌شود. به عبارت دیگر، حال ارزش اجتماعی جدید (که با معلوم شدن ارزش کالاهای مزدی، توسط ارزش لازم جدید مشخص می‌شود) کم‌تر از ارزش اجتماعی پیشین است (که حال می‌توانیم فرض کنیم معادل است با ارزش منفرد هر عامل مشخص) و صرفاً به این علت کم‌تر است که حال معادل با هزینه‌ای است که نیروی کار برای اشغال آن جایگاه مشخص نیاز دارد.

دوم، و این مورد نتیجه‌ی منطقی چیزی است که پیش‌تر ذکر شد، تنها ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی است که تنزل کار ماهرانه به ناماهرانه^{۴۴} را، که از طریق صلاحیت‌زدایی فنی جایگاه‌ها صورت می‌پذیرد، تبیین می‌کند. چنین تبیینی را نمی‌توان با اشاره به ارزش‌زدایی کالاهای مزدی (خواه جزئی یا کلی) فراهم آورد، چراکه در این مورد، آنچه به حساب آورده می‌شود، تنها تغییرات در ارزش نیروی کار است، نزدیک شدنش به یک میانگین (در مورد ارزش‌زدایی جزئی کالاهای مزدی)، بی‌آن‌که درجه‌ی مهارت انواع مختلف کار ملاحظه شود. سوم، تنها ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی است که می‌تواند به منزله‌ی بنیانی در جهت تبیین پرولتریزه‌شدن طبقات میانی جدید به کار گرفته شود. در واقع، تنها از رهگذر مطالعه‌ی جایگاه‌ها، صلاحیت‌زدایی فنی و اجتماعی آن و نوع ارزش‌زدایی نیروی کار که در پیوند با این صلاحیت‌زدایی قرار دارد، امکان تبیین معنا و سازوکار پرولتریزه‌شدن طبقات میانی جدید وجود دارد.^{۴۵} **علت اهمیت ویژه‌ی ارزش‌زدایی از رهگذر**

^{۴۳} chronological

^{۴۴} در نظر داشته باشیم که آنچه بالاتر ذکر شد، یعنی این‌که رشد مزدهای مطلق، هم‌چنین دلالت بر رشد سطح حداقل آموزش و مهارت‌یابی‌ها دارد.

^{۴۵} همین تغییرات در سطح اقتصادی است که سرچشمه‌ی پدیده‌هایی است که معمولاً در پیوند با پرولتریزه‌شدن طبقات میانی جدید قرار دارند: تنزل شرایط زندگی، ازدست‌دادن استقلال و جایگاه‌های ممتاز، در معرض بیکاری یا بیکاری پنهان قرار گرفتن، ازدست‌دادن منزلت، و غیره. علاوه‌براین، کاهش (نسبت به میانگین) مزدها را باید در نسبت با ارزش‌زدایی نیروی کار توضیح داد (و هم‌چنین، در ارتباط با مورد ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی، باید [کاهش مزدها را] در نسبت با ازین‌رفتن گرایش‌وار کارکرد عام سرمایه توضیح داد). اما هم‌چنین، در تعیین مزد ملاحظاتی سیاسی و

صلاحیت‌زدایی در مرحله‌ی فعلی توسعه‌ی سرمایه‌داری، همین است که این [مفهوم] در خدمت تبیین پرولتریزه‌شدن طبقه‌ای قرار می‌گیرد که سنخ‌نمای سرمایه‌داری انحصاری است.^{۴۶}

باید روشن باشد که دو نوع ارزش‌زدایی نیروی کار مانع‌الجمع نیستند. همواره برای آن عاملانی که در معرض ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی قرار دارند (مثلاً تکنسین‌هایی که عملیات [کاری]شان چندپاره شده و بنابراین، بخشی از کارکرد عام سرمایه را از دست داده‌اند) این امکان وجود دارد که در معرض ارزش‌زدایی کالاهای مزدی نیز قرار بگیرند (مثلاً هنگامی که تولید ارزان‌تر مهارت‌یابی فنی و آموزش آن‌ها ممکن باشد). اغلب تمایز بین این دو روند صرفاً از لحاظ تحلیلی امکان‌پذیر است. با این حال، دریافتن این موضوع با اهمیت است – و با ذکر این نکته این بخش را به فرجام می‌رسانیم – که در چه شرایطی نوع [مشخصی] از ارزش‌زدایی، در برابر دیگر انواع آن، سیطره می‌یابد. در این جا صرفاً به برخی از نمونه‌ها از این که واکاوی باید چگونه و در چه مسیری انجام بگیرد اشاره خواهیم کرد. پیش از هر چیز، با توجه به این که فرایند بازتولید سرمایه را می‌توان از رویکردی کوتاه‌مدت، بلندمدت و دست‌دادی^{۴۷} مشاهده کرد، به‌شکلی مختصر تأثیرات عناصر بلندمدت ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی را بررسی خواهیم کرد.^{۴۸} بدون شک، در میان این عناصر، یکی از مهم‌ترین آن‌ها، چنان که نامیده‌اند انقلاب فنی دائم و پیوندش با چرخه‌های بلندمدت است. طبق نظر مندل،^{۴۹} یکی از سرشت‌نماهای توسعه‌ی سرمایه‌داری توالی پیوسته

ایدئولوژیک نیز نقش ایفا می‌کنند. این نکته پیش‌تر هم ذکر شد. این یکی از عواملی است که با اشاره به آن می‌توان تبیین کرد که چرا در سال‌های اخیر در آلمان و انگلستان شاهد یک‌سان‌سازیِ مزدهای بخش‌های پرولتریزه‌شده‌ی [نیروی کار] پیرامون میانگین، بوده‌ایم اما در فرانسه خبری از چنین پدیده‌ای نبوده است. نک به، ن. پولاتزاس، «طبقات اجتماعی در سرمایه‌داری معاصر» [Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui] همان، ص ۳۲۹. این مثالی است از چندعلت‌مندی [overdetermination]، مطابق با چیزی که در مقاله‌ام تعریف کرده‌ام: «درباره‌ی تعیین دیالکتیکی ...». همان.

^{۴۶} این نکته که پرولتریزه‌شدن طبقه‌ی میانی جدید، بیش از آن که توسط مفهوم ارزش‌زدایی کالاهای مزدی [به‌خوبی] تبیین شود، بایستی از رهگذر ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی تبیین شود، مسئله‌ای است که با وضوح کافی در مقاله‌ام، «طبقه‌ی میانی جدید» (همان)، صورت‌بندی نشده است. علاوه‌براین، باید آشکار باشد که این نوع ارزش‌زدایی، هم‌چنین ذیل سرمایه‌داری منفرد هم از اهمیت برخوردار است (اما نه در مرحله‌ی نخست توسعه‌ی سرمایه‌داری، یعنی مرحله‌ی تبعیت صوری کار از سرمایه، چراکه در این مرحله عملاً هیچ تقسیم کار فنی‌ای وجود ندارد و بنابراین، ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی هم نمی‌تواند وجود داشته باشد). باین همه، اهمیت آن ذیل سرمایه‌داری انحصاری به این علت تشدید یافته که این نوع ارزش‌زدایی، سازوکاری است که پرولتریزه‌شدن طبقه‌ی میانی جدید، یعنی، از میان رفتن کارکرد عام سرمایه، را ممکن می‌سازد. منطق اقتصادی پس‌چنین از میان‌رفتگی را در نمودار ۱ و در مثال‌های عددی پس از آن توضیح دادیم.

^{۴۷} conjunctural

^{۴۸} واکاوی مارکسیستی معمولاً تنها بر پیوند بین عناصر بلندمدت (مثلاً، سطح بالاتر نیروهای مولد) و ارزش‌زدایی کالاهای مزدی (مثلاً، تولید ارزان‌تر کالاهای مزدی) تمرکز کرده است.

^{۴۹} نک به امندل «نوسرمایه‌داری چیست؟»، انتشارات نیژمیگان، ۱۹۷۰، صص ۹-۱۲ و «مقدمه‌ای بر اقتصاد مارکسیستی»، انتشارات نیژمیگان، ۱۹۷۰، صص ۶۳-۷۳. در این دو کتاب، مندل تنها به آثار آن‌دی. کندراتیف اشاره می‌کند که «در ۱۹۲۰-۱۹۲۱ وجود امواج بلندمدتی با میانگین حدوداً ۵۰ سال را کشف کرد. از اصطلاح «کشف کردن» در نقل‌قول استفاده کردم، چرا که مندل در «سرمایه‌داری متأخر»، انتشارات سورکامپ، ۱۹۷۲، فصل ۴، نشان می‌دهد که مؤلفانی پیش از کندراتیف هم به مطالعه‌ی مسئله‌ی امواج بلندمدت پرداخته‌اند، کسانی هم‌چون مارکسیست روسی، پارووس، جی. فن‌گلدن هلندی و کائوتسکی. طبق نظر کندراتیف، «سال‌های پررونق بیشتری در طول صعود امواج بلندمدت

چرخه‌های بلندمدت (حدود ۲۵ ساله) است که اساساً یا ماهیتی گسترش‌یابنده دارند یا رکودی. خصیصه‌ی چرخه‌های گسترنده عبارت از به‌کارگیری فرایندهای ابداعات فناورانه‌ای در تولید است که در خلال دوره‌ی کسادِ طولانی خلق شده‌اند. از سوی دیگر، خصیصه‌ی چرخه‌های رکودی عبارت از ابداعات، اما نه به‌کارگیری آن‌ها، است؛ از این‌رو، فقدان تغییرات فناورانه‌ی عظیم است که نشانه‌ی بارز این چرخه‌ها تلقی می‌شود.^{۵۰} با توجه به روابطی که بالاتر مطرح کردیم، یعنی روابط بین تغییرات فناورانه، تقسیم کار فنی، صلاحیت‌زدایی جایگاه‌ها و ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی، می‌توان این فرضیه را مطرح کرد که ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی، در خلال دوره‌های شکوفایی بلندمدت اهمیت بیشتری می‌یابد تا در دوران رکود.^{۵۱} با جنگ جهانی دوم چرخه‌ی بلندمدت گسترنده‌ی آغاز شد و به‌نظر می‌رسد که تا پایان دهه‌ی ۱۹۶۰ به‌طول انجامیده است.^{۵۲} بنابراین، در طول این دوره، تغییرات فناورانه‌ی عظیم، و از همین‌رو، ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی از ویژگی‌های عمده بوده است. این امر اهمیت

وجود دارد ... علاوه‌براین، در طول کسادِ امواج بلندمدت، اکتشافات و ابداعات مهم و به‌ویژه متعددی در فنون تولیدی و ارتباطات پدید می‌آید، که با این‌همه، معمولاً در مقیاس عمده تنها در آغاز دوره‌ی صعودی بلندمدت آتی به‌کارگرفته می‌شوند» ان.دی. کندراتیف، «امواج بلندمدت در زندگی اقتصادی»، مجله‌ی *بازبینی آمار اقتصادی*، مجلد ۱۷، نوامبر، ۱۹۳۵، شماره ۶ صص ۱۰۵-۱۱۵. برای رویکردی انتقادی نسبت به واکاوی کندراتیف، نک به گ. گاروی، «نظریه‌ی چرخه‌های بلندمدت کندراتیف»، مجله‌ی *بازبینی آمار اقتصادی*، نوامبر، ۱۹۴۳، صص ۲۰۳-۲۲۰. بااین‌حال، بهترین نمونه از مواجهه با امواج بلندمدت (نه‌تنها شامل نقدی به اثر کندراتیف، بلکه هم‌چنین تبیین این پدیده) تا به‌حال را می‌توان در این اثر یافت: امندل، «سرمایه‌داری متأخر»، (همان).

