



# جامعه شناسی صنعتی

(رشته علوم اجتماعی)

نیره توکلی خمینی

## بسم الله الرحمن الرحيم

### پیشگفتار ناشر

کتاب‌های دانشگاه پیام نور حسب مورد و با توجه به شرایط مختلف یک درس در یک یا چند رشته دانشگاهی، به صورت کتاب درسی، متن آزمایشگاهی، فرادرسی، و کمک درسی چاپ می‌شوند.

**کتاب درسی** ثمره کوشش‌های علمی صاحب اثر است که براساس نیازهای درسی دانشجویان و سرفصل‌های مصوب تهیه و پس از داوری علمی، طراحی آموزشی، و ویرایش علمی در گروه‌های علمی و آموزشی، به چاپ می‌رسد. پس از چاپ ویرایش اول اثر، با نظرخواهی‌ها و داوری علمی مجدد و با دریافت نظرهای اصلاحی و متناسب با پیشرفت علوم و فناوری، صاحب اثر در کتاب تجدیدنظر می‌کند و ویرایش جدید کتاب با اعمال ویرایش زبانی و صوری جدید چاپ می‌شود.

**متن آزمایشگاهی** (م) راهنمایی است که دانشجویان با استفاده از آن و کمک استاد، کارهای عملی و آزمایشگاهی را انجام می‌دهند.

**کتاب‌های فرادرسی** (ف) و **کمک درسی** (ک) به منظور غنی‌تر کردن منابع درسی دانشگاهی تهیه و بر روی لوح فشرده تکثیر می‌شوند و یا در وبگاه دانشگاه قرار می‌گیرند.

**مدیریت تولید محتوا و تجهیزات آموزشی**



## فهرست

|    |   |                                                                |
|----|---|----------------------------------------------------------------|
| ۱  | ۱ | جامعه‌شناسی صنعتی چیست؟                                        |
| ۲  |   | تعریف جامعه‌شناسی صنعتی                                        |
| ۴  |   | صنعتی شدن                                                      |
| ۴  |   | روابط صنعتی                                                    |
| ۵  |   | ستیز صنعتی                                                     |
| ۵  |   | نظریه‌های مربوط به ستیز صنعتی                                  |
| ۶  |   | نظریه‌های تخصص و همکاری                                        |
| ۹  |   | نظریه‌ی بهره‌کشی و ستیز                                        |
| ۱۷ |   | نظریه‌های مشروعیت و بازار                                      |
| ۱۹ |   | صنعت‌گرایی چند بعدی                                            |
| ۲۰ |   | منابع فصل اول                                                  |
| ۲۱ | ۲ | مقایسه جامعه‌های مختلف از لحاظ میزان صنعتی بودن                |
| ۲۲ |   | جامعه‌ی پیش صنعتی                                              |
| ۲۴ |   | تعریف جامعه‌ی صنعتی                                            |
| ۲۴ |   | ویژگی‌های تعیین‌کننده جامعه‌ی صنعتی (مشخصات کلی جامعه‌ی صنعتی) |
| ۲۶ |   | نظام‌های اقتصادی جامعه‌ی صنعتی (انواع جوامع صنعتی)             |
| ۲۶ |   | انهدام سرمایه‌داری                                             |
| ۳۳ |   | سرمایه‌داری: دیکتاتوری کارتل‌ها                                |
| ۳۹ |   | سوسیالیسم                                                      |
| ۴۲ |   | جامعه‌ی فراصنعتی                                               |
| ۴۳ |   | ارزیابی انتقادی جامعه‌ی فراصنعتی گیدنز                         |
| ۴۵ |   | منابع فصل دوم                                                  |

|     |                                                                     |
|-----|---------------------------------------------------------------------|
| ۴۷  | ۳ قرون وسطی و ویژگی‌های آن                                          |
| ۴۸  | پیوند تاریخ و اجتماعی اقوام و ملت‌ها                                |
| ۵۰  | گسترش جهانی مذهب                                                    |
| ۵۰  | وضعیت اجتماعی و اقتصادی قرون وسطی                                   |
| ۵۱  | مقایسه‌ی شرق و غرب از لحاظ درجه‌ی پیشرفت در علم و صنعت در قرون وسطی |
| ۵۴  | اروپا با استفاده از فنون آسیایی بر آسیا پیشی گرفت                   |
| ۵۶  | منابع فصل سوم                                                       |
| ۵۷  | ۴ عصر انقلابات کبیر (اجتماعی شدن نظام‌های اقتصادی اروپا)            |
| ۵۸  | انقلاب صنعتی: جامعه‌ی صنعتی و عوامل رشد اقتصادی                     |
| ۶۵  | سازماندهی جدید تولید                                                |
| ۶۵  | تحلیل افزایش تولید اقتصادی                                          |
| ۶۷  | شکفتگی سرمایه‌گذاری در انگلستان: تأسیس کارگاه‌ها                    |
| ۶۹  | انقلاب کشاورزی                                                      |
| ۷۰  | جمعیت و انقلاب صنعتی                                                |
| ۷۲  | تأثیرات انقلاب صنعتی                                                |
| ۷۳  | سیر انقلاب صنعتی از لحاظ تاریخی                                     |
| ۷۴  | منابع فصل چهارم                                                     |
| ۷۵  | ۵ کندی رشد: موانع اجتماعی رشد سرمایه‌داری و صنعت در ایران           |
| ۷۶  | موانع داخلی                                                         |
| ۸۳  | موانع خارجی                                                         |
| ۸۴  | روتنق تولید مواد خام                                                |
| ۸۴  | روتنق کالاهای فرنگی و زوال صنایع نساجی                              |
| ۸۵  | سیاست‌های اقتصادی حکومت در برابر خارجی‌ها                           |
| ۸۸  | وابستگی تاجران به خارج                                              |
| ۹۱  | چگونگی رشد صنایع جدید در ایران                                      |
| ۹۴  | منابع فصل پنجم                                                      |
| ۹۵  | ۶ مدیریت صنعتی و رفتار سازمانی                                      |
| ۹۶  | دیدگاه‌های ساختاری                                                  |
| ۹۶  | نظریه‌ی سازمانی تا پیش سال ۱۹۰۰                                     |
| ۹۷  | انقلاب مدیریت: مدیریت علمی                                          |
| ۹۹  | نظریه‌ی مدیریت همگانی: مکتب کلاسیک                                  |
| ۱۰۰ | دیوانسالاری                                                         |
| ۱۰۱ | نظریه‌ی تصمیم‌گیری                                                  |
| ۱۰۱ | دیدگاه‌های انسانی                                                   |
| ۱۰۲ | مکتب روابط انسانی                                                   |
| ۱۰۴ | پویایی گروهی                                                        |

|     |                                  |
|-----|----------------------------------|
| ۱۰۵ | رهبری                            |
| ۱۰۶ | دیدگاه‌های وحدت‌گرا              |
| ۱۰۷ | مکتب فن‌آوری اجتماعی             |
| ۱۰۷ | نظریه‌ی نظام‌ها                  |
| ۱۰۹ | نظریه‌ی پیشامدی                  |
| ۱۱۰ | رهیافت و وظائف مدیران            |
| ۱۱۱ | انواع مدیریت و سرمایه‌داری شرکتی |
| ۱۱۴ | منابع فصل ششم                    |

