

خودگردانی و سلسله‌مراتب

برگرفته از کتاب *محتوای سوسیالیسم*، نوشته‌ی کورنلیوس کاستور یادیس
ترجمه‌ی بهروز صفدری

ما در جامعه‌ای زندگی می‌کنیم که سازمان آن سلسله‌مراتبی است، چه در کار، تولید، کارخانه؛ چه در دستگاه اداری، سیاست، دولت؛ و چه در دستگاه آموزشی و پژوهش علمی. سلسله‌مراتب از ابداعات جامعه‌ی مدرن نیست. خاستگاه آن به زمان‌های دور برمی‌گردد — هرچند همیشه هم وجود نداشته و بوده‌اند جوامعی بدون سلسله‌مراتب که بسیار خوب کار کرده‌اند. اما در جامعه‌ی مدرن نظام سلسله‌مراتبی (یا، تقریباً مترادف آن، نظام بوروکراتیک) عملاً جهان‌شمول شده است. به محضی که فعالیتی جمعی به وجود می‌آید بنابر اصل سلسله‌مراتبی سازمان‌دهی می‌شود، و سلسله‌مراتب فرمان‌دهی و قدرت بیش‌ازپیش با سلسله‌مراتب حقوق‌ها و درآمدها تقارن می‌یابد. به‌گونه‌ای که آدم‌ها تقریباً دیگر قادر نیستند تصور کنند که وضعیتی متفاوت با آن چه هست امکان‌پذیر باشد، و خودشان نیز بتوانند چیزی باشند که امری متفاوت از جایگاه‌شان در هرم سلسله‌مراتب آن را تعیین کند.

مدافعان نظام کنونی می‌کوشند آن را همچون تنها نظام «منطقی»، «عقلانی» و «اقتصادی» توجیه کنند. ما قبلاً سعی کرده‌ایم نشان دهیم که این «برهان‌ها»^۱ هیچ ارزشی ندارند و هیچ‌چیز را توجیه نمی‌کنند، که هر کدام وقتی جداگانه در نظر گرفته می‌شوند غلط‌اند و هنگامی نیز که همگی باهم ملاحظه می‌شوند ضد و نقیض‌اند. کمی بعد در همین نوشته باز به این موضوع خواهیم پرداخت. اما نظام کنونی را به‌عنوان تنها نظام ممکن نیز معرفی می‌کنند، و ادعا می‌شود که ضرورت‌های تولید مدرن، پیچیدگی زندگی اجتماعی، مقیاس کلان همه‌ی فعالیت‌ها و غیره، وجود چنین نظامی را ناگزیر ساخته است. ما تلاش می‌کنیم نشان دهیم که به‌هیچ‌رو چنین نیست، و وجود یک سلسله‌مراتب در ناسازگاری ریشه‌ای با خودگردانی است.

خودگردانی و سلسله‌مراتب فرمان‌دهی

تصمیم‌گیری جمعی و مسئله‌ی نمایندگی. نظام سلسله‌مراتبی، از لحاظ اجتماعی، به چه معناست؟ به این معناست که یک لایه از جمعیت جامعه را رهبری می‌کند و کار دیگران فقط اجرای تصمیمات این لایه است؛ همچنین، این لایه با دریافت بزرگ‌ترین درآمدها، از تولید و کار جامعه بسیار بیشتر از دیگران بهره‌مند می‌شود. خلاصه این‌که، جامعه میان قشری دارنده‌ی قدرت و امتیازات و بقیه‌ی جامعه، که از چنین امکاناتی محروم شده‌اند، تقسیم شده است. امروزه سلسله‌مراتبی کردن — یا بوروکراتیزه کردن — همه‌ی فعالیت‌های اجتماعی چیزی جز شکل انقسام اجتماعی نیست، شکلی که بیش‌از پیش چیرگی یافته است. این انقسام هم‌زمان نتیجه و علت ستیزه‌ای است که موجب پاره‌گی جامعه شده است.

در این صورت طرح این پرسش مسخره خواهد بود که: آیا خودگردانی، آیا کارکرد و وجود یک نظام اجتماعی خودگردان، با حفظ سلسله‌مراتب سازگار است؟ درست مثل این است که بپرسیم آیا حذف نظام کیفری کنونی با حفظ زندان‌بانان، سرنگ‌بانیان و مدیران زندان سازگار است؟ اما همان‌طور که می‌دانیم آن‌چه ناگفته پیداست با گفته شدن بهتر معلوم می‌شود. به ویژه آن‌که هزاران سال است از همان خردسالی این ایده را به ذهن آدمیان رسوخ می‌دهند که «طبیعی» است که یک عده فرمان دهند و دیگران اطاعت کنند، که بعضی‌ها تجملات بیش‌ازحد داشته باشند و دیگران مایحتاج زندگی را هم نداشته باشند.

ما جامعه‌ای خودگردان می‌خواهیم. معنای این حرف چیست؟ یعنی جامعه‌ای که خودش خودش را اداره و رهبری کند. اما موضوع را باید مشخص‌تر توضیح داد. جامعه‌ی خودگردان جامعه‌ای است که در آن همه‌ی تصمیم‌ها را جمعی می‌گیرد که موضوع تصمیم‌گیری‌ها هربار به او مربوط می‌شود. یعنی نظامی که در آن کسانی که فعالیتی انجام می‌دهند به‌طور جمعی

تصمیم می‌گیرند چه کاری را باید انجام دهند و چه‌گونه آن را انجام دهند، و تنها حدودمرزشان در این امر حدودمرزی است که هم‌زیستی‌شان با دیگر واحدهای جمعی برایشان ترسیم می‌کند. بنابراین، تصمیم‌هایی که به کارگران یک کارگاه مربوط می‌شود باید توسط کارگران همین کارگاه گرفته شود؛ تصمیم‌هایی که هم‌زمان به چندین کارگاه مربوط می‌شود باید توسط مجموعه‌ی کارگران آن کارگاه‌ها یا توسط نمایندگان انتخاب‌شده و قابل عزل آن‌ها گرفته شود؛ تصمیم‌های مربوط به همه‌ی کارخانه باید توسط تمامی پرسنل؛ تصمیم‌های مربوط به یک محله باید توسط ساکنان محله؛ تصمیم‌های مربوط به کل جامعه باید توسط کل زنان و مردانی که در آن زندگی می‌کنند گرفته شود.