^{۵۰} مسلماً بحث از ماهیت چرخه‌ی اقتصادی فراتر از محدوده‌ی این مقاله است. بااین‌حال، باید اشاره شود که به‌کارگیری عمده و دوره‌ای ابداعات فناورانه را نباید علت [برآمدن یک] چرخه تلقی کرد. این نکته پیش‌تر در ۱۹۳۵ از سوی موزکوفسکا، در این اثر ذکر شده بود: «نقد مدرن نظریه‌های بحران»، ترجمه‌ی ایتالیایی، [Per la critica delle teorie moderne della crisi]، تورین، ۱۹۷۴، ص ۵۰. هم‌چنین، نک به ان.دی. کندراتیف، (همان)، ص ۱۱۲ و ا. مندل، «سرمایه‌داری متأخر»، (همان). طبق نظر کندراتیف، جهت و شدت ابداعات و به‌کارگیری آن‌ها را شرایط اقتصاد، یعنی چرخه، تعیین می‌کند. اندکی جلوتر خواهیم دید که پس از جنگ، به‌علت تأثیرات صنعت نظامی بر کشف و به‌کارگیری فنون جدید، این رابطه تضعیف شد.

^{۵۱} در این‌جا عوامل بسیاری را از بحث کنار گذاشته‌ایم.

^{۵۲} «به‌نظر می‌رسد که از ۱۹۴۵ به بعد، آن نوع رشدی که جهان سرمایه‌داری، مبتنی بر آمریکایی‌سازی اروپای غربی، تجربه کرده است، گرایش به این داشته که تمام بالقوه‌گی‌های [گوناگونش] را صرف کند. شاید بتوان گفت که بحران جهانی پولی و بروز مجدد «گرایش‌های تورم‌زدا [در نتیجه‌ی کساد]» دیرپا، عارضه‌ی این مسئله است. چه چیز می‌تواند نقش تضمین‌کننده‌ی رشد سرمایه‌داری را برعهده بگیرد؟ «سه امکان به‌نظر می‌رسد. نخست، ادغام پیش‌رونده‌ی کشورهای اروپای غربی (روسیه و امارش) در بازار جهانی و [روند] مدرنیزه‌شدن آن‌ها. امکان دوم، انقلاب علمی و فنی معاصر که هم‌گام با اتوماسیون، فتح اتم و فتح فضا، ممکن است منجر به فراهم‌شدن امکان‌هایی واقعی برای عمق‌بخشی به بازار بشود. سومین و آخرین امکان، شروع موج تازه‌ای از گسترش سرمایه‌داری به جهان سوم، مبتنی بر نوع تازه‌ای از تخصصی‌شدن بین‌المللی است که از رهگذر انقلاب فنی دوران ما ممکن شده است. در این زمینه، کشورهای مرکز، در فعالیت‌های فوق‌مدرن «تخصصی» می‌شوند، درحالی‌که شکل‌های صنعت کلاسیک که تا به‌حال منحصر به این کشورها بود، به پیرامون منتقل می‌شود» س. امین، «*نباشت در مقیاسی جهانی*»، انتشارات *مانتلی ریویو*، ۱۹۷۴، ص ۵۳۲؛ ا. مندل پایان چرخه‌ی بلندمدت گسترش‌یابنده را حدود ۱۹۶۶-۱۹۶۷ تشخیص می‌دهد («سرمایه‌داری متأخر»، فرانکفورت آم ماین، ۱۹۷۲، ص ۱۱۵). او در صفحه‌ی ۱۲۵ به‌شکلی نظام‌مند این دلایل را عنوان می‌کند: «جذب آهسته‌ی «ارتش ذخیره‌ی صنعتی» کشورهای امپریالیستی، به‌رغم اتوماسیون روبه‌رشد، مانع از رشد بیشتر نرخ ارزش اضافی شد. مبارزه‌ی طبقاتی به نرخ سود حمله کرد. رقابت بین‌المللی تنگاتنگ و بحران جهانی پولی در یک راستا عمل می‌کنند. سرعت گسترش تجارت جهانی کاهش یافت.»

فراوانی را توضیح می‌دهد که دانشمندان اجتماعی، هم مارکسیست‌ها و هم دیگران، برای پدیده‌ی «صلاحیت‌زدایی کار» قائلند. واکاوی این پدیده با به‌کارگیری فناوری‌های جدید در فرایند تولید (کامپیوتر و تأثیراتش بر ساختار اجتماعی یکی از چشم‌گیرترین نمونه‌هاست)، بیش‌ازپیش پیچیده‌تر از گذشته شده است، فناوری‌هایی که در مقابل روند عام در جهت ارزش‌زدایی نیروی کار (و به‌ویژه، تنزل کار ماهرانه به کار میانگین) پدیدآورنده‌ی ضدگرایش‌های محلی و از لحاظ زمانی محدود بوده است.

اما علاوه‌براین، عامل دیگری هم وجود دارد که به‌نظر می‌رسد دلالت بر این داشته باشد که ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی، به‌شکلی نسبتاً مستقل از توالی چرخه‌های بلندمدت، در آینده کماکان به ایفای نقش بااهمیتش ادامه خواهد داد. اشاره‌ام به رقابت تسلیحاتی و تأثیراتی است که بر ابداعات فنی درون فرایند می‌گذارد. از زمان جنگ جهانی دوم، با حجم عظیمی از این دست ابداعات مواجه بوده‌ایم که علت آن‌ها سرریز اکتشافات تازه در زمینه‌ی تحقیقات نظامی به سپهر غیرنظامی و اقتصادی بوده است: کامپیوتر، انرژی اتمی، لیزر، اتوماسیون و غیره، همگی صرفاً شماری از چشم‌گیرترین نمونه‌ها هستند. از آن‌جا که تحقیقات نظامی، در مقایسه با تحقیقات غیرنظامی، پیوند چندان سفت‌وسختی با چرخه‌ی اقتصادی ندارد و از آن‌جا که، با توجه به رقابت گروه‌فروشی [oligopolistic competition]، اکتشافات جدید دیر یا زود به وقوع می‌پیوندند، در این‌جا ما با بنیان **انقلاب فناورانه‌ی دائمی** مواجهیم.^{۵۳} اگر چنین باشد، با اطمینان می‌توان انتظار داشت که در سال‌های آتی، ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی کماکان به ایفای نقشی بااهمیت ادامه دهد.

دوم، جدا از ملاحظات چرخه‌ای، باید همواره بین بخش‌های گوناگون طبقه‌ی سرمایه‌دار تمایز قائل شد و از همین‌رو، باید در نظر داشت که کدام نوع از ارزش‌زدایی نیروی کار احتمالاً نقش مهمی برای هریک از این بخش‌ها ایفا می‌کند. وضعیت فعلی ایتالیا را در نظر بگیریم. بخش پیشرفته و انحصارگر طبقه‌ی سرمایه‌دار گرایش دارد که با به‌کارگیری فناوری‌های جدید به رقابت بپردازد (یعنی، تلاش خواهد کرد که افزایش ترکیب ارگانیک سرمایه را با افزایش نرخ ارزش اضافی جبران کند). جایگاه‌های جدید و صلاحیت‌دار (یعنی عاملان ماهر) پدید خواهند آمد، جایگاه‌های قدیمی صلاحیت‌زدایی می‌شوند و هم‌چنین، جایگاه‌های جدید به‌سرعت در معرض گرایش موجود در جهت صلاحیت‌زدایی قرار خواهند گرفت.^{۵۴} این بخش از بلوک مسلط می‌تواند، در معنایی بسیار عام، از پس افزایش حداقل معیشت از لحاظ فرهنگی تعیین‌یافته (اصلاحات «اجتماعی» از جمله اصلاحات مربوط به حمل‌ونقل، آموزش، سلامت و غیره که به‌شکلی فزاینده از سوی پرولتاریا مطالبه می‌شود) بر بیاید، آن‌هم به دلیل توانایی‌اش برای جبران این افزایش [حداقل معیشت]، از طریق افزایش بیشتر بارآوری کار که منوط است به به‌کارگیری فناوری‌های جدید. بنابراین، برای این بخش از طبقه‌ی سرمایه‌دار ایتالیا، در

^{۵۳} نک به یادداشت شماره ۴۹. هم‌چنین نک به اماندل «سرمایه‌داری متأخر» (همان)، فصل ۶

^{۵۴} این واقعیت که به‌کارگیری فناوری‌های جدید در فرایند تولید هم به «ساده‌سازی وظایف» منجر می‌شود و هم «توانایی فنی» را افزایش می‌دهد، از سوی جامعه‌شناسان بورژوا نیز درک شده است. برای مثال نک به، اس.آر. بارکر، آر.کی. براون، جی.چایلد، ام.ای اسمیت، «جامعه‌شناسی صنعت»، لندن، ۱۹۶۷، ص ۳۰.

مقایسه با بخش عقب‌مانده‌ی این طبقه، فارغ از ملاحظات دست‌دادی، ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی اهمیت بیشتری دارد.^{۵۵} بخش عقب‌مانده‌تر، تمایلی به پذیرش این افزایش در سطح حداقل معیشت از لحاظ فرهنگی تعین‌یافته نخواهد داشت، چراکه فناوری‌های عقب‌مانده‌اش اجازه نمی‌دهد که این افزایش را با افزایش نرخ ارزش اضافی جبران کند. برای این بخش از طبقه‌ی سرمایه‌دار ایتالیا، آنچه تا حدزیادی حیاتی است، تضمین روندی از ارزش‌زدایی مداوم نیروی کار پرولتاریا از طریق ارزان‌سازی ارزش کالاهای مزدی است و همچنین، در برخی از وضعیت‌های دست‌دادی ویژه هم‌چون مقطع فعلی (پایان ۱۹۷۴ و آغاز ۱۹۷۵)، تضمین کاهشی از طریق تنزل کمیت مادی برخی اقلام پایه‌ای حداقل معیشت.

۴. پرولتریزه‌شدن کارمندان

در سه بخش پیشین، در چارچوب مسائل مربوط به بازتولید طبقات اجتماعی، به بررسی دو نوع ارزش‌زدایی نیروی کار و تأثیرات ویژه‌ی پرداختیم که ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی در رابطه با پرولتریزه‌شدن طبقه‌ی میانی جدید از خود بروز داده است. ارتباطی برقرار ساختیم بین ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی و از بین رفتن گرایش‌وار کارکرد عام سرمایه، برای بخش بزرگ‌تر عاملانی که هر دو کارکرد، یعنی کارکرد کارگر جمعی و کارکرد عام سرمایه، را ایفا می‌کنند. ادامه‌ی این مقاله سرشتی بیشتر توصیفی خواهد داشت تا تحلیلی، و از چارچوب مفهومی‌ای، که تا به این‌جا تعبیه شده، استفاده خواهد شد تا به تفسیر تغییراتی بپردازیم که طبقه‌ی میانی جدید ایتالیا از آغاز پیدایشش تا به حال از سر گذرانده است؛^{۵۶} هرچند برخی روندهای عام را، با

^{۵۵} منظور من از سرمایه‌داران عقب‌مانده، در چارچوب اهداف بحث حاضر، کارسارهای کوچک و متوسط است. اما باید در نظر داشت که این مفهوم در واقعیت مصداقی وسیع‌تر دارد که عناصری مانند بوروکراسی دولتی را نیز در برمی‌گیرد.