|     |                                            |
|-----|--------------------------------------------|
| ۱۱۵ | ۷ کار و شغل و قشربندی در جامعه‌ی صنعتی     |
| ۱۱۶ | تعریف کار                                  |
| ۱۱۷ | شغل چیست؟                                  |
| ۱۱۷ | کارکنان چه کسانی هستند؟                    |
| ۱۱۷ | معیار قشربندی در جامعه‌ی صنعتی             |
| ۱۱۸ | طبقات در جوامع سرمایه‌داری صنعتی           |
| ۱۱۹ | طبقه‌ی بالا                                |
| ۱۱۹ | طبقه‌ی متوسط و یقه سفیدان (پشت‌میزنشین‌ها) |
| ۱۲۱ | طبقه‌ی کارگر                               |
| ۱۲۲ | کار زنان                                   |
| ۱۲۴ | جنسیت و طبقه و بازتاب آن در کار            |
| ۱۲۸ | نابرابری در کار                            |
| ۱۲۹ | بیکاری                                     |
| ۱۳۲ | اقتصاد غیررسمی بازار کار                   |
| ۱۳۳ | اتحادیه‌های کارگری                         |
| ۱۳۳ | پیدایی اتحادیه‌ها                          |
| ۱۳۶ | اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارگری در انگلستان |
| ۱۳۷ | سازمان‌های کارگری فرانسه                   |
| ۱۳۹ | سازمان‌های کارگری در آمریکا                |
| ۱۴۳ | سازمان‌های کارگری در شوروی                 |
| ۱۴۵ | منابع فصل هفتم                             |

|     |                                    |
|-----|------------------------------------|
| ۱۴۷ | ۸ اعتصاب در کشورهای صنعتی          |
| ۱۴۷ | اعتصاب و تعطیل کارگاه              |
| ۱۴۸ | حق اعتصاب                          |
| ۱۴۹ | انواع اعتصاب                       |
| ۱۵۰ | علت‌های اعتصاب                     |
| ۱۵۱ | اعتصاب و برخورد با ستیز صنعتی      |
| ۱۵۱ | اعتصاب و نظریه‌های تخصص و همکاری   |
| ۱۵۱ | اعتصاب و نظریه‌های بهره‌کشی و ستیز |

|     |                                              |
|-----|----------------------------------------------|
| ۱۵۲ | نظریه‌های مشروعیت و بازار                    |
| ۱۵۲ | نظریه‌های اعتصاب و کابرد آن در کشورهای صنعتی |
| ۱۵۳ | فرانسه                                       |
| ۱۶۱ | سوئد                                         |
| ۱۶۵ | ایالات متحده آمریکا                          |
| ۱۶۸ | بریتانیا                                     |
| ۱۷۰ | منابع فصل هشتم                               |

|     |                                          |
|-----|------------------------------------------|
| ۱۷۱ | ۹ نهادهای اجتماعی و فرهنگی جامعه‌ی صنعتی |
| ۱۷۲ | خانواده و خویشاوندی                      |
| ۱۷۶ | خویشاوندی در جوامع معاصر                 |
| ۱۷۸ | ازدواج و طلاق در بریتانیا                |
| ۱۸۰ | فرزندپروری و خانواده‌ی معاصر             |
| ۱۸۲ | آموزش و پرورش در جهان صنعتی              |
| ۱۸۴ | مدارس و سرمایه‌داری صنعتی                |
| ۱۸۶ | شهر صنعتی                                |
| ۱۸۷ | نظر پل ویریلیو درباره‌ی شهر ارتباطی      |
| ۱۸۹ | مشکلات اجتماعی شهرها                     |
| ۱۹۰ | مالکیت صنعتی و انواع آن                  |
| ۱۹۰ | مالکیت همگانی                            |
| ۱۹۱ | مالکیت تعاونی                            |
| ۱۹۱ | مالکیت خصوصی                             |
| ۱۹۲ | مذهب در جهان صنعتی                       |
| ۱۹۹ | منابع فصل نهم                            |

|     |                                                                  |
|-----|------------------------------------------------------------------|
| ۲۰۱ | ۱۰ ویژگی‌های روانی جامعه‌ی صنعتی                                 |
| ۲۰۲ | مقایسه‌ی ویژگی‌های روانی جامعه‌ی قرون وسطی با جامعه‌ی صنعتی جدید |
| ۲۰۶ | ویژگی‌های روانی دوره‌ی رنسانس                                    |
| ۲۰۸ | ویژگی‌های روانی دوره‌ی سرمایه‌داری انحصاری                       |
| ۲۱۰ | راه‌های گریز از آزادی                                            |
| ۲۱۱ | قدرت‌گرایی                                                       |
| ۲۱۲ | تخریب                                                            |
| ۲۱۲ | همرنگی ماشینی                                                    |
| ۲۱۳ | بررسی آگاهی طبقاتی و گرایش‌های سیاسی طبقات مختلف                 |
| ۲۱۳ | طبقه‌ی بالا                                                      |
| ۲۱۴ | طبقه‌ی متوسط                                                     |
| ۲۱۵ | طبقه‌ی کارگر                                                     |
| ۲۱۶ | روش‌های بررسی آگاهی طبقاتی                                       |
| ۲۱۷ | منابع فصل دهم                                                    |

|     |                                                              |
|-----|--------------------------------------------------------------|
| ۲۱۹ | ۱۱ نهاد‌های سیاسی جامعه‌ی صنعتی                              |
| ۲۲۰ | دموکراسی صنعتی                                               |
| ۲۲۳ | مزد و اهمیت آن در دموکراسی صنعتی                             |
| ۲۲۵ | ملی کردن صنایع                                               |
| ۲۲۷ | الگوی سوئد و اشتیاق دوباره به دموکراسی صنعتی                 |
| ۲۲۸ | ویژگی دوری دموکراسی صنعتی                                    |
| ۲۲۹ | لیبرالیسم، سوسیالیسم و دموکراسی                              |
| ۲۳۳ | لهستان یا سرمایه‌داری سیاسی                                  |
| ۲۳۵ | نمونه‌ی رشد: سوئد پایان مهمانی                               |
| ۲۳۸ | نقد نظر زادتسکی                                              |
| ۲۳۹ | دموکراسی مستقیم (دموکراسی تنهایی)                            |
| ۲۴۰ | آینده‌ی دموکراسی                                             |
| ۲۴۲ | منابع فصل یازدهم                                             |
| ۲۴۳ | ۱۲ صنعت و امپریالیسم: ویژگی‌های جدید استعمار اقتصاد و فرهنگی |
| ۲۴۴ | نظم جدید جهانی: صدای پای امپریالیسم جدید                     |
| ۲۴۶ | نمونه‌ی جهش صنعتی: ژاپن                                      |
| ۲۴۹ | صنعت و امپریالیسم فرهنگی                                     |
| ۲۶۲ | منابع فصل دوازدهم                                            |
| ۲۶۳ | واژه‌نامه‌ی توصیفی                                           |
| ۲۶۷ | واژه‌نامه                                                    |



# فصل ۱

## جامعه‌شناسی صنعتی چیست؟

پس از مطالعه‌ی این فصل از دانشجو انتظار می‌رود که:

### هدف مرحله‌ای

- با جامعه‌شناسی صنعتی، موضوع‌های بررسی آن و نظریه‌های مربوط به ستیز آشنا شده باشد.

### هدف‌های رفتاری

- جامعه‌شناسی صنعتی را تعریف کند.
- صنعتی‌شدن را تعریف و تفاوت آن را با صاحب صنعت شدن بیان کند.
- اصطلاح روابط صنعتی را توضیح دهد.
- منظور از ستیز صنعتی را توضیح دهد.
- نظریه‌های تخصص و همکاری را توضیح دهد.
- نظریه‌های بهره‌کشی و ستیز را توضیح دهد.
- تقسیم کار و ارزش اضافی و از خود بیگانگی را تعریف کند.
- نظریه‌های مشروعیت و بازار را شرح دهد.
- صنعت‌گرایی چند بعدی را توضیح دهد.

