

ورشکستگی، بدشا نسی و ضعف

ولفگانگ نف

برگردان ناهید جعفرپور



طبیعتا این حوادث هنوز اختاری برای پایان سرمایه داری نیست اما نشان می دهند - که در برخی از بخش ها - شتاب جنون آمیز در فرایند تولید که از سوی سیستم مالی هدایت می شود، دیگر قابلیت ارائه "تکنولوژی" مناسب و بی نقص را دارا نیست.

این وضعیت را می توان به عنوان یک مرحله از فرایند انحلال سرمایه داری در نظر گرفت. این فرایند در طول تاریخ بارها تکرار شده است و هر بار منجر به بحران و تغییرات اساسی در ساختار اقتصادی شده است.

سرمایه داری - و به ویژه نوع افراطی نئولیبرالی اش که ما از زمان فروپاشی "سوسیالیسم موجود" تجربه می کنیم - همچنین نزد منتقدین خود از این شهرت برخوردار است که سیستمی بسیار پیشرفته (بخصوص در توسعه مصنوعات فنی) است.

این سیستم به ویژه از آغاز قرن بیستم به این سوی به واقع هم انواع فن آوری هائی را خلق کرده است که این فن آوری ها در جوامع سرمایه داری یک نوع ایمان تقریبا مذهبی را حکمفرما نموده است که باور داشته باشند آنها توسط این توانائی های تکنیکی به تمامی اهداف " مدرن " دست یافته اند.

با این حال ما می توانیم در آثار مارکس هم ملاحظه کنیم که مناسبات تولید در سرمایه داری از یک مرحله خاصی از توسعه، بجائی می رسد که توسعه نیروی مولده با مانع روبرو می شود - و تنها در سوسیالیسم/ کمونیسم می توان این توسعه را توسط پیشرفت های مجدد تکنیکی تا نقطه اوج اجتماعیش رساند؛ در این مقطع است که انسان در کنار فرایند تولید خود را نشان می دهد " ۱ " و بدین ترتیب انسان از قلمرو ضرورت ها به قلمرو آزادی پای می نهد. سیستم تولید سرمایه داری پیش شرط های خاص خود را منهدم می سازد زیرا که تنها هدفش ازدیاد نامحدود پول است " ۲ " بدین صورت و با وجود شتاب دائمی حاصل از فرایند تولید " ۳ " دیر یا زود این سرمایه داری به مرزهای اجتماعی و مادی خود خواهد رسید. همانطور که هارالد ولسر می نویسد " ۴ " " این مسئله کاملا غیر اقتصادی است ".

در باره پروژه های بزرگ تکنیکی باید متذکر شد که تمامی این پروژه ها همچنان تخریب طبیعت را شتاب می دهند و پاسخگو برای این تخریب

همان خود سرمایه داریست. همچنین مارکس هم در این باره آگاه بود اما نه به چنین پیامدهای افراطی " جنگ علیه طبیعت" که از زمان فرانسویس بیکن به پیوست برنامه " مدرنیته " اتفاق می افتد. این مسئله برای پروژه های بزرگ نظامی و هم چنین غیر نظامی که تحت نام امیدوارکننده " فناوری سبز" به پیش برده می شوند هم صادق است:

[Desertec, Offshore-Windanlagen, Geo-Engineering.]^۵

قابلیت تکنولوژیکی مناسبات تولید سرمایه داری از آغاز رادیکالیزه شدن نئولیبرالی (اواسط سال های ۱۹۸۰) بر بستر توازن میان پروسه توسعه و تولید مصنوعات تکنیکی و منطق آن از یک سو و روند بهره برداری اقتصادی و منطق آن از سوی دیگر بنا بوده است.

برای این منظور مهندسان و کارگران ماهر بخش تولید برای پیاده شدن آن و بخصوص کیفیتش طبق اصول حرفه ای و همچنین مدیریت و بازاریابی آن بخدمت گرفته شدند. برای مثال می توان به ساختار های درونی کارخانه جات - در آلمان بخصوص مسئله مشارکت کارگران در امور کارخانه - با وجود تسلط هیرارشی تضمین شده مدیریت شرکت ها در تصمیم گیری ها و..... رجوع نمود (۶) اینها نه تنها برای منافع اجتماعی خود عمل می کردند بلکه بعنوان بازیگرانی که روزانه با شرایط مادی و محدودیت ها و خطرات تکنولوژی دست و پنجه نرم می کنند، مشکلات و راه حل های دانشمندان علوم اجتماعی را برای عملی ساختن پروژه هایشان - بخصوص اقتصاددانان درون خودشان را - با تمایلی همراه با نوعی تحقیر و بی توجه ای پذیرفتند. (۷)