^{۵۶} بخش عمده‌ی آنچه در ادامه می‌آید مبتنی است بر آنچه در این آثار یافت می‌شود: ام. لیلی، «تکنسین‌ها و مبارزه‌ی طبقاتی» [Technici e lotta di classe]، بزی، ۱۹۷۳؛ سی. باکلیونی، «تضاد صنعتی و کنش اتحادیه‌ها» [Il conflitto industriale e l'azione del sindacato]، بولونیا، ۱۹۶۶؛ جی. مارتینولی، «فارغ‌التحصیلان در صنعت» در *فارغ‌التحصیلان در ایتالیا*، بولونیا، ۱۹۶۸؛ مسلماً تفسیر من از مواد خام و چشم‌اندازها کاملاً متفاوت است. در مقاطعی به سایر کشورها نیز ارجاع می‌دهم. همان‌طور که خوانندگان متوجه خواهند شد، مواد خامی که در این بخش و بخش‌های بعدی ارائه شده‌اند، صرفاً به کار ترسیم کردن روندهای پایه‌ای می‌آیند و از این‌رو، تناوب‌های چرخه‌ای را نادیده می‌گیرند. برای مثال، در صفحات بعد تمرکز ما بر فرایند مداوم ارزش‌زدایی نیروی کار تکنسین‌ها و کارمندان، و همچنین، از بین رفتن کارکرد عام سرمایه برای بخش بزرگی از این گروه خواهد بود. مسلماً این فرایند در کاهش تفاوت مزدی بین طبقه‌ی کارگر و طبقه‌ی میانی جدید بازتاب خواهد یافت — گرچه نه به صورت خودبه‌خودی. با این حال، این فرایند نه فرایندی تک‌خطی بلکه چرخه‌ای است و برای بررسی آن، به واکاوی تاریخی جامع‌تری نسبت به آنچه در این‌جا انجام صورت گرفت نیاز است. در رابطه با ایالات متحده احتمالاً بتوان مواردی را در سی. رایت، میلز، یافت: «در ۱۸۹۰، درآمد میانگین گروه‌های شغلی یقه‌سفید تقریباً دو برابر مزد کارگران بود. پیش از جنگ جهانی اول، حقوق‌ها به اندازه‌ی مزدها تحت‌تأثیر اثرات ناخوشایند رکودها قرار نگرفتند، برعکس، حقوق‌ها با روند یکنواختی بالا رفتند. با این حال، از جنگ جهانی اول به بعد، حقوق‌ها نیز هرچه بیشتر مانند مزدها، هرچند در سطحی پایین‌تر، نسبت به نوسانات چرخه‌های اقتصادی واکنش نشان داده‌اند. اگر جنگ‌ها به دستمزدها، به دلیل انعطاف‌پذیری بیشترشان، یاری بیشتری می‌رسانند، رکودها به حقوق‌ها، به دلیل انعطاف‌ناپذیری بیشترشان کمک می‌کنند. با این حال، پس از هر دوره‌ی جنگی، حقوق‌ها

جرح و تعدیل‌هایی، می‌توان در تفسیر سایر اقتصادهای سرمایه‌داری پیشرفته نیز به کار گرفت. این امر فرصت آن را فراهم می‌کند که بتوان تغییرات در امر اقتصادی را به تغییرات در امور ایدئولوژیک و سیاسی مرتبط ساخت. بحث را با کارمندان آغاز کنیم. می‌توان فرایند ارزش‌زدایی نیروی کار کارمندان، یعنی صلاحیت‌زدایی کارکردها و جایگاه‌های آن‌ها، را به سه مرحله تقسیم کرد که تقریباً مقارن است با ظهور انقلاب صنعتی (یعنی، مرحله‌ی سرمایه‌داری منفرد که تبعیت واقعی نیروی کار از سرمایه در آن غلبه دارد)، ظهور سرمایه‌داری انحصاری تا جنگ جهانی دوم و مرحله‌ی سرمایه‌داری انحصاری پس از جنگ جهانی دوم که تا به حال ادامه دارد. در مرحله‌ی نخست، کماکان عمدتاً کارسالارهای منفرد هستند که کارکرد سرمایه را به انجام می‌رسانند. کارمند نوعی کارسالار بسط‌یافته تلقی می‌شود. برای مثال، زمانی که کارسالار غایب است، کارمند جایگزین او می‌شود. در این راستا، او به ایفای کارکرد سرمایه می‌پردازد که هنوز به کارکرد عام سرمایه بدل نشده است، چراکه کار کنترل و سرکشی کماکان به ساختاری سازمان‌یافته از نظر سلسله‌مراتبی واگذار نشده و همچنان وظیفه‌ی کارسالار (و معدود افرادی که به او کمک می‌کنند) محسوب می‌شود. کارسالار معمولاً کارکرد کارگر عام را نیز اجرا می‌کند (برای مثال، اگر وظیفه‌ی حسابرسی هم بر عهده داشته باشد)، چراکه در این صورت در کلیت فرایند کار مشارکت می‌کند. این امر که کارمند در این‌جا نوعی از بسط کارسالار^{۵۷} محسوب می‌شود، پایه‌ای است برای تبیین مجموعه‌ی کاملی از پدیده‌ها. پیش از هرچیز، از آن‌جا که در مقایسه با کل جمعیت صنعتی صرفاً کارسالارهای معدودی وجود دارند، بنابراین همچنین کارمندان نیز معدودند: نسبت کارمندان به کل جمعیت صنعتی بسیار کوچک است. دوم، رابطه‌ی بین کارسالار و کارمند رابطه‌ای شخصی و مستقیم و بدون هر نوع پیوند واسطی است. سوم، جایگاه او در فرایند تولید سرمایه‌داری (اجرای جزئی کارکرد سرمایه) برای او جایگاهی ممتاز و از همین‌رو، حقوقی بسیار بیشتر از دستمزد کارگران تضمین می‌کند. و در آخر، جایگاه او در فرایند تولید سرمایه‌داری نیازمند آموزشی حقوقی و اقتصادی است که، با توجه به سرشت نخبه‌گرایانه‌ی نظام تحصیلی، این امر به معنای آن است که معمولاً این کارمند از خاستگاهی خرده‌بورژوا یا بورژواست. به همین دلایل است که، در طول این مرحله، کارمند از لحاظ سیاسی و ایدئولوژیک به خرده‌بورژوازی تعلق دارد.

در طول مرحله‌ی دوم، تعداد کارمندان افزایش می‌یابد. همان‌طور که می‌دانیم، شرکت‌های سهامی منجر به ظهور آن دست‌سازمان‌های، از لحاظ بوروکراتیک و سلسله‌مراتبی، پیچیده می‌شوند که در آن‌ها کارکرد سرمایه به صورت عام به انجام می‌رسد. دگرگونی کارکرد سرمایه به کارکرد عام سرمایه دلالت بر آن دارد که بسیاری از کسانی که کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کنند، همچنین مجری کارکرد جمعی نیز هستند. یعنی، جایگاه کارکنان بیشتر و بیشتر از جایگاه کارسالار دورتر می‌شود و از این‌رو، رابطه‌ی شخصی بین این دو نیز از بین

هرگز مزیت پیشینشان نسبت به مزدها را بازیافتند. هر دوره از چرخه، به همان اندازه که به افزایش پیش‌رونده‌ی تمامی گروه‌های درآمدی منجر شده، منجر به کم‌تر شدن فاصله‌ی درآمدی بین کارگران مزدی و کارمندان یقه‌سفید هم شده است» (یقه‌سفیدها، همان، ص ۷۲. برای واکاوی‌ای جزئی‌تر، نک به صص ۲۷۹-۲۸۰).

^{۵۷} همچنین نک به ه. بریورمن، «کار و سرمایه‌ی انحصاری»، (همان)، صص ۲۵۹-۲۶۰ و ۲۹۳-۲۹۵.

می‌رود. پیچیدگی فزونی‌یافته‌ی فرایند تولید و اجرای کارکرد عام سرمایه توسط ساختار پیچیده‌ای از عاملان، به معنای مفصل‌بندی دائماً فزاینده‌ی تفسیم فنی کار، همگی نتایج افزایش تعداد کارمندان است. گرچه کارمند دیگر بسط کارسalar محسوب نمی‌شود و نیروی کارش ارزش‌زدایی شده است، کماکان با پرولتریزه‌شدن فاصله‌ی زیادی دارد. او کماکان هر دو کارکرد کارگر جمعی و کارکرد عام سرمایه را اجرا می‌کند، هرچند گرایش به آن است که کارکرد نخست به شکلی فزاینده از اهمیت بیشتری برخوردار شود. جایگاه نسبتاً ممتاز او خود را در مجموعه‌ی کاملی از ویژگی‌های مناسب با این جایگاه تجلی می‌یابد: او در محیطی ناسالم کار نمی‌کند، در اجرای کارکردهایش از درجه‌ی معینی از خودمختاری برخوردار است (هرچند از پیش می‌توان آغاز ظهور اشکال نخستین تخصصی‌شدن را که به فروکاستن آن خودمختاری منجر می‌شود مشاهده کرد)، در تعیین این‌که چه زمانی باید در دفتر کار حاضر شود از درجه‌ای از آزادی برخوردار است (چراکه کارسalar یا مدیران بر حضور او نظارت سخت‌گیرانه‌ای ندارند)، کماکان برای اجرای کارکردش نیازمند برخورداری از فرهنگی وسیع است (واقعیتی که یافتن جایگزینی برای او را دشوار می‌کند)، از حقوق بالاتری برخوردار است و در موارد مشخص، این امکان را دارد که خود حرفه‌ای را پدید آورد. یعنی، می‌تواند در پایان زندگی حرفه‌ای درازمدتش، به بالاترین سطوح سلسله‌مراتب بنگاه، یا دست‌کم، به رده‌های پایینی چنین سطوحی دست پیدا کند. در طول چنین مرحله‌ای است که ایدئولوژی حرفه‌سازی [career-making] خلق می‌شود، ایدئولوژی‌ای که به محور زندگی کارمندی بدل می‌شود و به‌شدت او را به منافع بنگاه پیوند می‌زند. نه تنها سطح حقوق او بسیار بیشتر از سطح [میانگین] دستمزد کارگری است، بلکه هم‌چنین در رابطه با عناصر غیرپولی درآمدش، هم‌چون مدت‌زمان تعطیلات، کیفیت بیمه‌ی درمانی و غیره، نیز از وضعیت بسیار بهتری برخوردار است. به همین دلایل است که کارمند از موقعیتی ممتاز برخوردار است که توضیح می‌دهد چرا منافعش را هم‌سان با منافع طبقات مسلط تشخیص می‌دهد. در طول این دوره قشر کارمند، از لحاظ سیاسی، بسیار محافظه‌کار، و از لحاظ ایدئولوژیک (درعین‌حال که دیگر کاملاً ادغام‌شده در طبقه‌ی کارسalarان به حساب نمی‌آید) کماکان کارسalarها را گروه مرجع خود می‌داند، تا حدی که تلاش می‌کند سبک زندگی و الگوی مصرف آنان را تقلید کند. عناصر تشکیل‌دهنده‌ی ایدئولوژی کارمندی عبارت‌اند از فردگرایی، حرفه‌سازی، دفاع از منزلت اجتماعی-اقتصادی بالاتر خود (هرچند با ارزش‌زدایی تدریجی نیروی کارش، این منزلت از پیش در خطر افتاده است)، دفاع از بنگاه به‌عنوان [عامل] تضمین‌کننده‌ی منزلت بالاتر او و ازهمین‌رو، دفاع از مفهوم مالکیت خصوصی وسایل تولید. برای تبیین این‌که چرا در طول این دوره کارمندان، نه در مناقشات صنعتی و نه در رابطه با مسائل عمومی سیاسی، هرگز با طبقه‌ی کارگر در یک جبهه قرار نگرفتند ذکر این نکات باید کافی بوده باشد. مسلماً در طول این مرحله ما نه تنها شاهد گرایش به صلاحیت‌زدایی از کارکردها و جایگاه‌های کارمندی هستیم، بلکه هم‌چنین پدید آمدن کارکردهای جدیدی را نیز شاهدیم (مدیران شرکت‌های بزرگ را در نظر آورید) که برای برخی امکان صعود در ساختار سازمانی را فراهم می‌آورد. در این‌جا برای نخستین بار با پدیده‌ای مواجه می‌شویم که

بعدتر بارها و بارها شاهدش خواهیم بود: گرایش پایدار به ارزش‌زدایی نیروی کار تعداد زیادی از افراد، به‌منظور خلق جایگاه‌هایی بهتر برای تعدادی اندک.