## تعریف جامعه‌شناسی صنعتی

معمولاً در مورد علوم نوپا دادن تعریف کامل و جامع دشوار است. جامعه‌شناسی صنعتی، که از شاخه‌های تخصصی جامعه‌شناسی است، هم از مفاهیم نظری مادر خود، جامعه‌شناسی، بهره می‌گیرد و هم از روش‌های پژوهشی پیچیده و پیشرفته. بنابراین، دادن تعویض خلاصه از آن آسان نیست. گرچه بخش عظیمی از آثار پیشکسوتان جامعه‌شناسی، به‌ویژه دورکیم و وبر، مربوط است به تحلیل نهادهای صنعتی، اما نخستین کارهای تجربی چندان استفاده‌ای از آنها نبرده است. پژوهش منظم در این زمینه تنها در چند دهه تازه گذشته رواج یافته و می‌توان گفت که تاریخ آن در آمریکا به پژوهش‌های معروف هاثورن در آغاز دهه‌ی ۱۹۳۰ باز می‌گردد، درحالی‌که در اروپا تحقیقات مربوط به این موضوع تقریباً به‌طور کامل در بعد از جنگ جهانی دوم صورت گرفته است. دانکن میچل، ویراستار فرهنگ جامعه‌شناسی (۱۹۸۱)، معتقد است که علت دیر کرد اروپاییان در این زمینه حکمروایی سنتی رهیافت «فردگرایانه» در اقتصاد و روان‌شناسی و نظام عقیدتی متناسب با آن درباره‌ی نخبگان صنعتی، و مقاومت در برابر پژوهش میدانی درباره‌ی روابط میان گروهی<sup>۱</sup> در صنعت است.

در سال‌های گذشته، همچنانکه پژوهش‌ها پیشرفت کرده‌اند، جهت آنها، هم به‌سوی جا انداختن این شاخه‌ی علمی و هم به‌سوی مستقل کردن و رهانیدن آن از قیومیت رشته‌های دیگر بوده است. در نتیجه، بیشتر، مشکلات را محور قرار داده‌اند یا به مشکلاتی پرداخته‌اند که حل آنها نفع عملی و کاملاً آنی داشته است. از این‌رو، پژوهشگران روابط میان مدیر و کارکنان را بررسی کرده‌اند، اما بر مشاوره‌ی مداوم، الگوهای مربوط به سرپرستی کار و تحلیل گروه‌های کارکنان نیز تأکید داشته‌اند. به دگرگونی‌های فنی و نیاز به فن‌آوری<sup>۲</sup> نیز توجه شده و این توجه همراه بوده است با بررسی تأثیر دگرگونی و برخورد با آن و نیز بررسی روابط میان سطوح مختلف فن‌آوری و عوامل سازمانی و اجتماعی گوناگون، از جمله ساختار مدیریت. ساخت و کارکرد اتحادیه‌های صنفی و روابط میان مدیران و اتحادیه‌ها نیز تحلیل شده، گرچه جامعه‌شناسان کمتر به این نوع پژوهش‌ها پرداخته و پژوهش در این زمینه‌ها را به

1. Inter-group relations  
2. technology

عهده‌ی سایر رشته‌های علوم اجتماعی نظیر مدیریت وانهاده‌اند. در سال‌های اخیر جامعه‌شناسان درباره‌ی ساخت و کارکرد گروه‌های شغلی، به‌ویژه گروه‌های «یقه سفید»<sup>۱</sup> پژوهش‌هایی انجام داده‌اند که شمار آنها روزافزون است. بیشتر کارهای تجربی قدیمی‌تر به تحلیل مشکلات محدود می‌شد، اما اکنون حوزه‌ی موضوع‌های پژوهشی گسترده‌تر شده است. استقلال پدیده‌ی اجتماعی بیش از پیش به رسمیت شناخته شده و به همراه آن نیاز به بررسی مشکلات ویژه برحسب بافت اجتماعی گسترده‌تر آنها محسوس‌تر شده است. بنابراین، چارچوب تحلیلی بیشتر بررسی‌ها **نظام اجتماعی سازمان** یا بخش مهمی از سازمان، مانند **ساختار مدیریت** آن است. بدین ترتیب، **تحلیل سازمانی** یا بررسی ساختار و کارکرد سازمان‌ها، بیش از پیش، به صورت منظور اصلی درمی‌آید و محققان اجتماعی تلاش گسترده‌ای می‌کنند تا به یاری تحقیق تجربی، مفاهیم سنتی دیوانسالاری را تصحیح کنند. همچنین، امروز بر توصیف و بازنمایی پیوندهای میان جنبه‌های ساختاری و نهادهای صنعتی و دیگر وجوه مهم جامعه، مانند نظام آموزشی، ساختار طبقاتی و سازمان اجتماعی تأکید بیشتری می‌کنند. همچنان‌که افق‌های نظری گسترده‌تر و پیشرفته‌تر شده، نظام‌مند کردن یافته‌های پژوهشی نیز پیشرفت کرده و اساس درست‌تری را برای تعمیم و برنامه‌ریزی کارهای اصیل بعدی فراهم آورده است. بدین ترتیب شاید بتوان جامعه‌شناسی صنعتی را به‌طور خلاصه بدین گونه تعریف کرد:

*جامعه‌شناسی صنعتی رشته‌ای است که جامعه‌ی صنعتی را بررسی می‌کند.*

اما اگر بخواهیم تعریف کامل‌تری عرضه کنیم که نشان بدهد چه چیز جامعه‌ی صنعتی بررسی می‌شود، باید گفت:

*جامعه‌شناسی صنعتی رشته‌ای است که به تحلیل نهادها و سازمان‌های صنعتی، روابط میان آنها و پیوندهای میان پدیده‌های صنعتی و نهادهای جامعه‌ی بزرگ‌تر می‌پردازد. این تعریف از لحاظ نظری درست است، اما هنوز راه درازی در پیش است که بتوان گفت این رشته در زمینه‌ی تجربی به هدف‌هایی که برای آن در نظر گرفته‌اند رسیده است (میچل، ۱۹۸۱).*

در ادامه‌ی این فصل می‌کشیم درباره‌ی چند مقوله و اصطلاح مهم جامعه‌شناسی صنعتی، مانند صنعتی شدن، روابط صنعتی، ستیز صنعتی، و نظریه‌های مربوط به ستیز صنعتی، توضیحات و مفاهیمی مقدماتی به‌دست دهیم و در فصل‌های بعد درباره‌ی برخی از آنها از لحاظ تجربی توضیحات بیشتری عرضه کنیم.

### صنعتی شدن

اصطلاح صنعتی شدن به پیشرفت اقتصادی ادامه‌داری اشاره دارد که به دنبال کاربرد منابع نیروی غیرجاندار برای ماشینی کردن تولید ایجاد شده است. صنعتی شدن در آغاز فقط به شکل تولید کارخانه‌ای بود، اما بعداً به کشاورزی خدمات نیز گسترش یافت. صنعتی شدن باعث ایجاد تقسیم کار تخصصی‌تر، روابط اجتماعی جدید تولیدی میان صاحبان سرمایه، مدیران و کارگران، شهرنشینی و تمرکز جغرافیایی صنعت و جمعیت، و دگرگونی در ساختارهای شغلی شده است. صنعتی شدن، که در آغاز تحولی در کل اقتصاد سرمایه‌داری بود، اکنون اجزای نظام اقتصادی را نیز دربرمی‌گیرد. درک ماهیت و پیامدهای صنعتی شدن، از قرن نوزدهم و از زمان بنیانگذاران جامعه‌شناسی تا به امروز همواره برای جامعه‌شناسی اهمیت داشته است (آبرکرومبی و دیگران، ۱۹۸۴) و امروز موضوع اصلی جامعه‌شناسی صنعتی است.