اما تصمیم‌گرفتن یعنی چه؟

تصمیم‌گرفتن، یعنی خود تصمیم‌گرفتن. و نه واگذاشتن تصمیم‌گیری به « آدم‌های باصلاحیت»ی که تحت یک « کنترل» مبهم قرار دارند. همچنین تصمیم‌گرفتن به معنی انتصاب کسانی برای تصمیم‌گیری نیست. این‌که جمعیت فرانسه هر پنج سال یک‌بار کسانی را به قانون‌گذاری منصوب می‌کند به معنای آن نیست که خودش قانون‌گذار است. این‌که هر هفت سال یک‌بار یک نفر را به تصمیم‌گیری برای سیاست کشور منصوب می‌کند به معنای آن نیست که خودش تصمیم‌گیرنده‌ی این سیاست است. جمعیت فرانسه تصمیم نمی‌گیرد بلکه قدرت تصمیم‌گیری‌اش را به « نمایندگان» وامی‌گذارد که درست از همین رو نمایندگان او نیستند و نمی‌توانند باشند. به‌یقین، انتصاب نمایندگان یا کسانی در مقام نیابت توسط جمع‌های مختلف، هم‌چنان که وجود ارگان‌های متشکل از این نمایندگان — مانند کمیته‌ها یا شوراها — در بسیاری موارد لازم و مبرم است. اما این‌گونه انتصاب تنها در صورتی با خودگردانی سازگار است که نمایندگان برآستی نماینده و معرف جمعی باشند که از آن برآمده اند، و این امر مستلزم آن است که تابع قدرت آن جمع باشند. و این خود بدان معناست که نه فقط این جمع است که نمایندگان را انتخاب می‌کند بلکه همین جمع است که می‌تواند هر بار که لازم بداند آنان را از نمایندگی عزل کند. پس، وقتی گفته می‌شود سلسله‌مراتبی از فرمان‌دهی متشکل از « اشخاص باصلاحیت» و اصولاً برکنارناشدنی وجود دارد؛ یا وقتی گفته می‌شود « نمایندگان» هستند که برای دوره‌ای برکنارناشدنی اند، (و همان‌طور که تجربه ثابت کرده مادام‌العمر برکنارناشدنی باقی می‌مانند)، معنایش آن است که نه خودگردانی‌ای در کار است و نه حتا « اداره‌کردن دموکراتیک»ی. چراکه در این صورت جمع را کسانی رهبری می‌کنند که هدایت امور مشترک برایشان به امری تخصصی و انحصاری تبدیل شده، و به‌طور حقیقی یا حقوقی تابع قدرت جمع نیستند.

تصمیم‌گیری جمعی، فورماسیون (کارآموزی) و انفورماسیون (اطلاع‌یابی)

از سوی دیگر، تصمیم‌گرفتن، یعنی با علم به موضوع تصمیم‌گرفتن. اگر یک نفر یا چند نفر به تنهایی اطلاعات را در اختیار داشته باشند و معیارهای مبنای تصمیم‌گیری را خودشان تعیین و تعریف کنند، این دیگر جمع نیست که تصمیم می‌گیرد، هر چند به‌طور صوری « رأی می‌دهد». یعنی کسانی تصمیم می‌گیرند باید همه‌ی اطلاعات مناسب را در اختیار داشته باشند. و همچنین خودشان بتوانند معیارهای مبنای تصمیم‌گیری را تعیین و تعریف کنند. و برای این کار باید از گسترده‌ترین سطح کارآموزی برخوردار باشند. حال آن‌که یک سلسله‌مراتب فرمان‌دهی شامل این امر است که کسانی که تصمیم می‌گیرند صاحب — یا مدعی تصاحب — انحصار اطلاعات و کارآموزی اند، یا به هر حال برای دسترسی به اطلاعات و کارآموزی امتیاز و اولویت دارند. سلسله‌مراتب بر همین امر پایه‌ریزی شده و مدام در پی بازتولید آن است. زیرا در یک سازمان سلسله‌مراتبی، همه‌ی اطلاعات از پایه به رأس بالا می‌رود و از آن‌جا به پایین بر نمی‌گردد و به گردش در نمی‌آید (در عمل، این اطلاعات در گردش و چرخش هستند اما برخلاف قواعد سازمان‌دهی سلسله‌مراتبی). از همین رو، همه‌ی تصمیم‌گیری‌ها از رأس به پایه پایین می‌آید، و کار پایه فقط اجرا کردن آن‌هاست. گفتن این حرف که سلسله‌مراتب فرمان‌دهی وجود دارد تقریباً معادل این حرف است که این دو نوع گردش اطلاعات هر کدام به‌طور یک‌طرفه انجام می‌گیرند: رأس همه‌ی اطلاعاتی را که به سوبش بالا می‌روند جمع‌آوری و جذب می‌کند، و فقط حداقلی را که برای اجرای دستوراتش — که خود به تنهایی آن‌ها را صادر می‌کند — توسط اجراکنندگان اکیداً ضروری است میان آن‌ها بازتویع می‌کند. در چنین موقعیتی مهممل است که فکر کنیم خودگردانی یا حتا « اداره‌کردن دموکراتیک» امکان وجود دارد.

چه‌گونه می‌توان تصمیم گرفت وقتی که اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری مناسب وجود نداشته باشد؟ و چه‌گونه می‌توان تصمیم‌گیری آموخت وقتی کار شخص همواره فقط به اجرای چیزی که دیگران تصمیم‌اش را گرفته‌اند تقلیل یافته باشد؟ از آن دم که یک سلسله‌مراتب فرمان‌دهی مستقر می‌شود، جمع به چیزی ناشفاف برای خویش تبدیل می‌شود، و اتلاف هنگفتی پدید می‌آید. جمع ناشفاف می‌شود چراکه اطلاعات در رأس ضبط می‌گردد. اتلاف پدید می‌آید چراکه کارگران بی‌اطلاع یا دارای اطلاعات نادرست نمی‌دانند چه چیزی را باید بدانند تا آن‌چه را که برعهده دارند به خوبی انجام دهند، و به‌خصوص این‌که ظرفیت‌های جمعی برای تعیین راه خویش، و نیز ابداع و ابتکار عمل، که اکیداً مختص فرمان‌دهی است، در همه‌ی سطوح با مانع و بازدارندگی مواجه می‌شود.

بنابراین، خواست خودگردانی — یا حتا « اداره کردن دموکراتیک »، اگر کلمه‌ی دموکراسی به مقاصدی صرفاً تزئینی به کار نرود — همراه با خواست حفظ یک سلسله‌مراتب فرمان‌دهی، گزاره‌ای متناقض است. از لحاظ صوری بسیار منسجم‌تر خواهد بود که، همانند مدافعان نظام کنونی، گفته شود: سلسله‌مراتب فرمان‌دهی اجتناب‌ناپذیر است، پس، وجود جامعه‌ی خودگردان ممکن نیست.

