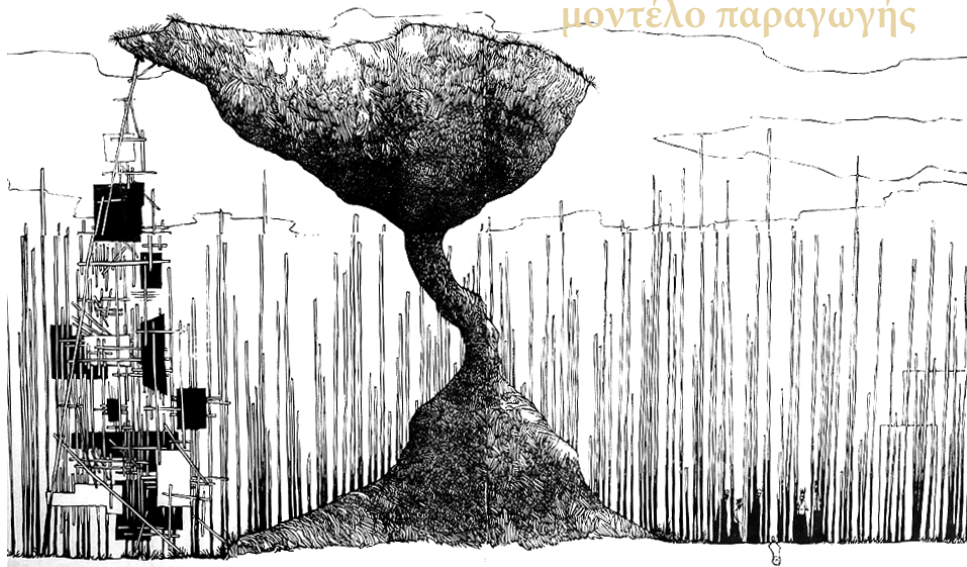


Πόσο «Μοντέρνοι» είναι οι «Καιροί» του Τσάρλυ Τσάπλιν; Το φορντιστικό και το μετα-φορντιστικό μοντέλο παραγωγής



Τη σχέση που συνδέει το φορντιστικό σύστημα της παραγωγής, όπως αυτό παρουσιάζεται στην ταινία «Μοντέρνοι Καιροί», με το μετα-φορντιστικό σύστημα, όπως αυτό εμφανίζεται και διαμορφώνεται κατά το τελευταίο τέταρτο του 20ού αιώνα, περιγράφει η παρούσα μελέτη. Με τον τρόπο αυτόν αποδίδει στο έργο του Τσάρλυ Τσάπλιν τη διαχρονικότητα που του αξίζει. [σελ. 117-130]

1. Εισαγωγή

Στη διάρκεια της βιομηχανικής εποχής η διαδικασία της παραγωγής πέρασε από πολλά και διάφορα στάδια οργάνωσης. Ένα από τα σημαντικότερα συστήματα παραγωγής που αναπτύχθηκαν και επικράτησαν τον 20ό αιώνα υπήρξε το φορντιστικό, το οποίο επέδρασε αποφασιστικά και στη σημερινή

του Κώστα
Γαλανόπουλου*

*Κάτοχος Μεταπτυχιακού
Διπλώματος Ειδίκευσης στις
ποδοσφαιρικές ανώνυμες
εταιρίες (ΜΒΑ, Πανεπιστήμιο
του Λίβερπουλ)

εικόνα της οργάνωσής της. Το φορντιστικό μοντέλο της παραγωγής μάς μεταφέρει με παραστατικό τρόπο στην ταινία του «Μοντέρνοι Καιροί» ο Τσάρλυ Τσάπλιν. Χρησιμοποιώντας μια πληθώρα μεταφορών, ο Τσάπλιν περιγράφει όχι μόνο την οργάνωση της εργασίας, αλλά και την αλλοτριωτική και εξαθλιωτική της φύση, όπως, επίσης, και την ψυχολογία των εργατών, ενώ ορισμένες από τις μεταφορές του αφορούν και το σημερινό περιβάλλον εργασίας, όπως θα δούμε παρακάτω.

2. Ο φορντισμός

Ο φορντισμός, που, σύμφωνα μ' έναν σύντομο ορισμό του, αποτελεί «ένα σύστημα μαζικής παραγωγής για μαζική κατανάλωση»,¹ μια γραμμική παραγωγής στην ουσία του, γεννήθηκε στις αρχές του 20ού αιώνα από τον Χένρυ Φορντ κατά την προσπάθειά του να αυξήσει την παραγωγικότητα της αυτοκινητοβιομηχανίας του. Η εργασία, στο πλαίσιο του συστήματος αυτού, διαιρείται σε πολλά και μικρά καθήκοντα και διεκπεραιώνεται με βάση τη συγκεκριμένη γραμμική παραγωγής, η οποία τελεί υπό αυστηρή ιεραρχία και εντατικό έλεγχο. Βασική προϋπόθεσή του είναι η αντίληψη ότι «οι εργαζόμενοι θα πρέπει να πληρώνονται, για να δουλεύουν και όχι για να σκέφτονται, και μόνο η διοίκηση της επιχείρησης θα πρέπει να καθορίζει το πώς θα οργανώνεται η εργασία και θα εκτελούνται οι δουλειές και τα εργασιακά καθήκοντα».²