این رابطه قدیمی و تقریباً تنگاتنگ میان تکنولوژی و اقتصاد (۸) در این فاصله حل شد و فرایند بازیافت ارزش و اقتصاد مالی بطور فزاینده ای تسلط بر روند تولید را در دست گرفت. (۹) فرایندهای تجارت در مرحله نخست خود را بر استراتژی های سازماندهی شرکت ها و نه بر عملکرد کاری کارکنان متمرکز نمودند. (۱۰) از این روی به لحاظ اقتصادی استراتژی های کاهش هزینه و سودآوری حداکثر بطور فزاینده از دید مدیریت دور ماند. بطور تجربی می توان گفت که بدلائل ذکر شده در سال های اخیر آمار افتضاح فنی به طور مداوم در فن آوری های پیچیده افزایش یافته است. علنا آشکار گشته است که مشکل حادثه قطار سریع السیر " اشد" در سال ۱۹۸۹ که در آن معلوم شد که فلسفه ایمنی پیشگیرانه در سیستم های راه آهن به دلیل هزینه نادیده گرفته شده بود، چه بوده است. فرایندهای مشابه در سال های بعد به رسوائی های ختم گردید برای مثال فاجعه قطار (اس بان) برلین: یک گروه از مدیران اقتصاد بازرگانی در هیئت مدیره راه آهن نشسته و فرایند سهام راه آهن را دنبال می کردند. در این زمان

کارخانه جات تعطیل و فرکانس حسابرسی تقریباً به نصف رسیده بود (۱۱) نتیجه این بود که در سال ۲۰۰۹ سیستم عملکرد (اس بان) عملاً از هم فروپاشیده شد. همچنین دیگر سیستم هائی که تا آنزمان خوب عمل می کردند و بشدت مورد استفاده قرار می گرفتند و سال های سال در دستان دولت عمل می کردند از طریق خصوصی سازی ۳۰ سال گذشته به نابودی کشانده شدند. به این سیستم ها می توان برای مثال از سیستم بیمارستانها و دانشگاه ها نام برد.

معروف ترین مثال ها برای این ادعا : " آزمون گوزن" ازمرسدس کلاسه آ (۱۹۹۷) بود و شرم آور تر از همه ورشکستگی یک کنسرسیوم دایملر و تله کوم آلمان در سال ۲۰۰۵ بود که برایش در حدود ۳،۵ میلیارد یورو هزینه از خزانه دولت پرداخت شد. (۱۲) مسئله اخیر " اشتوتگارد ۲۱" هنوز هم بخوبی در مرکز بحث ها قرار دارد. اکنون در باره مشکل داشتن با شرکت هواپیمائی بوئینگ (دریم لاینر) و همچنین شرکت هوائی ایر بوس ۳۸۰ صحبت می شود. هواپیمای ارتشی بارکشی " آ ۴۰۰" هم اگر بخاطر داشته باشیم بخاطر مشکلات تکنیکی همواره یک سال دچار مشکل بوده است و از پرواز حذف گردیده است. شرکت زیمنس با پروژه (آ سی ا ۳) و دیگر پروژه های عظیم مانند تاسیسات برنامه انرژی بادی (آ ف شور) دچار مشکل های زیاد است. تاسیسات اتمی (ا پ ار) فنلاند که قاعدتاً میبایست از امنیت برخوردار باشد و از سال ۲۰۰۵ ساختمان آن آغاز گردیده و قرار بود سال ۲۰۱۱ راه اندازی شود و در حدود ۳ میلیارد یورو هزینه داشته است، دراین فاصله محاسبه شده است که سال ۲۰۱۵ امکان راه اندازی دارد و هزینه هایش همچنان رو به افزایش است (طبق تخمین ۵،۵ میلیارد یورو تا سال ۲۰۱۵). افزون بر این دستگاه های ابزار مصرفی هم از نام خوشی به لحاظ اشکالات فنی برخوردار نیستند: خراب شدن دستگاه ها قبل از پایان ضمانت نامه صحت دستگاه ها از حدود یکسال پیش تم رسانه هاست (۱۳).

در هر حال بیلان برخی از انواع فن آوری های جدید بما ثابت می کند که صنایع سنگین نه تنها تحولات مهمی انجام نداده اند بلکه بخشاً بطور فعال فرایند این تحولات را تا حدودی مختل کرده اند. این مسئله برای برنامه تاسیسات انرژی بادی و همچنین یخچال و فریزر های اوکو و همچنین کاتالیزور ها هم صادق است. در این مورد صدای رؤسا و مدیران از اطاق های کارشان در طبقات بالای آسمان خراش ها شنیده می شود که می گویند: به لحاظ تکنولوژی چیزی پیش نمی رود و به لحاظ اقتصادی هم همچنین". پروژه ۹۰ میلیون مارکی تاسیسات