منتها این گفته نادرست است. وقتی کارکردهای سلسله‌مراتب را بررسی می‌کنیم، یعنی این‌که سلسله‌مراتب به چه کاری می‌آید، می‌بینیم که بخش بزرگی از این کارکردها فقط همچون تابعی از نظام اجتماعی کنونی معنا و وجود دارند، و سایر آن‌ها، یعنی کارکردهایی که معنا و فایده‌شان را در یک نظام اجتماعی خودگردان حفظ خواهند کرد، به‌آسانی می‌توانند جمعی‌سازی (کلکتیویزه) شوند. ما نمی‌توانیم در محدوده‌ی این متن این مسئله را در تمام وسعت‌اش مورد بحث قرار دهیم. کوشش می‌کنیم چند جنبه‌ی آن را، خاصه با استناد به سازمان‌دهی کارخانه و تولید، روشن کنیم.

یکی از مهم‌ترین کارکردهای سلسله‌مراتب کنونی سازمان‌دهی فشار و اجبار است. برای مثال، در کار، چه کارگاه‌ها چه در دفترهای اداری، بخش اساسی « فعالیت » دستگاه سلسله‌مراتبی، از مدیران بخش، تا مدیریت کل، مبتنی است بر مراقبت، کنترل، توییح، تحمیل مستقیم یا غیرمستقیم « انضباط » و اجرای دستورات دریافتی طبق مقررات توسط کسانی که مؤظفانند آن‌ها را اجرا کنند. و چرا باید فشار را سازمان‌دهی کرد؟ چرا باید فشار و اجبار وجود داشته باشد؟ علت‌اش آن است که کارگران عموماً به‌طور خودانگیخته برای انجام کاری که مدیریت از آن‌ها می‌خواهد اشتیاقی سرشار از خود نشان نمی‌دهند. چرا چنین است؟ چون که نه کارشان و نه محصول کارشان از آن خودشان نیست، چون که خود را از خودبیگانه و استعمارشده احساس می‌کنند، زیرا خودشان تصمیم نگرفته‌اند چه کاری انجام دهند، چه‌گونه انجام دهند، چه بر سر کاری که انجام داده‌اند خواهد آمد؛ خلاصه، چون که میان آنان که کار می‌کنند و آنانی که کار دیگران را رهبری می‌کنند و از آن سود می‌برند، ستیزی دائم برقرار است. بنابراین در مجموع: باید سلسله‌مراتب وجود داشته باشد تا اجبار سازمان‌دهی شود؛ و باید اجبار وجود داشته باشد زیرا انقسام و ستیزه وجود دارد، به عبارت دیگر زیرا سلسله‌مراتب وجود دارد.

به‌طور عمومی‌تر، سلسله‌مراتب را همچون امکانی برای حل‌وفصل ستیزه و تعارض معرفی می‌کنند، و این موضوع را لاپوشانی می‌کنند که وجود سلسله‌مراتب خود سرچشمه‌ی ستیزه‌های دائم است. زیرا مادام که نظامی سلسله‌مراتبی وجود داشته باشد، درست به علت وجودش ستیزه‌های ریشه‌ای میان لایه‌های رهبری‌کننده و صاحب‌امتیاز، و سایر رسته‌ها، که به نقش‌هایی اجرایی تقلیل یافته‌اند، مدام بازایی خواهد شد.

می‌گویند که اگر فشار و اجبار نباشد، هیچ انضباطی در میان نخواهد بود، هر کس به دلخواه خود رفتار خواهد کرد، و هر چه و مرج برقرار خواهد شد. اما این هم سفسطه‌ی دیگری است. چون مسئله این نیست که آیا انضباط، یا حتا گاهی اجبار لازم است یا نه، بلکه مسئله این است چه انضباطی مد نظر است، کی آن را دیکته می‌کند، کی آن را کنترل می‌کند، به چه شکل و به چه هدفی است. هر چه اهداف مورد نظر یک انضباط با نیازها و امیال کسانی که باید آن‌ها را تحقق بخشند بیگانه‌تر باشد، هر چه تصمیم‌های مربوط به این اهداف و اشکال انضباط بیرونی‌تر باشند، نیاز به اجبار برای واداشتن افراد به رعایت آن بیشتر خواهد بود.

یک جمع خودگردان جمعی بی‌انضباط نیست، بلکه جمعی است که خود تصمیم می‌گیرد انضباط‌اش چه باشد، و در صورت لزوم، چه توییحی علیه کسانی که عامدانه آن را زیرپا گذاشته‌اند اعمال خواهد شد. به‌خصوص در رابطه با مسئله‌ی کار، نمی‌توان با معرفی کارخانه و شرکت خودگردان همچون پدیده‌ای موبه‌مو همسان با کارخانه و شرکت در شکل کنونی فقط با

این تفاوت که پوسته‌ی سلسله‌مراتبی آن برداشته شده، به‌طور جدی بحث کرد. در کارخانه و شرکت در عصر کنونی، به افراد کاری را تحمیل می‌کنند که با آنان بیگانه است و درباره‌اش حرفی برای گفتن ندارند. عجیب این نیست که آنان با چنین کاری مخالفت کنند، عجیب این است که مخالفت‌شان بی‌نهایت بیشتر از آن‌چه هست نیست. یک لحظه هم نمی‌توان باور کرد که وقتی این کار دگرسان شود و آن‌ها کم‌کم سرور و ارباب کارشان شوند، رویکرد آن‌ها به کارشان همین خواهد بود که اکنون هست. از سوی دیگر، در کارخانه و شرکت از نوع کنونی نیز نه یک بلکه دو انضباط وجود دارد. یکی همان انضباطی است که دستگاه سلسله‌مراتبی مدام تلاش می‌کند آن را به‌زور اجبار و مجازات‌های مالی و غیره تحمیل کند. دیگری انضباطی است که بسیار کمتر هویداست اما شدت‌اش کمتر نیست، انضباطی که در میان کارگران یک اکیپ یا یک کارگاه برقرار می‌شود و، برای مثال، باعث می‌شود تا نه کسانی که بیشتر از حد لازم کار می‌کنند پذیرفته شوند و نه آن‌هایی که کمتر از مقدار لازم کار می‌کنند. گروه‌های انسانی هرگز گپه‌هایی درهم‌برهم از افراد نبوده و نیستند که تنها محرک‌شان خودخواهی آنان باشد و با یکدیگر در حال مبارزه باشند، همان باوری که ایده‌ئولوگ‌های سرمایه‌داری و بوروکراسی می‌خواهند به ما بقبولانند و با این کار فقط ذهنیت خودشان را بیان می‌کنند. در گروه‌ها، و به‌خصوص نزد کسانی که پای‌بند کار مشترک دائمی هستند، همواره هنجارهای رفتاری و فشاری جمعی برای رعایت کردن آن‌ها پدیدار می‌شود.