Ειδικότερα, ο Φορντ βασίστηκε στη θεωρία του Τέυλορ για την ορθολογική οργάνωση και τη μηχανοποίηση της παραγωγής που έγινε γνωστή ως «επιστημονική διοίκηση της επιχείρησης» ή «τεϋλορισμός».³ Οικειοποιούμενος ορισμένες από τις αρχές της, θέλησε να προσεγγίσει και να εξυπηρετήσει κάτι που δεν είχε ξανακουστεί έως τότε, τη μαζική παραγωγή. Τρεις ήταν οι κύριες καινοτομίες του Φορντ: Πρώτον εκλογίκευσε τις αρχές της εργασίας, αναλύοντας τις δουλειές που απαιτούσαν τεχνικές «χρόνου και κίνησης». Οι τεχνικές αυτές

βοηθούσαν στο να επιλεγεί «ο ένας και μοναδικός βέλτιστος τρόπος» εκτέλεσης κάθε εργασίας, ενώ η τελευταία χωριζόταν σε πολλές απλές και επαναλαμβανόμενες μερικότερες εργασίες που έπρεπε να γίνονται σε συγκεκριμένο χρόνο, προκειμένου να είναι αποδοτικές. Μπορούσαν να γίνουν όχι μόνο από ειδικευμένους τεχνίτες, αλλά κι από ημι-ειδικευμένους ή ανειδίκευτους εργάτες/συναρμολογητές, οι οποίοι εκτελούσαν μόνο χαμηλού επιπέδου καθήκοντα μπροστά από μια απλή μηχανή. Αυτές οι απλές μηχανές αποτέλεσαν τη δεύτερη καινοτομία του Φορντ και ονομάστηκαν «farmer machines»,⁴ επειδή με μια πολύ απλή εκπαίδευση ήταν εύκολο να τις χρησιμοποιήσει ακόμη και ένα εντελώς ανειδίκευτο αγροτόπαιδο.

Η πιο σπουδαία καινοτομία, όμως, του Φορντ ήταν η εισαγωγή της γραμμής παραγωγής, ενός ιμάντα δηλαδή, που δούλευε ασταμάτητα μπροστά από τους εργάτες και μετέφερε το ημιτελές προϊόν από τον έναν εργάτη στον άλλον. Αυτός έδωσε τη δυνατότητα στον Φορντ, όχι μόνο να ελέγξει την παραγωγή, αλλά και να αυξήσει την ταχύτητα της γραμμής παραγωγής, η οποία συνήθως συνοδεύεται από μια υψηλού επιπέδου τυποποίηση των προϊόντων.⁵ Η εισαγωγή της γραμμής παραγωγής ήταν τόσο σημαντική και επηρέασε τόσο πολύ την ανθρώπινη ζωή μέχρι σήμερα, ώστε ο σημερινός τομέας των υπηρεσιών να θεωρείται μετεξέλιξη της. Ως χαρακτηριστικό παράδειγμα της επίδρασης της σημειώνεται αυτό των σούπερ-μάρκετ: «Τα προϊόντα που έχει αγοράσει ο πελάτης ακολουθούν την πορεία τού ιμάντα και ο γραμμικός τους κώδικας (bar code) «σαρώνεται» με ειδικό μηχάνημα από έναν χειριστή που εκτελεί μια μονότονη σειρά επαναλαμβανόμενων δράσεων».⁶

Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι στο φορντιστικό σύστημα παραγωγής ολοκληρωτικά υπεύθυνη για κάθε απλή εργασία είναι η διοίκηση της επιχείρησης. Η τελευταία έχει την απόλυτη εξουσία τόσο επί της διαδικασίας παραγωγής όσο και επί των ερ-

Το φορντιστικό μοντέλο της παραγωγής μάς μεταφέρει με παραστατικό τρόπο στην ταινία του «Μοντέρνοι Καιροί» ο Τσάρλυ Τσάπλιν. Χρησιμοποιώντας μια πληθώρα μεταφορών, ο Τσάπλιν περιγράφει όχι μόνο την οργάνωση της εργασίας, αλλά και την αλλοτριωτική και εξαθλιωτική της φύση.

Το εκπαιδευτικό σύστημα, το σύστημα υγείας, το σύστημα απονομής της δικαιοσύνης και κατά συνέπεια οι κρατικοί οργανισμοί και άλλες υπηρεσίες υιοθέτησαν τον καταμερισμό της εργασίας, τη δομή, την ιεραρχία και την ανηλεή αποκτήνωση/απροσωποποίηση

γατών και οργανώνεται με αυστηρά ιεραρχικό, συλλογικό και αυταρχικό τρόπο. Μέσα στο εργοστάσιο επικρατεί η γραφειοκρατία και όλες οι αποφάσεις λαμβάνονται μέσω αυτής. Η μέθοδος εργασίας βασίζεται στην πειθαρχία, την υπακοή και τον εξαναγκασμό.⁷ Ο Φορντ, όμως, πήγε ακόμη παραπέρα, εισάγοντας και μια νέα μέθοδο ελέγχου της εργασίας, που ονομάστηκε «Five Dollar Day» («Ημερομίσθιο των πέντε δολαρίων») και σήμανε μια νέα εποχή για την εργασιακή οργάνωση της επιχείρησης.