انرژی بادی (پروژه گروویان که ۴۱ درصد مجموعه بودجه کل برای انرژی بادی تا سال ۱۹۸۸ است) از خزانه دولت فدرال آلمان پرداخت شده است. این تاسیسات از سوی صنایع انرژی آلمان در سال ۱۹۸۳ توسعه و ساخته شد اما در سال ۱۹۸۸ به لحاظ مشکلات تکنیکی ساختمانش جمع گردید. ریاست این پروژه آنزمان اعلام نمود: "ما نیاز به این تاسیسات داریم تا توسط آن ثابت کنیم که این کار شدنی نیست" (۱۴). همچنین کارخانه بوش و سیمنز هم با پروژه های یخچال فریزر های مناسب با محیط زیستشان به لحاظ تکنیکی وسازماندهی و مدیریت و ... دچار مشکل شدند و اعلام نمودند " این کار به لحاظ فنی شدنی نیست". طبیعتا این حوادث هنوز اختاری برای پایان سرمایه داری نیست اما نشان می دهند - که در برخی از بخش ها - شتاب جنون آمیز در فرایند تولید که از سوی سیستم مالی هدایت می شود، دیگر قابلیت ارائه "تکنولوژی" مناسب و بی نقص را دارا نیست. (۱۵) همچنین در حوزه تولید اجناس مصرفی تکنیکی می بینیم که چه کالاهای به لحاظ تکنیکی ناقص و کیفیت نازلی به بازار ارائه می شوند (۱۶). این معلولیت ها نتیجه یک سری از ویژه گی های سرمایه داریست که با شتاب در رقابت با هزینه ها در رابطه است (۱۷). تنها اقلیتی از شرکت های آلمانی بخاطر سازماندهی اشکال سازماندهی مستقل و کارمشارکتی و تعاونی بخش پرسنل در این رقابت از محصولات با کیفیت تری برخوردارند. در حالیکه اکثریت شرکت ها نجات و سلامت خود را در کاهش هزینه ها دانسته و به این خاطر به اخراج کارگران پرداخته و نگاهشان بیشتر به مدیریت متمرکز است تا به " مراقبت " از پرسنل مجرب (۱۸).

۱ / رقابت

ضرب المثلی وجود دارد که می گوید " رقابت برای تجارت و کسب و کار خوب است". اما این رقابت در توسعه تکنولوژی همواره بیش از یک مانع بوده است - البته می تواند بهترین راه حل، رقابت بر سر داشتن بهترین کارشناسان و مهندسين باشد - اما در اینجا تنها موضوع بر سر این است که در بازار حرف اول زده شود و قیمت تمام شده محصولات به بالاترین سهم بازار برسد و بازدهی را افزایش دهد. مهندسين در اینجا با توجه به سلسله مراتبی بودن سازماندهی شرکت و رقابت در تجارت همواره در رویای " کار جمعی فنی" بسر برده اند (۱۹) و این رویا را تحت شرایط رقابت غالبا از طریق " همکاری های غیر رسمی" که انعکاسش در تلفیق سازماندهی تحقیقات تجربی بطور رسمی و غیر رسمی بوده است، متحقق نموده اند (۲۰). در دو دهه گذشته نوک تیز منطق رقابت در شرکت ها متوجه رقابت میان بخش های مختلف شرکت و گروه ها تا جنگ های کوچک میان تک تک کارگران بخصوص

در بخش مهندسی بوده و این خود فضای کار شرکت ها را مسموم نموده است. به این لحاظ غالباً کارکنان اعتمادی به همکاری های غیر رسمی نداشته اند. همچنین مبارزه برای پروژه های خوب هم نقش مهمی بازی کرده است: آیا می توان بر روی این پروژه که آینده این تکنولوژی را رغم می زند کار کرد و یا این تکنولوژی به تعلیق در خواهد افتاد". این تصادفی نیست که این تم سال هاست که در محور بحث ها قرار دارد (۲۱). رقابت همچنین خود را در سیاست شرکت ها نشان می دهد. برخی از تحولات و روش خاص اختراع آن برای حفظ اختراع تا آنجا که امکان دارد بعنوان راز نگاه داشته می شوند. در پروژه های بزرگ بسیاری از شرکت ها بطور تک تک بکار گرفته می شوند و به همکاری کشیده می شوند. به این لحاظ این شرکت ها هم باید توجه کنند که در این همکاری "اسرار تجاری" آنها مخفی بماند: مخفی نگاه داشتن اسرار در این فاصله برای سیاست هم صادق است: اینکه حتی تلاش می شود تا نمایندگان منتخب شرکت های دولتی هم از تمام جزئیات با خبر نباشند.

۲/ از خود بیگانگی و کنترل

گفته می شود که لنین به فریدریش وینسلو تیلور گفته است "اعتماد خوب است اما کنترل بهتر است". تایلور کسی بود که در یکی از کارخانه جات بعنوان ناظر از کارگران خواسته بود بجای پرسه زدن تا آنجا که ممکن است سریع کار کنند و توانسته بود از طریق "مدیریت علمی" این مشکل را حل نماید: او مقرر نموده بود که کارگران طبق دانش و تجربه خود با ماشین ها کار نکنند بلکه برای اینکار بر طبق دستورات (اطاق کار) عمل نمایند (۲۲). البته در عوض کارگران هم از دستمزد مناسب برخوردار می شدند. این منطق صد سال طولانی در صنایع سنگین عمل نمود: این منطق با این روش تلاش داشت از خود بیگانگی (مارکس) و بی تفاوتی مزدبگیران را در سرمایه داری و یا به لحاظ روانشناسی انگیزه درونی کارگران را با انگیزه خارجی (با دادن مزد بهتر) توازن بخشد.

