

# نقطه عطف در سوسیالیسم

## تعریف مجدد طبقه کارگر

۴. آیا اتوماسیون تعداد کارگران ماهر را بالا میبرد یا، کارگران را به عمده های غیر ماهر تبدیل می کند؟ در اینجا نیز ممکن است که در ابتدا شی دوم منحل تر بنماید ولی تجربه ثابت کرده است که این چنین نیست.

روال کلی، تا اواسط قرن بیستم - و در فرانسه تا سال های ۵۶ - ۱۹۵۵ - بر این بود که از منزلت اجتماعی کارگران بعلا بالا رفتن درصد کارگران غیر ماهر کاسته شود.

در بازه سال اخیر، روال فوق معکوس شده است. وانگهی باید اضافه کرد که مفهوم کلی مهارت های شغلی دارد تغییر اساسی می یابد. بویژه در مورد بخش های پیشرفته اقتصادی مانند الکترونیک و پتروشیمی، کسب مهارت به آموزش های دانشگاهی خلاصه نمی شود. اتوماسیون فرایند، هم در تولید و هم در مدیریت، نیازهای جدیدی به آمادگی در فرا گرفتن تمام فرایندهای تکنولوژی بمنظور کشف پیام های آن فرایند، بوجود آورده است. در عین حال، تغییرات سریع نیروهای تولید، به آمادگی تازه ای برای جذب عقاید و مفاهیم فنی جدید، اگر نه بطور مداوم، لافل در فواصل کم، نیاز بوجود آورده است.

بسیار جفت می توان گفت که پدیده بی سابقه ای بوجود آمده است و آن نقش فرایند و مهندسی است که نوعی از آموزش عمومی در خلق مهارت های شغلی بعیده خواهد داشت. ارزیابیهای کارشناسان آمریکائی، چک و شوروی این عقیده را تأیید می کنند که بیست سال پس از این، در جوامع با اقتصاد پیشرفته، در حدود هشتاد درصد تمام کارگران، زمانیکه وارد کار های صنعتی میشوند باید از یک نوع آموزش کلی، در سطح داوطلبان ورود به دانشگاه های فنی برخوردار شده باشند.

ج ( انقلاب تازه علمی و تکنولوژیکی به اشکال جدیدی از مدیریت نیاز دارد.

نیم قرن قبل، یعنی در دوره رونق نظریه مهندس ف. و. تایلور درباره کار آمد کردن نیروی کار کارگر، تمرکز حداکثر نوآوری ها و تصمیم ها بودمند بود. ولی اکنون، انقلاب تازه علمی و تکنولوژیکی، قضیه را کاملاً معکوس ساخته است: از این پس، سودمندی در فراهم آوردن سیستم پیچیده ای از مراکز نوآوری ها و تصمیمات خواهد بود. و از این طریق افزایش بسیار زیاد کادری فنی و اداری با در نظر گرفتن منحنی اشتغال تایلور مسر خواهد شد.

در این رشته تغییر بزرگی دارد در روش های مدیریت بوقوع می پیوندد و منطبق روش های کنونی را که مکانیکی است به منطبق سیرتئیک تبدیل می کند.

با در نظر گرفتن نکات احتیاطی یاد شده، نتایج اقتصادی تحول کدامند [نتایج نامبرده عبارتند از:]

الف) بوجود آمدن مدل تازه ای برای رشد عوامل تازه رشد اکنون عبارتند از: نوآوری های تکنولوژیکی و آموزش.

ب) گرچه هر دوی اینها هنوز تابع تقاضاهای حاصله از رقابت هستند، تا بحال رشد اقتصادی بیشتر به تشکیل سرمایه و افزایش تعداد کارگران فعال بستگی داشته است. از این بعد این رشد بطور فراینده ای به تحقیقات علمی و سیستم های کاملاً کامپیوتری شده، و به کیفیت انسانی کارگرانی که به کشف، مراقبت و برنامه گذاری تولید و مدیریت آن می پردازند وابسته خواهد بود.