Το «Five Dollar Day» ήταν ένα πακέτο ημερήσιας αποζημίωσης που δεν δινόταν στον καθένα. Οι εργάτες που δικαιούνταν τα πέντε δολάρια έπρεπε να πληρούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις: έξι μήνες συνεχούς απασχόλησης, ηλικία άνω των 21 ετών, ικανοποιητικές προσωπικές συνήθειες στο σπίτι και στη δουλειά (εντιμότητα και σύνεση) και καθόλου κατανάλωση αλκοόλ και καπνού. Όλα αυτά τα κριτήρια είχαν διερευνηθεί στο νεοϊδρυθέν «Κοινωνιολογικό Τμήμα» της επιχείρησης του Φορντ. Η πλευρά αυτή του φορντισμού αποκαλύπτει τη σχέση του τεύλορισμού και του φορντισμού με τον πατερναλισμό. Η τελευταία γίνεται φανερή, εάν λάβουμε υπόψη μας ότι η διοίκηση της επιχείρησης διπλασίασε μεν το ημερομίσθιο των εργατών, έμμεσα, όμως, στόχευσε στον απόλυτο έλεγχο των απαιτήσεών τους.

Ο φορντισμός υπήρξε εν τέλει ένα πολύ επιτυχημένο και αποτελεσματικό σύστημα παραγωγής που ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις της εποχής του, ενδεικνύόμενο για μαζική παραγωγή. Ξεπέρασε, όμως, τα όρια της εργασίας αυτής καθεαυτήν και δεν περιορίστηκε μόνο στη δουλειά που παρέχεται μέσα στο εργοστάσιο. Επόμενο ήταν η αποτελεσματικότητά του στον έλεγχο, τη διοίκηση, την επιτήρηση, τον προγραμματισμό της παραγωγής από τη διοίκηση της επιχείρησης και την αύξηση της παραγωγικότητας να επηρεάσει και άλλους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Το εκπαιδευτικό σύστημα (σχολεία), το σύστημα υγείας (νοσοκομεία),

το σύστημα απονομής της δικαιοσύνης (φυλακές) και κατά συνέπεια οι κρατικοί οργανισμοί και άλλες υπηρεσίες υιοθέτησαν τον καταμερισμό της εργασίας, τη δομή, την ιεραρχία και την ανηλεή αποκτήνωση/απροσωποποίηση.⁸ Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το «Five Dollar Day» θεωρείται ότι «σήμανε την απαρχή του φορντισμού ως ιδεολογίας».⁹

3. Ο φορντισμός των «Μοντέρνων Καιρών»

Τη φύση του φορντισμού, όπως αυτή περιγράφεται πιο πάνω, αποτυπώνουν με πολύ χαρακτηριστικό και ζωντανό τρόπο οι «Μοντέρνοι Καιροί», μια ταινία που γυρίστηκε το 1936, όταν ο φορντισμός βρισκόταν σε μεγάλη ευημερία. Ο βασικός ήρωας των «Μοντέρνων Καιρών» προσπαθεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα της δεκαετίας του 1930, τα οποία δεν είναι πολύ διαφορετικά από τα σημερινά: φτώχεια, ανεργία, οικονομικές ανισότητες και, οπωσδήποτε, η τυραννία της μηχανής. Ο Τσάρλυ Τσάπλιν, που είχε δει κατά τη διάρκεια της παγκόσμιας περιόδου του το 1931 τα αποτελέσματα της ανεργίας και της εκμηχάνισης, δίνει τη δική του λύση, με βάση μια πιο δίκαιη κατανομή της εργασίας. Η ματιά του είναι ξεκάθαρη: «Το κρίσιμο πρόβλημα είναι η ανεργία. Οι μηχανές φτιάχτηκαν, για να υποβοηθούν τον άνθρωπο και όχι για να τον πετάνε έξω απ' τη δουλειά του».¹⁰

Το πρώτο καρέ της ταινίας είναι η εικόνα ενός ρολογιού. Ο δευτερολεπτοδείκτης τρέχει με καταφανή ένταση, χωρίς να σταματά, όπως ακριβώς ο ιμάντας που ο Φορντ εισήγαγε στη βιομηχανία. Ο χρόνος, άλλωστε, και η σωστή του χρήση υπήρξε ένας από τους πλέον σημαντικούς παράγοντες στο φορντιστικό σύστημα, αφού ένας από τους κυρίαρχους σκοπούς του ήταν να μειώσει τη διάρκεια κάθε εργασίας, αυξάνοντας, ταυτόχρονα, την παραγωγή. Οι συγχρονισμοί βασίστηκαν στη μέθοδο του χρόνου και της κίνησης. Ωστόσο, αυτό δεν είχε πάντα το αναμενόμενο αποτέλεσμα. Όπως βλέπουμε κατά τη διάρκεια των σκηνών στο εσωτερικό του εργο-



στασίου, μερικές φορές ήταν πολύ δύσκολο για τους εργάτες να συντονισθούν με τον μιάντα.