هورست کرن و مایکل شومان جامعه شناسان صنعتی در اواسط سال های ۸۰ با توجه به روش های جدید مدیریت که بر مبنای آن شوراهای کارخانه جات مسئولیت ابتکار های فردی کارگران تا مدیریت کل را بعهده می گرفت، اعلام پایان تقسیم کار را نمودند - البته با یک علامت سؤال در عنوان نوشته خود - (۲۳).

مدیریت شرکت ها ظاهراً مجدداً به انگیزه درونی مزد بگیران توجه نموده که البته این هم با خود مشکلات دیگری را به همراه آورد: موضوع بر سر محتوای کار و معنای کاربرد آن نبود بلکه موضوع بر سر

اهداف مدیریت و ارزش سهام بود (۲۴). در یک فیلم مستند که توسط کارمن لوزمن ساخته شده بنام " کار سخت، بازی سخت" (۲۵) یک مشاور مدیریت شرکتی از این صحبت می کند که چگونه باید اهداف مدیریت را در ضمیر ناخودآگاه کارگران کارخانه " د ان آ" رشد داد. اینکه آیا این کار شدنی است یا نه را خود آنها هم شدنی ندانسته اند؛ زیرا که دیگر در اینجا با وجود مجموعه مشکلات تکنیکی توجه مدیریت به پرسنل نیست (۲۶) و بجای آن بیشتر و بیشتر سیستم کنترلی برقرار می گردد تا به آن وسیله اهداف مدیریت ارشد از طریق سیستم عظیم جایزه و مجازات تحمیل شود. در فواصل کوتاه مدت روند بودجه کار کنترل می شود. این کار توسط وارد نمودن تمامی داده ها به برنامه سیستم هائی چون ساپ (برنامه منابع سازمانی) انجام می شود. در صورت تخلف بخشی نمره منفی داده می شود. کارگری از کارخانه هواپیما سازی که نامش را نمی گوید، بیان می کند: "جالب اینجاست که برای این سیستم و مشاوران شرکت ها همیشه پول کافی وجود داشته است اما برای کار دقیق هیچگاه".

نیروهای متخصص تکنولوژی در حالیکه میان سختی های تکنیکی و این فشار گیر کرده اند به طور فزاینده با نفرت از مدیریت و بی تفاوتی و برخا با یک نوع خرابکاری واکنش نشان می دهند. یکی از مهندسين بعد از نوشیدن سومین آجودیش می گوید " ما از مدیریت نفرت داریم".

۳/ اخراج ها، تغییر سازماندهی، کارگران فصلی و روزمزدی

پروژه های بزرگ نه تنها از سوی شرکت های متفاوت به پیش برده می شوند همینطور در میان این شرکت ها از سال های ۹۰ تغییرات ساختاری صورت گرفته است. هیرارشی چند مرحله ای کلاسیک به نفع سازماندهی انعطاف پذیر پروژه ها کنار گذاشته می شود. انگیزه برای این تغییرات ساختاری همان شناخت سال های ۸۰ بود که بر مبنای آن دیگر این هیرارشی با بالا رفتن شتاب تحولات تکنولوژی همخوانی ندارد. " تولید لین" و " مدیریت لین" کلمه کلیدی است که اساس یک مطالعه و بررسی بین المللی از سوی صنایع اتومبیل سازی را تشکیل می دهد (۲۷). این کلمه کلیدی لین در ابتدا تغییر سازماندهی در فرآیند کار شرکت ها را هدف قرار داد. مسئولیت فردی، کار تیمی، فرایند بهبود مستمر، مهندسی همزمان در سازماندهی می بایست باعث شود تا سرعت توسعه بالا رود و در هزینه ها صرفه جوئی نماید. واژه لین و ابزار رسیدن به آن بسرعت تبدیل به اقداماتی در جهت صرفه جوئی در هزینه ها و صرفه جوئی در پرسنل شد. تبلیغ تنفس شرکت ها آغاز گشت؛ در واقع از سال های ۷۰ سازماندهی " انسانهای انعطاف پذیر" که تمام ریتم زندگیشان در خدمت خواسته های شرکت باشد، آغاز گشت

فشار ناشی از کمبود زمان (منظور فشار زمان مشخص شده برای پایان پروژه هاست)، تعداد بیشمار اضافه کاری ها، کوتاه بگوئیم: محدود سازی فضای سابق کار باعث تشویق ابتکار و خلاقیت در پرسنل نشده بلکه نتیجه آن تنها " فرسودگی شغلی" شد (۲۹). در یک همه پرسی از طریق ایمیل لیسته در یک شرکت بزرگ مشخص گشته است که برخی از این مسئله احساس غرور داشته اند که توانسته اند تا آخرین مرزهای نیرویشان کار کنند. بله سطح کار بجائی رسید که اگر کسی دیگر در بعدی عقلانی از نیروی کارش استفاده نماید بعنوان بازنده به حاشیه رانده شود (۳۰).