در طول مرحله‌ی سوم، تعداد کارمندان نه‌تنها همانند مرحله‌ی دوم به‌شکلی مطلق، بلکه هم‌چنین به‌صورتی نسبی نیز در قیاس با کل جمعیت صنعتی افزایش می‌یابد. درعین‌حال، با شتاب‌گیری فرایند صلاحیت‌زدایی از کارکرد کارمند مواجهیم، فرایند ارزش‌زدایی نیروی کار او، یعنی ارزش‌زدایی از دانش و مهارت‌یابی ضروری برای به‌انجام رساندن کارکردهایی که به‌شکلی فزاینده چندپاره و تخصصی می‌شوند و ماهیتی تکراری می‌یابند. نه‌تنها پیکره بلکه هم‌چنین ترکیب قشر کارمند نیز تغییر می‌کند: بخش زنان دائماً بیش‌ازپیش اهمیت می‌یابد (تایپیست‌ها، منشی‌های سطح پایین، پانچ‌کاران^{۵۸} و غیره) و به‌دلیل تغییرات فناورانه‌ای که سرمایه‌داری انحصاری به‌کار گرفته است و نیز، تقسیم کار جدید، میانگین سن کارمندان کاهش می‌یابد.^{۵۹} در این مقطع جدایی بین کارسالارها و کارمندان به بالاترین حد خود می‌رسد. درحالی‌که در یک‌سو، با زوال کارکرد عام سرمایه جایگاه‌های ممتاز دائماً و به‌شکلی فزاینده فرسوده شده‌اند، از سوی دیگر، برای طبقه‌ی کارسالاران بسیار مهم است که حمایت ایدئولوژیک کارمندان را حفظ کند. بنابراین، کارمند خود را در وضعیتی می‌بیند که واجد تناقضی فزاینده است: در عین‌حال که شرایط [زندگی]ش هرچه بیشتر به شرایط پرولتاریا نزدیک می‌شود، از او خواسته می‌شود که به ایدئولوژی و کنش سیاسی‌ای پایبند بماند که مبتنی است بر یک جایگاه ممتاز از دست‌رفته.

فرایند ارزش‌زدایی نیروی کار کارمند و بنابراین، از بین‌رفتن هرچه بیشتر کارکرد عام سرمایه در جایگاه او، اثراتی عمیق به‌دنبال دارد که گرایش به پر کردن خلئی دارد که از ابتدا میان کارگر (به‌عنوان عضوی از پرولتاریا) و کارمند (به‌عنوان عضوی از خرده‌بورژوازی) وجود داشته است. پیش از هرچیز، از منظر اقتصادی، از بین رفتن هرچه بیشتر کارکرد عام سرمایه و تنزل گرایش‌وار نیروی کار کارمندان به نیروی کار ساده (به‌علت صلاحیت‌زدایی فنی جایگاه‌ها که خود پیامد اتوماسیون است) نه‌تنها بر از بین رفتن فزاینده‌ی بخش عایدی (یعنی بخشی که به جایگاه ممتاز او مربوط می‌شود) در درآمد کارمند دلالت دارد، بلکه هم‌چنین دال بر کاهش در بخش مزدی است که نتیجه‌ی صلاحیت‌زدایی از کارکردهای اوست.^{۶۰} بنابراین، برای افشار زیادی از کارمندان، تفاوت بین حقوق کارمندی و مزد کارگری گرایش به از بین رفتن دارد و در این روزگار، چندان عجیب

card-puncher^{۵۸}: در دوران ابتدایی صنعت کامپیوتر، ذخیره‌ی داده‌ها بر روی صفحه‌هایی مقوایی صورت می‌گرفت که جایگاه‌های از پیش مشخص بر روی آن‌ها نقش بسته بود و سوراخ شدن یا نشدن هرکدام از آن‌ها به معنای یک داده بود. این شکل ابتدایی از برنامه‌نویسی مبتنی بر جبر بولی — که در آن متغیرها به دو حالت درست/نادرست فروکاسته می‌شوند — بود و حتی پیش از صنعت کامپیوتر، در دستگاه‌های خودکار مکانیکی، مثل دستگاه‌های پارچه‌بافی استفاده می‌شد که الگویی مشخص را برای حرکت دستگاه به آن می‌داد. سازوکاری شبیه به سازوکار جعبه‌های موزیکال. در ابتدا تهیه‌ی این کارت‌ها برعهده‌ی افرادی بود که به‌شکل دستی و بنا به الگویی به سوراخ کردن خانه‌ها می‌پرداختند. البته بعدها همین سازوکار نیز به ماشین‌ها سپرده شد. [م].

^{۵۹} نک به «کمیت‌های پایه‌ای واحد» در *یادداشت‌های کارگر پیشگام* [Quaderni di Avanguardia Operaia]، ش ۶۰، سایبری ادیزیونی، میلان، ۱۹۷۳، صص ۳۶-۳۷.

^{۶۰} «طبقه‌ی میانی جدید»، (همان)، بخش ۵، نشان داده‌ام که درآمد آن عاملانی که هر دو کارکرد را ایفا می‌کنند، هم از جزء مزدی و هم از جزء عایدی تشکیل شده است.

نیست که کارگری ماهر درآمدی بیش از پایین‌ترین اقشار کارمندان داشته باشد.^{۶۱} واقعیت این است که برای این لایه‌ها، یعنی برای افزایشی که پرولتریزه شده‌اند، هنگامی که جایگاهشان در ساختار اجتماعی را تشخیص می‌دهند، دیگر تمایز بین «کارگر» و «کارمند»، دست‌کم مادامی که جنبه‌ی اقتصادی مسئله در نظر باشد، اهمیتی ندارد. تنها تفاوت بین دختری که وظیفه‌اش منگنه کردن برگه‌هاست و کارگر مشغول در تسمه نقاله‌ی خط تولید، این است که اولی در یک «تسمه نقاله‌ی اداری» [paper conveyor-belt] کار می‌کند. صراحتاً باید گفت هرگونه تمایز جامعه‌شناختی بین این دو، از این دست تمایزات که اولی کار فکری و دومی کار یدی انجام می‌دهد، تمایزی پوچ است.^{۶۲} هر دو شرایطی دارند که می‌توان آن‌ها را ذیل طبقه‌ی کارگر طبقه‌بندی کرد، یعنی هیچ‌یک مالک وسایل تولید نیستند، هر دو کارکرد کارگر جمعی را اجرا می‌کنند، از نظر اقتصادی سرکوب (یا استثمار) شده‌اند و میزان مزد دریافتی آنان را ارزش نیروی کارشان تعیین می‌کند. بنابراین، کاملاً منطقی است که «کارگری» ماهر بیشتر از «کارمندی» ناماهر درآمد کسب کند (این از منظر سرمایه منطقی است). دوم، ازدست‌دادن جایگاه ممتاز او در پدیده‌های گوناگونی بازتاب می‌یابد که همگی بیان‌نمادین این واقعیت هستند که کارمندان، یا دست‌کم بخش بزرگی از آنان، از سوژه‌ی کار کنترل و نظارت، به ابژه‌ی آن بدل می‌شوند. برای مثال، اتاق شخصی‌اش با محیط بزرگی جایگزین شده که در آن به همراه ده‌ها تن از هم‌کارانش کار می‌کند. کانتورها بیش‌ازپیش جایگزین میز شخصی می‌شوند که این امر نمادی است از ازدست‌رفتن فردیت و نزدیک‌شدن هرچه بیشتر کارمند به عرصه‌ی «تسمه نقاله‌ی اداری». حال او دیگر مسئولیت کل یک پرونده را در اختیار ندارد، بلکه صرفاً چندین جنبه‌ی تخصصی آن را بر عهده دارد. برای مثال، کارمندی به محاسبه‌ی دست‌مزدهای پایه می‌پردازد و سپس پرونده را به کارمند دیگری تحویل می‌دهد که به محاسبه‌ی تعداد محصولات تولیدشده به صورت مقاطعه‌کاری [piecwork points] می‌پردازد و غیره. حتی آن دسته از عناصر شغلی که خصلتی شخصی به کار می‌بخشید، مانند پاسخ‌های شخصی به نامه‌ها، با ورود فرم‌های استاندارد از میان‌رفته است. سوم، منزلت تغییریافته‌ی کارمند هم‌چنین در متغیرهایی بازتاب یافته که بسیار موردعلاقه‌ی جامعه‌شناسان است: بیگانگی (همان کارمندی که پیش‌تر می‌توانست فعالیتش را در بافت بزرگ‌تر فرایند تولید قرار دهد که کارش چشم‌اندازی عام در رابطه با فرایند [تولید] به او اعطا می‌کرد، حال به همراه پرولتاریا به چرخ‌دنده‌ی کوچکی در یک ماشین پیچیده بدل شده است: هدف فعالیتش برای او تماماً دست‌نیافتنی جلوه می‌کند)، منزلت (با صلاحیت‌زدایی کارکردهایش، از منزلتش نیز کاسته می‌شود، هرچند این فرایند ممکن است شامل وقفه‌هایی هم بشود) و غیره. در این رابطه باید اشاره کرد که اصطلاحاتی مانند «یقه‌سفید» صرفاً مسئله را بیشتر مغشوش می‌کنند و از این‌رو، نه علمی که ماهیتاً ایدئولوژیک‌اند. از منظر مناسبات تولید، مشاغل یقه‌سفید هم شامل بخش‌هایی از طبقه‌ی میانی جدید می‌شود و هم بخش‌هایی از

^{۶۱} این گروه معمولاً کارمندانی هستند که از پیش پرولتریزه شده‌اند.

^{۶۲} هم‌چنین نک به ه. بریورمن، «کار و سرمایه‌ی انحصاری»، نیویورک، ۱۹۷۴، صص ۲۹۳-۳۵۸.

طبقه‌ی کارگر، از جمله تکنسین‌هایی که هم‌چنین کار نظارت و مدیریت را نیز به‌انجام می‌رسانند، و نیز تاپیست‌ها.^{۶۳} از آن‌جا که فرایند عقلانی‌سازی و ماشینی‌کردن که از دیرباز در مورد مشاغل «یقه‌آبی» به‌کار گرفته می‌شد، به‌ویژه پس از جنگ جهانی دوم به همان اندازه در رابطه با مشاغل «یقه‌سفید» نیز به‌کار گرفته شد، به‌این معنا ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی نقش مهمی در ارزش‌زدایی نیروی کار این عاملان دارد. گاهی اوقات، نیروی کار بخش‌های مشخصی از کارگران «یقه‌سفید» (مثلاً کارکنان دفتری) به حدی ارزش‌زدایی می‌شود که میانگین درآمد آن‌ها از میانگین درآمد کارگران «یقه‌آبی» بخش تولید هم کم‌تر می‌شود. در ۱۹۶۹، در ایالات‌متحده، درآمد گروه نخست هفته‌ای ۱۰۵ دلار بود، در حالی که گروه دوم درآمدی معادل هفته‌ای ۱۳۰ دلار داشت (بریورمن، ۱۹۷۳: ۳۴). با این‌همه، این امکان هم وجود دارد که به علت فاصله‌ی سنتی بین نظام تحصیلی و نیازهای تولید — به‌علاوه‌ی مجموعه‌ای از دلایل دیگر — جایگاه‌های صلاحیت‌زدوده با عاملانی پر شود که از همان سطح یا حتی سطح بالاتری از صلاحیت‌های آموزشی برخوردارند. این صلاحیت‌های بالاتر نه‌تنها منجر به مزدهای بیشتر نمی‌شود (مزدهایی که ارزش لازم تعیین‌کننده‌ی آن است)، بلکه نشان‌دهنده‌ی کار اجتماعی سرریز شده است (یعنی، کاری که صرف تولید مهارت‌های استفاده‌نشده‌ی آن عاملان شده است). از همین روست که نارضایتی نه‌تنها در میان کارگران «یقه‌آبی» بلکه هم‌چنین میان کارگران «یقه‌سفید» نیز مشاهده می‌شود و طرح‌های غنی‌سازی شغل، بیش از آن‌که در رابطه با کارگران «یقه‌آبی» به‌کار گرفته شود در رابطه با کارگران «یقه‌سفید» به‌کار می‌رود. اجازه بدهید بخشی را از هری بریورمن نقل می‌کنیم:

«به‌صورت سنتی مشاغل رده‌پایین یقه‌سفید، هم در بخش دولتی و هم صنعتی، از سوی فارغ‌التحصیلان دبیرستانی اشغال می‌شد. امروزه، شمار روزافزونی از این مشاغل نصیب کسانی می‌شود که مقطع کالج را گذرانده‌اند. اما تقاضا برای مدارک دانشگاهی عالی‌تر منجر به افزایش حیثیت، منزلت، عایدی یا دشواری این مشاغل نشده است. برای مثال، میانگین درآمد هفتگی کارگران دفتری در ۱۹۶۹ معادل ۱۰۵ دلار بود، در حالی که کارگران یقه‌آبی بخش تولیدی درآمدی نزدیک به هفته‌ای ۱۳۰ پوند دریافت می‌کردند. بنابراین، عجیب نیست که پژوهشی با عنوان **پیمایش شرایط کاری** نشان داد که بخش عمده‌ی بیشترین نارضایتی‌ها در رابطه با کار در کشور، به کارگران جوان و تحصیل‌کرده‌ای مربوط می‌شود که در مشاغل دفتری خرد و جزئی شده، روزمره، خسته‌کننده و با درآمد پایین مشغول به‌کارند (۱۹۷۳: ۳۴). ذکر این نکته جالب توجه است که هرچند بحث غنی‌سازی شغل، توسعه‌ی شغل و مباحثی از این دست در پیوند با کار کارخانه‌پا گرفت، اغلب موارد به‌کارگیری واقعی آن‌ها در دفاتر شرکت‌ها به‌وقوع پیوست» (۱۹۷۳: ۳۶).