خودگردانی، صلاحیت و تصمیم

حال به دیگر کارکرد اساسی سلسله‌مراتب بازگردیم که مستقل از ساختار اجتماعی معاصر به نظر می‌رسد: کارکردهای تصمیم‌گیری و مدیریت (رهبری). مسئله‌ای که مطرح است این است: چرا جمع‌های مشمول سلسله‌مراتب خود نتوانند این کارکرد را انجام دهند، خودشان خود را رهبری کنند و برای خود تصمیم بگیرند، چرا باید لایه‌های خاص از اشخاص، متشکل در دستگاهی مجزا، وجود داشته باشد که تصمیم بگیرد و رهبری (مدیریت) کند؟ مدافعان نظام کنونی به این پرسش دو گونه پاسخ می‌دهند: پاسخ اول به موضوع «کاردانی» و «صلاحیت» متوسل می‌شود: باید کسانی که می‌دانند و صلاحیت دارند تصمیم بگیرند. پاسخ دیگر، با کلماتی بیش‌و‌کم سرپوشیده، می‌گوید که به هر حال باید فقط چند نفر تصمیم بگیرند، چون در غیر این صورت هرج‌ومرج برپا می‌شود، به عبارت دیگر، چون جمع از رهبری (مدیریت) کردن خود عاجز است.

هیچ‌کس با اهمیت کاردانی و صلاحیت مخالف نیست، و به‌خصوص با این امر که امروزه نوعی کاردانی و نوعی صلاحیت هست که به یک اقلیت اختصاص داده شده است. اما در این‌جا نیز به این داده‌ها متوسل می‌شوند تا سفسطه‌گری‌ها را بپوشانند. کسانی که در نظام کنونی مدیریت و رهبری می‌کنند عموماً کسانی نیستند که بیشترین کاردانی و صلاحیت را دارند. آن‌هایی که مدیریت و رهبری می‌کنند کسانی هستند که توانایی خود را در بالا رفتن در دستگاه سلسله‌مراتبی نشان داده‌اند، یا کسانی که، پیرو خاستگاه خانوادگی و اجتماعی‌شان، پس از اخذ چند مدرک و دیپلم، کارشان از ابتدا روی غلتک افتاده است. در هر دو مورد، «صلاحیت» لازم برای حفظ موقعیت خود یا ارتقا یافتن در دستگاه سلسله‌مراتبی، بسیار بیشتر از آنکه به توانایی شخص برای رهبری و هدایت یک کار جمعی مربوط باشد به قابلیت او در دفاع از خود و پیروز شدن در رقابتی بستگی دارد که افراد، و دار و دسته‌های موجود در درون دستگاه سلسله‌مراتبی — بوروکراتیک علیه هم برپا می‌کنند. در وهله‌ی دوم، این که یک یا چند نفر دارای کاردانی یا صلاحیتی فنی یا علمی باشند دلیل نمی‌شود که بگوییم بهترین شیوه‌ی استفاده از آن‌ها این است که رهبری و مدیریت مجموعه‌ای از فعالیت‌ها را به آن‌ها بسپاریم. ممکن است کسی در رشته‌ی خودش یک مهندس عالی باشد بی‌آن‌که با این وجود بتواند مجموعه‌ی بخشی از یک کارخانه را رهبری و مدیریت کند. وانگهی کافی‌ست به آن‌چه از این لحاظ هم‌اکنون می‌گذرد نگاه کنیم. تکنیسین‌ها و متخصصان عموماً در حصار حوزه‌ی خاص کاری‌شان محبوس‌اند. «مدیران» چند مشاور فنی دور خود جمع کرده‌اند و درباره‌ی تصمیم‌گیری از آن‌ها نظرخواهی می‌کنند (نظریاتی که اغلب با یکدیگر اختلاف دارند) و سرانجام «تصمیم می‌گیرند». مهم‌بودن برهان به‌روشنی پیداست. اگر «مدیر و رهبر» مطابق با «کاردانی» و «صلاحیت» اش تصمیم می‌گرفت باید می‌توانست در همه‌ی موارد کاردان و صلاحیت‌دار باشد، چه مستقیماً و چه برای تصمیم‌گیری در این باره که کدام‌یک از نظرات مختلف متخصصان بهتر از همه است. و بدیهی است که این ناممکن است، و مدیران در واقع به‌طور خودسرانه و بنا به «قضاوت»‌شان این یا آن نظر را انتخاب می‌کنند. در حالی‌که این «قضاوت» یک

نفره هیچ دلیلی ندارد که معتبرتر از قضاوتی باشد که در یک جمع خودگردان، برپایه‌ی تجربه‌ی واقعی بی‌نهایت پرمناهنه‌تر از تجربه‌ی تنها یک نفر، شکل می‌گیرد.

خودگردانی، تخصص و عقلانیت

کاردانی و صلاحیت، بنابر تعریف، اموری تخصصی‌شده‌اند، و روز به روز هم تخصصی‌تر می‌شوند. تکنیسین یا متخصص، با بیرون آمدن از حوزه‌ی خاص‌اش، برای یک تصمیم‌گیری خوب قابلیت‌ی بیش از هرکس دیگر ندارد. وانگهی، در درون حوزه‌ی ویژه‌اش نیز، دیدگاه او محدودیت محتومی دارد. از یک‌سو، از سایر حوزه‌ها، که ضرورتاً با حوزه‌ی خودش در تعامل‌اند، بی‌اطلاع است و طبیعتاً گرایش دارد آن‌ها را نادیده بینگارد. از این‌رو، در شرکت‌ها و دستگاه‌های اداری کنونی، مسئله‌ی هماهنگ‌ساختن «افقی» خدمات مدیریت یک کابوس دائمی است. اکنون مدت‌هاست که کارشان به ایجاد کادرهای متخصص هماهنگ‌سازی برای هماهنگ‌ساختن فعالیت‌های متخصصان مدیریت رسیده است که آشکارا از مدیریت و رهبری کردن خود عاجز‌اند. از سوی دیگر، متخصصانی که درون دستگاه مدیریت و رهبری جا گرفته‌اند درست به همین خاطر از فرایند واقعی تولید، از آن‌چه در این فرایند می‌گذرد، و از شرایطی که کارگران باید کارشان را در آن انجام دهند، جداشده‌اند. بیشتر وقت‌ها، تصمیم‌های گرفته‌شده در دفترهای اداری پس از محاسبات کارشناسانه، و کاملاً بی‌نقص روی کاغذ، غیر قابل اجرا از آب در می‌آیند زیرا شرایط واقعی‌ای را که باید در آن به کار بسته شوند به قدر کافی به حساب نیاورده‌اند. حال آن‌که این شرایط واقعی را، بنا به تعریف، تنها جمع کارگران خوب می‌شناسد. همه می‌دانند که این موضوع، در کارخانه‌ها و شرکت‌های معاصر، منشاء تعارضات دائم و اتلافی هنگفت است.