مسئله مهم دیگر این است که در شرکت ها بطور مداوم ساختارهای جدید به وجود می آید و شرایط کاری سخت تر می گردد. قرار دادهای کاری موقت حتی برای نیروی های ماهر و متخصص افزایش می یابد. دقیقا از ۲۰ سال پیش اخراج مزدبگیران مسن تر روز بروز بیشتر می شود. یک مهندس هواپیما سازی که خود ۳۴ ساله است می گوید: " این مسئله ثابت می کند که تجربه همواره نقش کمتری بازی می کند و به آن اهمیتی داده نمی شود. بخصوص اگر که در بخش توسعه مهندسان جوان در موقعیت رهبری قرار گیرند. زیرا که آنان بی تجربه و نا مطمئن هستند و از دانش سطحی برخوردارند و تنها بخاطر انعطاف پذیری شان و روحیه بلند پروازانه شان انتخاب می شوند. در سن ۳۸ سالگی قرار دادی سه ساله برای مدیریت بخش داده می شود. هیچ جای تعجبی نیست که با اینهمه فشار زیاد از بالا و هدف صرفه جوئی در هزینه ها، آنها به خشونت مطلق در نیافتادند و این مسئله خود بی شک باعث می شود که کیفیت کار سقوط کند".

یکی از کارکنان صنایع الکترونیک می گوید " با تصمیمات مدیریت، مهندسان جوان با شوق روبرو می شوند اما همکاران با تجربه همواره اخطار می دهند که اینگونه نمی شود کار کرد و به این دلیل آنها را از پروژه کنار می زنند. بعد اولین مشکلات خود را نشان می دهد و طرح ها طبق نقشه پیش نمی روند و کار به درازا کشیده می شود و کارکنان از بخش کنترل نمره منفی می گیرند و در این صورت است که همه واهمه می کنند. بعد اشتباهات محاسبه می شوند تا بدین طریق زمان پایان پروژه را نگاه دارند. این چنین ما بجای حل اشتباهات عمل می کنیم" (۳۱).

این توسعه توسط استراتژی های مدیریت بازرگانی و سرمایه گزاران از اواسط سال های ۹۰ تغییر نمود و شرکت ها به دلایل مالیاتی و به منظور سودآوری در تجارت به کم کردن حلقه نیروی کار پرداختند. (اخراج ها). حتی شرکت های سالم هم بدهکار بودند. بخصوص در صنایع

ساخت و ساز پروژه های بزرگ از آن زمان در سیستمی چند مرحله ای توسط شرکت های پیمان کار انجام می شود. در این صورت کارگرانی بکار گرفته می شوند که پول ناچیزی دریافت می کنند و غالباً از اروپای شرقی یا کشورهای آسیائی می آیند و در مکان های اسکان داده می شوند که از تمامی امکانات رفاهی محروم می باشند. غالباً هم استراتژی های دنبال می شوند که توسط آن نمایندگان کارگران ضعیف گردند. بدین طریق مزایای کارگرانی هم که خوب سازماندهی شده اند و دستمزد خوبی می گیرند از بین می رود (۳۲).

۴/ دنیای مجازی بعنوان بازتابی از واقعیت

این ابزاری که این همه توانائی به آن نسبت می دهند و همواره ساختار های پیچیده پروژه های بزرگ را تنظیم می کند و سازماندهی می نماید و بطور مجازی آزمایش می کند و... چیز دیگری نیست جز کامپیوتر. از آنجا که کامپیوتر بیش از یک منطقه گسترده مورد استفاده قرار می گیرد، همواره بعنوان دستگای جهانی تلقی می گردد. حتی مهندسان هم تمایل دارند که از این توانائی و همچنین این پتانسیل بسیار قدرتمند و سیستم بسیار پیچیده نهایت استفاده را کنند (۳۳).

در بسیاری از شرکت ها ارتباطات داخلی تقریباً بطور انحصاری از طریق کار با سیستم های فناوری اطلاعات " آی تی " سازماندهی می شود. این مسئله باعث می شود تا اعتمادی را که انسانها در ارتباط با هم دیگر در زمان کار بدست می آورند، کاهش یابد. بخشا تلاش می شود تا روابط اجتماعی میان پرسنل در محیط کار باز گردانده شود و حتی دوره های ماجراجویانه در طبیعت برگزار می شود که در آن افراد تیم یار می گیرند که چگونه با هم همکاری کنند و استراتژی های اجتماعی را تجربه کنند (۳۴).

برنامه ریزان و بخش بازاریابی نسبت به نیازهای زمان و همچنین صرفه جوئی در هزینه ها تلاش می کنند از طریق دنیای مجازی به نحوی عمل کنند که مشتری را راضی نگاه دارند تا بدین وسیله قرار داد کار بر جای خود باقی بماند. بویژه اگر کار از طرف نهاد های دولتی باشد تلاش می کنند حداکثر صرفه جوئی را در هزینه ها انجام دهند. سیاستمدارانی که با علاقه پروژه های بزرگ را بعهد می گیرند بیشتر برای صرفه جوئی در زمان تحویل پروژه و صرفه جوئی در هزینه ها تلاش می کنند. در مورد پروژه های بزرگ ساخت و ساز کاملاً طبیعی است که زمان پایان پروژه مرتباً تغییر کند و چالش های جدید روبروی پروژه پدیدار گردد. فرودگاه برلین / براندنبورگ بهترین مثال برای این مورد است.