بعبارت دیگر، عوامل کیفی و متمرکز توسعه ( کاربرد علم، آزمایش و اصلاح فنون، بالا بردن مهارت ها، کار آمد کردن مهندسی) بر عوامل کمی و گسترده ( استحصال ماشین آلات بیشتر و تعداد کارگر زیادتر) آن پیشی خواهند گرفت.

ب) از نظر اشتغال، نتایج در نگاه اول هولناک بنظر می رسد:

۱ - بنظر می رسد که از نظر کمی، گسترش سریع اتوماسیون ( خودکاری) ماشین ها وجود بسیاری از کارگران را زائد سازد و از این رو بیک بیچاره جدی بیکاری بینجامد.

ولی این هراس ها ریشه واقعی ندارند و با واقعیت نمی خوانند.

در ایالات متحده، که اتوماسیون ( خودکاری ماشین ) بسرعت گسترش یافته و جمعیت افزایش چشمگیری داشته است ( ۸ میلیون نفر در سال، تعداد بیکاران از سال ۱۹۶۱ مرتب در حال کاهش است، بطوریکه در سال ۱۹۶۱ درصد بیکاران معادل ۶٫۷، سال ۱۹۶۴ معادل ۵٫۳، سال ۱۹۶۵ معادل ۴٫۷، سال ۱۹۶۶ معادل ۴ بوده و برای سال ۱۹۶۸ برابر با ۳٫۵ درصد پیش بینی شده است. شواهد نشان میدهند که میزان اشتغال تا سال ۱۹۷۵ بالا می رود. در واقع، نیاز به کادر ماهر در حال فزونی است، در صورتیکه تعداد کارگران غیر ماهر کم و بیش ثابت مانده است.

به بیانی دیگر، اگر شرایط آتطور که هستند ثابت بمانند اتوماسیون بجای اینکه وجود کارگر را زائد کند به نقل و انتقال آنها از جایی بجای دیگر می پردازد. از این رو، اگر روابط اجتماعی با نیروهای تولیدی هماهنگ باشد، انتظار می رود که اتوماسیون بطور درازمدت، از تعداد ساعات کار در روز بزند و اوقات فراغت بیشتری فراهم آورد.

منطق نوع مکانیکی، چه در مدیریت و چه در تولید، بطور بسیار کامل در روش کار آمدن کردن (۱) تابلور ظاهر شد. مختصه کلی این منطق شیئی پنداشتن انسان، یعنی گرفتن ذهنیت وی بود. یکی از اختراعات تابلور جوانی است که به چند نفر از کارگران خود که اصلاحاتی را در سازمان کار خود پیشنهاد کرده بودند ایراد داشت. و آن اینکه چون تسمک از سرعت بازتابها (رفلکسها) میکاهد، بهتر است که از فکر کردن بپرهیزند و این کار را بآنها که صرفاً برای همین خاطر پول میگیرند واگذار کنند. یک چنین مدل مدیریت که از مفهوم منطق عینی مکانیکی (قصری) و جبری نتیجه شده است معتقد بوجود فقط یک محرك است. محرکی که تصمیمات و اوامر را خود صادر میکند و از طریق دندههای منقل و فعل پذیر یک سلسله مراتب خشک، بدیگران منتقل میسازد. این امر ممکن است تا آنجا بکشد که یک نفر ببیند و برای بقیه تصمیم بگیرد.

دیدیم که انقلاب علمی و تکنولوژیکی جدید نیازهای بیشتری برای ترکیب (ستز)، طرح مسائل، و جذب عقاید تازه، که هر سه شرکت فعال در اتخاذ تصمیم را موجب میشوند، فراهم میآورد. این بدان معنی است که دیگر از لحاظ فنی، ناذیده گرفتن ذهنیت کارگر و کارمند امکان پذیر نیست. بعکس، ذهنیت آنها عامل مهمی برای توسعه محسوب خواهد شد.

