

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ: ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Β' ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΕΥΛΟΡΙΣΜΟΣ, ΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: ΜΑΥΡΟΥΔΕΑΣ ΣΤΑΥΡΟΣ

ΦΕΡΔΟΥΤΣΗ ΜΑΡΙΑ ΕΛΕΝΗ

ΑΜ: 5120M014

ΑΘΗΝΑ, 2022

Τριμελής επιτροπή:

Κουζής Ιωάννης, Καθηγητής Μέλος ΔΕΠ

Κωτσονόπουλος Λουδοβίκος, Επίκουρος Καθηγητής

Μαυρουδέας Σταύρος (επιβλέπων), Καθηγητής Μέλος ΔΕΠ

Copyright © Φερδούτση Μαρία Ελένη

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και αν διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν την χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Η έγκριση διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Ευχαριστίες

Πρωτίστως θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου, κύριο Μαυρουδέα Σταύρο που με τίμησε με την ιδιότητα του επιβλέποντος καθηγητή της διπλωματικής μου εργασίας. Έπειτα, την οικογένειά μου για όλη την αγάπη και τα εφόδια που μου έχει δώσει, ώστε να έχω γερές βάσεις και να υλοποιώ τους στόχους μου. Στη συνέχεια, ευχαριστώ τον αγαπημένο μου Γιώργο για την ανιδιοτελή στήριξή του και τέλος γενικότερα όσους πίστεψαν σε μένα.

Περιεχόμενα

	Σελ.
Ευχαριστίες.....	3
Περιεχόμενα.....	4
Εικόνες.....	5
Περίληψη.....	6
Abstract.....	7
Εισαγωγή.....	8
Κεφάλαιο Πρώτο: Η Σχολή της Ρύθμισης.....	10
Κεφάλαιο Δεύτερο: Τειλορισμός.....	13
2.1. Αρχές επιστημονικής διοίκησης.....	15
2.2. «Συστηματικό χάσομέρι».....	17
2.3. Έλεγχος οργάνωσης εργασίας.....	18
Κεφάλαιο Τρίτο: Φορντισμός.....	24
3.1. Γραμμή παραγωγής.....	26
3.2. Το ημερομίσθιο των πέντε δολαρίων.....	30
Κεφάλαιο Τέταρτο: Μεταφορντισμός.....	35
Επίλογος.....	38
Πηγές-Βιβλιογραφία.....	42

Εικόνες

Σελ.

Εικ.1: Γραμμή συναρμολόγησης Ford. Πηγή: <https://walk2geographies.wordpress.com/2011/06/20/fordism-fordism/>29

Εικ.2: Εικ2. Η αγγελία του Φορντ για εργασία 5 δολαρίων την ημέρα. Πηγή: <https://www.thehenryford.org/explore/blog/fords-five-dollar-day/>31

Περίληψη

Διαχρονικά, στα πλαίσια της ιστορικής ανάπτυξης του κοινωνικού σχηματισμού, διαμορφώθηκαν τα παραγωγικά συστήματα τα οποία και αποτελούσαν ακρογωνιαίο λίθο της παραγωγής αλλά και της αναπαραγωγής του κοινωνικού προϊόντος. Στην εργασία που πρόκειται να εκπονηθεί, στόχος είναι η κριτική ανάλυση τριών μοντέλων οργάνωσης της κεφαλαιοκρατικής παραγωγής, του τειλορισμού του, του φορντισμού και του μεταφορντισμού. Πρώτα, θα αναλυθεί ο Τειλορισμός. Δημιουργός του ήταν ο F.W. Taylor, ο οποίος παρατηρώντας την διαδικασία εκτέλεσης διάφορων εργασιών, επεδίωξε την μεγιστοποίηση του κέρδους των επιχειρήσεων με την παράλληλη αύξηση της παραγωγικότητάς των εργαζομένων. Μέθοδος του Taylor ήταν η «επιστημονική οργάνωση της εργασίας». Σε ένα δεύτερο επίπεδο, θα αναπτυχθεί το μοντέλου του Αμερικάνου βιομήχανου H. Ford. Ο Φορντισμός, όπως ονομάστηκε, στηρίχθηκε στο ότι στα πλαίσιά του ο εργάτης, εκτός από φορέας εργατικής δύναμης, αντιμετωπίστηκε και ως καταναλωτής των προϊόντων, που ο ίδιος θα παρήγαγε. Ακολουθώντας, στα τέλη του 20^{ου} αιώνα ο μεταφορντισμός έκανε την εμφάνισή του και έφερε νέους τρόπους για την εξέταση της κατανάλωσης και της παραγωγής. Ως αφετηρία του ήταν, ότι στα πλαίσια μια αγοράς που είχε υποστεί κορεσμό, οι καταναλωτές έπρεπε να θεωρηθούν ως διαφορετικές ομάδες με διαφορετικούς στόχους, που θα μπορούσαν να εξυπηρετηθούν καλύτερα από την κατανάλωση εξειδικευμένων προϊόντων. Τέλος, η εργασία θα βασιστεί στην ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και στη δευτερογενή επεξεργασία ποσοτικών στοιχείων από αντίστοιχες έρευνες.