زمان و هزینه و فشار در اثر تغییرات که ناشی از تعادل بین شرکت ها و جهان خارج است، باعث می شود که از سوی مدیریت و بخش کنترل محدودیت های داخلی شدیدتری به وجود آید. واکنش مهندسان: آنها زمان آزمایش را برای کل سیستم کوتاه می کنند و در این حالت تجزیه و تحلیل های در محیط واقعی با هزینه های گزاف از سوی کامپیوتر های مخصوص انجام می شوند. بدین طریق است که رابطه با دنیای واقعی کم کم می شود (۳۵)

۵/ فساد و شیوه های تبهکارانه تجاری

روبرتو اسکارپینا تو دادستان ضد مافیا از پارلمو در تاریخ ۵ فوریه ۲۰۱۰ تحت حفاظت های شدید پلیس سخنرانی با عنوان زیبای " اقتصاد خائنه " نمود. تز اصلی وی این بود: مرز های میان اقتصاد سرمایه داری و اقتصاد سازمان یافته جهانی از زمان تغییرات رادیکال نئولیبرالی در بازارها و اقتصاد مالی نه تحت سلطه سیاست و نه قوه قضائی بلکه تحت تسلط تبهکاری سازمان یافته قرار دارد. در جشن پیروزی سرمایه داری جهانی مافیا و تبهکاران بین المللی شریکند ... گسترش و رشد تبهکاری اقتصادی در اطاق های مدیران طبقات بالای کنسرن های بین المللی که در باره اقتصاد جهان تصمیم گیری می کنند، باعث می شود تا خسارت های بسیار بزرگتر و جبران ناپذیر تر و همچنین جنایت ها دیگر انجام گیرد. (۳۸)

اینچنین تز آدام اسمیت در باره " دست نامرئی " بروشنی آشکار می شود. سقوط شرکت ها و استراتژی شرکت ها در تبهکاری پیامد مستقیم رقابت ویرانگر در هزینه هاست. این مسئله را می توان در رسوایی صنایع غذایی و یا رسوایی رشوه خواری شرکت زیمنس در سال های اخیر بخوبی دید.

در باره تاثیر فساد و جرائم اقتصادی در پروژه های بزرگ از جمله فرودگاه برلین و یا اشتوتگارت ۲۱ طبیعتاً چیز زیادی نمی توان گفت اما همان در سال ۱۹۶۰ اقتصاد ساخت و ساز در برلین بخاطر روابط مخربش با سیاستی که بر روی بیشماری از پروژه های بزرگ تسلط داشت، معروف بود. البته این امر تنها در باره برلین صادق نیست.

یورگن اشنایدر که مهندس ساخت و ساز بود بعد از اینکه رسوایی میلیون ها کلاهبرداری آشکار شد در یک فیلم مستند و یک کتاب شرح داده است که (۳۹) او چگونه با روش های ساده و شگفت آور کلاهبرداری و ام های بسیار کلان از بانک ها و بخصوص " دویچه بانک " گرفته است. نقطه اوج ماجرا صحبتی است که او در شعبه ای از " دویچه بانک " داشته است: او برای یک پروژه بزرگ ساخت و ساز که از اطاقی که در آن این صحبت را انجام داده قابل رویت بود، خیلی ساده دو طبقه را

کلاه برداری میکند. او در کتاب شرح می دهد بانکی ها با بیحوصله گی از پنجره اطاق نگاهی سطحی به ساختمان انداختند و ارزیابی خود را دادند.

در نهایت بر می گردیم به این پرسش که آیا شکست پروژه های بزرگ در آلمان پدیده ای شایع تر از دیگر کشورهاست یا نه. جدای از این واقعیت که خارج از مرزهای آلمان هم شکست پروژه های بزرگ شایع است (برخی را من نام بردم) حدس من این است که استراتژی های شرکت های مذکور در آلمان با " دقت آلمانی" دنبال می شوند. در حالیکه در دیگر کشور ها برای مثال " استفاده از راه های غیرقانونی و نامشروع" با بستن چشم ها تحمل میشود. چند سال پیش یکی از مدیران ژاپنی در یک مصاحبه تلویزیونی مورد پرسش قرار گرفت که فرق میان روش های مدیریت آلمان و ژاپن چیست. مدیر آلمانی پاسخ داد " من همه چیز را تحت کنترل دارم" و مدیر ژاپنی گفت " آدم های من می دانند چه کنند". (۴۰)

Sozialismus.de
Wolfgang Neef

ماخذاها:

Von diesem Traum allerdings sollten wir uns verabschieden: [۱] Er ignoriert die energetischen und stofflichen Bedingungen. Die heute sichtbare Naturzerstörung durch den Kapitalismus, ebenso übrigens durch den verblichenen »Realen Sozialismus«, zeigt die Grenzen des Wachstums und damit auch des technischen »Fortschritts« deutlich.

[۲] Für marxistisch Gebildete: Tauschwert geht vor Gebrauchswert (»Gleichgültigkeit«) bzw. die Umkehrung von Ware-Geld-Ware in Geld-Ware-mehr Geld.