منطق جدید مدیریت باید حتماً این عامل را در نظر بگیرد. از اینرو، منطق مکانیکی و قدیمی باید جای خود را به منطق سیرنیک که عامل «پس خوری» (۲) را دربردارد، واگذار کند؛ از طریق این پس خوری همه مراکز متعدد نوآوری، منجمله کوچکترین کادر اداری نوآوری های خود را به سیستم خواهند داد و صحت و سقم آن را با توجه به دادههای دیگران و داده های قبلی کنترل خواهند کرد. از آن بعد، مدیریت از صورت صدور فرامین خشک و غیر قابل انعطاف بیرون خواهد آمد، و به صورت هماهنگ کردن و راهمسانی یک کل پویا و مرکب، و متشکل از مراکز آفرینندهای که همگی از خود مختاری محدود و یک نوع تبادل دائم برخوردارند، تبدیل خواهد شد.

در این وهله ممکن است بنظر برسد که ماشین حسابگر (کامپیوتر)، بعلا اینکه تمام اطلاعات و در نتیجه اتخاذ تصمیم را در یک نقطه متمرکز میسازد، جلوی گرایش فوق را بگیرد. لیکن نباید از نظر دور داشت که ماشین نامبرده میتواند چنان به اشاعه اطلاعات بپردازد که در اصل هم بتواند بآن اطلاعات دسترسی داشته باشند. به بیانی دیگر، هر کسی خواهد توانست بطور مستقل نوآوری کند و یا اتخاذ تصمیم نماید.

د اهمیت فرایندهای که به اوقات فراغت داده میشود، به گسترش ذهنیت چه در موقع کار، چه در خارج از آن، می انجامد.

در مرحله صنعتی کردن، زمان استراحت از روی احتیاجات از سبب شناسی برای حفظ قدرت کار و یا افزایش آن تعیین میشود. در آن مرحله زمان فراغت مستقل از کار نبود، بلکه بعنوان یک شرط حداقل برای انجام آن محسوب میشد و از اینرو قادر به بسط شخصیت نبود. فراغتی این چنین بجای اینکه فعال و سازنده باشد منقل و کار پذیر است. فراغت لازم برای برآوردن نیازهای انقلاب علمی و تکنولوژیکی، ماهیتی کاملاً متفاوت دارد.

بنابر ارزیابیهای ژان فوراستیه (در کتاب چهل هزار ساعت) که بایش بینی های اتحاد جماهیر شوروی میخواند، اگر مدت کار در هفته ۴۰ ساعت و در سال ۴ هفته باشد، ساعات فراغت در هفته حداقل ۴۰ ساعت خواهد بود. این تعکس شگفت انگیزی است. برای اولین بار در تاریخ، ساعات فراغت همگان، از ساعت کار آنها بیشتر خواهد بود.

این تغییر فقط کمی نیست. وقتی که ساعات فراغت از ساعات کار بیشتر شود، تغییر فوق کیفی نیز خواهد بود. تا بحال فراغت نقش کوچکی داشته است، و فقط جبران خستگی ناشی از کار را کرده است و در حکم تلافی و انحراف فکر از کار بوده است. یعنی اینکه بصورت فرار نیم بندی از رنج مداوم روزانه، منظاهر شده است. نیت اصلی یک چنین فراغتی «تجدید قوا» و حفظ دقیق نیروها بوده و بجز یک جهان بینی منقل و تماشاگر، و فعالیت های دلخواه یک آماتور در عوض یک زندگی خلاق، و حاشیه نشینی زندگی حقیقی و برخورداری از نتایج کار بصورت وهم - آلود مسابقات فوتبال، سینما رفتن های شبانه شبها، و یا پرستش ستارگان

هرهای عام، منشاء اثرات دیگری نبوده است.