Ακολουθεί μια ειρωνική παράθεση: Ένα κοπάδι πρόβατα και ένα κοπάδι άνθρωποι. Όλοι κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση (τη δουλειά), χωρίς καμιά διαφοροποίηση μεταξύ τους, όπως ακριβώς κάνουν και τα πρόβατα. Κανείς δεν ξεχωρίζει, καθώς κινούνται σαν ένα σώμα προς την κατεύθυνση της βαρετής, μονότονης ανάπαυσης της ημέρας. Το ένα πρόβατο, όμως, είναι μαύρο. Και συμβολίζει την εξαίρεση που επιβεβαιώνει τον κανόνα. Σ' αυτή την ιδιαίτερη περίπτωση η εξαίρεση θα είναι και ο πρωταγωνιστής, όπως θα δούμε παρακάτω.

Αμέσως μετά μεταφερόμαστε στη βιομηχανία και στο γραφείο του Διευθυντή. Η επιτήρηση και η παρουσία του ελέγχου είναι ξεκάθαρη. «Η οργάνωση της επιχείρησης καθορίζει την οργάνωση της εργασίας και την εκτέλεση των έργων και των καθηκόντων».¹¹ Ο Διευθυντής μπορεί να δει κάθε σημείο του χώρου εργασίας και κάθε κίνηση, χρησιμοποιώντας μια οθόνη ως όργανο παρακολούθησης. Μέσω της οθόνης δίνει, επίσης, διαταγές σ' έναν εργάτη, υπεύθυνο για την ταχύτητα των μηχανών. Αποκαλεί τον εργάτη «Άνθρωπε». Αυτό δείχνει πόσο απρόσωπα είναι τα πράγματα. Ο Τσάπλιν, ως εργάτης, βρίσκεται στον χώρο εργασίας πίσω από έναν μιάντα και σφίγγει βίδες στις σανίδες (που περνάνε μπροστά του). Δεν χρειάζονται ιδιαίτερες δεξιότητες γι' αυτή τη δουλειά και, βέβαια, δεν χρειάζεται σκέψη για να την κάνει. Οι κινήσεις του επαναλαμβάνονται και καταλήγουν να είναι ρομποτικές. Η ταχύτητα, όμως, του μιάντα είναι πολύ υψηλή. Όχι μόνο για κείνον, αλλά και για κάθε εργάτη, είναι πολύ δύσκολο να την ακολουθήσει. Δεν υπάρχει χρόνος για καμιά διακοπή, ούτε καν για να ξεθούν. Όταν ο Τσάπλιν ενοχλείται από μια μύγα, για όχι παραπάνω από δύο δευτερόλεπτα, χάνει μερικές σανίδες κι αυτό έχει αντίκτυπο στην παραγωγή και το έργο των άλλων εργατών. Μεγάλη ένταση δημιουργείται στον χώρο εργασίας και ο επιστάτης αναγκάζεται να

διατάζει αρκετές φορές τη διακοπή των εργασιών. Όταν η δουλειά ξαναρχίζει, η ταχύτητα αυξάνεται για μια ακόμη φορά και «οι εργάτες γίνονται απλή προέκταση των μηχανών». «Δεν σκέφτονται ούτε ελέγχουν τις κινήσεις των σωμάτων τους. Παύουν να είναι ανθρώπινοι πάνω στη δουλειά».¹²

Ο Τσάπλιν αντικαθίσταται από έναν άλλον εργάτη και έχει ένα ή δυο λεπτά να ξεκουράσει το σώμα του από τις μονότονες, ρομποτικές κινήσεις. Θα προσπαθήσει να πάει στην τουαλέτα για ένα τσιγάρο· συγκεκριμένα, θα ξανανάψει ένα τσιγάρο που πιθανόν δεν είχε προλάβει να αποτελειώσει σε προηγούμενο διάλειμμα. Κάθεται, προσπαθώντας να απολαύσει αυτά τα λίγα δευτερόλεπτα, αλλά «ο Μεγάλος Αδελφός» είναι πάντα εκεί. Ο Διευθυντής, ο οποίος τον βλέπει ακόμη και στο μπάνιο μέσω της οθόνης, τον διατάζει να πάει πίσω στον χώρο εργασίας. Όταν φτάνει η ώρα του μεσημεριανού, ο Τσάπλιν, ενώ κρατάει τη σούπα του διπλανού του, τη χύνει, επειδή οι κινήσεις του έχουν γίνει σπαστικές. Αυτό δημιουργεί περισσότερη ένταση.

Τα διαλείμματα για το μεσημεριανό γεύμα ήταν ούτως ή άλλως χάσιμο χρόνου και παραγωγικότητας (=χάσιμο χρημάτων) για τη βιομηχανία. Γι' αυτό η επινόηση μιας μηχανής που θα τάιζε τους εργάτες, ενώ δούλευαν στη γραμμή παραγωγής, όπως αυτή που βλέπουμε στη συνέχεια της ταινίας, θα μπορούσε ν' αποβεί πολύ χρήσιμη. Ο Τσάπλιν είναι ο εργάτης που επιλέγεται να γίνει το πειραματόζωο για τη νέα αυτή μηχανή ταΐσματος, η οποία αποτελεί μια μικρογραφία της ίδιας της γραμμής παραγωγής. Μηχανικές κινήσεις σε δεδομένους χρόνους προωθούν την τροφή στο στόμα του. Δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει τα χέρια του. Έχει προκαθορίσει τον χρόνο του, για να μασάει και να καταπίνει, πριν ο καθαριστήρας φθάσει στο στόμα του. Ένα χάος επικρατεί, καθώς η μηχανή δεν μπορεί να λειτουργήσει σωστά. «Δεν είναι πρακτική», όπως λέει ο Διευθυντής στον εφευρέτη. Το σχόλιο είναι ειρωνικό. Το νόημα της σκηνης δεν σχετίζεται, βέβαια, με το εάν η μηχανή

Το πρώτο καρέ της ταινίας είναι η εικόνα ενός ρολογιού. Ο δευτερολεπτοδείκτης τρέχει με καταφανή ένταση, χωρίς να σταματά, όπως ακριβώς ο μάντας που ο Φορντ εισήγαγε στη βιομηχανία.