باید توجه داشت که صنعتی شدن با صاحب صنعت شدن تفاوت دارد. صاحب صنعت شدن با خرید و واردکردن تکنولوژی یا صنعتی خاص امکان‌پذیر است، اما ممکن است وابستگی را بیشتر کند. به‌علاوه، معمولاً کشورهای صنعتی صنایع یا تکنولوژی‌هایی را که دیگر برای خودشان سودآور نیست و سربرار شده است می‌فروشند. اما صنعتی شدن به معنای کسب دانش و مهارت و اطلاعات لازم برای تسلط بر صنعت خاص و استفاده از فناوری مربوط به آن است.

### روابط صنعتی

این اصطلاح مربوط است به روابط استخدامی و نهادهای وابسته به آن. روابط صنعتی دربرگیرنده‌ی روابط میان کارگران، گروه‌های کاری، سازمان‌های کارگری و مدیران،

شرکت‌ها و سازمان‌های استخدامی است. پژوهش درباره‌ی روابط صنعتی به دانش‌های میان رشته‌ای نیاز دارد. این دانش‌ها در درجه‌ی اول دستاورد جامعه‌شناسی صنعت، علم اقتصاد کار و تاریخ اتحادیه‌های صنفی است، و در درجه دوم به روان‌شناسی و علوم سیاسی وابسته است (آبرکرومبی و دیگران، ۱۹۸۴).

### ستیز صنعتی

معمولاً مراد از ستیز صنعتی رابطه‌ی صاحبان و مدیران صنایع و کارگران است. این اصطلاح هم به شکل‌های ستیز مربوط می‌شود و هم به منابع آن. همه جامعه‌شناسان صنعتی هم عقیده‌اند که شکل‌های ستیز گوناگون است و امکان دارد که غیبت از کار، خرابکاری، کم‌کاری و ناهمکاری را در برگیرد. همگی اینها ممکن است به صورت خود به خودی روی دهد یا به صورت اقدامات دسته‌جمعی و اعتصابات، که از تظاهرات جمعی است.

### نظریه‌های مربوط به ستیز صنعتی

درباره‌ی منابع ستیز تبیین‌های گوناگونی شده است. مکتب روابط انسانی، که در فصل ۶ همین کتاب توضیحاتی درباره‌ی آن داده‌ایم (تحقیق هاثورن) این دیدگاه را مطرح کرد که علت بروز ستیز ناتوانی صنعت در متحد کردن کارگران به صورت جماعتی است که از لحاظ اجتماعی پشتیبان یکدیگر باشند و ستیز میان مدیران و کارگران اجتناب‌ناپذیر نیست.

برخی دیگر، مانند رالف دارندورف (۱۹۵۹)، معتقدند که ستیز گریزناپذیر است. دارندورف معتقد است همواره میان آنان که صاحب‌اقتدارند و آنان که از اقتدار بی‌نصیب‌اند ستیز وجود دارد. بسیاری از جامعه‌شناسان طرفدار وبر این ستیز را به برخورد منافع اقتصادی در حوزه‌ی کار نسبت می‌دهند، زیرا منافع کارگران و مدیران از لحاظ میزان مزد و زحمت خلاف یکدیگر است. مارکسیست‌ها نیز تبیین اقتصادی خودشان را دارند که، بر طبق آن، کار در نظام سرمایه‌داری ماهیت استثمارگرانه دارد و مدیران و کارگران در اردوگاه‌های مقابل یکدیگر جای دارند.

به‌طور کلی نظریه‌های مربوط به ستیز را می‌توان در سه دسته جای داد: نظریه‌های تخصص و همکاری، نظریه‌های بهره‌کشی و ستیز و نظریه‌های مشروعیت و بازار.

### نظریه‌های تخصص و همکاری

این نظریه‌ها، که پیشاهنگ آنها همان مکتب روابط انسانی (تحقیق هاثورن) است، کارکنان شرکت‌ها یا نهادهای صنعتی و تجاری را اجتماع همگنی می‌دانند که منافع و ارزش‌های مشترکی دارند و نیروهای بالقوه آنان برای همسازی عظیم است. آنها کل فرایند تولید را فرایندی مبتنی بر الگوی یگانگی می‌دانند.

طرفداران این دیدگاه نیروی کار را کالایی می‌دانند که بخشی از پیشرفت طبیعی تخصص است. تخصص در میان افراد خانواده، نخست از آنجا آغاز می‌شود که در تولید برخی کالاهایی که برای مبادله تولید می‌کنند متخصص می‌شوند، اما برخی از اعضای خانواده به زودی در می‌یابند که کارکردن در برابر مزد پاداش‌دهنده‌تر است. بعضی خانواده‌ها نیز هیچ کالایی تولید نمی‌کنند، بلکه به جای آن نیروی کار تولید می‌کنند. رفته‌رفته، خانواده کارکرد تولیدی خود را کاملاً از دست می‌دهد. در واقع، خانواده این کارکرد را به گروه‌های اجتماعی جدیدی واگذار می‌کند که بنگاه تولیدی<sup>۱</sup> نامیده می‌شود و فقط کارکرد تولید نیروی کار (و در ضمن مصرف‌کنندگی کالا) را حفظ می‌کند. اسملسر معتقد است برای تأکید بر تمایز کارکرد میان گروه‌های اجتماعی این فرایند «تمایز ساختاری» نامیده شود (اسملسر، ۱۹۵۹ و ۱۹۶۳؛ به نقل از فور، ۱۹۹۲، ص ۸۶).

از دید طرفداران تخصص و همکاری، رابطه‌ی میان کسانی که تمایز ساختاری آنها را کارگر مزدبگیر کرده و کسانی که مزد می‌پردازند مشکل‌آفرین نیست. در این دیدگاه سخنی از بهره‌کشی یا ستیز نابرابر به میان نمی‌آید، زیرا روابط اجتماعی میان مزد بگیر و کارفرما رابطه‌ای نیست که میان «دو طرف» به‌وجود آمده باشد، بلکه رابطه‌ای است که داخل گروهی اجتماعی به‌وجود آمده است. نام دیگر این «گروه اجتماعی» شرکت<sup>۲</sup> است، نه بنگاه تولیدی. بدین ترتیب، طرفداران این نظریه با گزینش نام دیگر برای بنگاه تولیدی این تبیین جامعه‌شناختی را عرضه می‌کنند: بنگاه تولیدی شرکت

1. firm

2. Company

افرادی است که در واحد تولیدی مشترکی اشتغال دارند و منافع آنها مشترک است و روابط آنها را همکاری تعیین می‌کند، نه ستیز.

این بنگاه تولیدی یا شرکت یا گروه اجتماعی رهاورد تقسیم کار اقتصادی است. شرکت مجموعه‌ای است از افرادی که هریک از آنها «کار تخصصی کیفیتاً متفاوت» خود را انجام می‌دهند.

اگر چنین برداشتی از تقسیم کار اقتصادی داشته باشیم، بازار نیروی کار چیزی نیست جز پاسخی به نیازهای مربوط به تخصصی شدن و همکاری.