مصرف، خواه مادی باشد و خواه ذهنی، خواه بصورت ابزار و اسباب باشد یا داستانهای مصور مجلات، یا روزنامه های ورزشی یا فیلمهای حوادث پرزرق و برق «بتها»، باعث بیگانگی انسان با تولید می گردد.

هنگامیکه اوقات آزاد از ساعات کار زیادتر میشود، و کار جنبه خلاقه پیدا می کند، و قصد فراغت دیگر تجدید قوانیت، بلکه گسترش خلاقیت انسان و تعیین هدفهای او است، مسئله جدیدی بوجود خواهد آمد. این هم اکنون در مورد هنرمندان و محققان که برای آنها بین کار و فراغت خط فاضلی نیست، صادق است.

وقتی که هدفهای انسان نامحدود میشوند و مسئله مبارزه با فقر از بین میرود، فراغت بجه صورت درمی آید؟ وقتی که کار دیگر کفاره



فراغت

برطرف کردن نیازها نباشد، چه شکلی پیدا می‌کند؟ وقتی که اخلاق دیگر مانند اخلاق دنیای فقیر وانکار نفس، حافظ قوانین نیست بلکه بوجود آورنده آنهاست، و وقتی که که جمالشناسی (زیبائی‌شناسی) جایگزین علم اخلاق می‌شود، و وقتی که مسئله حیاتی روز این سؤال ژان روستان (۳) است که: «انسان به چه شکلی می‌خواهد به خلق مجدد خود دست زند؟ از کجا می‌توان هنر خدا را آموخت؟» آنوقت فراغت چه ماهیتی خواهد داشت؟

۵) تعاکس بزرگ، که در درجه اول در کار ایجاد میشود، در اصل تعاکس روابط بین عین و ذهن است.

صنعتی کردن در دوره مکانیزه کردن ساده، یعنی در دوره «مکانسیم» خواه ناخواه به تجزیه و تقسیم کار و تبدیل آن به حرکات ابتدائی مورد نیاز ماشین انجامید. بعلاوه، چنانکه مارکس گفته است، صنعتی کردن باعث تبدیل انسان به یک «زائده زنده در یک مکانسیم بیجان» شد و تا وقتی که حضور وی بعنوان حلقه‌ای در زنجیر انتقال نیرو، ارزانتر از ماشین بود، از او برای پرکردن خلاء حاصله از ناتوانی ماشین استفاده کرد.

همانطور که هم او نشان داده است، این «تقسیم‌کار» مثله کردن انسان و قتل عام خلق است، چه، تقسیم نامبرده تمام عوامل انسانی تعیین هدفها و وسائل و روش‌های نیل بآنها را از او می‌گیرد و جدا می‌سازد. از اینرو انسان به ماشینی تبدیل میشود که گوشت و پوی و استخوان دارد، و کار این تنها روش بیان ویژه انسان از خود، به فعالیت مخ شده‌ایکه در بند شعور و ذهنیتی خارجی است مبدل می‌گردد. انسان وسیله‌ای میشود، مفید بحال هدفیائیکه اسرار آمیزند و ناآشنا و خصمانه می‌نمایند. این توصیفی است که فیلسوف نامبرده، در کتاب سرمایه، از تعاکس (معکوس شدن) روابط بین ذهن و عین بعمل می‌آورد.

بنابراین، کار دیگر آن‌نیاز درونی برای آفریدن نیست بلکه ضرورتی است برای موجودیت برونی - این دیگر، آفرینندگی، یعنی همان هدف زندگی انسان نیست بلکه، بعنوان یک عامل ایجاد از خود بیگانگی و «گذران زندگی» محسوب میشود در حقیقت، زندگی واقعی وقتی که کار تمام شد، بیرون از آن آغاز می‌گردد - یا بنظر می‌رسد که آغاز می‌گردد.