Λέξεις κλειδιά: Τειλορισμός, Φορντισμός, Μεταφορντισμός, παραγωγικότητα

Abstract

Maria Eleni Ferdoutsis

Taylorism, Fordism and Metafordism

Over time, when the first societies were being developed, the production systems were being formed as well. The production systems were the very important for the production and reproduction of the social product. In the present thesis, the aim is to analyze three models of organization of the production in capitalism: taylorism, fordism and metafordism. Taylorism will be analyzed at first. Its creator was F.W. Taylor, who observed the process of performing various tasks, sought to maximize product profits while increasing employee productivity. Taylor's method was the "*Scientific Management*". In a second place, Fordism, the model of the American industrialist H. Ford, will be analysed. Fordism, argued that the worker, in addition to his labor force, should be treated as a consumer of the products he would produce. Subsequently, at the end of the 20th century, metafordism made its appearance and brought new ways of examining consumption and production. Its starting point was that in a saturated market, different groups with different goals could be considered that could be better served by consumption as specific products. Finally, this paper will be based on the literature review and the secondary processing of quantitative data from respective surveys.

Key words: Taylorism, Fordism, Metafordism, productivity

Εισαγωγή

Η μετάβαση από τα προνεωτερικά στα σύγχρονα συστήματα παραγωγής είναι απότοκο της αλλαγής της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας. Η έννοια της «οργάνωσης» στη γενική σημασία της είναι θεμελιώδης στην κοινωνιολογική ανάλυση. Η ζωή των ανθρώπων οργανώνεται κοινωνικά με πολλούς και διάφορους τρόπους. Φανερώνονται, έτσι, ορισμένα πρότυπα και εκδηλώνονται κανονικότητες. Μάλιστα, η επαγγελματική συνιστώσα του εργασιακού βίου και ο κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας συνυφαίνονται με την κοινωνική οργάνωση που προαναφέρθηκε αλλά και με μια διοικητική συνιστώσα, η οποία θα εξεταστεί στην παρούσα εργασία. Αν θα μπορούσαμε να ορίσουμε την οργάνωση της εργασίας, θα λέγαμε, πως αποτελεί ένα σύνολο κοινωνικών και τεχνικών ρυθμίσεων, στο πλαίσιο των οποίων ένας αριθμός ανθρώπων συγκεντρώνεται στη βάση μιας σχέσης, που ορίζει, πως ορισμένοι δρουν κατευθυνόμενοι από άλλους για την επίτευξη στόχων. Ουσιαστικά, αναφερόμαστε σε έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο συνασπισμό ανθρώπων, με διαφορετικά και συγκρουόμενα συμφέροντα και επιδιώξεις, οι οποίοι πρέπει να εκτελέσουν μέσα σε επακριβώς καθορισμένα όρια, τα καθήκοντα που τους ανατίθενται από τους ιθύνοντες, με σκοπό την εκπλήρωση των αιτημάτων των τελευταίων (Watson, 1980).

Στα τέλη του 19^{ου} αιώνα (1880), την εμφάνιση της κάνει η Δεύτερη Βιομηχανική Επανάσταση. Αναπτύχθηκε στην Γερμανία και στην Αμερική και έπειτα εξαπλώθηκε ραγδαία και στον υπόλοιπο κόσμο. Σήμα κατατεθέν της περιόδου αυτής ήταν ο μαζικός εξηλεκτρισμός. Μέσω, κυρίως, της εφεύρεσης του ηλεκτρικού ρεύματος, άλλαξε ο τρόπος παραγωγής αλλά και η ζωή εκατομμυρίων ανθρώπων, οδηγώντας σε βαθιές κοινωνικοπολιτικές τομές, αλλά και στην αλλαγή της ροής του ανθρώπινου πολιτισμού. Με την πολύ συχνή και ευρεία εφαρμογή του ρεύματος σε όλες τις πτυχές της ζωής του ανθρώπου, εμφανίζονται οι πρώτοι ηλεκτροκινητήρες, οι ηλεκτρογεννήτριες, ο τηλεγράφος, το τηλέφωνο και ο ηλεκτρικός λαμπτήρας. Παράλληλα ανακαλύπτεται και η χρήση του πετρελαίου και εμφανίζονται και οι πρώτες μηχανές εσωτερικής καύσης που συνδυαζόμενες με τις εφαρμογές του ηλεκτρισμού, θα δώσουν τεράστια ώθηση στη βιομηχανική παραγωγή και θα φέρουν μεγάλες αλλαγές σε όλη την ανθρωπότητα (Στρατούλης, 2015).

Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, το μοίρασμα του κόσμου έχει ολοκληρωθεί με τις μεγάλες χώρες να έχουν μοιράσει τις μεταξύ τους αποικίες, με στόχο την διεύρυνση της αγοράς των προϊόντων τους και μόνιμο μέλημα των επιχειρήσεων γίνεται πλέον η ικανότητα παραγωγής προϊόντων σε μεγαλύτερες ποσότητες από φθηνότερα υλικά, με μικρότερο κόστος και σε λιγότερο χρόνο, σε σύγκριση με άλλες όμοιες επιχειρήσεις. Για τον σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν στην παραγωγή όλα τα τότε υπάρχοντα επιτεύγματα της επιστήμης και της τεχνολογίας. Η εισαγωγή τους όμως στην βιομηχανία απαιτούσε και μια καινούργια οργάνωση και διεύθυνση της παραγωγής που, από τη μια, θα βοηθούσε στην ανάπτυξη της, κι από την άλλη δεν θα γινόταν σε βάρος του κεφαλαίου (Στρατούλης, 2015).

Τη λύση σε αυτό το πρόβλημα ήρθε να δώσει ο Τεϊλορισμός, που χρησιμοποίησε τα επιτεύγματα της επιστημονικής έρευνας με βασικό σκοπό την απομύζηση του μάξιμουμ της υπεραξίας, αυξάνοντας την εκμετάλλευση με μια σειρά μεθόδους οργάνωσης και μετρήσεις της εργασίας και του χρόνου της, της διεύθυνσης των παραγωγικών διαδικασιών, της διαλογής, της διάταξης και πληρωμής της εργατικής δύναμης, καθώς και με τον κατακερματισμό της παραγωγικής διαδικασίας. Δηλαδή, η αξιοποίηση όλων αυτών των μεθόδων για την εντατικοποίηση και μέσω αυτής για την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Ο Τεϊλορισμός εφαρμόζει τα επιτεύγματα της επιστήμης και τεχνικής, για να αυξήσει την παραγόμενη υπεραξία και κατά συνέπεια την εκμετάλλευση των εργαζομένων. Ως όρος, προήλθε από το όνομα του Φρέντερικ Ουίνσλοου Τεϊλор (1856-1915) Αμερικανού μηχανικού και συμβούλου επιχειρήσεων, ο οποίος εφάρμοσε πρώτος αλλά και αποτύπωσε σε γραπτές εργασίες την «επιστημονική οργάνωση και διεύθυνση της εργασίας» (Στρατούλης, 2015).

Στη συνέχεια, ως συμπλήρωμα και μετεξέλιξη του τεϊλορισμού στις ΗΠΑ, κατά το πρώτο τέταρτο του 20ου αιώνα, εμφανίστηκε το φορντικό σύστημα οργάνωσης της μαζικής παραγωγής, το οποίο και πήρε το όνομα του Αμερικανού μηχανικού και βιομηχάνου Χένρι Φόρντ (1863-1947), ο οποίος και ήταν ο πρώτος που το εφάρμοσε. Στα κεφάλαια που έπονται θα επιχειρηθεί η ανάλυση τριών ιστορικών προτύπων βιομηχανικής οργάνωσης και πολιτικής για την απασχόληση, τον τεϊλορισμό, τον φορντισμό και τον μεταφορντισμό. Σε ένα πρώτο κεφάλαιο θα αναλυθεί η τεϊλοριστική προσέγγιση της «Επιστημονικής Επιχειρησιακής Διοίκησης», γνωστή και ως Τεϊλορισμός. Σε ένα δεύτερο κεφάλαιο θα αναλυθεί το πρότυπο του φορντιστικού εκβιομηχανισμού και σε ένα τρίτο αυτό του μεταφορντισμού.