^{۶۳} «مدیران صنعتی طیفی را شامل می‌شوند از مهندسان و طراحان تولید در صدر، تا سرکارگرانی که یک رده بالاتر از کارگرانی قرار دارند که در قعر هستند». سی.رایت. میلز، «یقه‌سفید»، انتشارات دانشگاه آکسفورد، ۱۹۶۱، ص ۸۲. نزد میلز، افراد یقه‌سفید دسته‌ای پایدار را شکل می‌دهند که: «تعریف جایگاهشان بر مبنای تمایز نسبی از دیگر افسار بیشتر میسر است تا بر مبنای مطلق» نک به همان، ص ۷۵.

چهارم، و در تضاد با روندی که تا به این جا ترسیم شد، ایدئولوژی رسمی در تلاش است تا با خلق یا تداوم بخشی به این تصویر از کارمند به عنوان کارگری سخت کوش که هرگز اعتصاب نمی کند، وفاداری کارمند به بنگاه را برپوراند. فرایند پرولتریزه شدن که کارمند بیش از آن که آن را فهم کند، احساس می کند و درکی کلی از آن دارد، پایه‌ی مادی ترس او از تغییر اجتماعی است؛ ترسی که رویکردی مشترک با اعضای طبقه‌ی میانی قدیمی پدید می آورد و البته که از سوی رسانه‌های جمعی تشدید می شود. اما تضاد بین واقعیت فرایند اجتماعی که خود را برملا می کند و رویکرد ایدئولوژیکی که این واقعیت را انکار می کند (کافی است که به فضای هماهنگی و هم‌پاری‌ای بیندیشیم که نشریات و بولتن‌های داخلی بنگاه‌ها تکثیر و ترویج می کنند) بیش از اندازه عظیم است و این ایدئولوژی محکوم به آن است که حتی بیش از این سیطره‌اش را از دست بدهد. سال‌ها تداوم این فرایند شتاب گرفته، به وضعیتی منجر شده که در آن خصومت سنتی کارمندان نسبت به کارگران، دست کم در پایین ترین قشر آنان که پیش تر پرولتریزه شده اند، با آگاهی تازه‌ای نسبت به منافع مشترک بین کارگران و کارمندان جایگزین شده است. اتفاقی نیست که با آغاز وقایع ماه می ۱۹۶۸ در فرانسه و تابستان «داغ» ۱۹۶۹ در ایتالیا، کارگران و کارمندان اغلب در مناقشات صنعتی جبهه‌ای متحد شکل دادند. علت غایی این مسئله را باید در فرایند ارزش‌زدایی نیروی کار در بسیاری از اقشار کارمند و در نهایت، در پرولتریزه شدن آن‌ها جست. البته این بدین معنا نیست که پرولتریزه شدن لزوماً منجر به ایجاد آگاهی برای طبقه‌ی پرولتاریا شود. اخیراً در ایتالیا نیز اوضاع از همین قرار بود، آن هم به علت مجموعه‌ای از عوامل سیاسی و ایدئولوژیک بین‌المللی (تأثیر جنگ ویتنام، انقلاب فرهنگی چین، وقایع می ۱۹۶۸ در فرانسه و بحران‌هایی که این وقایع برای ایدئولوژی بورژوازی پدید آورد) و داخلی (مبارزه‌جویی طبقه‌ی کارگر که به نقطه‌ی ارجاعی برای کارمندان بدل می شود، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم جنبش دانشجویی، به اصطلاح «بحران نمایندگی» مربوط به احزاب سنتی چپ و بنابراین، ظهور قشری از طبقه‌ی کارگر که این احزاب از لحاظ سیاسی و ایدئولوژیک تسلطی بر رویشان ندارند و غیره). (کمیتة‌های پایه‌ای واحد: ۱۹۷۳)

از آن چه تا به حال گفته شد ممکن است چنین برداشت شود که ابداعات فنی، تغییر در محتوای فنی و اجتماعی جایگاه‌ها و غیره، تنها به شکلی خطی به ارزش‌زدایی (هرچند به درجات مختلف) از نیروی کار کارمندان می‌انجامد. در واقع، اگر این امر در رابطه با بخش بزرگی از کارمندان صادق باشد، کماکان برای بخش کوچکی از آن‌ها نیز جایگاه‌های ممتازی پدید آمده که با افزایش سهم کارکرد عام سرمایه در کارکردهای آن‌ها پیوند دارد.^{۶۴} به عبارت دیگر، فرایند ارزش‌زدایی نیروی کار منجر به تجزیه‌ی قشری از کارمندان به دو بخش می‌شود

^{۶۴} «در مراحل ابتدایی‌اش، تقسیم کار جدیدی ممکن بود افراد را به شیوه‌ای تخصصی کند که منجر به افزایش سطوح مهارت آنان شود؛ اما بعدتر، به‌ویژه هنگامی که کل عملیات‌های [کاری] تجزیه و مکانیزه شده‌اند، چنین تقسیم‌هایی برخی خصیصه‌های معین را به ضرر سایر خصیصه‌ها بسط و گسترش می‌دهد و کلیتشان را محدودتر می‌کند. و زمانی که [این فرایند] بیش از پیش تحت تأثیر مکانیزه شدن و مدیریت متمرکز قرار گیرد، باری دیگر افراد را به آدم‌های مکانیکی [automaton] بدل می‌کند. سپس به تعداد معدودی متخصص و خیل عظیم آدم‌های مکانیکی سروکار داریم. سی. رایت میلز، همان، ص ۲۲۷. هم‌چنین نک به ص ۲۴۵.

که بخش بزرگ‌تر آن به سمت قسمت تحتانی نمودار سازمانی سوق داده می‌شود که در آن کنترل و نظارت عمیقاً کاهش یافته است و گرایش به از بین رفتن دارد، درحالی‌که اقلیتی دیگر از این کارمندان به جایگاه‌های بالاتر مدیریتی نزدیک می‌شوند. در این جا دست‌کم می‌توان دو پیامد مهم را تشخیص داد. پیش از هرچیز، بخش میانی مدیریت — کسانی که با بهره‌گیری از تجربه تصمیم‌گیری می‌کنند — به‌شکلی فزاینده نحیف‌تر از قبل می‌شود، چراکه هر روز بیش‌ازپیش، کامپیوترها جایگزین آن‌ها می‌شوند. مورد دوم، که پیامد مستقیم مورد نخست است، کارمندان از نظر کاهش دائمی تحرک عمودی نیز به کارگران نزدیک‌تر می‌شوند، چراکه گرایشی برای از میان رفتن رده‌های میانی وجود دارد (ویسلر و لثویت، ۱۹۵۸).

۵. پروتزیزه‌شدن تکنسین‌ها

حال پردازیم به تغییرات معینی که تکنسین‌ها از سر گذرانده‌اند. در این جا، هم‌سو با لیلی و ماتینولی (۱۹۷۳) و (۱۹۶۸)، سه مرحله‌ی فرعی فرایند تولید را ملاحظه خواهیم کرد. این فرایند می‌تواند به سه مرحله تقسیم شود، (الف) طراحی محصول، (ب) روال تولید و (ج) کنترل و نگهداری. از آن جا که در بحث فرایند تولید، معمولاً بر مرحله‌ی فرعی (ب)، یعنی بر روال تولید، تمرکز می‌شود، بررسی تغییراتی که تکنسین‌ها در دو مرحله‌ی فرعی دیگر از سر گذرانده‌اند مفید خواهد بود. با مرحله‌ی طراحی محصول آغاز کنیم. تغییراتی که درون این مرحله پدید آمده، نمونه‌ی بسیار مناسبی از ارزش‌زدایی از رهگذر صلاحیت‌زدایی (که اساساً از طریق چندپاره کردن وظایف حاصل شده است) را فراهم می‌کند که تکنسین‌ها از سر گذرانده‌اند. پیشتر، طراحی محصولی جدیدی فعالیت بود که تنها محدودیت بر سر راه آن یا به خصائل نوعی کارسازار یا درک مستقیم طراح مربوط می‌شد. امروزه، مرحله‌ی طراحی یک محصول هرچه بیشتر به فعالیت استانداردشده بدل می‌شود. طراح صرفاً وظیفه‌ای کلی برعهده دارد که می‌تواند با درجه‌ی آزادی فراوانی آن را پی بگیرد: کار او هرچه بیشتر به چیزی شبیه می‌شود هم‌چون کنار هم گذاشتن عناصر از پیش موجود، به‌منظور فراهم کردن یک نمونه‌ی اولیه که می‌بایست از مشخصات فنی کاملاً معینی برخوردار باشد و باید الزامات کیفیتی معینی را برآورده سازد که توسط بازارپیمایی و غیره تعیین شده است. درعین حال، آن‌چه پیشتر فعالیت فردی بود، بین چندین جایگاه گوناگون تقسیم شده است. بنابراین، می‌توان بین این افراد و جایگاه‌ها تمایز قائل شد: (۱) طراح اصلی که وظیفه‌اش از سوی مدیریت به او واگذار می‌شود و ملزم به تحویل نمونه‌ی اولیه‌ی تکمیل‌شده است، (۲) دستیاران او که به او کمک می‌کنند، (۳) طراحان فنی، (۴) متخصص موادی که باید در ساخت محصول به کار رود، (۵) متخصص کسب‌وکار که باید پس از مشخص شدن هزینه‌های تولید و نتایج بازارپیمایی، قیمت محصول را تعیین کند، (۶) ریاضی‌دانانی که با استفاده از فنون عملیات پژوهشی، چرخه‌ی تولیدی جدیدی را برنامه‌ریزی می‌کنند، (۷) برنامه‌نویسان کامپیوتری و تحلیل‌گرانی که به ریاضی‌دانان کمک می‌کنند، (۸) متخصصان حقوقی که با مالکیت معنوی [patent] محصول جدید سروکار دارند و غیره. در بین تمامی این جایگاه‌ها، تنها مورد ۵ و ۸ کماکان

همان وظایف سنتی کارمند قدیمی هستند. سایر آن‌ها جایگاه‌هایی جدید هستند (برای مثال مورد ۱) که در محتوای کارکردی (اجتماعی) خود تقریباً انحصاری‌اند و کارکرد عام سرمایه را ایفا می‌کنند، در عین حال که سایر جایگاه‌ها غالباً از توازنی بین این کارکرد و کارکرد کارگر جمعی برآمده‌اند (که در آن غلبه با کارگر جمعی است یا به‌تمامی با عنصری منحصر به فرد مواجهیم). هرچند سطح آموزش و مهارت‌یابی فنی لازم برای اجرای این وظایف کماکان بالاتر از سطح لازم برای اجرای کار میانگین است، این وظایف روزبه‌روز بیشتر استاندارد و چندپاره شده و به این ترتیب این امکان فراهم می‌آید که در آینده توسط کامپیوترها انجام شوند.^{۶۵} مثال سنخ‌نمای این نمونه را می‌توان در دسته‌ی سوم مشاهده کرد، طراحان فنی یا نقشه‌کش‌ها. پژوهشی جدید در چهار بنگاه فلزکاری بزرگ در ایتالیا^{۶۶} نشان می‌دهد که این کار بسیار دشوار است، دستمزد کمی دارد، تقریباً هیچ امکانی برای حرفه‌سازی وجود ندارد، تبعیت از کامپیوترها در حال افزایش است، به این معنا که (الف) کامپیوتر تمامی داده‌های اولیه را فراهم می‌کند، (ب) کامپیوتر تعیین‌کننده‌ی چندپاره‌سازی فزاینده‌ی کار است، (ج) زمانی که چندپاره شدن کار به حد کافی صورت گرفت، گرایش وجود دارد که کامپیوتر آن کارکرد را برعهده بگیرد؛ و امکان خلاقیت و ابداع از بین رفته است.