بدین ترتیب، برای بسیاری از تفاوت‌ها و تغییرات، تبیین ساده‌ی پیشرفت به سوی تقسیم کار اقتصادی پیچیده‌تر را عرضه می‌کنند و هرچه این تقسیم کار پیچیده‌تر است آن شرکت یا بنگاه امروزی‌تر است. در اینجا است که تفاوت میان «سنتی»<sup>۱</sup> و «نو» به وجود می‌آید. بدین ترتیب، می‌توان از تفاوت میان صنایع «سنتی» و صنایع «نو» برای تبیین اهمیت تفاوت میان صنایع از لحاظ کهنه بودن یا جوان بودن بهره گرفت. با استفاده از این الگو می‌توان استدلال کرد که واحد تولیدی، صنعت، بنگاه تولیدی، شرکت یا هر نام دیگری که بر آن بگذاریم وقتی نوگراست که در آن میان افراد مختلف، با وظایف تخصصی گوناگون، همکاری وجود داشته باشد. تفاوت میان افراد و وظایف نیز چنین توجیه می‌شود که هدف یا مقصد حرکت آرمان همکاری و تخصص است. حال که چنین است پس کشور الف از کشور ب بهتر است و صنعت الف از صنعت ب بهتر است، زیرا در آنها میزان همکاری میان افراد بیشتر است. اما طرفداران تخصص و همکاری به این تبیین بسنده نمی‌کنند. بلکه می‌گویند گذار از کهنه به نو با دشواری‌هایی همراه است و همین دشواری‌ها اساس تبیین‌های جامعه‌شناختی است. مثلاً، وقتی که خانواده دیگر واحد تولیدی نیست، بی‌درنگ این پرسش پیش می‌آید که پس وظیفه‌ی تأمین نیروی کار به عهده‌ی چه کسی واگذار می‌شود؟ اگر خانواده دیگر چنین کارکردهایی ندارد، برای آنکه تأمین نیروی کار به صورت اجبار و وظیفه به دیگران واگذار شود، تدبیر دیگری باید اندیشید. شکل آرمانی آن است که استخدام شوندگان این وظیفه را به عهده بگیرند، اما انتقال اقتدار خانواده به اقتدار بنگاه تولیدی، ممکن

است دشوار و کند صورت گیرد (اسملسر، ۱۹۵۹، به نقل از فور، ۱۹۹۲، ص ۸۷). در واقع، برخی صاحب‌نظران این فرایند واگذاری کار به صورت اجبار و وظیفه را چندان ماندگار و طولانی یافته‌اند که شک دارند مرحله‌ی گذرایی باشد (کوریکان، ۱۹۷۷ میلز، ۱۹۸۷، به نقل از فور، ۱۹۹۲، ص ۸۷).

معتقدان به ساختارگرایی کارکردی<sup>۱</sup> غالباً برای تبیین به مقایسه‌ی جامعه با اندام موجود زنده توسل می‌جویند. مثلاً می‌گویند شرکت تنها گروه اجتماعی نیست که پیشرفت تخصص باعث به وجود آمدن آن شده است، بلکه گروه‌های شغلی نیز همین‌طورند. گروه‌های شغلی مجموعه‌هایی از مردمنده که در تقسیم کار جای مشترکی دارند و هویت خود را از همکاری داوطلبانه با دیگر مردمی که همان وظیفه را انجام می‌دهند به دست می‌آورند. دورکیم (۱۹۳۳، به نقل از فور، ۱۹۹۲، ص ۸۸) این گروه‌های شغلی را بخش ضروری اندام زنده می‌دانست، که برای سلامت نگهداشتن آن لازم است. به همین ترتیب، بنگاه تولیدی یا شرکت را می‌توان اندام زنده‌ای دانست که برای زنده نگهداشتن آن هر یک از اعضا وظیفه‌ای دارد و همه فعالیت می‌کنند. و گرچه هیچ دلیل منطقی برای بروز ستیزه در جامعه‌هایی که تقسیم کار اقتصادی پیشرفته دارند وجود ندارد، همان‌گونه که بدن موجود زنده ممکن است دچار بیماری شود، جامعه نیز ممکن است مبتلا به شکل‌های اجتماعی بیمارگونه (مثلاً، بیماری/نومی یا بی‌هنجاری) شود. پس نظریه‌ی ساختارگرایی - کارکردی فقط به تبیین‌های مربوط به اختلاف میان نهادهای سنتی و نو، یا دشواری‌های مرحله‌ی گذار نمی‌پردازد، بلکه انحراف بیمارگونه از هنجارها را هم در نظر می‌گیرد.

بهترین مثال تبیین دگرگونی در نیروی کار، براساس بیماری اندامواره همان موضوع واگذاری نیروی کار است. پارسنز، به پیروی از وبر، درباره‌ی خطرهای واگذاری کار به دوش استخدام شوندگان و نه مدیران، در وضعیتی که خانواده هم کارکرد تولید نیروی کار و هم کارکرد تولید کالا را از دست می‌دهد هشدار داده است (پارسنز، ۱۹۶۴، به نقل از فور، ۱۹۹۲، ص ۸۸). او می‌گوید اگر کارگران مدعی شوند که صاحب‌کار هستند، یعنی ادعای کارشناس بودن بکنند، وضعیت بیمارگونه پیش آمده است و پیامد آن نبود کارایی خواهد بود. شکل درست برای واگذاری و سمت‌دهی کار

این است که در بنگاه تجاری قدرت به مدیر یا کارفرما واگذار شود. اگر مدیران اختیار واگذاری کار را نداشته باشند، تخصص برای هیچ‌کس سودی دربرنخواهد داشت. اما در این‌گونه تحلیل چند مسئله پیش می‌آید: نخست اینکه ممکن است درباره‌ی بازتاب میزان تخصص و همکاری در فرایندهای بازار نیروی کار و نیز درباره‌ی میزان تخصص و همکاری در کشورهای صنعتی مبالغه شود؛ و دوم اینکه گرچه بنگاه تولیدی گروه اجتماعی است، اما سازمان‌های غیررسمی و رسمی (اتحادیه‌های) کارگران نیز در زمره‌ی گروه‌ها هستند. اهمیت این گروه‌ها از گروه‌های شغلی و حتی گروه‌های شغلی بیمارگونه بیشتر است. به هر حال، نظر ساختارگرایان کارکردی هرچه باشد، میان مردم روابطی اجتماعی وجود دارد که بر مبنای آن گاه خود را در «اردوهای» متفاوتی می‌بینند. یعنی به جای آنکه میان خود و دیگری همکاری بیابند، تضاد می‌بینند.

### نظریه‌ی بهره‌کشی<sup>۱</sup> و ستیز

کسانی که تقسیم کار اجتماعی را براساس نظریه‌ی بهره‌کشی تبیین می‌کنند می‌گویند پیدایش روابط خرید و فروش نیروی کار، یعنی ایجاد رابطه‌ی میان آنها که می‌خواهند نیروی کارشان را بفروشند با آنها که آن را می‌خرند، با پیدایی روابط تولیدی سرمایه‌داری همراه بوده است (مارکس، ۱۹۷۶، به نقل از فور، ۱۹۹۲). فروشندگان، خریداران و رابطه‌ی میان آنان را فرایند یگانه‌ای تعیین می‌کند: تمرکز مالکیت<sup>۲</sup> «ابزار تولید» در دست تعدادی اندک و «مالکیت‌زدایی»<sup>۳</sup> یا «کوتاه کردن دست» دیگران از ابزار تولید. این دیگران، یعنی کارگران (و به اصطلاح مارکس، پرولتاریا) مالکیت خود را بر وسایل تولید از دست می‌دهند و هیچ‌چیزی یا کالایی برای فروش ندارند، مگر نیروی کارشان. در سوی دیگر سرمایه‌داران هستند که ابزار تولید دارند، اما اگر بخواهند بر سرمایه‌شان بیفزایند، باید نیروی کار دیگران را بخرند. در اینجا وابستگی متقابلی وجود دارد، اما بهره‌کشی پنهان و ستیز بالقوه نیز وجود دارد.