برعکس، کاردانی و صلاحیت می‌تواند کاربردی عقلانی بیابد چنان‌چه اشخاص برخوردار از آن‌ها بار دیگر در ژرفای جمع تولیدکنندگان غوطه‌ور شوند، چنان‌چه به یکی از سازه‌های تصمیم‌هایی که جمع باید بگیرد تبدیل شوند. همکاری میان کسانی که دانش و صلاحیتی ویژه دارند و کسانی که عهده‌دار کار تولیدی به معنی اخص کلمه‌اند از الزامات خودگردانی است. جدایی میان این دو رسته به‌تمامی با خودگردانی ناسازگار است. فقط در صورت برقراری چنین همکاری‌یی است که آن دانش و صلاحیت به‌طور کامل مورد استفاده قرار می‌گیرند؛ حال آن‌که امروزه تنها بخش کوچکی از آن‌ها استفاده می‌کند زیرا کسانی که دانش و صلاحیتی دارند در محدوده‌ی کارهای محصور شده‌اند که تقسیم کار در درون دستگاه مدیریت به دور آن‌ها کشیده است. به‌خصوص باید در نظر داشت که تنها این همکاری می‌تواند تضمین کند که کاردانی و صلاحیت واقعاً و عملاً در خدمت جمع، و نه مقاصد گروهی خاص، قرار گیرند.

آیا چنین همکاری‌یی می‌تواند جریان یابد بی‌آن‌که ستیز و تعارض میان «متخصصان» و کارگران دیگر پدید آید؟ اگر متخصصی، برپایه دانش تخصصی‌اش، بگوید که فلان فلز به‌خاطر داشتن فلان خواص برای ساختن فلان ابزار یا بهمان قطعه مناسب‌تر است، آخر به چه دلیل و برای چه باید کارگران دیگر با او بی‌خود و بی‌جهت مخالفت کنند. وانگهی حتا در این مورد هم، یک تصمیم‌گیری عقلانی حکم می‌کند که کارگران با این تصمیم‌گیری بیگانه نباشند، ازجمله به این دلیل که خواص ماده‌ی انتخاب‌شده به هنگام ساختن و پرداختن قطعات و ابزارها در چگونگی کار نقش دارد. اما تصمیم‌گیری‌های مهم مربوط به تولید همواره دربرگیرنده‌ی بُعدی اساسی در ارتباط با نقش و جایگاه آدم‌ها در تولید است. در این باره، بنابه‌تعریف، هیچ دانش و هیچ صلاحیتی وجود ندارد که بتواند بر نقطه‌نظر کسانی که انجام کار را واقعاً برعهده دارند، ارجحیت داشته باشد. هیچ سازمان‌دهی‌یی در زنجیره‌ی ساخت یا مونتاژ نمی‌تواند نه عقلانی و نه پذیرفتنی باشد چنان‌چه تصمیم‌گیری‌اش بدون در نظرگرفتن دیدگاه کسانی باشد که قرار است در آن زنجیره کار کنند. امروزه این تصمیم‌گیری‌ها به علت در نظرنگرفتن این دیدگاه‌ها تقریباً همیشه تق‌و‌لق‌اند، و اگر هم تولید کماکان می‌چرخد به این دلیل است که کارگران، با سرپیچی از قواعد و دستورات «رسمی» در باره‌ی سازمان‌دهی کار، خودشان امور را طوری سازمان می‌دهند که چرخه تولید برقرار باشد. اما، حتا اگر از دیدگاه تنگ‌بینانه‌ی کارایی تولیدی این تصمیم‌گیری‌ها «عقلانی» هم پنداشته شوند، مشخصاً به این دلیل ناپذیرفتنی‌اند که صرفاً و الزاماً بر اصل «کارایی تولیدی» استوار‌اند. بدین معنا که جهت‌گیری‌شان این است که کارگران را به تبعیت کامل از فرایند محصول‌سازی در آورند و با آن‌ها همچون قطعاتی از مکانیسم تولیدی برخورد کنند. البته چنین رویکردی از شرارت، حماقت، یا صرفاً از سودجویی مدیریت و رهبری برنمی‌خیزد (گواه این موضوع این است که «سازمان کار

« در کشورهای بلوک شرق و در کشورهای غربی دقیقاً یکسان است). این مسئله پیامد مستقیم و ناگزیر سیستمی است که در آن تصمیم‌ها توسط کسانی غیر از اجراکنندگان آن‌ها گرفته می‌شود؛ چنین سیستمی نمی‌تواند «منطق» دیگری داشته باشد.

اما یک جامعه‌ی خودگردان نمی‌تواند این «منطق» را دنبال کند. منطق آن یکسره منطقی دیگر است، منطق آزادسازی انسان‌ها و توسعه‌ی آن‌هاست. جمع کارگران به‌خوبی می‌تواند چنین تصمیم بگیرد، و به نظر ما حق دارد چنین تصمیمی بگیرد، که برای او روزهای کاری با مشقت کم‌تر، پوچی کم‌تر، آزادی و خوش‌بختی بیش‌تر، به‌مراتب بهتر از داشتن چند تکه بنگل اضافه است. و برای چنین گزینه‌هایی، که مطلقاً اساسی هستند، هیچ معیار «علمی» یا «عینی» باارزشی وجود ندارد: تنها معیار، قضاوت خود جمع است که، بر مبنای تجربه‌اش، نیازها و امیال‌اش، اعلام می‌کند چه چیزی را ترجیح می‌دهد.

این امر در مقیاس کل جامعه نیز صدق می‌کند. هیچ معیار «علمی» به هیچ‌کس این اجازه را نمی‌دهد که تصمیم بگیرد بهتر است جامعه در سال آینده تفریحات بیش‌تری داشته باشد تا مصرفی بیش‌تر یا برعکس؛ یا رشدی سریع‌تر یا آهسته‌تر، و غیره. کسی که می‌گوید چنین معیارهایی وجود دارد یا نادان است یا شیاد. تنها معیاری که در این عرصه‌ها معنایی دارد همانی است که مردان و زنان تشکیل‌دهنده‌ی جامعه می‌خواهند، و این را تنها خودشان می‌توانند تصمیم بگیرند و نه هیچ‌کس دیگری به جای آن‌ها.