είναι πρακτική ή όχι, αλλά με το γεγονός ότι οι δραστηριότητες των ανθρώπινων όντων υποτάσσονται όλο και περισσότερο στις απαιτήσεις και τους ρυθμούς των νευρόσπαστων. «Ακόμη και οι πιο προσωπικές τους πράξεις, όπως το φαγητό, ρυθμίζονται και ελέγχονται ολοένα και περισσότερο, ώστε να μην αποτελούν αυθόρμητες εκφράσεις της φύσης τους».

Ως αποτέλεσμα όλων αυτών, ο Τσάπλιν, επιστρέφοντας πίσω στη δουλειά του, παθαίνει νευρικό κλονισμό. Ανεβαίνει πάνω στον μάντα και εκτυλίσσεται η πιο χαρακτηριστική σκηνή της ταινίας, καθώς άθελά του οδηγείται ανάμεσα σε κάποια μεγάλα γρανάζια και ακολουθεί την πορεία τους. Τώρα, είναι στ' αλήθεια παγιδευμένος στα γρανάζια του συστήματος. Αλλά και τώρα ακόμη σφίγγει βίδες! Παντού βλέπει κουμπιά για πάτημα και βίδες για σφίξιμο. Κρατάει ένα δοχείο λαδιού και πιτσιλάει τους πάντες, όπως τις μηχανές που θέλουν λάδωμα. Όλοι οι εργάτες, οι επιστάτες και ο Διευθυντής τρέχουν από πίσω του για να τον πιάσουν, νομίζοντάς τον για τρελό. Αλλά ακόμη και σ' αυτήν την τρελή κατάσταση, μ' όλους τους άλλους να τρέχουν από πίσω του, ο Τσάπλιν σταματάει στην είσοδο και χτυπάει κάρτα. Εκτός από τη γραφειοκρατία που έρχεται αυτόματα στο μυαλό μας, μπορούμε στο σημείο αυτό να δούμε πώς το σύστημα κατέκλυζε από παντού το μυαλό του εργάτη. Άλλωστε, «ο έλεγχος ήταν και αόρατος και ασυναγώνιστος». Βρισκόταν παντού. Ήταν το σύστημα και όχι ο επιστάτης που έλεγε στον εργάτη τι να κάνει και «οι εργάτες δεν είχαν πια συνείδηση προς τα πού κατευθύνονταν».¹³

Μεγάλο μέρος των σκηνών στο εργοστάσιο σχολιάζει, επίσης, την αλλοτριωτική φύση της εργασίας στο φορντιστικό σύστημα. Όπως προαναφέρθηκε, στη φορντιστική οργάνωση της εργασίας υπάρχει ένας σαφής διαχωρισμός της σύλληψης από την εκτέλεση. Αυτό σημαίνει ότι άλλοι σκέφτονται (διοίκηση της επιχείρησης) και άλλοι εκτελούν (ερ-

γάτες). Κάνοντας αυτόματες, ασυνείδητες κινήσεις, οι εκτελεστές χάνουν όχι μόνο τη συνολική εικόνα της όλης διαδικασίας και του προϊόντος, αλλά και τον έλεγχο της δουλειάς τους, επίσης. Μια πλευρά της αλλοτρίωσης, η οποία, όπως επισημαίνεται, είναι άμεσο αποτέλεσμα των συνθηκών δομής που περιορίζουν την αυτονομία και την ικανότητα λήψης αποφάσεων των ατόμων,¹⁴ έχει τον αντίκτυπό της και στην ψυχολογία των εργατών. «Μην μπορώντας να ασκήσουν έλεγχο πάνω στις εργασιακές (τους) δραστηριότητες οι εργαζόμενοι βιώνουν συναισθήματα ανικανότητας, έλλειψης νοήματος και απομόνωσης».¹⁵ Μέσα από τα συναισθήματα αυτά που γίνονται εμφανή στις περισσότερες από τις σκηνές που περιγράφηκαν πιο πάνω, τόσο στην ψυχολογική κατάσταση του Τσάπλιν όσο και των συναδέλφων του, η διαδικασία της δουλειάς οδηγείται σε μαρασμό.