چنانکه نشان داده شد، انقلاب علمی و تکنولوژیکی - از طریق گشودن افق امکان «نهی یک نفی» - یعنی معکوس کردن روابط بین عین و ذهن یا بین انسان و ماشین - به ذهن، یعنی انسان، تقوق و تسلط می‌بخشد، و از طریق زیر پا گذاشتن حد فاصل برنامه‌گذاری و اجرا، بین کار ذهنی و کار بدنی، برخلاف ثنویت (۴) نامطبوع گذشته، تمامیت و کمال شایسته انسان را باو باز می‌گرداند.

۳. توانائی انسان. برای برطرف کردن مسائل بی‌سابقه حاصل از تحول مورد نظر، لازم است که توهومات و خرافه‌های جنسی را از میان برداریم و برای اینکار بهتر است که از توهومات و خرافه‌های مربوط به خود انگیزه‌های (۵) و اتوماتسیم شروع کنیم.

در دنیای سرمایه‌داری این اعتقاد نادرست وجود دارد که برای حل مسائل ناشی از انقلاب علمی و تکنولوژیکی گسترش نیروهای تولید به تنهایی و بدون تغییر در روابط تولیدی و طبقاتی کافی خواهد بود. به بیان دیگر، با ازبین رفتن سرمایه‌داری و اصول آن این امر ممکن خواهد بود.

در کشور های سوسیالیستی به خرافه (۶) مشابه دیگری پای‌بندند که درست عکس اعتقاد فوق است. و آن اینکه، تغییر روابط تولید به تنهایی حاصل از انقلاب علمی و تکنولوژیکی را برای همیشه حل میکند و خود بخود انسان نوین دلخواه را بوجود می‌آورد، البته فرض براینستکه، از بین بردن تناقضات اساسی سرمایه‌داری در سطح زیر ساخت اقتصادی به تنهایی تناقضات رو ساخت اقتصادی را از بین خواهد برد و بدون ایجاد اصطکاک، مسائل ناشی از تغییرات کیفی نیروهای تولید را حل خواهد کرد.

الف. در جهان سرمایه‌داری، نظریه پردازان سرمایه داری نوین (نئوکاپیتالیسم) مانند نظریه برادران رفورمیسیم، سعی می‌کنند ثابت‌کنند که بعلاوه اینکه تکنولوژیست‌ها دارند در موقعیت‌های مهم اقتصادی و سیاسی

جای سرمایه‌داران، یعنی مالکین وسائل تولید را می‌گیرند، سرمایه‌داری در حال زوال است. این درست نیست، زیرا که قوانین منطقی تکنولوژیکی نیستند که سیستم را می‌گردانند، بلکه قوانین منطقی سرمایه‌داری که هدفش سودجویی است، بر این سیستم مسلطند. واقعیت اینستکه تکنولوژیست‌ها خوددارند بیشتر و بیشتر متوجه این تناقضات می‌گردند.

تولیدات کشورهای سرمایه‌داری را ملاحظاتی علمی و تکنولوژیکی (و از آن بیشتر ملاحظاتی انسان دوستانه) تعیین نمی‌کنند. برعکس، عوامل تعیین‌کننده را باید در قوانین بازار و سودجویی جستجو کرد. بخش دیگر بوجود آورنده «تقاضاها» دولت است که هزینه‌های آن را عوامل سیاسی (نیروهای ضرئی، جنگ ویشام) تعیین می‌کنند کار تکنولوژیست‌ها مطابق با هدفهای برونی و منطقی مربوط بآنها، سازمان می‌یابد.

در تمام کشورهای سرمایه‌داری تصمیمات اصلی را شرکت‌های بزرگ، دولت، ارتش، و گروه‌های ذینفوذ مختلف اتخاذ می‌کنند. تکنولوژیست‌ها فقط، در سطوح بالا، با اجرای آن می‌پردازند.