[۳] Vgl. dazu sehr fundiert und detailliert: Hartmut Rosa: Weltbeziehungen im Zeitalter der Beschleunigung, Berlin ۲۰۱۲.

[۴] In: »Philosophie-Magazin« Nr. ۱, ۲۰۱۳.

[۵] Dazu Niko Paech: Befreiung vom Überfluss. München ۲۰۱۲.

[۶] Niklas Luhmann prägte dafür den Begriff »Brauchbare Illegalität«. Vgl. für Ingenieurarbeit: Wolfgang Neef: Ingenieure – Entwicklung und Funktion einer Berufsgruppe. Köln

۱۹۸۲.

[V] So führt der Ökonom Carl Christian v. Weizsäcker in der »taz« vom 18.7.2008 aus, dass die Uran-Vorräte deshalb unerschöpflich sind, weil sie auch im Meerwasser vorkommen – und dass mit steigenden Preisen für Uran ihre Extraktion aus Meerwasser ökonomisch lohnend wird. Es interessiert ihn dabei nicht, mit welchem technischen und stofflichen Aufwand bzw.

mit welchen Folgen für die Meeresbewohner das erfolgen würde.
[8] Der VDI, 1806 gegründet, sieht sich als Integrator von Technik und Wirtschaft. Sein Ideal-Typus des Ingenieurs ist der »Unternehmer-Ingenieur«. Auch Betriebsräte und Gewerkschaften sorgten seit den 1970er Jahren nicht nur für materielle Beteiligung der Arbeitnehmer, sondern durch »Co-Management« auch für das Wohlergehen der Unternehmen.

[9] In einer Studie aus der Schweiz – Kiefer/Müller/Eicken: Befindlichkeit in der chemischen Industrie. WWZ-Studie Nr. 09, Mai 2001 – wird die Wirkung dieser Strategien auf die Arbeit von Ingenieuren eindringlich geschildert: »Ärger und Frustration über die Behinderung professioneller Arbeit«, »Entfremdung vom oberen Management« sind kennzeichnend. Die technisch-chemischen Fachkräfte sind stolz darauf, dass sie »trotz der Behinderung durch BWL und Management« noch einigermaßen ordentliche Ergebnisse erzielen. Schon Anfang der 1990er Jahre untersuchten Baethge, Denkinger und Kadritzke die Lage von hochqualifizierten Angestellten im »Spannungsfeld von betrieblicher Struktur, beruflichem Selbstverständnis und lebensweltlichen Ansprüchen«: »Das Führungskräfte-Dilemma«, Frankfurt a.M./New York 1990 mit ähnlichen Ergebnissen.

[10] Mascha Will-Zocholl in ihrer Dissertation »Wissensarbeit in der Automobilindustrie«, TU Darmstadt 2010 (edition sigma), S. 203.

[11] Schön nachzulesen in einer Stellungnahme der Initiative »Bahn für alle«: www.bahn-fuer-alle.de/pages/hintergrund/s-bahn-berlin/erklaerung-zum-s-bahn-desaster.php

[12] Die Veröffentlichung eines kleinen Artikels zu solchen Fällen im Jahr 2004 (unter dem Titel »Das System Banane«), in

dem ich als Ursache die innerbetrieblichen Widersprüche zwischen Ingenieuren und Management thematisierte, brachte mir viele zustimmende Leserbriefe von IngenieurInnen ein.

[13] Die Website »Murks-Nein danke« von Stefan Schridde dokumentiert solche »Fehler« vom Handy bis zur Waschmaschine.

[14] Alle Zitate aus: Dörte Ohlhorst: Wind-energie in Deutschland. Dissertation, FU Berlin 2008, S. 92.

[15] Die Exponentialfunktionen des »Immer schneller, immer mehr...« resultieren übrigens weniger aus der »Gier« von Menschen, sondern aus der mathematischen Grundlage des Zins-Systems, das wiederum Grundlage des Kapitalismus ist. Daher der Wachstums-Imperativ.

[16] Das berühmte Glühlampen-Kartell »Phoe-bus« von 1924 ist dafür das Muster, weil es trotz der Zerschlagung dieses Kartells im Jahr 1942 immer noch funktioniert.

[17] Schon Schumpeter wusste, dass der Kapitalismus bei einer reinen Kosten-Konkurrenz sich selbst zerstört, und formulierte deshalb eine Art Zwang zur Innovation, die ihm immer wieder die Möglichkeit gibt, Rendite-Quellen neu zu erschließen. Inzwischen sind nahezu fast alle »Innovationen« nur neues Spielzeug (meist für Männer).

[18] Dazu auf der Basis einer Langzeitstudie (zwischen 1993 und 1998) mit Daten aus der Befragung von rd. 3.300 Beschäftigten und aus rund 1.400 Unternehmen: Peter Brödner/Erich Latniak: Will They Ever Take the »High Road«? Recent Findings on Organisational Changes in German Industry. Proceedings, 4. Internat. CINET-Konferenz, Helsinki University of Technology 2002.