خودگردانی و سلسله‌مراتب حقوق‌ها و درآمدها

معیارهایی عینی که بر مبنای آن‌ها بتوان سلسله‌مراتبی از دستمزدها برقرار کرد، وجود ندارد. یک جامعه‌ی خودگردان همان‌قدر که با سلسله‌مراتب فرمان‌دهی سازگار نیست با سلسله‌مراتب حقوق‌ها و درآمدها نیز هم‌خوانی ندارد.

نخست این‌که، سلسله‌مراتب حقوق‌ها و درآمدها در زمانه‌ی کنونی با سلسله‌مراتب فرمان‌دهی مطابقت دارد. پدیده‌ای که در کشورهای بلوک شرق به‌طور کامل و در کشورهای غربی به‌طور عمده برقرار است. اما باید دید این سلسله‌مراتب چگونه عضوگیری می‌کند. پسر یک ثروتمند مرد ثروتمندی خواهد شد، پسر یک کارمند ارشد بخت و اقبالی کامل دارد تا به یک کارمند ارشد تبدیل شود. به این ترتیب، بخش بسیار بزرگی از لایه‌هایی که طبقات بالای هرم سلسله‌مراتب را اشغال می‌کنند، به‌طور موروثی استمرار می‌یابند. و این پدیده تصادفی نیست. یک نظام اجتماعی همواره به بازتولید خود می‌گراید. وقتی لایه‌های اجتماعی برخوردار از امتیازاتی باشند اعضای آن‌ها هرچه در توان دارند — و امتیازات‌شان دقیقاً به این معناست که از این لحاظ توان بسیاری دارند — انجام می‌دهند تا این امتیازات را به عقب‌خویش منتقل کنند. تا جایی که در چنین نظامی این لایه‌ها به «آدم‌های جدید» نیاز داشته باشند — زیرا دستگاه‌های رهبری گسترش و کثرت می‌یابند — از میان عقب‌لایه‌های «فرو دست» کسانی را که برای یارگیری و پیوستن به جرگه‌ی آن‌ها «درخور» تر اند انتخاب می‌کنند. در چنین حد و حدودی ممکن است «کار» و «استعدادها» می‌کسانی که این‌گونه به عضویت پذیرفته شده‌اند در ارتقای شغل‌شان نقش داشته و پاداش «شایستگی»‌شان را فراهم کند. اما، در این‌جا نیز، «استعدادها» و «شایستگی» اساساً به معنی توان انطباق یافتن با نظام حاکم و خدمت کردن بهتر به آن است. چنین استعدادهایی در یک جامعه‌ی خودگردان و از دیدگاه جامعه‌ی خودگردان معنایی ندارند.

البته ممکن است کسانی فکر کنند که، حتا در یک جامعه‌ی خودگردان، شجاع‌ترین، پیگیرترین، ساعی‌ترین، «کاردان»‌ترین افراد باید از حق «پاداش» ویژه برخوردار باشند، و این پاداش باید مالی باشد. این تلقی به این توهم دامن می‌زند که ایجاد سلسله‌مراتبی از درآمدها می‌تواند موجه باشد.

اما بررسی نشان می‌دهد که چنین توهمی بی‌پایه است. زیرا در یک جامعه‌ی خودگردان نیز به همان اندازه که در نظام کنونی، معلوم نیست اختلاف دستمزدها را بر اساس چه منطقی می‌توان بنانهاد و آن را با محاسبه‌ی رقمی توجیه کرد. چرا فلان صلاحیت باید برای دارنده‌اش درآمدی چهاربرابر بیشتر از دیگری داشته باشد، و نه دو برابر یا دوازده برابر؟ چه معنایی دارد که

بگوییم صلاحیت یک جراح خوب دقیقاً به اندازه‌ی صلاحیت یک مهندس خوب — یا بیشتر، یا کمتر از آن — می‌ارزد؟ چرا این صلاحیت دقیقاً به اندازه‌ی صلاحیت یک راننده‌ی خوب قطار یا یک آموزگار خوب ارزش نداشته باشد؟

بیرون از محدوده‌ی بسیار تنگ چند حوزه‌ی فاقد دلالت عمومی، هیچ ملاک عینی برای اندازه‌گیری و مقایسه‌ی صلاحیت‌ها، شناخت‌ها و کردانی‌ها و افراد متفاوت وجود ندارد. اگر این جامعه است که هزینه‌های کسب یک کردانی توسط فردی را متحمل می‌شود — امری که عملاً هم‌اکنون نیز صادق است — معلوم نیست چرا فردی که پیش‌ازین یک‌بار از امتیازی بهره‌مند شده که خودبه‌خود در داشتن امکان چنین اکتسابی نهفته است، باید برای دومین بار نیز از امتیاز درآمد بیشتر برخوردار شود. این موضوع در مورد « شایستگی » و « هوش‌مندی » نیز صدق می‌کند. البته هستند افرادی که در رابطه با برخی فعالیت‌ها مستعدتر از دیگران زاده می‌شوند، یا به‌تدریج مستعدتر می‌شوند. چنین تفاوت‌هایی عموماً ناچیز است و توسعه‌ی آن‌ها مخصوصاً به محیط خانوادگی، اجتماعی و آموزشی بستگی دارد. اما به هر حال، چنان‌چه کسی از « استعداد و موهبتی » برخوردار باشد، عملی کردن آن، اگر با مانعی سد نشود، خود منشاء لذت است. و در مورد افراد نادری هم که به‌طور استثنایی بالاستعداد اند، آن‌چه اهمیت دارد نه یک « پاداش » مالی بلکه آفریدن آن چیزی است که آن‌ها به‌طور مقاومت‌ناپذیری به سوی آفریدن‌اش کشیده می‌شوند. اگر غرض اینتشتن پول درآوردن بود، اینتشتن نمی‌شد و احتمالاً کارفرما یا تاجر کم‌مایه‌ای از آب در می‌آمد.

گاهی این استدلال باورنکردنی مطرح می‌شود که بدون سلسله‌مراتب حقوق و درآمد جامعه نمی‌تواند برای انجام کارهای « سخت » کسی را پیدا کند — و آن‌چه مقام‌های ارشد، مدیران و کسانی از این دست انجام می‌دهند از این‌گونه کارهای « سخت » عنوان می‌شود. این جمله‌ی معروف ورد زبان « مسؤولان » است که : « اگر همه دستمزد یکسانی داشته باشند آن وقت من هم ترجیح می‌دهم جارو به دست بگیرم. » اما در کشورهایی مانند سوئد که تفاوت حقوق‌ها در آن کمتر از فرانسه است، کارخانه‌ها و شرکت‌ها بدتر از فرانسه کار نمی‌کنند، و دیده نشده که مقامات ارشد در آن‌جا به سوی جاروها هجوم بیاورند.