Κεφάλαιο Πρώτο

Η Σχολή της Ρύθμισης

Την δεκαετία του 1970 αναπτύχθηκαν θεωρίες, οι οποίες είχαν ως αντικείμενο θεωρητικής επεξεργασίας, διερεύνησης αλλά και κριτικής τα συστήματα οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας. Οι θεωρίες αυτές προέκυψαν ως παράγωγα της προβληματικής, που αναπτύχθηκε γύρω από τις ερμηνείες των κλασικών θεωριών (φιλελεύθερη οικονομική θεωρία, κεϋνσιανισμός, μαρξιστική θεωρία) για τα κοινωνικά φαινόμενα και τις εξηγήσεις που αυτά έδιναν στους μετασχηματισμούς του καπιταλιστικού συστήματος. Υποστηρίζεται από ορισμένους επιστήμονες, ότι η κοινωνική κρίση είναι αποτέλεσμα της αδυναμίας των γενικών θεωριών να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις και ταυτόχρονα να διατυπώσουν απαντήσεις στα αδιέξοδα που προκάλεσαν οι ραγδαίες κοινωνικές αλλαγές. Δηλαδή, θεωρήθηκε, πως η κοινωνική κρίση εκφράστηκε στον χώρο των επιστημών ως κρίση της κοινωνικής θεωρίας. Επομένως, κρίθηκε αναγκαία η παραγωγή θεωρητικών προτύπων, τα οποία θα συνέβαλλαν στην υπέρβαση του θεωρητικού αδιεξόδου, στο οποίο είχαν φτάσει οι θεωρίες και θα επέλυαν αποτελεσματικά τα κοινωνικά προβλήματα, τα οποία είχαν προκληθεί με τις ανάλογες στρατηγικές που θα είχαν αναπτύξει. Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται συγκεκριμένες θέσεις και στοιχεία της Σχολής της Ρύθμισης.

Η Σχολή της Ρύθμισης εγκαινιάσθηκε στην Γαλλία στην δεκαετία του 1970 από μια ομάδα οικονομολόγων (Aglietta (1979), Lipietz (1985), Boyer (1990) κλπ.), οι οποίοι και προσπάθησαν να δώσουν ερμηνείες και να αναλύσουν την μακροπρόθεσμη δυναμική αλλαγής και σταθερότητας του καπιταλιστικού συστήματος. Η σημαντική διεθνής επιρροή που απέκτησε η Ρύθμιση επικράτησε μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και έπειτα άρχισε να υποχωρεί. Παρόλα αυτά, οπαδοί της συνεχίζουν να υπάρχουν ακόμα μέσα στην Ριζοσπαστική Πολιτική Οικονομία και ιδιαίτερα σε ορισμένους επιμέρους κλάδους (π.χ. Περιφερειακά Οικονομικά). Μια σειρά εννοιών, οι οποίες και προτάθηκαν από την Σχολή απέκτησαν την δική τους αυτοτελή ύπαρξη και υιοθετήθηκαν από άλλα θεωρητικά ρεύματα, οι πιο δημοφιλείς από αυτές ήταν ο Φορντισμός και ο μεταφορντισμός. Ο Φορντισμός συνδέθηκε με την άποψη της καταναλωτικής κοινωνίας, δηλαδή την άποψη ότι στα μέσα του 20^{ου} αι. η στάση της κοινωνίας έναντι της ατομικής, ιδιωτικής κατανάλωσης άλλαξε προς όφελος του καταναλωτισμού, ενώ αντίστοιχα, ο μεταφορντισμός συνδέθηκε με την πεποίθηση ότι στο τελευταίο τέταρτο του 20^{ου} αι. υπήρξε ένας κορεσμός των μαζικών τυποποιημένων αγορών

καταναλωτικών προϊόντων και μία στροφή σε μικρότερες αγορές διαφοροποιημένων αγαθών (Μαυρουδέας, 2002).