[19] Als Beispiel ein allerdings etwas naiv argumentierender Artikel aus der ZEIT vom 8.1.1953: Dr.-Ing. Kurt Thomas (Verein Deutscher Eisenhüttenleute): »Fortschritt durch Gemeinschaftsarbeit«. Albert Speer übrigens organisierte die Nazi-Rüstungsindustrie ausdrücklich unter diesem Motto, gegen die betriebswirtschaftlichen Egoismen der Unternehmen gerichtet, und erzielte damit erhebliche Erfolge – geschildert in seinen »Erinnerungen«.

[20] Die klassische Studie: F.J. Roethlisberger/W. Dickson:

Management and the worker. Cambridge, Mass. 1939 zeigt, dass die Arbeitnehmer die Fehler des Managements und hierarchische Grenzen durch eigenmächtige, »informelle« Handlungen ausgleichen.

[21] Zahlreiche Veröffentlichungen – eine: Bärbel Meschkutat/Martina Stackelbeck/Georg Langenhoff: Der Mobbing-Report – Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland (PDF). Wirtschaftsverlag NW, Dortmund 2002.

[22] Vgl. Richard Vahrenkamp: Frederick Winslow Taylor – Ein Denker zwischen Manufaktur und Großindustrie. In: F.W. Taylor: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. Weinheim u. Basel 1977.

[23] Horst Kern/Michael Schumann: Das Ende der Arbeitsteilung? München 1984.

[24] Die Infragestellung innovativer Arbeitspolitik unter dem Regime des Shareholder value hat Michael Schumann Mitte der 1990er Jahre selbst thematisiert: »Frisst die Shareholder-Value-Ökonomie die Modernisierung der Arbeit«, in: M. Schumann: Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Hamburg 2003.

[25] In der »taz.de« am 12.4.2012 beschrieben, s.a. die Besprechung von Johannes Springer in Sozialismus 4/2012.

[26] »Es wird von den Teammitgliedern gemeinsam »nach oben« signalisiert: Die Zielvorgabe ist nicht zu schaffen. »Von oben« kommt die Reaktion: Wenn ihr euren Job behalten wollt, müsst ihr es irgendwie schaffen, sonst wird der Job verlagert. Es warten genug darauf, beweisen zu dürfen, dass sie profitabler arbeiten...« Wilfried Glißmann: Ökonomik der Maßlosigkeit und die Frage der Gesundheit, in: K. Pickshaus/H. Schmitthenner/H.J. Urban (Hrsg.): Arbeiten ohne Ende. Hamburg 2001.

[27] P. Womack/D.T. Jones/D. Roos: Ergebnisbericht zum Forschungsprogramm IMVP, MIT 1990.

[28] Ausführlicher in W. Neef: Ingenieure – Entwicklung und Funktion einer Berufsgruppe. A.a.O.

[29] Auch dies ist seit mehreren Jahren immer mehr in der öffentlichen Diskussion.

[30.] Gleißmann, a.a.O.

[31] Alle Ingenieur-Zitate in Abschnitt 2 und 3 (außer bei Gleißmann) aus einer Telefon-Umfrage im Jahr 2004 (Basis für meinen taz-Artikel »Das System Banane« vom 3.V.2004).

[32] Ausführlich beschrieben und analysiert werden die soziologischen und psychologischen Momente dieser »kulturellen Diskontinuität«, der »situativen Identität« mit dem »Wettbewerb als Interaktionsmodus«, und wachsender existenzieller Unsicherheit der arbeitenden Menschen bei Hartmut Rosa: »Weltbeziehungen...«, a.a.O. Rosa verweist darauf, dass die Paradigmen des radikalisierten Kapitalismus die notwendige Sinnggebung von Arbeit nicht herstellen können. Es sind dafür ethische, soziale und kulturelle Quellen erforderlich, die diesen Paradigmen äußerlich sind, inzwischen aber durch »Individualisierung und Beschleunigung« zerstört werden.

[33] Zur Überschätzung vom IT siehe Peter Brödner: Der überlistete Odysseus. Über das zerrüttete Verhältnis von Menschen und Maschinen. Berlin 1997.

[34] In dem bereits genannten Film »Work hard – play hard« sehr eindrücklich dokumentiert.

[35] taz-Artikel a.a.O., Telefon-Umfrage 2004.

[36] Mail-Reaktion auf den taz-Artikel.

[37] Edsel Murphy und D.L. Epstein: »Die Gesetze über das Verhalten lebloser Gegenstände«, überlieferte Ingenieur-Weisheiten, in mehreren Varianten verschriftlicht. Beispiel: »Die Ausfall-Wahrscheinlichkeit eines Bauteils ist umgekehrt proportional zu seiner Zugänglichkeit... In allen Überlegungen ist diejenige Größe die häufigste Fehlergröße, die vorher über jeden Zweifel erhaben war« etc.

[38] Frankfurter Rundschau vom 8.2.2010.

[39] Jürgen Schneider, »Bekenntnisse eines Baulöwen«, Berlin 1999.

[40.] Günter Ogger: Nieten in Nadelstreifen, ein 1993 .erschienener, heiß diskutierter Sachbuch-Bestseller