همین پدیده را می‌توان در سومین مرحله‌ی فرعی، یعنی کنترل و نگهداری، نیز مشاهده کرد. کنترل کیفی پیش‌تر بعد از اتمام تولید صورت می‌گرفت. در طول سالیان، این وظیفه به مجموعه‌ی پیچیده‌ای از عملیات [کاری] بسط و گسترش یافته که در طول [فرایند] تولید و به‌منظور حصول اطمینان از این که محصول نهایی الزامات کیفی معینی را برآورده سازد صورت می‌گیرد. فنون آماری به تکنسین این امکان را می‌دهد که دائماً از انحراف از معیارها آگاه باشد تا هنگامی که این انحرافات بیش از حد افزایش یابند، تغییرات لازم در دستگاه‌ها و فرایند تولید را ایجاد کند. اکثراً این وظیفه‌ی پیچیده را برعهده دارند شامل دو گروه می‌شود: یک گروه مسئول جنبه‌های ریاضی و نظری و گروه دیگر مسئول جنبه‌های مکانیکی و فنی کنترل کیفی است. همین موضوع را می‌توان درباره‌ی نگهداری نیز ذکر کرد که آن هم به‌صورتی تحول‌یافته که در تمام طول فرایند تولید به‌وقوع می‌پیوندد. تأکید بر این نکته مهم است که همین پدیده‌ی مورد نظر را در رابطه با سه مرحله‌ی فرعی

^{۶۵} ه. بریورمن، در رابطه با وضعیت آمریکا، به نمونه‌ی مهندسان اشاره می‌کند. «شغل مهندس عمدتاً شامل طراحی می‌شود، اما زمانی که پروژه تا حد مشخصی بزرگ شده باشد، حتی طراحی هم می‌تواند در معرض قانون سنتی تقسیم کار قرار گیرد ... در عین حال، به‌اصطلاح طراحی با کمک کامپیوتر و مهندسی با کمک کامپیوتر، به فرایند برگردان زبان سنتی گرافیکی مهندس به شکل عددی کمک می‌کند، تا بتوان این کار را برعهده‌ی کامپیوترها و ابزارهای کنترلی عددی سپرد». در نتیجه‌ی چندپاره‌شدن و عادی‌وتکراری کردن وظایف، و بنابراین ارزش‌زدایی نیروی کار از طریق صلاحیت‌زدایی، دستمزد مهندسان گرایش نزولی بلندمدتی را به‌نمایش می‌گذارد. «نمایه‌ی نسبت بین میانه‌ی حقوق مهندسی به مزدبگیران تولیدکننده‌ی تمام‌وقت، اگر نسبت سال ۱۹۲۹ را ۱۰۰ فرض کنیم، در سال ۱۹۵۴ این نسبت صرفاً ۶۶/۶ بوده است». نک به ه. بریورمن، *کار و سرمایه‌ی انحصاری*، صص ۲۴۳-۲۴۴. واضح است که این گرایش بلندمدت حقوق‌ها برای نزدیک شدن به میانگین دستمزد را نمی‌توان مطابق با عرضه‌ی اضافی نسبت به تقاضا توضیح داد، یعنی آن‌گونه که دی.ام. بلانک و جی. جی. استیگلر در اثرشان، «عرضه و تقاضای پرسنل علمی» (نقل شده در ه. بریورمن، همان) چنین کرده‌اند. این دست تبیین‌ها چیزی نیستند جز ابزاری ایدئولوژیک برای طفره رفتن از مطالعه‌ی مناسبات تولید.

^{۶۶} نک به «FIM-FIOM-UILM، کارمندان»، ۱۹۷۲.

دیگر نیز می‌توان مشاهده کرد، یعنی گرایش به شکل دادن به دو قشر در بین تکنسین‌ها. قشر بالاتر که به مدیریت نزدیک‌تر است، جایگاه‌های ممتاز (از لحاظ حقوق و غیره) را حفظ می‌کند و با ایفا کردن کارکرد سرمایه، هم‌چنین حامل ایدئولوژی شایسته‌سالاری تکنسین‌ها به‌عنوان عاملان خنثی تولید و غیره نیز محسوب می‌شوند. قشر پایین‌تر از کسانی تشکیل شده که نیروی کارشان به صورت مداوم ارزش‌زدایی شده است، که کارشان تکراری‌تر و چندپاره‌تر شده و خلاصه این‌که به وضعیت پرولتاریای واقعی نزدیک‌تر شده‌اند (یا همین‌حالاً هم به این وضعیت رسیده‌اند).

۶. یک مثال: کارخانه‌ی کامپیوترسازی

به‌عنوان مثالی عملی بگذارید این دو قشر متفاوت را در یک کارخانه‌ی کامپیوترسازی در نظر بگیریم. قشر پایینی خود می‌تواند به دو بخش تقسیم شود: آن‌ها که از پیش پرولتریزه شده‌اند و آن‌ها که در فرایند پرولتریزه‌شدن قرار دارند. گروه اول شامل آن کارمندانی است (مثلاً تایپیست‌ها، پانچ‌کاران و غیره) که به‌واقع بر روی آن‌چه «تسمه نقاله‌ی اداری» نامیده می‌شود در حال کار هستند. فعالیت‌های آن‌ها کاملاً براساس نیازهای کامپیوتر تعیین شده است. در این‌جا شاهد تأییدی بر این امر هستیم که سرمایه به‌منظور افزایش سود، از رانه‌ای پایدار در جهت کاهش هزینه‌ها (ارزش نیروی کار و از این‌رو، دستمزدها) برخوردار است: هنگامی که کارمند کاملاً پرولتریزه شده است، یعنی نیروی کارش ارزش‌زدایی شده، کارکرد او به اندازه‌ای چندپاره و ساده‌سازی شده است که می‌توان به‌راحتی جایگزینی برایش یافت و به‌شدت در معرض تهدید بی‌کاری (تهدیدی که می‌تواند منجر به تحمیل حقوق‌های پایین، منطبق با ارزش کاهش‌یافته‌ی نیروی کار و گاهی حتی کم‌تر از آن، شود) قرار می‌گیرد، سپس سرمایه نهایتاً در تحمیل شرایط خود دست‌بالا پیدا می‌کند. در مورد پانچ‌کاران، از پیش می‌توان گرایشی برای استخدام آن‌ها بر مبنای قراردادهای ثابت که شبیه به نظام مقاطعه‌کاری است مشاهده کرد. سطوح بالای این قشر شامل تکنسین‌های نیمه‌حرفه‌ای (مانند برنامه‌نویسان، کارکنان بخش تعمیرات و نگهداری و غیره) می‌شود که در فرایند پرولتریزه‌شدن قرار دارند، یعنی فرایندی سریع از ارزش‌زدایی نیروی کارشان را از سر می‌گذرانند. به‌علت تغییرات فناورانه‌ی عمیقاً پرشتاب در حوزه‌ی کامپیوتر، دانش فنی‌شان به‌سرعت منسوخ می‌شود. دوره‌های متعدد، سمینارها و ... که این گروه به‌منظور به‌روز نگاه داشتن دانش خود ملزم به شرکت در آن‌ها هستند، هرچه بیشتر آنان را به [کارمندانی] تخصصی‌شده بدل می‌کند؛ بیشتر به نوع معینی از ماشین وابسته می‌کند و از همین‌رو، به‌جای آن‌که قدرت چانه‌زنی‌شان را در برابر کارفرما افزایش دهد، منجر به تضعیف جایگاهشان می‌شود و آن‌ها را بیشتر وابسته می‌کند.

قشر بالایی شامل کسانی است که یا کارکرد عام سرمایه را به‌صورت انحصاری ایفا می‌کنند (یعنی مدیران رده‌بالا)، یا کسانی که این کارکرد را با کارکرد کارگر جمعی ترکیب می‌کنند، یعنی به‌اصطلاح تکنسین‌های «سیاسی» (للی، ۱۹۷۳: ۷۱). کار این گروه دوم عبارت است از تحقیق درباره‌ی کاربردهای انضمامی کامپیوتر

برای مشتریان احتمالی (برای مثال، کامپیوتری کردن نظام حسابداری در یک بنگاه معین)، و همچنین، پشتیبانی از نصب و عملکرد آن. از چشم‌انداز محتوای اجتماعی این جایگاه، تا جایی که به کارکرد نخست مربوط می‌شود، این نوع از تکنسین باید با یک کارگر تجاری با صلاحیت بالا مقایسه شود. کارکرد او فروش نوع مشخصی از خدمات است که بدین‌منظور نیازمند دانشی است که مستقیماً به حوزه‌ی کامپیوتر مرتبط باشد (ریاضیات، انواع گوناگون «زبان» کامپیوتر و غیره) و به همان‌اندازه، دانشی مربوط به نظام‌های سازمانی، مدیریت و غیره. بنابراین او، هرچند در سطحی بسیار بالا از تخصصی‌شدگی، به ایفای کارکرد کارگر جمعی می‌پردازد. دومین نوع کارکرد (پشتیبانی از کامپیوتری‌شدن در یک بنگاه معین) عبارت است از کار پشتیبانی و مدیریت که هم کار کنترل و نظارت (کارکرد عام سرمایه) را شامل می‌شود و هم کار هماهنگ‌سازی و یکپارچه‌سازی فرایند کار (کارکرد کارگر جمعی). بنابراین، امکان دارد که این نوع از جایگاه تکنسین توازن باشد بین دو کارکرد که در این توازن، کارکرد عام سرمایه نقش مسلط را ایفا نمی‌کند. با این‌حال، این تکنسین، در نمودار سازمانی، جایگاهی بسیار مشابه با جایگاه مدیریت دارد و درآمد نسبتاً بالایی کسب می‌کند (که شاید بتوان بخشی از آن را با اشاره به نقشی که کارکرد عام سرمایه در کارکرد او دارد تبیین کرد). چگونه می‌توان این مورد و سایر موارد «نامعمول» دیگر را تبیین کنیم؟ درواقع این مورد به هیچ‌وجه نامعمول نیست. پیش از هرچیز، این تکنسین موقعیت مشخصاً مهمی در فرایند تولید دارد که تقسیم فنی کار و خصلت‌های ویژه‌ی فرایند تولید موردبحث آن را تعیین می‌کند. تکنسین موردبحث، نوع خاصی از فروشنده است، نه تنها به دلیل صلاحیت‌هایی که برای ایفای کارکردش نیاز دارد، بلکه همچنین به این دلیل که تولید کامپیوتر تولید کالایی است (۱) بسیار هزینه‌بر و (۲) در مقایسه با اغلب کالاهای دیگر، در مقیاسی نسبتاً محدود تولید می‌شود. این نکته به این معناست که فروش فقط یک کامپیوتر (یا فروش خدمات آن، یعنی اجاره‌ی کامپیوتر) از اهمیت بسیاری برخوردار می‌شود: اهمیت یک کامپیوتر فروش‌رفته برای کمپانی کامپیوترسازی، بسیار متفاوت است با اهمیت یک جعبه کبریت فروش‌رفته برای کارخانه‌ی کبریت‌سازی. یعنی، نسبت مجموع ارزشی که در یک کامپیوتر وجود دارد، بسیار بالاتر از نسبت مجموع ارزش موجود در یک کالا در بسیاری از دیگر کارخانه‌هاست. به همین دلیل است که تحقق ارزش موجود در یک کامپیوتر (برای کارخانه‌ی کامپیوترسازی) بسیار مهم‌تر است از تحقق ارزش موجود در یک ماشین برای کارخانه‌ی ماشین‌سازی. به‌منزله‌ی یک قانون عام، هرچه تعداد کالاهای تولیدشده کمتر باشد، ارزش [موجود در هر واحد] آن‌ها بیشتر است (مثلاً، نوع جدیدی از هواپیمای تجاری مانند «کونکورد») و در تقسیم فنی کار این نوع معین از «فروشنده»، [فروش و تحقق ارزش این کالا] کارکرد راهبردی‌تری پیدا می‌کند. این بدین معناست که اگر این تکنسین فقط کارکرد کارگر جمعی را ایفا کرده باشد، جایگاه راهبردی‌اش درون فرایند تولید تضمین می‌کند که از لحاظ ایدئولوژیک هیچ تفاوتی بین او و مدیر فاقد تحصیلات وجود نداشته باشد. او باید از دانشی درباره‌ی طرز تفکر و دنیای مدیریتی برخوردار باشد؛ خود او بایستی حامل ایدئولوژی معینی باشد؛ باید قانع شود که کاری که انجام می‌دهد (و از همین‌رو، نظام مبتنی بر سودآوری)