Μετά από μια επιλεκτική ανάγνωση τόσο της μαρξιστικής ανάλυσης, αλλά και του κεϋνσιανισμού, οι εκπρόσωποι της Σχολής δέχονται την αντίληψη του κεϋνσιανισμού σχετικά με την ύπαρξη ενός συνεκτικού αυτορρυθμιζόμενου οικονομικού συστήματος, και από το μαρξισμό την ιστορική διαδοχή φάσεων στην ανάπτυξη του καπιταλιστικού συστήματος, κάθε μια από τις οποίες χαρακτηρίζεται από τη δική της λογική και από τους δικούς της νόμους. Στο επίκεντρο της θεωρίας τους οι εκπρόσωποι της Σχολής τοποθετούν το εκάστοτε μοντέλο βιομηχανικής παραγωγής, το οποίο και χρησιμοποιούν ως εργαλείο για να αναλύσουν και να δώσουν εξηγήσεις στα κοινωνικά φαινόμενα. Εξέχουσα θέση στην θεωρία αλλά και αφετηρία αποτελούν ο Τεϊλορισμός και ο Φορντισμός. Με γνώμονα, λοιπόν, τα συστήματα παραγωγής, κατασκευάζεται και εισάγεται μια πρωτότυπη μέθοδος ανάλυσης και περιοδολόγησης του καπιταλισμού. Επιπρόσθετα, υποστηρίζεται πως οι πιο επιζήμιες κοινωνικές επιπτώσεις δημιουργούνται από τις μεγάλες μεταβολές οι οποίες διενεργούνται στις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας. Υποστηριχτές της Θεωρία της Ρύθμισης, υποστηρίζουν πως οι παράγοντες που διαμόρφωσης της λειτουργίας ενός κοινωνικοοικονομικού συστήματος είναι: πρωτίστως το καθεστώς συσσώρευσης (regime of accumulation) αλλά και ο *τρόπος* ρύθμισης (mode of regulation). Το πρώτο που αναφέρεται κυρίως στην παραγωγή, και ο *τρόπος* ρύθμισης αποτελείται από το θεσμικό πλαίσιο των ρυθμιστικών κανόνων που περιβάλλουν το εκάστοτε μοντέλο της παραγωγής (Mavroudeas, 1999).

Ο όρος “καθεστώς συσσώρευσης”, ο οποίος περιγράφεται με ορισμένες μεταβλητές (ποσοστό κέρδους, υπεραξία, σταθερό κεφάλαιο, μεταβλητό κεφάλαιο, παραγωγικότητα, κ.ά.), εμπεριέχει βασικές δομές του καπιταλιστικού συστήματος. Παράλληλα, θεωρείται μια μέθοδος συστηματικής διανομής του προϊόντος, με την οποία εξισορροπούνται σχετικά για μια παρατεταμένη περίοδο οι μεταβολές, οι οποίες γεννώνται από τις συνθήκες παραγωγής αλλά και αυτές που απορρέουν από το σύστημα της κατανάλωσης. Ένα τέτοιο καθεστώς συσσώρευσης μπορεί να αναπαρασταθεί από τα δεδομένα ενός σχήματος αναπαραγωγής, που περιγράφει για ορισμένο χρονικό διάστημα τον τρόπο καταμερισμού της κοινωνικής εργασίας και την κατανομή των προϊόντων μεταξύ των διάφορων τομέων της παραγωγής.

Το καθεστώς συσσώρευσης χαρακτηρίζεται από το υπόδειγμα οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής που κυριαρχεί (Φορντισμός, μεταφορντισμός) και βασικό είναι να σημειωθεί πως η μαζική εφαρμογή ενός συγκεκριμένου προτύπου δεν αποκλείει την συνύπαρξή του με άλλα μοντέλα παραγωγής. Σ' αυτή τη περίπτωση το ερμηνευτικό σχήμα της Ρύθμισης περιλαμβάνει την εσωτερική και εξωτερική συνάρθρωση μοντέλων παραγωγής σε επίπεδο εθνικών κρατών και σε επίπεδο διεθνούς οικονομίας. Ανάλογα με τις εξελίξεις των υποδειγμάτων της παραγωγής, χαρακτηρίστηκαν από την Σχολή της Ρύθμισης και οι ιστορικές μεταβολές των καθεστώτων συσσώρευσης. Ένα καθεστώς συσσώρευσης μπορεί λοιπόν να είναι κυρίως εκτατικό ή εντατικό. Στην πρώτη περίπτωση, η καπιταλιστική συσσώρευση διευρύνει την κλίμακα της παραγωγής μέσα από αμετάβλητα παραγωγικά πρότυπα, ενώ στη δεύτερη, εμβαθύνει την καπιταλιστική αναδιοργάνωση της εργασίας (την πραγματική υποταγή της εργασίας στο κεφάλαιο) προς την κατεύθυνση μιας υψηλότερης παραγωγικότητας και ενός μεγαλύτερου κεφαλαιουχικού συντελεστή. Έτσι, το καθεστώς συσσώρευσης που επικράτησε στις μεγάλες καπιταλιστικές χώρες, αμέσως μετά την βιομηχανική επανάσταση και μέχρι τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο, θεωρείται ότι είναι “εκτατικού” χαρακτήρα, δηλαδή επικεντρωμένο στην διευρυμένη αναπαραγωγή των μέσων παραγωγής. Αντίθετα μετά από τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο το κυρίαρχο καθεστώς, θεωρείται “εντατικού” χαρακτήρα, επικεντρωμένο στην αύξηση της μαζικής παραγωγής και κατανάλωσης. Η περίοδος του μεσοπολέμου λαμβάνεται ως μεταβατική περίοδος στην οποία το καθεστώς συσσώρευσης είναι εντατικού τύπου, περιορισμένης ισχύος και αυτό γιατί περιβάλλεται από ανταγωνιστικό τρόπο ρύθμισης που υπονομεύει την πλήρη ανάπτυξη της δυναμικότητας του.