4. Από τον «μοντέρνο» φορντισμό στον μετα-φορντισμό

Πολλές από τις μεταφορές που ο Τσάπλιν χρησιμοποιεί στους «Μοντέρνους Καιρούς» μπορούν εύκολα να αποδώσουν και τη σύγχρονη οργάνωση και φύση της εργασίας. Εκτός από την ψυχολογική κατάσταση και την αντίληψη των εργατών, που εμφανίζονται πολύ συχνά στους περισσότερους οργανισμούς, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η επιτήρηση αποτελεί μια ακόμη ομοιότητα της ταινίας με τον σημερινό περιβάλλον εργασίας. Η γρήγορη και παράπλευρη εξέλιξη της τεχνολογίας επιτρέπει στη διοίκηση της επιχείρησης να δρα κατά βούληση. Δεν είναι μόνο το γεγονός ότι οι περισσότεροι οργανισμοί μπορεί να χρησιμοποιούν κάμερες και οθόνες για να επιθεωρούν· το προσωπικό τού εκάστοτε τμήματος πληροφορικής μπορεί οποιαδήποτε στιγμή να έχει πρόσβαση στα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου. Οτιδήποτε αυτός στέλνει και λαμβάνει, οτιδήποτε κάνει, οποιοδήποτε πρόγραμμα χρησιμοποιεί και για όποιον σκοπό το χρησιμοποιεί, όλα επιθεωρούνται. Έτσι, ο έλεγχος μέσω της ηλε-

Όταν η δουλειά ξαναρχίζει, η ταχύτητα αυξάνεται για μια ακόμη φορά και «οι εργάτες γίνονται απλή προέκταση των μηχανών». «Δεν σκέφτονται ούτε ελέγχουν τις κινήσεις των σωμάτων τους. Παύουν να είναι άνθρωποι πάνω στη δουλειά».

κτρονικής επιτήρησης δίνει σ' έναν οργανισμό την ευκαιρία να αξιολογεί την εκτέλεση της δουλειάς ορισμένων εργαζομένων έναντι άλλων. Η επιτήρηση αυτή αποτελεί αρκετές φορές τη βάση, προκειμένου τα τμήματα ερευνών ν' ανταμείβουν τους εργαζομένους ή να τους επιβάλλουν πειθαρχία. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, για παράδειγμα, σύμφωνα με σχετικά στοιχεία, περίπου 10 εκατομμύρια εργαζόμενοι βρίσκονταν το 1990 υπό ηλεκτρονική επιτήρηση, μη εξαιρουμένων και των Διευθυντών.¹⁶

Εάν σκεφτούμε ότι είμαστε στο 2007 και λάβουμε υπόψη την ταχύτατη πρόοδο της τεχνολογίας, μπορούμε εύκολα να υποθέσουμε τι γίνεται σήμερα. Στη μεν διαδικασία παραγωγής/εργασίας έχουν επισυμβεί ορισμένες αλλαγές, όσον αφορά τις οργανωσιακές πρακτικές και τις πρακτικές της διοίκησης της επιχείρησης, η έκταση της διαφοροποίησής τους, όμως, από τις παραδοσιακές πρακτικές του φορντισμού είναι αμφιλεγόμενη. Το τελευταίο τέταρτο του 20ού αιώνα, ειδικότερα, οι πολιτικές και κοινωνικές μεταβολές προκάλεσαν πολλές αλλαγές στην παγκόσμια αγορά. Πολύ συγκεκριμένες αλλαγές σημειώθηκαν, επίσης, και στο πεδίο της τεχνολογίας, οι οποίες γέννησαν την ανάγκη ενός νέου μοντέλου παραγωγής, αφού το υπάρχον «ανακρήρυχθηκε ανίκανο να ανταποκριθεί στα νέα προβλήματα και τις καινούριες προκλήσεις».¹⁷ Οι οργανισμοί αναγκάστηκαν, για τον λόγο αυτόν, να βρουν τρόπους να αλλάξουν τις δομές τους, αλλά και την εργασία αυτή, καθεαυτήν. Η εποχή του μετα-φορντισμού είχε φθάσει. Όπως υποστηρίζουν ορισμένοι θεωρητικοί της διοίκησης της επιχείρησης, ωστόσο, οι νέες οργανωσιακές μορφές του μετα-φορντισμού «δεν είναι αυτό που υπόσχονταν να είναι».¹⁸

Ειδικότερα, στη διαδικασία της παραγωγής παρατηρείται μια μετακίνηση από τη μαζική παραγωγή και την τυποποίηση στη μη μαζική και την ευέλικτη παραγωγή και την παραγωγή μικρών παρτίδων ποικιλίας προϊόντων. Όσον αφορά την εργασία, από την εκτέλεση μονοειδών εργασιών από τους εργά-

τες πηγαίνουμε στις πολλαπλές εργασίες. Η εμπειρία της μη εκπαίδευσης στο φορντιστικό σύστημα οδηγεί στο να μετατραπεί η έλλειψη εκπαίδευσης ή η πολύ μικρή εκπαίδευση σε μακρά κατάρτιση πάνω στη δουλειά.¹⁹ Αυτές οι αλλαγές είναι σπουδαίες, επειδή καθορίζουν το προφίλ του νέου εργαζομένου που προτιμάται από τη διοίκηση της επιχείρησης: ενός ευέλικτου, πολυ-λειτουργικού εργαζομένου που μπορεί να αποτελεί μέλος μιας ευέλικτης πολυ-λειτουργικής ομάδας εργασίας, επειδή στον μεταφορντισμό «η τμηματοποίηση της εργασίας επέρχεται μαζί με την απόδοση της ευθύνης σε ομάδες που εκπληρώνουν ένα σύνολο συγκεκριμένων εργασιών (δραστηριοτήτων)».²⁰