«عاقلانہ» است. بنابراین، او نمونه‌ی افراطی اشرافیت کارگری است، کسی که، از لحاظ عینی، عضوی از پرولتاریاست اما از لحاظ ایدئولوژیک و سیاسی، و از طریق درآمدی بسیار بالا که این کنش‌های ایدئولوژیک و سیاسی مبتنی بر آنند، به چشم‌انداز بورژوازی یا خرده بورژوازی کشانده شده است.^{۶۷}

اما این کل ماجرا نیست. جالب اینجاست که چون او کارکرد کارگر جمعی را ایفا می‌کند (خواه به صورت کلی یا جزئی)، این امکان وجود دارد که در معرض ارزش‌زدایی نیروی کارش قرار گیرد، فرایندی که همین حالا هم قابل تشخیص است. پیش‌تر کار او دربرگیرنده‌ی عنصری واقعی از استادکاری بود. کامپیوترها کالاهایی سفارشی بودند که در پی درخواست مشتریان برای مطالعه‌ی دقیق و کامل سازمان‌یابی بنگاهشان، به‌منظور ارتقای کارآمدی آن، پدید آمدند.^{۶۸} پیش‌تر او مستقل بود و عمدتاً بر مبنای تجربه‌اش تصمیم‌گیری می‌کرد. او بود که با به‌کار گرفتن کامپیوتر در بنگاه، به همان مجرای بدل شد که از طریق آن بسیاری از کارکردها چندپاره و تابع کامپیوتر شدند. با این حال، در دوره‌ای نسبتاً کوتاه، خود او نیز قربانی این فرایند می‌شود. به‌صورت ساعتی به مشتری «کرایه» داده می‌شود (که به این معناست که حال، این زمان هم به کنترل مدیریت در می‌آید)، دیگر ابداع‌کننده‌ی کاربست کامپیوتر برای وضعیتی معین نیست، بلکه باید روش‌ها و رویه‌های استانداردشده‌ای را به‌کار گیرد که دفترهای اختصاصی به او ابلاغ کرده‌اند، نه مسئولیت کامپیوتری کردن کل نظام، بلکه صرفاً

^{۶۷} این هم‌چنین مثالی است از این که چگونه همیشه نقش **تعیین‌کننده** [determinant] به امر اقتصادی بازمی‌گردد، درحالی که نقش **مسلط** [dominant] می‌تواند به امر ایدئولوژیک (مانند این مورد) یا امر سیاسی بازگردد. در این مورد، امر اقتصادی نقش تعیین‌کننده دارد، چراکه جایگاه این تکنسین درون فرایند تولید است که اهمیت او، یعنی جایگاه راهبردی‌اش، را تعیین می‌کند. اما امر ایدئولوژیک نقش مسلط را دارد، چراکه اجرای این کارکرد (اقتصادی) راهبردی، بنا به نقشی که امر ایدئولوژیک ایفا می‌کند تضمین شده است. بنابراین، امر اقتصادی است که (در وهله‌ی نهایی) جایگاه او در ساختار اجتماعی را تعیین می‌کند، درحالی‌که عنصر مسلط امر ایدئولوژیک است. به‌عبارت‌دیگر، شرایطی که امر اقتصادی تعیین کرده است، نقش مسلط را به امر ایدئولوژیک واگذار می‌کند. آن چه من در **طبقه‌ی میانی جدید** (همان) چندعلت‌مندی مستقیم [direct overdetermination] نامیده‌ام، چیزی نیست جز بازتاب این عدم‌انطباق نقش تعیین‌کننده و نقش مسلط، در قرار دادن عاملان در ساختار اجتماعی. برای بحثی مفصل درباره‌ی این مفاهیم، نک به **درباره‌ی تعیین دیالکتیکی ...** (همان).

^{۶۸} اجازه دهید که این نکته را کاملاً روشن کنیم. این تکنسین، در نقشش به‌عنوان فروشنده‌ای با صلاحیت بالا، در برخی فرایندهای کاری معین (فروش یا اجاره‌ی کامپیوتر)، یعنی تولید یک کالا، شرکت می‌کند، تولیدی که در این مورد عبارت است از کالایی غیرمادی، یک خدمت. او نامولد است، اما کماکان کارکرد کارگر جمعی را به اجرا می‌گذارد. در مقایسه با آن کسانی که وظیفه‌ی آن‌ها حصول اطمینان از این موضوع است که خود او فروشنده‌ای «کارآمد» باشد، کار این تکنسین کاری تماماً متفاوت است (یعنی از منظر محتوای اجتماعی آن). این کارکرد او **درون بنگاهی است که در آن کار می‌کند**، درون فرایند تولیدی که او در آن نقش ایفا می‌کند. از سوی دیگر، هنگامی که او به مشتری احتمالی آینده‌اش در رابطه با چگونگی بازآرایی فرایند کار مشورت می‌دهد، در مقام یک هماهنگ‌کننده‌ی فرایند کار به مدیر کمک می‌کند و از همین‌رو، کارکرد کارگر جمعی را اجرا می‌کند. اما کارکرد کارگر جمعی که این تکنسین درون کارخانه‌ی کامپیوترسازی به ایفای آن می‌پردازد، هیچ ارتباطی با این امر ندارد که او در انجام دادن کار هماهنگی و وحدت فرایند کار، و بنابراین، کارکرد کارگر جمعی، به مشتری یاری می‌رساند. اگر این تکنسین به مشتری تنها در رابطه با این که چگونه نظام کنترلی و نظارتی بهتری را به راه اندازد مشورت دهد، او کماکان در حال ایفای کارکرد کارگر جمعی درون کارخانه‌ی کامپیوترسازی است. به‌عبارت‌دیگر، محتوای اجتماعی کارکردی که او در خلق یک کالای مشخص (در این مورد یک خدمت)، درون بنگاهی که در آن مشغول کار است، ایفا می‌کند، مستقل از این است که آیا آن کالای تولیدشده به خریدار کمک می‌کند که به ایفای کارکرد کارگر جمعی یا کارکرد عام سرمایه بپردازد یا خیر.

بخشی از آن با اوست. خلاصه، او به نوعی کتابخانه‌ی سیار بدل می‌شود: «ماه‌یانه چند کیلوگرم برگه‌های دست‌نویس دریافت می‌کند، از صفحه‌ای به صفحه‌ی دیگر با دقت می‌خواند و دست‌نویس‌ها را جایگزین دست‌نویس‌های پیشین می‌کند».^{۶۹} بنابراین، تجربه کردن فرایند ارزش‌زدایی نیروی کار از رهگذر صلاحیت‌زدایی جایگاه‌ها، برای این تکنسین‌های رده بالاتر نیز آغاز می‌شود.

اینک می‌توان آن‌چه تا به این‌جا گفته شد را، یعنی تغییراتی که پرولتریزه‌شدن و فرایند ارزش‌زدایی از نیروی کار موجب می‌شود، خلاصه کرد. پیش از هرچیز، هم کارمندان و هم تکنسین‌ها را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد (که از بین این دو گروه، تنها یکی، یعنی گروه رده‌پایین‌تر، و تا به‌این‌جا، بزرگ‌تر) تا همین حالا هم تا اندازه‌ی مشخصی، فرایند ارزش‌زدایی نیروی کار را از سر گذرانده است. دوم، درون این دو گروه، می‌توان مطابق با درجه‌ی پیش‌روی این فرایند ارزش‌زدایی نیروی کار، نظامی از قشربندی را ترسیم کرد. این فرایند برای برخی جایگاه‌ها درون گروه رده‌پایین‌تر، تا جایی پیش‌رفته که می‌توان با اطمینان عاملان ایفاکننده‌ی این کارکردها را پرولتریزه‌شده دسته‌بندی کرد. مصداق این امر را می‌توان در نمونه‌ی پانچ‌کاران و برخی طراحان فنی (نقشه‌کش‌ها) مشاهده کرد.^{۷۰} در سطوح بالاتر این گروه پایینی، تکنسین‌هایی نیمه‌حرفه‌ای را می‌یابیم که گرچه در جایگاه بهتری نسبت به دیگران قرار دارند (یعنی، هرچند هنوز پرولتریزه نشده‌اند) اما در حال تجربه‌ی فرایند پیوسته و پرشتاب ارزش‌زدایی نیروی کارشان هستند. هم‌چنین می‌توان در قشر بالایی، قشربندی‌ای درونی انجام داد، هرچند این‌جا فرایند ارزش‌زدایی نیروی کار، چندپاره شدن جایگاه‌ها و غیره، کم‌تر پیش‌رفته و بنابراین کم‌تر قابل مشاهده است.

۷. برخی نکات کلی برای جمع‌بندی

کارایی عملی نظریه‌ای که در این مقاله ارائه شد چیست؟ به عبارت دیگر، این نظریه چگونه خود را درون مبارزه‌ی ایدئولوژیکی قرار می‌دهد که امروزه در ایتالیا در حال وقوع است؟ و دقیق‌تر این‌که این نظریه چگونه خود را در نتایجی که به‌دست می‌دهد، و از این‌رو، امکان‌هایی که برای ترسیم خطوط صحیح کنش سیاسی فراهم می‌کند، از خط‌مشی نیروهای جناح چپ ایتالیا، به‌ویژه سندیکاها و احزاب چپ، متمایز می‌کند؟ از سال ۱۹۶۸ به بعد — یعنی سالی که کارمندان و تکنسین‌ها در مبارزه‌ی طبقاتی عظیم و سازمان‌یافته‌ای در کنار پرولتاریای ایتالیا مشارکت کردند — مشخصه‌ی خط‌مشی سندیکاها ناتوانی در فهم وضعیت جدید و پرولتریزه‌شدن قشر عظیمی از کارمندان و تکنسین‌ها (یعنی یکی از علت‌های بنیادین مبارزه‌جویی این عاملان)

^{۶۹} FIM, FIOM, UILM, op. Cit., p ۲۶۵

^{۷۰} اغلب آن‌ها کارگران سابق هستند که با دشواری‌های فراوان دوره‌هایی را گذرانده‌اند تا نقشه‌کش شوند و از یک وضعیت پرولتری خلاص شده‌اند و به دام دیگری افتاده‌اند.

بوده است.^{۷۱} اتحادیه‌ها این مبارزه‌جویی را تجلی میل این گروه برای پایان دادن به فرایند زوال حرفه‌ای و خواست مشارکت بیشتر در مدیریت می‌دانند. اتحادیه‌ها که پیشگامان این جنبش را گروه‌های خرده‌بورژوازی رادیکال شده می‌دانند، توان بالقوه انقلابی مبارزه‌جویی کارمندان را کاملاً نادیده می‌گیرند. کارمندان و تکنسین‌ها هم‌چون عناصری از طبقه‌ی میانی پنداشته می‌شوند که مقصودشان صرفاً حفظ جایگاهی غیرپرولتری است. خط‌مشی‌ای که خودبه‌خود از چنین واکاوی نادرستی حاصل می‌شود، صرفاً عمومیت‌بخشیدن به مطالبات شرکت‌های سهامی است که مسلماً کماکان برای بخش بزرگی از کارمندان و تکنسین‌ها موضوعیت دارد. بنابراین، تأثیری که بر مبارزه‌ی طبقاتی و آگاهی این عاملان پدید می‌آید، عبارت است از سیاست‌زدایی توده‌ها.