Κεφάλαιο Δεύτερο

Τειλορισμός

Στα τέλη του 19^{ου} αιώνα με τις αρχές του 20^{ου}, εμφανίστηκαν τα πρώτα τεχνικώς ολοκληρωμένα μοντέλα εργασιακών σχέσεων. Όπως ειπώθηκε και πρωτύτερα, είχε ήδη προηγηθεί το μοίρασμα της γης και των αποικιών από τις μεγάλες τότε χώρες, έχοντας διευρύνει έτσι την αγορά των προϊόντων τους. Οι επιχειρήσεις πλέον ανησυχούν κυρίως για το πώς θα γίνονται ολοένα και πιο ανταγωνιστικές μεταξύ τους, προσπαθώντας να παράξουν προϊόντα σε μεγαλύτερες ποσότητες από φθηνότερα υλικά, με μικρότερο κόστος και σε λιγότερο χρόνο, σε σύγκριση με άλλες παρόμοιες ανταγωνίστριες επιχειρήσεις. Έτσι λοιπόν, οι προαναφερθείσες χρησιμοποίησαν στην παραγωγή όλα τα επιτεύγματα της επιστήμης και της τεχνολογίας, κάτι το οποίο όμως απαιτούσε και μια καινούργια οργάνωση και διεύθυνση της παραγωγής που, από τη μια θα βοηθούσε στην ανάπτυξη της, κι από την άλλη δεν θα γινόταν σε βάρος του κεφαλαίου. Την απάντηση σε αυτό προσπάθησε να δώσει ο Τειλορισμός (Στρατούλης, 2015).

Ο Τειλορισμός γεννήθηκε από τον Αμερικανό μηχανολόγο μηχανικό και σύμβουλο διοίκησης επιχειρήσεων Φρέντερικ Ουίνσλοου Τέιλορ (1856-1915). Ο Taylor γεννήθηκε στις 20 Μαρτίου 1865 από μια φιλελεύθερη οικογένεια ανώτερης τάξης στην Φιλαδέλφεια. Μετά τη μαθητεία του σε ένα εργοστάσιο υδραυλικών έργων, προσλήφθηκε ως κοινός εργάτης στην Midvale Steel Company. Από κοινός εργάτης γρήγορα πήρε προαγωγή ως μηχανικός, στην συνέχεια έγινε εργοδηγός, επιστάτης συντήρησης αλλά και επικεφαλής συντάκτης. Εντός έξι ετών προχώρησε σε διευθυντής έρευνας και επικεφαλής μηχανικός. Ενώ εργαζόταν και εισήγαγε έργα στο εργοστάσιο, είχε βάλει ως στόχο να βρει τον πιο αποτελεσματικό τρόπο εκτέλεσης συγκεκριμένων εργασιών (Kanigel, 1996:44).

Το έργο του Taylor έλαβε χώρα μετά τον Εμφύλιο Πόλεμο, σε μια εποχή που υπήρξε μεγάλη βιομηχανική αλλαγή. Η εθνική βιομηχανία αναπτύχθηκε κάνοντας τους ιδιοκτήτες κεφαλαίου πλουσιότερους, με μέσο την μαζική παραγωγή, υποδουλώνοντας έτσι τους εργαζόμενους, οι οποίοι έπαιρναν όλο και πιο λιγότερο μισθό σε αντίθεση με τις προσπάθειές τους. Τα προβλήματα στην εργασία ήταν πολλά και για τον Taylor η διοίκηση θα έπρεπε να συνεργάζεται με τους εργαζόμενους σε έναν υποστηρικτικό ρόλο (Freedman, 1992: 26-38).