Μέσα στο νέο, υψηλής τεχνολογίας, περιβάλλον, ειδικότερα, οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι μπορούν να είναι υπεύθυνοι για τον σχεδιασμό, τη λήψη αποφάσεων και την επίλυση των προβλημάτων, μ' έναν τρόπο που η δουλειά τους ν' αποβαίνει περισσότερο ενδιαφέρουσα και η οργάνωση περισσότερο ανταγωνιστική.²¹ Εκφράζεται, ωστόσο, και η αντίθετη άποψη,²² ενώ ταυτόχρονα υποστηρίζεται ότι «η ευελιξία, η ομαδική δουλειά και το total quality management είναι σχεδιασμένα πρωτίστως και κυρίως για ν' αυξήσουν το αποτέλεσμα μέσω της μείωσης του κόστους».²³ Εάν μάλιστα ρίξουμε μια ματιά στον Πίνακα «Ρητορική και Πραγματικότητα των Νέων Μεθόδων Παραγωγής» του Γουόρθιγκτον, θα διαπιστώσουμε ότι το total quality management κάνει στην πραγματικότητα περισσότερα με λιγότερους εργαζάτες, η –υποτιθέμενη– ευελιξία δίνει τη δυνατότητα στη διοίκηση της επιχείρησης να κάνει ό,τι θέλει, ενώ η παραχώρηση εξουσίας παρακινεί μεν τους εργαζομένους να αναλαμβάνουν ρίσκα και ευθύνες, ανταμείβοντάς τους σε επίπεδο status, η ομάδα εργασίας, όμως, σημαίνει στην πραγματικότητα μείωση και έλεγχο της ατομικής διακριτικής τους ικανότητας.²⁴ Όσον αφορά δε τον έλεγχο αυτόν καθεαυτόν, αποτελεί μια θεμελιώδη, κεντρική διαδικασία και για τις νέες οργανωσιακές μορφές και ορίζεται ως «η χρήση

Στη φορντιστική οργάνωση της εργασίας υπάρχει ένας σαφής διαχωρισμός της σύλληψης από την εκτέλεση. Αυτό σημαίνει ότι άλλοι σκέφτονται (διοίκηση της επιχείρησης) και άλλοι εκτελούν (εργάτες).

εξουσίας για τη διασφάλιση της επίτευξης συγκεκριμένων στόχων μέσω οργανωμένης προσπάθειας και μέσω δύναμης, ισχύος, επιδεξιότητας και αμοιβών».²⁵ Η σπουδαιότητά του γίνεται εμφανής, επί πλέον, στη διάκρισή του σε στρατηγικό και λειτουργικό έλεγχο, αλλά και στην περαιτέρω ανάλυσή του σε έξι επιμέρους στρατηγικές ελέγχου: τον προσωποκεντρικό, τον γραφειοκρατικό, τον έλεγχο παραγωγικότητας, τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού (HRM²⁶), τον πολιτισμικό έλεγχο και, τέλος, τον έλεγχο μέσω ηλεκτρονικής παρακολούθησης.

Οι παραδοσιακές, δηλαδή, πρακτικές διοίκησης της επιχείρησης με βάση τα παραπάνω αναμίχθηκαν με νέες τεχνικές ή, με άλλα λόγια, «οι παλαιές διαδικασίες της διοίκησης της επιχείρησης απλώς προσαρμόστηκαν στις νέες κοινωνικές, πολιτικές και εκπαιδευτικές ανάγκες».²⁷ Για παράδειγμα, η υπεργολαβία (outsourcing), που αποτελεί μια μεγάλη διαφορά του σύγχρονου συστήματος έναντι του παραδοσιακού, δεν επιδρά εν τέλει στη μεταχείριση των εργαζομένων. Επί πλέον, οι βελτιώσεις που παρατηρούνται σε πολλές περιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας, τους μισθούς, την εκμετάλλευση των εργατών και τις γενικότερες συνθήκες (ασφάλεια στην εργασία, επίπεδο εκπαίδευσης των εργατών κ.λπ.), δεν συμβαίνουν παντού. Ενόψει δε και των πολλών και διαφορετικών μορφών εργασίας που υφίστανται (γραφείου, βιομηχανική κ.λπ.), η διατύπωση μιας γενικής, θετικής ή αρνητικής, θέσης θα ήταν απόλυτη. Από την άλλη, και οι επιπτώσεις στους απασχολούμενους παραμένουν οι ίδιες, ενώ θα μπορούσαν να είναι και χειρότερες απ' αυτό που παραδοσιακά ήταν, εφ' όσον αρκετοί εργάτες είναι όντως σε καλύτερη μοίρα, άλλοι, όμως, όχι. Καμιά αληθινή εξέλιξη δεν επήλθε εν τέλει, όπως προκύπτει από την ανάλυση της σημερινής διαδικασίας παραγωγής και της ιδεολογίας της.