توهم دیگری که توسط محافظین سیستم سرمایه‌داری اظهار می‌گردد اینستکه با توسعه و گسترش تکنولوژی و قابلیت تولید، سرمایه‌داری دارد بتدریج، از طریق بالا رفتن مداوم سطح زندگی، بیک جامعه بی‌طبقه تبدیل میشود، یعنی اینکه بالا رفتن سطح زندگی بتدریج طبقه کارگر را بعنوان یک طبقه، از بین می‌برد.

لیکن کاملاً غلط است باور کنیم که در توزیع غیر عادلانه درآمدها تغییری واقعی صورت گرفته باشد، تنها کافیت ایالات متحده را که در آن انقلاب تازه علمی و تکنولوژیکی سریعترین پیشرفت را داشته و در آمدسرانه آن بالاتر از همه‌جاست، در نظر بگیریم تا به نابرابری آشکار درآمدها می‌رسیم. در سطح بالا، ۳ درصد از جمعیت ۴۶ درصد از تمام درآمدها را در اختیار دارند، در صورتیکه در سطح پائین، یعنی بدیخت‌ترین بخش جمعیت، ۴۰ درصد از مردم فقط ۴٫۶ درصد از درآمد نصیب شان میشود.

ولی این نابرابری در توزیع درآمدها و مصرف از نابرابری در تولید سرچشمه می‌گیرد. در تولید، بین آنها که صاحب وسائل تولید و سود حاصله از ارزش اضافی (۷) اند و آنها که چیزی بجز کار خود برای فروش ندارند و برای دیگران ارزش اضافی بوجود می‌آورند، تفاوت عمیقی مشهود است. دسته دوم، یعنی کارگران، در اتخاذ تصمیم هیچ نقشی ندارند، و کلی با اراده برونی و فراتری که فعالیت‌های تولید و مصرف را دیکته می‌کند بیگانه‌اند.

دروغ مغلطه‌های سرمایه‌داری نو درباره از بین رفتن اختلافات و تضاد طبقاتی را تجارب تاریخی، در آورده‌اند: نه تنها طبقه کارگر از لحاظ عددی کاستی نگرفته است، و نه تنها کشمکش‌های طبقاتی مانند همیشه واقعی و بسیار تعیین‌کننده است، بلکه نقش طبقه کارگر (شامل کارگران بدنی و غیر بدنی)، از همیشه مهم‌تر شده است. چه، این طبقه کارگر است که بعنوان سازمان دهنده و رهبری‌کننده جنبش، قادر خواهد بود تضادهای سرمایه‌داری را از بین ببرد و مرحله از انقلاب علمی و تکنولوژیکی، را حل کند.

این، وقتی ما از تعریف طبقه کارگر در معنای محدود آن بعنوان فقط کارگران بدنی دست بکشیم، کاملاً آشکار میشود، زیرا که این تعریفی است تعصب آلود و غیر علمی که هیچگاه مورد نظر خود مارکس هم نبود.

ب) در کشور های سوسیالیستی، توهومات کاملاً مخالفی، در داخل، ساختمان سوسیالیسم را عقب انداخته و یا بد شکل کرده‌اند، و در خارج، تصویری از سوسیالیسم بوجود آورده‌اند که به کاریکاتور بی‌شبهت نیست.

مثله شدن و فقیر گشتن مفهوم مارکسیستی ماتریالیسم تاریخی، مایه بوجود آمدن توهمی شده است که از تاکید نابجای فقط یکی از سطوح ساخت (بنیان) اجتماعی، یعنی روابط تولیدی یا روابط طبقاتی نتیجه می‌گیرد و دست کم گرفتن اهمیت تغییرات حاصله در نیروهای تولیدی توسط مقامات بالا، و دست کم گرفتن امکان تاثیر رو ساخت بر زیر ساخت توسط افسراد پائین را موجب میشود.