Ο ίδιος είθισται να χαρακτηρίζεται «αμφιλεγόμενος», πιθανόν σε μια προσπάθεια συγκερασμού των υπόλοιπων χαρακτηρισμών που του αποδίδονται κατά καιρούς. Του αποδίδονταν χαρακτηρισμοί όπως «ιδιοφυής», αλλά και «ψυχαναγκαστικός», «αφοσιωμένος στην αλήθεια», αλλά «μανιακός της ακρίβειας». Το σύνολο των τεχνικών και των μεθόδων οργάνωσης της εργασίας που ανέπτυξε στις ΗΠΑ στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, γνωστή ως «επιστημονική οργάνωση της εργασίας», είχε ως διακηρυγμένο στόχο την επίτευξη του «μέγιστου» ρυθμού εργασίας στο εσωτερικό των εργασιακών χώρων (Hoxie, 1920).

Τα έργα του Τέιλορ, ειδικά από το 1960 και μετά, εκδόθηκαν κυρίως είτε ως η αυτοβιογραφία του, είτε ως ιστορικά αφηγήματα είτε ως επιστημονικά κείμενα (Kakar, 1970). Τα κείμενα του με τα οποία περιγραφόταν το σύστημά του θεωρήθηκαν προπαγανδιστικά και με πολιτική χροιά, σχεδιασμένα για να απευθύνονται σε ένα συγκεκριμένο τμήμα της αμερικανικής κοινωνίας. Μαρξιστές της περιόδου 1965-1984 αναγνώριζαν τον τειλορισμό ως «εκπρόσωπο των αφεντικών της παραγωγής που μεταμφιέστηκε άτσαλα σε επιστήμη» (Braverman, 1974). Την δεκαετία του '80, αυτό αναθεωρήθηκε και ο τειλορισμός αποτέλεσε προσπάθεια της επαγγελματικής κατηγορίας των μηχανικών, να διεκδικήσουν μερίδιο της εξουσίας στο εσωτερικό της βιομηχανικής παραγωγής κατά τη διάρκεια της δεύτερης βιομηχανικής επανάστασης. Από αυτή τη σκοπιά, ο Τέιλορ και οι ακόλουθοί του δεν ήταν εκπρόσωποι «των αφεντικών της παραγωγής», αλλά της μεσαίας τάξης. Στις 28 Ιουνίου του 1895 ο Τέιλορ παρουσίασε μπροστά στην Αμερικανική Εταιρεία Μηχανολόγων Μηχανικών το πρώτο από τα δημοσιευμένα του κείμενα περιγράφει το σύστημά του, το οποίο και τιτλοφορούσε «Ένα Σύστημα Δουλειάς με το Κομμάτι: Ως ένα Βήμα προς μια Μερική Επίλυση του Εργατικού Ζητήματος»¹ (Taylor, 1896). Το προαναφερθέν άρθρο είχε την μορφή διαφημιστικής μπροσούρας για τις υπηρεσίες του Φρέντερικ Τέιλορ, «μηχανικού συμβουλευτικής επιχειρήσεων» και εφευρέτη ενός καινοτόμου συστήματος διοίκησης. Αποτελείτο από σαράντα σελίδες, χωρισμένο σε ενενήντα δύο αριθμημένες παραγράφους από τις οποίες ο αναγνώστης μπορούσε να ανασύρει συγκεκριμένα θέματα από τις αντίστοιχες παραγράφους, χωρίς να είναι απαραίτητο να διαβάσει ολόκληρο το κείμενο. Το άρθρο αυτό είχε αποσταλεί σε επιλεγμένους υποψήφιους πελάτες, μήνες πριν από την παρουσίασή της μπροστά στους Αμερικανούς Μηχανολόγους Μηχανικούς, με προσεγγίσεις να γίνονται στον

¹ "A piercerate system Being a Step Toward Partial Solution of the labor process"

Τέιλορ από τον Απρίλιο (δηλαδή 2 μήνες πριν την παρουσίαση) και η πρώτη δουλειά να κλειστεί τον Αύγουστο του 1895 (Kanigel, 1996) και ο τεϊλορισμός ήταν μια «εξέγερση των μηχανικών», που στρεφόταν ενάντια σε επιστάτες (Nelson, 1992), εργοδότες και εργάτες, με αυτή τη σειρά προτεραιότητας (Meiksins, 1984).