برعکس، آن‌چه در کشورهای صنعتی پیش‌ازپیش به چشم می‌خورد این است که اشخاصی که شرکت‌ها و کارخانه‌ها را ترک می‌کنند کسانی هستند که در مشاغل برآستی سخت کار می‌کنند، یعنی پُرمشقت‌ترین و غیرجذاب‌ترین کارها. و افزایش حقوق‌های پرسنل مربوطه نیز نمی‌تواند مانع از این ترک‌کردن شود. از همین‌رو، چنین کارهایی پیش‌ازپیش به نیروی کار مهاجران واگذار می‌شود. این پدیده در صورتی قابل توضیح است که این امر بدیهی پذیرفته شود که آدم‌ها پیش از پیش از گمارده شدن به کارهای احمقانه روی گردان اند، مگر آن‌که فلاکت و بی‌نواایی مجبورشان کند چنین کارهایی را بپذیرند. اما پدیده‌ی برعکس هرگز مشاهده نشده، و می‌توان شرط بست که این وضع ادامه خواهد داشت. بنابراین، برپایه‌ی منطق همین استدلال، به این نتیجه می‌رسیم که کارهایی که باید دستمزد کمتری بابت‌شان پرداخته شود همین جالب‌ترین و جذاب‌ترین کارها هستند زیرا، تحت هر شرایطی، این‌گونه کارها برای اشخاص جاذبه‌ی بیشتری دارند، یعنی انگیزه برای انتخاب و انجام چنین کارهایی، به مقدار زیادی، در ماهیت خود کار نهفته است.

خودگردانی، انگیزه‌ی کار و تولید برای نیازها

اما همه‌ی استدلال‌هایی که قصدشان توجیه سلسله‌مراتب در یک جامعه‌ی خودگردان است سرانجام چه معنایی دارند و ایده‌ی پنهانی که شالوده‌ی آن‌هاست کدام است؟ جان کلام‌شان این است که آدم‌ها فقط به این خاطر کاری را انتخاب می‌کنند و آن را انجام می‌دهند که درآمدی بیشتر از دیگران داشته باشند. اما این نظر و ارائه‌ی آن همچون حقیقتی جاودانه و برآمده از سرشت انسانی، در واقع چیزی جز ذهنیت سرمایه‌دارانه نیست، ذهنیتی که کم یا بیش در جامعه رخنه کرده است (و همان‌طور که برجاماندن سلسله‌مراتب حقوق‌ها در کشورهای بلوک شرق نشان می‌دهد، این ذهنیت در آن‌جا نیز حاکم است). ولی این ذهنیت یکی از شرط‌های وجود و دوام نظام کنونی است — و در جهت عکس، فقط تا جایی که این نظام دوام آورد چنین ذهنیتی می‌تواند وجود داشته باشد. اگر آدم‌ها برای تفاوت درآمد‌ها اهمیت قائل اند به این علت است که این تفاوت‌ها وجود دارند، و در نظام اجتماعی کنونی همچون موضوعی مهم مطرح می‌شوند. اگر کسی بتواند ماهانه به جای صد هزار فرانک یک میلیون فرانک درآمد داشته باشد، و اگر نظام اجتماعی در همه‌ی جوانب‌اش این ایده را پرورش دهد که کسی که یک

میلیون فرانک درآمد دارد ارزنده‌تر و بهتر از کسی است که فقط صد هزار فرانک در آمد دارد، خُب بله، خیلی از آدم‌ها (البته نه همه، حتی امروزه) برانگیخته می‌شوند که دست به هر کاری بزنند تا به جای صد هزار، یک میلیون درآمد داشته باشند. اما اگر چنین تفاوتی در نظام اجتماعی وجود نداشته باشد؛ اگر خواست درآمدی بیش از دیگران داشتن را به همان اندازه مهمل بدانیم که امروزه (دست کم اغلب ما) داشتن نشانه‌ای از اصل و نسب اشرافی در نام خانوادگی خود را مهمل می‌دانیم، در آن صورت، انگیزه‌های دیگری که دارای ارزش اجتماعی واقعی هستند می‌توانند پدید آیند، یا به عبارت بهتر شکوفا شوند: فایده و جالب بودن خود کار، لذت از خوب انجام دادن کاری که خود شخص انجام دادن آن را انتخاب کرده است، ابداع، آفرینندگی، ارزش‌گذاری و قدرشناسی دیگران. و در جهت برعکس، تا هنگامی که انگیزه‌ی مفلوک اقتصادی وجود دارد، همه‌ی انگیزه‌های دیگر از همان کودکی افراد یا تحلیل می‌روند و می‌خشکند یا معلول و افلیج می‌شوند.

زیرا یک نظام سلسله‌مراتبی بر پایه‌ی رقابت افراد و مبارزه‌ی همه با همه بنا شده است. مدام انسان‌ها را به ستیز علیه همدیگر می‌کشاند و آن‌ها را وامی‌دارد تا برای « بالا رفتن » از هر وسیله‌ای استفاده کنند. ارائه‌ی رقابت سنگ‌دلانه و پلشتی که در سلسله‌مراتب قدرت، فرمان‌دهی، درآمدها جریان دارد همچون « رقابت »ی ورزشی که در آن « بهترین‌ها » در یک بازی شرافت‌مندانه برنده می‌شوند^۱، به معنی کودن پنداشتن آدم‌ها بر پایه‌ی این باور است که مردمان چگونگی جریان واقعی امور در یک نظام سلسله‌مراتبی را نمی‌بینند، حال می‌خواهد در کارخانه باشد یا در دفتر اداری، در دانشگاه، و حتی به صورت روزافزون در پژوهش‌های علمی، به‌خصوص از هنگامی که پژوهش علمی به یک کار بوروکراتیک عظیم تبدیل شده است. وجود سلسله‌مراتب بر پایه‌ی نبرد بی‌امان هرکس علیه همه‌ی کسان دیگر بنا شده و چنین نبردی را تشدید می‌کند. وانگهی از همین‌روست که پایه‌ی بالارفتن از مدارج سلسله‌مراتب، قانون جنگل به تدریج بی‌رحمانه‌تر می‌شود — و تعاون و همکاری جز در پایه‌ی آن، جایی که امکانات « ارتقا » کمتر است یا اصلاً وجود ندارد، دیده نمی‌شود. هدف مدیریت و رهبری نیز از وارد کردن تفاوت‌گذاری‌های مصنوعی در سطوح پایه دقیقاً برای درهم‌شکستن این تعاون و همکاری است. و از آن‌دم که امتیازاتی ویژه از هر نوع، به‌خصوص امتیازاتی از سرشت اقتصادی، به وجود می‌آید، بلافاصله رقابت میان افراد از نو زاده می‌شود و هم‌زمان با آن گرایش به چسبیدن به امتیازاتی که اشخاص قبلاً تصاحب کرده‌اند، و نیز کوشش برای کسب قدرت بیشتر و مصون نگاه داشتن آن از کنترل دیگران مستولی می‌شود. از آن پس دیگر خودگردانی بی‌درمان نیست. و دست‌آخر این‌که، سلسله‌مراتب حقوق‌ها و درآمدها به همین اندازه با سازمان‌دهی عقلانی اقتصاد در یک جامعه‌ی خودگردان ناسازگار است. زیرا چنین سلسله‌مراتبی بیان تقاضای اجتماعی را بلافاصله و به‌طرز سنگینی جعلی می‌سازد.