«Η διοίκηση της επιχείρησης χθες και σήμερα αποβλέπει στον μέγιστο εξορθολογισμό του συστήματος παραγωγής, τη μεγαλύτερη αύξηση της παραγωγικότητας, της ικανότητας κέρδους και του

ανταγωνισμού, διατηρώντας αναλλοίωτο τον παλαιότερο τρόπο παραγωγής».²⁸ Έτσι, δεν είναι μεγάλες οι διαφορές που διαπιστώνονται τόσο στις πρακτικές του σήμερα και του χθες όσο και στον αντίκτυπό τους στους απασχολούμενους. Σε κάθε περίπτωση οι αλλαγές στη διαδικασία παραγωγής δεν επέρχονται αυτόματα, από μια μηχανή, αλλά είναι συνυφασμένες με τις κοινωνικές αλλαγές (π.χ. στην εκπαίδευση, στην κοινωνία, στις ανάγκες του καταναλωτή, στους στόχους μιας κοινωνίας κ.ά.). Αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι το μεταφορντιστικό μοντέλο δεν εμφανίζεται παντού, αλλά σε πολλά μέρη του κόσμου ούτε καν υφίσταται. Ούτως ή άλλως, και το φορντιστικό μοντέλο, ενώ τείνει να εξαφανισθεί από την Ευρώπη στην υφασματοβιομηχανία, την ίδια στιγμή ανθίζει στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου συνεχίζει να παράγει, όχι μόνο για τις ανάγκες των αναπτυσσόμενων αγορών, αλλά και για τις ανάγκες των αναπτυγμένων αγορών επίσης.

5. Επίλογος

Είναι σαφές ότι οι δομές επιδρούν στις μορφές και όχι οι μορφές στις δομές. Και οι προβλέψεις ότι οι κοινωνίες θα θελήσουν να αλλάξουν τις δομές τους ή ότι θα επιτραπεί σ' αυτές να τις αλλάξουν δεν είναι ευοίωνες. Τα λόγια του Μπρέιβερμαν μοιάζουν σήμερα πιο επίκαιρα από ποτέ, παρόλο που είναι γραμμένα 33 χρόνια πριν: «Οι εργάτες, όσο συνεχίζουν να είναι δούλοι του κεφαλαίου και όχι ελεύθερα συνεταιριζόμενοι παραγωγοί που ελέγχουν τη δική τους εργασία και τις μοίρες τους, δουλεύουν κάθε μέρα, για να οικοδομούν τις δικές τους πιο μοντέρνες, πιο επιστημονικές, πιο αποκτηνωτικές φυλακές εργασίας».²⁹

Υποσημειώσεις

1. Έτσι εξηγείται, άλλωστε, η θεώρηση του φορντισμού και του τεύλορισμού ως συστημάτων αναπόσπαστα δεμένων. Βλ. Worthington σε: Knights, D., Willmott, H. (2007). *Introduction to Organizational Behaviour and Management*. Thompson, 385.

2. *Ibid.*
3. Από τις αρχές του «επιστημονικού μανάτζμεντ» προέρχονται, άλλωστε, οι περίπλοκες και απαρχαιωμένες μέθοδοι ελέγχου της εργασίας.
4. Buchanan, D., Huczynski, A. (2004). *Organizational Behaviour. An Introductory Text.* FT Prentice Hall, 439.
5. Salaman, G. (1985). *Analysing Work: Problems and Issues.* Factory Work. The Open University Press, 45.
6. Blyton, P., Noon, M. (1997). *The realities of Work.* Palgrave, 105.
7. Δαφέριμος, Ο. (1999). *Εργασία και Εκπαίδευση.* Μεταίχιμο.
8. Τόφλερ, Α. (1982). *Το τρίτο κύμα.* Κάκτος.
9. Litter, C. (1982). *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies.* Heinemann Educational Books, 204.
10. *Chaplin Today: Modern Times (2003).* Documentary Film, MK2TV Editions and France 5 for Warner Home Video.
11. Worthington σε: Knights, D. and Willmott, H. (2007). *Introduction to Organizational Behaviour and Management.* Thompson, 385.
12. Branmann, J. (2006). *The Educating Rita Workbook.* <http://faculty.frostburg.edu/phil/forum/ModernTimes.htm>
13. Buchanan, D., Huczynski, A. (2004). *Organizational Behaviour. An Introductory Text.* FT Prentice Hall, 441.
14. Kakabadse και Mottaz σε: Sarros, J.C., Tanewski, G.A, Winter, R.P, Santora, J.P and Densten, I.L. (2002). *Work Alienation and Organizational Leadership.* British Journal of Management 13, Blackwell Publishing.
15. Sarros κ.ά. 2002.
16. Childs, J. (2005). *Organization. Contemporary Principles and Practice.* Blackwell Publishing, 127.
17. Lane, C. (1995). *Industry and Society in Europe: Stability in Britain, Germany and France.* Edward Elgar, 64.
18. Worthington σε: Knights/Willmott 2007, 396.
19. Swyngedouw σε: Harvey, D. (1990). *The Condition of Post Modernity.* Blackwell Publishing Harvey, 177-179.
20. Washington, J. (1998). *Fordism and its Multiple Sequels. The re-organization of work in Britain, France, Germany and Japan.* <http://sol.ccsa.ufrn.br/ccsa/docente/wsouza/ev.htm>, 17.
21. Worthington σε: Knights/Willmott 2007, 379.
22. Από κοινωνιολόγους, όπως οι Oliver, Wilkinson και Sharpe. Worthington σε: Knights/Willmott 2007, 381.
23. Delbridge, Garrahan, Stewart and Wilkinson. *Ibid.*
24. Worthington σε: Knights/Willmott 2007, 382.
25. Childs 2005, 112-136.
26. *Human Resources Manadgement.*
27. Washington 1998, 16.
28. *Ibid.*
29. Braverman, H. (1974). *Labor and the Monopoly Capital.* Monthly Review Press, 233.