مسلم است که فروشندگان و خریداران به یکدیگر نیاز دارند، پس منبع بهره‌کشی چیست؟ دیدگاه مارکسیستی، برخلاف دیدگاه تخصص و همکاری، که اساس آن

1. exploitation

2. Concentration of ownership

3. dispossession

الگوی یگانگی است، دیدگاهی است دوگرا<sup>۱</sup>. بهره‌کشی بدین معناست که بنگاه‌های تولیدی به دو اردو تقسیم می‌شوند که از لحاظ منافع هیچ اشتراکی با هم ندارند و کارگران ناچارند برخلاف میلشان کار کنند. خاستگاه بهره‌کشی شیوهی انباشت سرمایه‌ی بورژوازی است: سرمایه‌داران برای انباشت سرمایه ناگزیرند دستمزدی به کارگران پردازند که کمتر از ارزش کارشان باشد. به تفاوت ارزش کار و دستمزد بهره‌کشی می‌گویند و وجود این بهره‌کشی بدین معناست که ستیز در ذات نظام سرمایه‌داری نهفته است. هر قدر انباشت سرمایه از طریق بهره‌کشی بیشتر شود، بیشتر به نفع هر یک از دو طرف است که بر سر درجه‌ی بهره‌کشی بجنگد (مثلاً، سر میزان مزد یا سختی کار) و این (در اصل) جنگ بر سر حقوق میان کسانی که نیروی کار را می‌خرند و کسانی که آن را می‌فروشند.

جنگ میان این دو طرف جنگی است نابرابر. رابطه‌ی میان کارگران و کارفرمایان براساس استقلال متقابل، بهره‌کشی و نابرابری از لحاظ نیروی اقتصادی است. یعنی کارفرما برای انتخاب کارگران آزادی واقعی بیشتری دارد. وانگهی، برخلاف کارفرمایان که در وضعیت‌های نامناسب گزینه‌های دیگری هم برای گذران زندگی خود دارند، کارگران چاره‌ای جز شرکت در این معامله ندارند، و گرنه از گرسنگی می‌میرند.

اما واقعیت این است که غالباً سرمایه‌داران مایل نیستند که ببینند خانواده‌های کارگر از گرسنگی تلف می‌شوند. سرمایه‌داران به علت آنکه به منبع دایمی نیروی کار نیاز دارند، می‌خواهند که کارگران بر سر کار حاضر شوند و کم و بیش توش و توان کارکردن را داشته باشند، روز از پس روز و نسل اندر نسل. پس «نیروی کار» سرمایه‌داری باید باز تولید<sup>۲</sup> شود (درباره‌ی باز - تولید ر. ک پرودی، ۱۹۸۸؛ به نقل از فور، ۱۹۹۲) آشکار است که سرمایه‌داران می‌خواهند این باز تولید هرچه ارزان‌تر تمام شود چون سهم یا پولی که برای این باز تولید می‌پردازند تا باز تولید میسر شود، یعنی مزد، کمتر خواهد شد. اما برخی از انواع نیروی کار وجود دارد که (دست‌کم بخشی از آن) بدون مزدی که سرمایه‌داران می‌پردازند قابل باز تولید است. مثال این مورد وقتی است که خانواده‌های کشاورز، گاهگاه نیروی کار مزدبگیر صادر می‌کنند، اما بخش

1. dichotomous

2. Reproduction

اعظم خانواده در خارج از نظام سرمایه‌داری باقی می‌ماند. این‌گونه کارگزاران «ارتش ذخیره‌ی کار»<sup>۱</sup> را تشکیل می‌دهند (مارکس، ۱۹۷۶؛ به نقل از فور، ۱۹۹۲). درجه‌ی بهره‌کشی از این‌گونه کارگران بالاتر است، زیرا آنها به‌طور کامل جذب «ارتش فعال نیروی کار» نشده‌اند و کمک هزینه‌ای برای باز تولید نیروی کار دریافت نمی‌کنند. درباره‌ی آن اعضای ارتش ذخیره‌ی کار نیز که به هنگام بیکاری از دولت کمک مالی دریافت می‌کنند، اما سرمایه‌داران به نحوی در پرداخت هزینه‌های کمک مالی آنان شریکند نیز همین موضوع صادق است.

نظریه‌هایی که به موضوع باز تولید نیروی کار می‌پردازند، در عمل، به آنچه «پیش» از ورود به بازار کار روی می‌دهد توجه دارند؛ اما نظریه‌هایی که بازار کار را از لحاظ بهره‌کشی و ستیز بررسی می‌کنند بیشتر به آنچه «پس» از ورود به بازار کار روی می‌دهد، یعنی آنچه در داخل کارخانه، دکان یا اداره اتفاق می‌افتد توجه دارند. این‌گونه نظریه‌ها به جای آنکه تقسیم کار در داخل بنگاه تولیدی یا سازمان را بازتاب «وظایف تخصصی کیفیت متفاوت» به‌شمار آورند، آن را موقعیتی برای بهره‌کشی و ستیز به‌شمار می‌آورند. مسلم است که کارگرانی که وظایف مختلف را به عهده می‌گیرند باید با هم همکاری کنند، اما فشار همیشگی سرمایه‌داران برای افزایش تقسیم کار در داخل تک‌تک بنگاه‌های تولیدی به منظور افزودن بر بهره‌کشی اسباب ستیز را فراهم می‌آورد.

مارکس از تقسیم کار با اصطلاحات گوناگون تقسیم کار «صنعتی»، «فنی» یا «جزئی»<sup>۲</sup> نام برده است (۱۹۷۶؛ به نقل از فور، ۱۹۹۲). در تقسیم کار جزئی، هر فرد کارگر (یا هر دستگاه) کالای کامل تولید نمی‌کند؛ کارگران (یا دستگاه‌ها) فقط با همکاری و اینکه هرکس قطعه‌ای یا جزئی را تولید می‌کند کالا را تکمیل می‌کنند. به نظر مارکس و دیگر اقتصاددانان سیاسی افزایش تقسیم کار کم و بیش قانون توسعه‌ی سرمایه‌داری است. در رقابت سرمایه‌داری فرض مسلم این است که تقسیم کار در کارخانه، به همراه کاربرد پیشرفته فن‌آوری در کار، بازده را افزایش می‌دهد و کارایی هر چه بیشتر استفاده از منابع را تضمین می‌کند. اما مارکس تأکید شدید داشت که

1. Reserve army of labour

2. Detailed division of labour

بهره‌کشی جزء جدایی‌ناپذیر «روابط تولیدی سرمایه‌داری» است. او معتقد بود تولید سرمایه‌داری دربرگیرنده‌ی دو فرایند است: *فرایند کار* که آفریننده‌ی «ارزش‌های کاربردی»<sup>۱</sup> است و فرایند *ارزش‌آفرین*. به سخن ساده، فرایند ارزش آفرین پول (سرمایه) به بار می‌آورد و *فرایند کار* کالا به دست می‌دهد. اما در سرمایه‌داری این دو فرایند لازم و ملزومند. در این قالب است که تقسیم کار جزئی به سرمایه‌داران اجازه می‌دهد بیشتر تولید کنند و «ارزش اضافی» بیشتر به دست آورند. (درباره‌ی تقسیم کار و ارزش اضافی ر. ک. عنوان‌های، فرعی همین مبحث)