این خود دو توهم دیگر را بوجود آورده است. توهم اول اینستکه از لحظه‌ای که طبقه کارگر قدرت بدست گرفت و روابط تولید را با ازبین بردن مالکیت خصوصی وسائل تولید تغییر داد، توافق و هماهنگی مداومی بین نیروهای تولید و روابط تولید بوجود می‌آید که از ایجاد تضاد جلوگیری

هم جای شک و شبیه ندارند ، انجام میشود . حتی توصیه‌های مربوط به جزئیات از محدوده بنگاهها فراتر نمی‌روند .

نتایج انقلاب علمی و تکنولوژیکی ، ناکارائی فزاینده یک چنین روش‌های مدیریت را ثابت کرده است . مثلا ، در کشوری مانند چکوسلواکی ، که مانند دیگر کشورهای سوسیالیست ، عقبماندگی موروثی دست وپايش را نبسته بود ، واز اینرو توانست سوسیالیسم خود را بر روی اقتصاد بسیار پیشرفته‌ای بنا نهد ، اولین علائم کندی و رکود تقریبا در سال ۱۹۶۱ ظاهر شد .

از اینرو ، جستجو برای یافتن مدل دیگری برای مدیریت ، که با بخشیدن خودمختاری بیشتر به بنگاههای تولید و برقراری روابط بازار بین آنها ، بتواند نظام اقتصادی بوروکراتیک و متمرکز کشور را انعطاف بیشتری ببخشد ، آغاز گشت .

لیکن ، کوشش نخستین فوق در مطابقت با شرایط جدید ، بیشتر تکنولوژیک بود تا دموکراتیک . بنگاههای تولیدی بجای اینکه فقط یا مرکز تماس داشته باشند ، یا بازار نیز « تماس‌های بیرونی » برقرار کردند . ولی نتوانستند با کارگران به ایجاد « تماس‌های درونی » بپردازند . بنابراین لازم شد که گذشته از اصلاحات ضد دیوانسالاری

( بوروکراتیک ) فوق ، از مدل دیگری که بر اساس شرکت سازنده کارگران در اتخاذ تصمیم ، یا توجه به اصول استقلال در مدیریت بدست میآید استفاده شود . مدلی که اقتصادش بر پایه واحدهای ارگانیک ( انداموار ) تولید که خود مختار باشند و توسط گروههای انتخابی کارگران اداره شوند ، استوار باشد . این واحدها توسط رشته‌هایی از دستگاههای تقویتی منطقه‌ای و کشوری به برنامه مملکتی متصل میشوند . کار اصلی بجای اینکه ایجاد یک تعادل خنثی بین سلسله‌های مراتب باشد ، برقراری رابطه زنده بین نوآوریهای سطوح پایین و دستورات بالا خواهد بود . از این راه می‌توان به نوعی از تمرکزگرایی ( سانترالیسم ) دموکراتیک رسید که در آن دموکراسی فدای تمرکزگرایی و نوآوریها فدای دستورات نشوند .

آنچه که ماگنتم تصور نمی‌کند از آنارشیسم ویا عقاید پرودن درباره خود انگیزگی ( تغییر خود بخود ) نتیجه شده باشد . هر سطحی توسط یک مقام مسئول مراقبت خواهد شد . ولی مسئول در مقابل چه کسی ؟ مسلم است که مقصود ما ، مانند رژیم‌های سرمایه‌داری ، مسئولیت در مقابل صاحب و صاحبان وسائل تولید نیست ، بلکه مسئولیت در مقابل مقام مرکزی ( که مطابق تعریف ، باید نیازهای کلیه جامعه را مشخص کند ) از یکطرف و انجمن‌های کارگری از طرف دیگرست که مهم است .

ببینی یا اینکه نتیجه این نوع مدیریت خودمختار شده است ، نه تجربه چکوسلواکی بجای دانسته است و نه تجربه یوگسلاوی که قبل از چکوسلواکی شروع کرد و با آن از بسیار جهات متفاوت است .

نوعی از سوسیالیست بودن یک چنین جامعه‌ای صحه می‌گذارد .