چرا که تا وقتی اشیاء و خدمات تولید شده توسط جامعه هنوز « قیمت » گذاری می‌شوند — تا وقتی که هنوز نمی‌توان آن‌ها را آزادانه توزیع کرد — بنابراین یعنی تا وقتی برای کالاهای مصرفی فردی یک « بازار » وجود دارد، سازمان‌دهی عقلانی اقتصاد یک جامعه‌ی خودگردان مستلزم آن است که سمت‌گیری تولید مطابق با شاخص‌های این بازار، یعنی نهایتاً توسط تقاضای قابل‌پرداخت مصرف‌کنندگان، تعیین شود. زیرا برای شروع، سیستم قابل‌دفاع دیگری وجود ندارد. برخلاف یکی از شعارهای اخیر، که تنها به صورت استعاری می‌توان با آن موافق بود، نمی‌توان « همه‌چیز را بلافاصله » به همه داد. از سوی دیگر، اقدام مهمی است که مصرف با جیره‌بندی اقتدارمآبانه محدود گردد، این امر معادل اعمال جباریتی تحمل‌ناکردنی و احمقانه بر نوع ترجیحات تک‌تک آدم‌ها است: چرا باید به هر نفر ماهانه یک صفحه‌ی موسیقی و چهار بلیط سینما داده شود وقتی می‌دانیم کسانی هستند که موسیقی را به تصویر ترجیح می‌دهند، و کسانی دیگر برعکس آن — تازه اگر از ناشنویان و نابینایان حرفی نزنیم؟ اما « بازار » کالاهای مصرفی فردی نیز برآستی فقط تا آن‌جا قابل‌دفاع است که واقعاً دموکراتیک باشد — یعنی برگه‌های رأی هر کس وزنی یکسان با رأی دیگر داشته باشد. این برگه‌های آرا همان درآمدهای تک‌تک افراد است. اگر این درآمدها نابرابر باشند رأی‌گیری بلافاصله تقلبی می‌شود: رأی برخی کسان بسیار بیشتر از رأی دیگر به حساب می‌آیند. از همین‌روست که امروزه « رأی » یک آدم ثروتمند برای یک خانگی ویلایی در سواحل مدیترانه یا یک هواپیمای شخصی از رأی یک نفر با مسکن نامناسب برای یک مسکن درخورد، یا یک کارگر ساده برای مسافرت با قطار درجه دو، بسیار بیشتر وزن دارد. و باید توجه داشت که تأثیر توزیع نابرابر درآمدها بر ساختار تولید کالاهای مصرفی بسیار گسترده است.

یک حساب سرانگشتی، اما نزدیک به واقعیت از لحاظ مقدار، به ما اجازه می‌دهد مسئله را با وضوح بیشتری نشان دهیم. اگر فرض کنیم بتوانیم ۸۰ درصد از جمعیت فرانسه با پایین‌ترین سطح درآمد را حول میانگین سالانه ۲۰۰۰۰ هزار فرانک پس از پرداخت مالیات گروه‌بندی کنیم (پایین‌ترین درآمدها در فرانسه، که شامل گروه بسیار پرشماری می‌شود، از جمله سال‌خوردگان بدون حقوق بازنشستگی یا حقوق ناچیز بازنشستگی، بسیار پایین‌تر از حداقل حقوق رسمی است) و ۲۰ درصد بقیه را حول میانگین سالانه ۸۰۰۰۰ فرانک پس از پرداخت مالیات، با یک محاسبه‌ی ساده معلوم می‌شود که درآمد موجود برای مصرف نصف‌نصف میان این دو دسته از جمعیت تقسیم می‌شود. در چنین شرایطی، یک‌پنجم جمعیت قدرت مصرفی برابر با چهارپنجم بقیه دارد. این در ضمن بدان معناست که تقریباً ۳۵ درصد از تولید کالاهای مصرفی کشور منحصرأً بنابر تقاضای گروه مرفه‌تر سمت‌وسو می‌یابد و، پس از برآوردن نیازهای «ابتدایی» این گروه، برای ارضای همین گروه ساخته می‌شود؛ و نیز این که ۳۰ درصد از کل افراد شاغل برای برآوردن «نیارهای» غیراساسی مرفه‌ترین دسته‌ها کار می‌کنند (با این فرض که رابطه‌ی مصرف/سرمایه‌گذاری ۴ به ۱ است – و این روی هم‌رفته مطابق با مقداری است که در واقعیت مشاهده می‌شود). بنابراین می‌بینیم که سمت‌گیری تولید، که در این شرایط توسط «بازار» تحمیل می‌شود، بازتاب‌دهنده‌ی نیازهای جامعه نیست، بلکه تصویری معوج است که در آن مصرف غیراساسی اقشار مرفه از وزنی نامتناسب برخوردار است. تصور این امر دشوار است که در جامعه‌ای خودگردان که در آن همگان از این مسائل اطلاع درست و دقیق داشته باشند و باز چنین وضعیتی را تاب آورند؛ یا بتوانند در چنین شرایطی تولید را مسئله‌ی مربوط به خودشان بدانند – امری که بدون آن خودگردانی نیز کلاً منتفی است.

بنابراین حذف سلسله‌مراتب حقوق‌ها تنها راه سمت‌وسو دادن به تولید مطابق با نیازهای جمع، از میان بردن مبارزه‌ی همه با همه و روحیه‌ی اقتصادی، و نیز فراهم ساختن امکان مشارکت ذینفعانه، به معنای درست کلمه، از سوی همه‌ی مردان و زنان جامعه در اداره‌ی امور مربوط به جمع است.

¹ - در ضمن اشاره‌ی کاستوریادیس به نشریه‌ای است به همین نام Arguments که با آن همکاری می‌کرد. (توضیح مترجم)

² - باید توجه کرد که فعل *gagner* در فرانسوی، که به معنی برنده‌شدن و بردن است، در بافتی دیگر به معنی درآمد داشتن و امرار معاش هم هست.