طرفداران نظریه‌ی بهره‌کشی و ستیز دست‌کم سه نوع تبیین دارند:

نخست تبیین‌هایی که مبنای آنها طبقه‌بندی بازار نیروی کار براساس سرمایه‌داری بودن یا نبودن و درجه آن است. آنها مثال می‌آورند که برخورد با نیروی کار ممکن است، برحسب اینکه کارفرمایان سرمایه‌دارای بزرگ یا حتی سرمایه‌داران استثمارگر باشند، یا رئیس بنگاه‌های تولیدی خانوادگی، یا دارنده‌ی حق امتیاز نمایندگی، بسیار متفاوت باشد. وانگهی وقتی که بنگاه تولیدی در مالکیت جمعی است (مانند تعاونی‌ها) یا دولتی است نیز وضع فرق می‌کند. از لحاظ جذب کارگران در نظام سرمایه‌داری، به‌ویژه از لحاظ میزان باز تولید نیروی کار در آن نظام، کارگران کشاورز یا کارگران فصلی، که پیشتر در همین مبحث به آنها اشاره کردیم، و دیگر گروه‌های کارگران مهاجر و شاید زنان را بتوان در زمره‌ی کسانی به‌شمار آورد که به‌طور کامل در نظام تولید سرمایه‌داری جذب نشده‌اند.

دوم، تبیین‌هایی که براساس اقدامات سرمایه‌داران برای بهره‌کشی از کارگران، به‌ویژه بالا بردن درجه‌ی بهره‌کشی، صورت می‌گیرد. این گونه نظریه‌ها به راهبردهایی اشاره دارند که کارفرمایان برای به‌کار گماردن «بهره‌ده‌ترین» کارگران طراحی می‌کنند. و برخی از آنها به روش طراحی کار یا فن‌آوری در بنگاه تولیدی یا سازمان برای بالا بردن درجه‌ی بهره‌کشی اشاره دارند. این راهبردها و روش‌ها در بازار نیروی کار تأثیرات ژرفی دارد. مثلاً ممکن است تقاضا برای برخی کارها، یا به‌طور کلی نیروی کار را کاهش دهد.

سوم، تبیین‌هایی که بر شالوده‌ی ستیز نابرابر میان سرمایه و نیروی کار صورت می‌گیرد. این نظریه‌ها به این اشاره دارد که گرچه همیشه کارفرمایان بر مسند حکومت‌اند، اما برای حفظ سلطه‌ی خود بر محیط کار باید بجنگند، یعنی تدابیری مانند «تفرقه بینداز و حکومت کن» بیندیشند.

به‌طور خلاصه، نظریه‌های مبنی بر بهره‌کشی و ستیز دگرگونی و تغییر را برحسب دگرگونی در میزان ستیز یا تفاوت میان راهبردها برای برخورد با ستیز تبیین می‌کنند. گرچه از این‌گونه تبیین‌ها می‌توان برای توضیح دگرگونی‌ها در صنعت و اشتغال و بنگاه‌های تولیدی و خرده‌گروه‌های کارگران بهره گرفت، اما کاربرد آنها در موقعیت‌های واقعی و عملی، دست کم به‌صورت بی‌کم و کاست و بی‌چون و چرا، دشواری‌هایی ایجاد می‌کند. پس کاربرد آنها باید مشروط به موقعیت‌های واقعی باشد. مثلاً بر سر موضوع تعاون (همکاری) کارگران بحث و جدل فراوانی میان جامعه‌شناسان وجود دارد (فور، ۱۹۹۲).

اما در اینجا پیش از آنکه درباره‌ی سومین گروه از نظریه‌های مربوط به ستیز صنعتی، یعنی نظریه‌های مشروعیت و بازار، توضیح دهیم، سه مفهوم کلیدی تقسیم کار و ارزش اضافی<sup>۱</sup> و از خود بیگانگی<sup>۲</sup> را به اجمال شرح می‌دهیم.

**تقسیم کار:** این مفهوم به سه معنی به‌کار رفته است: (۱) به معنی تقسیم کار فنی، که فرایند تولید را توصیف می‌کند؛ (۲) به معنای تقسیم کار/اجتماعی که به تمایزهای درون کل جامعه اشاره دارد؛ (۳) به معنای تقسیم کار جنسی که به تمایزات اجتماعی میان زن و مرد باز می‌گردد.

معنی اول را نخستین بار اقتصاددان انگلیسی، آدام اسمیت (۱۷۷۶) به‌کار برده است تا با آن به تخصیص شدن مفرط فرایند تولید اشاره کند. این تخصیص شدن حاصل تقسیم جزء به جزء کار به‌صورت عملیاتی است که کارگران جداگانه انجام می‌دهند. آدام اسمیت کاربرد این روش را برای بالابردن بازده کار توصیه می‌کرد، زیرا معتقد بود که تکرار بی‌پایان یک کار ساده بر مهارت کارگران می‌افزاید؛ از وقتی که برای رفتن از سر کاری به‌کار دیگری هدر می‌رود می‌کاهد؛ و عملیات را چنان ساده می‌کند که

1. Surplus value

2. alienation

راه‌اندازی دستگاه‌ها آسان می‌شود. بابیج<sup>۱</sup> (۱۸۳۲، به نقل از آبرکرومبی، ۱۹۸۴) مزیت دیگری را هم برای تقسیم کار تخصصی بر شمرده است: در تجزیه‌ی کار به اجزای آن مشخص می‌شود که برخی اجزا ساده‌تر از برخی دیگر، و همه اجزا از کل کار ساده‌تر است. این به‌کارفرما امکان می‌دهد که نیروی کار ارزانتر (کم مهارت‌تر) را برای کارهای ساده‌تر بخرد و برای کارهای دشوارتر از کارگران ماهرتر استفاده کند و به اندازه‌ی تفاوت دستمزد این کارگران صرفه‌جویی کند. این نوع تقسیم کار شالوده‌ی تولید صنعتی جدید است.

مارکس در نوشته‌های آغازین خود، تقسیم کار را باعث ستیز اجتماعی دانسته و آن را مهم‌ترین علت نابرابری طبقاتی، مالکیت خصوصی و از خودبیگانگی شمرده است. او معتقد است که تقسیم کار در جامعه‌ی سرمایه‌داری همه جنبه‌های جالب و خلاقانه کار را نابود می‌کند و فقط عملیات تکراری و خسته‌کننده برجای می‌گذارد. اما در آثار بعدی خود این نظر را بیان کرده که تقسیم کار فنی برای هر جامعه‌ی صنعتی لازم است و حتی در نظام سوسیالیستی و پس از نابودی مالکیت خصوصی و نابرابری نیز ادامه می‌یابد و اشاره کرده است که طبقه و تقسیم کار دو پدیده متفاوتند. برخی جامعه‌شناسان پیرو او معتقدند که تقسیم کار افراطی در بسیاری از بنگاه‌های تولیدی از لحاظ فنی برای بالابردن بازده لازم نیست، ولی مدیران از آن برای بالابردن قدرت خود در محیط کار و کاستن از قدرت نظارت کارگران ماهر بر کل فرایند کار استفاده می‌کنند. تقسیم کار، برخلاف تخصص که به صاحبان استعدادهای شگرف اجازه‌ی انجام دادن فعالیت‌های کارشناسانه‌ی مختلفی می‌دهد، از تخصص می‌کاهد و آن را به اجزای ساده‌ای که هرکس می‌تواند انجام دهد تبدیل می‌کند.