۱- کار ، امکان استفاده از ارزش اضافی را بوجود میآورد . از اینرو ، امکان استثمار کارگر از میان میرود .

۲- هرکس می‌تواند ، در اتخاذ تصمیمات اقتصادی که به سرنوشت او مربوط میشوند مستقیما شرکت کند . چنانکه رهبر تحولات ۱۹۱۷ شوروی نیز گفته است ، سوسیالیسم تنها شکلی از دولت نیست که برای کارگران کار کند ، بلکه آنست که از طریق آنها انجام وظیفه نماید .

1) Rationalization

2) Feedback

فرستادن اطلاعات جدید به‌ذخیره اطلاعات قبلی و مقایسه جدید با قدیم و ذخیره آن . مترجم .

3) Jean Rostand

4) Dualism

5) Spontaneity

6) Myth

7) Surplus-value

یعنی تغییرات خود بخود . مترجم .  
یعنی تفاوت ارزش واقعی کار یک کارگر با دستمزدی که می‌گیرد . مترجم .

می‌کند و ایجاد تعادل مجدد را غیر ضروری میسازد . توهم دوم اعتقاد باین موضوع است که تغییر روابط تولید همان سوسیالیسم است و این تغییر خود بخود موجب تغییر ساخت ، یعنی فراهم آوردن دموکراسی سوسیالیستی ، و ایدئولوژی سوسیالیستی و انسان سوسیالیستی می‌گردد . تاریخ نشان داده است که اینها فرضیات نادرستی هستند .

از نظر اقتصادی ، در اتحاد شوروی ، حتی اکنون که دیگر برای جبران عقبماندگی‌های ابتدائی تکنولوژیکی و فرهنگی فقر و محاصره اقتصادی و جنگ ، احتیاجی به تمرکز شدید نیست ، سیستم ( نظام ) دیوانسالاری متمرکز وجود دارد که در آن برنامه‌ریزی منحصر در رأس و توسط مقامات بالا انجام می‌گیرد ، در صورتیکه زیرساخت ( بنگاههای تولیدی ) فقط به اجرای دستورهای رسیده می‌پردازد . اکنون ، سوسیالیسم بعلاوه اینکه ساختمانش پنجاه سال قبل از شروع انقلاب علمی و تکنولوژیکی آغاز شد ، هنوز از مدلهای کمی رشد و توسعه و روش‌های مکانیکی و قسری مدیریت دوران ابتدای صنعتی کردن استفاده می‌کند . مدل مدل سیرنیتیک مدیریت - یعنی مدلی که از پختور ( فیدبک ) واکنش‌های زیرساخت استفاده می‌کند - با صنعتی بسیار کم دارد بوی آنچه که شایسته آنست می‌رود . پیشنهادات یا نوآوری‌های سطوح پایین ، تنها بعنوان یک عامل متغیر عمل میکند و به دستوراتی که منحصر از بالا میرسد انکاء دارد .

بعلاوه بنگاههای تولیدی بصورت ارگانسیم‌هایی انگاشته میشوند که روابط اساسی‌شان بجای اینکه افقی باشد ( تأثیر متقابل بنگاهها بر روی یکدیگر ) عمودی است ( به بالا ، یعنی مرکز برنامه‌ریزی متصل اند ) .

در یک چنین ساختی ، هیچ چیزی بتوسط بازار ، یعنی نیازهای واقعی توده‌ها تنظیم نمی‌شود زیرا که ، برنامه‌ریزی در مرکز باتوجه به ضوابط تعیین می‌گردد که اساسا سیاسی‌اند .

بعلاوه ، در ساخت فوق ، شرکت واقعی کارگران در اتخاذ تصمیم و مدیریت ، ممکن نیست . درست است که جلسات متعددی در بنگاههای تولیدی تشکیل میشود که بطور کلی به بحث درباره ایده کردن برنامه می‌پردازد ، ولی این فقط با در نظر گرفتن دستورات مرکز که هیچ توقع