طبقه‌ی سرمایه‌دار در ۱۹۷۰ که به‌شکلی غیرمنتظره گرفتار برخاستن ناگهانی و عظیم جنبش کارمندان و تکنسین‌ها شده بود، حمله‌ی متقابلی را آغاز کرد تا با از سرگیری، از یک‌سو، خط‌مشی‌ی اعمال افتراقات مزدی — به‌منظور شکستن اتحاد جنبش — و از سوی دیگر، تشویق این عاملان برای مشارکت فعالانه‌تر در فعالیت‌های اتحادیه در سطح کارخانه، به مقابله با این جنبش بپردازد. اتحادیه‌ها نه‌تنها در این مبارزه شکست خوردند، بلکه با تغییر سازمان‌یابی خود و خلق بدنه‌ای جدید، یعنی شوراهای کارخانه (Consigli di Fabbrica)، به ترویج این خط‌مشی پرداختند. شوراهای کارخانه هدفی سه‌لایه را دنبال می‌کنند:

(الف) اعاده‌ی اعتبار از دست‌رفته‌ی کمیسیون‌های داخلی (Commissioni Interne) که با توافق‌نامه‌ی ۱۹۵۳ (بین انجمن اصلی کارفرمایان و کنفدراسیون اصلی اتحادیه‌های ایتالیا) به کمیته‌های بررسی شکایات کارخانه تنزل یافته بود.^{۷۲}

(ب) محدود کردن رشد سازمان‌های مستقل بدنه‌ی کارگران که مبارزه‌ی طبقاتی (به‌ویژه در سطح اقتصادی) را مبتنی بر روالی متفاوت با اتحادیه‌ها پیش می‌برند.^{۷۳}

(ج) دست‌یابی به کنترل بهتر کارخانه در سطح فعالیت‌های مردم‌پایه [grass-root].

از ۱۹۷۲ می‌توان دو نوع خط‌مشی را به‌وضوح تشخیص داد. از یک‌سو، خط‌مشی اتحادیه‌ها، که بر مبنای یک واکاوی اشتباه و اصلاح‌محور [reforming] و هم‌چنین از طریق شوراهای کارخانه، برای مقابله با چندپاره‌شدن فزاینده‌ی جایگاه‌ها طرح‌های مربوط به چرخش شغلی را پیشنهاد می‌کند. از سوی دیگر، خط‌مشی سازمان‌های مستقل است که ارتقاء شغلی و افزایش دستمزدها را بر اساس سابقه، یعنی در روندی خودبه‌خودی،

^{۷۱} بخش زیادی از آنچه در ادامه می‌آید از ای. بوناویتاکولا، جی.دی آریگو، جی. سی. ماجورینو، دی. روما، «درباره‌ی جایگاه طبقه‌ی کارمندان»، میلان، ۱۹۷۵. باین‌حال با واکاوی ارائه شده در این کتاب موافق نیستم، واکاوی‌ای که صرفاً با انکار وجود طبقه‌ی میانی بر مبنای مناسبات شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری، کارمندان و تکنسین‌ها را در یک رده قرار می‌دهد.

^{۷۲} نک به سی‌فارت، شاول، فایروودر و جرالسون، «مناسبات و قوانین کار در ایتالیا و ایالات‌متحده»، دانشگاه میشیگان، ۱۹۷۰، ص ۴۱ و دیگر جاها.

^{۷۳} نک به گ. کارکدی، «توسعه‌ی اجتماعی-اقتصادی، کمیته‌های پایه‌ای واحد و مناسبات صنعتی در ایتالیا از ۱۹۶۸»، مقاله‌ای که به سومین کنگره‌ی گردهم‌آیی مناسبات صنعتی بین‌المللی، لندن، ۳-۷ سپتامبر ۱۹۷۳، ارائه شد.

پیش می‌کشد. در حال حاضر، این که کدامیک از این دو خطامشی پذیرفته شوند منوط است به قدرت اتحادیه‌ها در رقابت با سازمان‌های خودمختار در سطح کارخانه.

بنابراین، نتیجه‌ی خطامشی اتحادیه‌ها و احزاب چپ در رابطه با کارمندان و تکنسین‌ها، به‌رغم وضعیتِ پرولتری این گروه، نه تقویت رشد و گسترش آگاهی طبقاتی پرولتری در میان آن‌ها، که محدود ساختن این آگاهی بوده است. اتحادیه‌ها و احزاب چپ، با در نظر گرفتن این عوامل به‌عنوان اعضای طبقه‌ی میانی، تنها بر مطالبات شرکت‌های سهامی تأکید می‌گذارند. در واقعیت، بخش‌های بزرگی از این عاملان، ازپیش، و در سطح مناسبات تولید، به بخشی از پرولتاریا بدل شده‌اند و بخش‌های دیگر نیز در حال نزدیک شدن به این وضعیت هستند. بنابراین، چنان چه رویکرد درستی اتخاذ کنیم، مسئله به اتحاد بین بخش‌های مختلف طبقه‌ی کارگر بدل می‌شود و نه اتحاد بین پرولتاریا و خرده‌بورژوازی. راهبردی صحیح برای پرولتاریا، نه فقط در ایتالیا بلکه در سایر کشورهای سرمایه‌داری پیشرفته، در گرو فهم روشن این پرسش است. در همین پرتو است که باید نظریه‌ی ارائه‌شده در این مقاله را ملاحظه کرد.

منابع

- Althusser, L., and Balibar, E.,** *Reading Capital*, London 1970.
- Amin, S.,** *Accumulation On A World Scale*, New York, 1974.
- Baglioni, C.,** *Il conflitto industriale e l'azione del sindacato*, Bologna, 1966.
- Baran, P. A., and Sweezy, P. M.,** *Monopoly Capital*, New York, 1968.
- Berger, J.,** 'Directions in Hell', *New Left Review*, No. 87-88, September-December, 1974, pp. 49-60.
- Berting, J., and de Sitter, L. U.,** *Arbeidssatisfactie*, Assen, 1971.
- Bettelheim, C.,** 'Calculs économiques et formes de propriété', Italian translation *Calcolo Economico e forme di proprietà*, Jaca Books, Milano, 1970.
- Bischoff, J., et. al.,** 'Produktieve en onproduktieve arbeid als categorieën in de klassenanalyse', in *Karl Marx over produktieve en onproduktieve arbeid*, *Sunscrift* 26, Nijmegen, 1970.
- Blackburn, R.,** 'The New Capitalism', in R. Blackburn (ed.), *Ideology in Social Science*, Vintage Books, 1973.
- Bonavitacola, E., D'Arrigo, G., Majorino, G. C., Roma, D.,** *Sulla Collocazione di Classe degli Impiegati*, Calusca Editrice, Milano, 1975.
- Braverman, H.,** *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, 1973.
- Carchedi, G.,** 'On the economic

- identification of the new middle class', *Economy and Society*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-86.
- Carchedi, G.**, 'On Dialectical Determination: An Operational Definition', *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, Vol. II, No. 2, September 1975.
- Carchedi, G.**, 'The Economic Identification of the State Employees, to be published in *Social Praxis*.
- Carchedi, G.**, *Socio-economic Development, Unitary Committees of the Base, and Industrial Relations in Italy since 1968*, paper presented to the Third World Congress of the International Industrial Relations Association, London, 3-7 September, 1973.
- Castles, S., and Kosack, G.**, 'The Function of Labour Immigration in Western European Capitalism', *New Left Review*, No. 73, May-June 1972, pp. 3-21.
- Corbillé, F.**, 'Chômage et réserves de main-d'oeuvre: une gestion imperiale des excédentes?', *Critique de l'Économie Politique*, No. 10, January-March, 1974, pp. 9-29.
- Dunkerley, D.**, *The Study of Organizations*, London, 1972.
- FIM, FIOM, UILM**, *Impiegati 1972*
- Garvy, G.**, 'Kondratieff's Theory of Long Cycles', *The Review of Economic Statistics*, November, 1943, pp. 203-20.
- Gough, Ian**, 'Productive and Unproductive Labor in Marx', *New Left Review*, No. 76, November-December, 1972.
- Kondratieff, N. D.**, 'The Long Waves in Economic Life', *The Review of Economic Statistics*, Vol. XVII, Nov., 1935, No. 6, pp. 105-15.
- Lange, O.**, *Political Economy*, Italian translation: *Economia Politica*, Vol. 1, Roma, 1970.
- Lange, H., Peter, L., and Deppe, F.**, 'De technies-wetenschappelijke revolutie en de theorie van de 'nieuwe arbeidersklasse' in *Sunscrift 14*, Nijmegen, 1970, pp. 13-28.
- Leavitt, H. J., and Whisler, T. L.**, 'Management in the 1980's', in *Harvard Business Review*, November-December, 1958.
- Lefebvre, H.**, *The Sociology of Marx*, Vintage Books, 1969.
- Lelli, M.**, *Tecnici e lotta di classe*, Bari, 1973.
- Mallet, S.**, *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, 1969.
- Mandel, E.**, *Marxist Economic Theory*, New York, 1968.
- Mandel, E.**, *Inleiding in de marxistische economie*, Nijmegen, 1970.
- Mandel, E.**, *Der Spätkapitalismus*, Frankfurt am Main, 1972.
- Mandel, E.**, *Wat is neokapitalisme*, Nijmegen, 1970.
- Mandel, E.**, 'The Formation of the Economic Thought of Karl Marx', *Monthly Review Press*, 1971.
- Martinoli, G.**, 'I laureati nell'industria', in *I laureati in Italia*, Bologna, 1968.
- Marx, K.**, *Capital*, Vol. I, New York, 1967.
- Marx, K.**, *Capital*, Vol. II, New York, 1967.
- Marx, K.**, *Capital*, Vol. III, New York, 1967.
- Marx, K.**, *Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses*, Italian translation: *Il capitale*, libro 1, capitolo IV inedito, Florence 1968.
- Marx, K.**, *Theories of Surplus Value*, Vol. 1, Moscow, 1968.
- Mills, C. W.**, *White Collar*, Oxford University Press, 1951.
- Mingione, E.**, *Impiegati, sviluppo capitalistico e lotta di classe*, Roma, 1973.
- Moszkowska, N.**, *Zur Kritik moderner Krisentheorien*, Italian translation, *Per la critica delle teorie moderne della crisi*, Torino, 1974.
- Parker, S. R., Brown, R. K., Child, J., and Smith, M. A.**, *The Sociology of Industry*, London, 1967.
- Pollock, F.**, *The Economic and Social Consequences of Automation*, Oxford, 1957.
- Poulantzas, N.**, *Political Power and Social Classes*, London, 1973.
- Poulantzas, N.**, 'On Social Classes', *New Left Review*, No. 78, March-April, 1973.
- Poulantzas, N.**, *Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*, Paris, 1974.
- I quaderni di avanguardia operaia, I comitati unitari di base*, no. 6, Sapere Edizioni, Milano, 1973.
- Rasmus, J.**, 'Why Management is Pushing "Job Enrichment"', *International Socialist Review*, December, 1974.
- Seyfarth, Shaw, Fairweather and Geraldson**, *Labor Relations and the Law in Italy and the United States*, The University of Michigan, 1970.
- Veltmeyer, H.**, 'Towards an Assessment of the Structuralist Interrogation of Marx: Claude Lévi-Strauss and Louis Althusser', *Science and Society*, Winter 1974-75, pp. 385-421.
- Virieu, F. H. de**, *LIP, 100,000 montres sans patron*, Calmann-Lévy, 1973.
- Walton, P., and Gamble, A.**, *From Alienation to Surplus Value*, London, 1972.
- Westergaard, J. H.**, 'Sociology, The Myth of Classlessness', in R. Blackburn (ed.), *Ideology in Social Science*, Vintage Books, 1973.
- Whisler, T. L., and Leavitt, H. J.**, 'Management in the 1980's', *Harvard Business Review*, November-December, 1958.
- Windmuller, J. P.**, *Labor Relations in the Netherlands*, Cornell University Press, 1969.
- Worsley, P.**, *The Third World*, London, 1971.

سی * منبع: این متن ترجمه ای است از:

G. Carchedi ; „Reproduction of social classes at the level of production relations“; in: *Economy and Society*, ۴:۴, ۳۶۱-۴۱۷.

لینک کوتاه شده در سایت «نقد»: <https://wp.me/p۲vUft-W۹>