دومین معنی تقسیم کار را با استفاده از عقاید اگوست کنت و دورکیم توضیح می‌دهیم. کنت گرچه معتقد بود که تقسیم کار همبستگی اجتماعی را با ایجاد روابط مبتنی بر وابستگی متقابل میان افراد افزایش می‌دهد، بر جنبه‌های منفی آن که باعث تقسیم جامعه می‌شود نیز تأکید می‌کرد. دورکیم نیز به پیروی از وی معتقد بود که تقسیم کار شالوده‌ی جدیدی برای یگانگی اجتماعی<sup>۲</sup> فراهم می‌آورد که او آن را

1. C. Babbage

2. social integration

«همبستگی اندامواره‌ای»<sup>۱</sup> می‌نامید. پیچیدگی و تمایزهای فزاینده‌ی درون جامعه مبنای نوبی را برای برهم کنش متقابل<sup>۲</sup> فراهم می‌آورد که حاصل تخصصی شدن از لحاظ اقتصادی و اجتماعی است، نه تخصصی شدن بر مبنای عقاید عامیانه مردم.

سومین معنی تقسیم کار را جامعه‌شناسان امروزی به‌صورتی تعریف کرده‌اند که از تقسیم کار در آثار مربوط به اقتصاد سیاسی گذشتگان متمایز باشد. در آثار گذشتگان تقسیم کار به مفهوم تخصصی شدن فرایندهای فنی و اقتصادی بود، اما جامعه‌شناسان امروزی تقسیم کار جنسی را از آن مستثنی کرده‌اند. تقسیم کار جنسی به معنای تقسیم فعالیت‌ها و نقش‌ها میان مرد و زن است. اغلب جامعه‌شناسان این نوع تقسیم کار را با اشاره به کارکردهای مربوط به تولید مثل که به عهده‌ی زنان است، تقسیم کار زیست‌شناسانه توجیه کرده‌اند، اما طرفداران نهضت‌های آزادی زنان این‌گونه تقسیم کار را ناشی از تأثیر بینش پدرسالارانه دانسته و آن را جنبه‌ای از جدایی حوزه‌ی داخل خانواده از حوزه‌ی عمومی و اجتماعی در جامعه‌ی سرمایه‌داری به‌شمار آورده‌اند.

**ارزش اضافی<sup>۳</sup>:** بنا به تحلیل مارکسیست‌ها، هر کارگری در روز محصولی تولید می‌کند که ارزش آن بیش از هزینه‌ی امرار معاش روزانه‌ی همان کارگر است. به تفاوت میان این دو ارزش اضافی می‌گویند: برای روشن‌تر شدن موضوع، فرض کنیم کارگری ۸ ساعت در روز کار می‌کند. او در عرض ۶ ساعت مقداری کالا تولید می‌کند که ارزش آن برای هزینه‌های امرار معاش خودش کافی است. در ۲ ساعت باقیمانده ارزشی اضافی تولید می‌کند که به سرمایه‌دار می‌رسد. مارکسیست‌ها از نظریه‌ی ارزش اضافی برای توضیح بهره‌کشی از جامعه‌های سرمایه‌داری استفاده کرده‌اند، اما به این نظریه انتقادهایی شده است: (۱) تعریف مطلق برای زمان کار ضروری برای برآوردن نیازهای روزانه وجود ندارد، زیرا هزینه‌های امرار معاش از جامعه‌ای به جامعه‌ی دیگر فرق می‌کند؛ (۲) نظریه‌ی ارزش کار ناقص است، زیرا ارزش کالاها در مبادله با یکدیگر مشخص می‌شود و چیزی به اسم ارزش مطلق یا انتزاعی وجود ندارد. پس کار هم که خود کالایی به‌شمار می‌آید فقط در برابر مبادله‌ی آن با پولی که کارفرما می‌پردازد ارزش پیدا می‌کند.

1. Organic solidarity

2. reciprocity

3. Surplus value

*از خودبیگانگی:* این اصطلاح به غریبه شدن اشخاص با خودشان و دیگران اشاره دارد. در اصل مفهوم فلسفی و مذهبی داشته است، اما مارکس آن را در دست‌نوشته‌های *اقتصادی و فلسفی ۱۸۴۴* خود تبدیل به مفهومی جامعه‌شناختی کرده است. مارکس ریشه‌ی بیگانگی انسان را در ساختارهایی می‌داند که سرشت اساسی انسان را انکار می‌کنند. او معتقد بود که سرشت انسان در کار و در فعالیتی خلاقانه که با همکاری با دیگران انجام می‌شود تحقق می‌یابد. انسان‌ها با این کار خلاقانه جهان پیرامون خود را دگرگون می‌کنند. فرایند تولید فرایند عینیت بخشیدن است. فرایندی است که در آن انسان‌ها اشیایی مادی می‌سازند که هم خلاقیت آنها را متجلی می‌کند و هم وجودی است مستقل از آفرینندگان آن. از خودبیگانگی زمانی رخ می‌دهد که شخص دیگر خودش را در فرآورده‌ای که خود ساخته تشخیص نمی‌دهد، با آن غریبه است و همچون قدرتی خودمختار در برابر او غلیم شده است. این فرایند عینیت بخشیدن فقط در اوضاع تاریخی خاص سرمایه‌داری تبدیل به از خودبیگانگی می‌شود. در جامعه‌ی سرمایه‌داری یک گروه از مردم، یعنی سرمایه‌داران، صاحب فرآورده‌های گروهی دیگر می‌شوند. ریشه‌ی از خودبیگانگی در همین است. مارکس از خودبیگانگی را هم حالتی ذهنی می‌داند و هم مقوله‌ای ساختاری که نظم و نسق اجتماعی و اقتصادی سرمایه‌داری را توصیف می‌کند. مارکس چهار تبیین خاص از بیگانگی عرضه کرده است: (۱) کارگر از محصول کارش بیگانه است، زیرا آنچه تولید می‌کند مال دیگران می‌شود و او اختیاری در سرنوشت آن ندارد؛ (۲) کارگر با عمل تولید بیگانه می‌شود. کار کردن فعالیتی بیگانه می‌شود که هیچ گونه ارضای درونی فراهم نمی‌آورد، از طرف محدودیت‌های بیرونی تحمیل می‌شود، خود به خود هدف به‌شمار می‌آید و حاصل آن به کس دیگر می‌رسد. کار در واقع کالایی می‌شود که به فروش می‌رسد و تنها ارزش آن برای کارگر قابل فروش بودن آن است؛ (۳) کارگر با سرشت انسانی خود یا نوع بشر بیگانه می‌شود، زیرا با از میان رفتن خلاقیت در کار، وجه تمایز کار انسانی و کار حیوانی از میان می‌رود؛ (۴) کارگر با کارگران دیگر بیگانه می‌شود، زیرا سرمایه‌داری روابط را به روابط بازاری تبدیل می‌کند و قضاوت درباره‌ی افراد، به جای آنکه قضاوت درباره‌ی ویژگی‌های انسانی آنها باشد، قضاوت درباره‌ی جایگاه و مقام آنها در بازار است. توجه و احترام افراد به یکدیگر، توجه و احترام به هم‌نوع نیست،