2.1. Αρχές της επιστημονικής διοίκησης

Το 1911, ο Taylor ολοκλήρωσε το έργο του «Αρχές του Επιστημονικού Μάνατζμεντ»². Ο Taylor υποστήριζε πως για να αποβεί η διαχείριση μιας επιχείρησης λειτουργική, θα πρέπει να εξασφαλιστεί η μέγιστη ευημερία και για τον εργοδότη αλλά και για τον εργαζόμενο. Το πιο σημαντικό για αυτόν ήταν ο εργαζόμενος να έχει εκπαιδευτεί κατάλληλα, ώστε να μπορεί να αναλάβει εργασία, που θα ταιριάζει με τις φυσικές του ικανότητες. Απέδειξε επίσης, πως η μέγιστη ευημερία μπορεί να υπάρξει ως αποτέλεσμα της μέγιστης παραγωγικότητας, τόσο για την επιχείρηση όσο και για τον εργαζόμενο, αλλά και πως τα συμφέροντα εργαζομένων και εργοδοτών δεν είναι αναγκαστικά ανταγωνιστικά (Taylor, 1911).

Στο δεύτερο κεφάλαιο του έργου του «*Principles of Scientific Management*» (1911), περιγράφει το καλύτερο, για τον ίδιο, σύστημα διαχείρισης, δηλαδή το σύστημα «πρωτοβουλίας και κινήτρων». Σε αυτό το σύστημα η διοίκηση δίνει κίνητρα για καλύτερη εργασία και οι εργαζόμενοι καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια. Ουσιαστικά περιγράφει τέσσερις αρχές της διαδικασίας αυτής :

1. Αρχικά η φάση του σχεδιασμού της εργασίας θα πρέπει να διαχωριστεί από τη φάση εκτέλεσης. Η διοίκηση θα πρέπει να είναι υπεύθυνη για τη σύλληψη της διαδικασίας παραγωγής και του προγραμματισμού εργασίας, αφήνοντας στους εργαζόμενους το κομμάτι της εκτέλεσης των προτεινόμενων σχεδίων, σε αντίθεση με την παλιά μέθοδο «κανόνα» (*rule of thumb*), όπου η εργασία θα έπρεπε να γίνει με βάση τις πρωτοβουλίες του εργαζόμενου. Αυτό ο ίδιος αποκάλεσε «επιστημονικό σχεδιασμό των εργασιών» (*scientific design of tasks*).
2. Δεύτερον, θα έπρεπε να διαχωριστεί η διαδικασία εργασίας από τις δεξιότητες των εργαζομένων. Απλουστεύοντας τις θέσεις εργασίας η διαδικασία της εργασίας θα μπορούσε να εξαρτάται λιγότερο από την εξειδικευμένη εργασία.

² «*Principles of Scientific Management*»

Ο κατάλληλος άνθρωπος ουσιαστικά θα έκανε την κατάλληλη εργασία. Αυτό το ονόμαζε «επιστημονική επιλογή των εργαζομένων» (*scientific selection of workers*).

3. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εξελιχθούν μέσω της κατάρτισής τους και όχι να επιλέξουν οι ίδιοι τι θα κάνουν στην διαδικασία της παραγωγής. Πίστευε πως η παλιά μέθοδος θα επιβράδυνε τον ρυθμό και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Επίσης το διοικητικό επίπεδο θα πρέπει να μονοπωλεί τις παραγωγικές γνώσεις και να τις χρησιμοποιεί ώστε να συγκεντρώνει την εξουσία. Αυτό το ονόμασε «επιστημονική προσέγγιση για την εξουσία και την ανάπτυξη της εξουσίας» (*Scientific approach to authority and labour development*)
4. Θα πρέπει αν υπάρχει πρόθυμη συνεργασία μεταξύ υπαλλήλων και διοίκησης. Ο Taylor πίστευε πως είναι αρκετά αδύνατο να γίνει σωστή διαχείριση στην επιχείρηση χωρίς την συνεργασία των εργαζομένων.

Παράλληλα, είναι η εποχή όπου στην Αμερική εισέρχονται μεγάλα μεταναστευτικά ρεύματα τα οποία και δημιουργούν μια σημαντική εφεδρική στρατιά ανειδίκευτων εργατών, κάτι το οποίο επιφέρει εκ βάθέως αλλαγές στην σύνθεση της εργατικής τάξης. Τα μεταναστευτικά αυτά ρεύματα φέρνουν στην Αμερική δύο κατηγορίες εργαζομένων: έναν σχετικά μικρό αριθμό τεχνιτών και βιοτεχνών, οι οποίοι θα δημιουργήσουν συνδικαλιστικές ενώσεις, αλλά και μια μεγάλη μάζα ανειδίκευτων εργατών χωρίς γνώση της βιομηχανικής εργασίας και αποστερημένοι από οποιαδήποτε οργάνωση και υπεράσπιση των συμφερόντων της. Οι ανειδίκευτοι μετανάστες εργάτες αναφέρονται στα κείμενα του Τέιλορ από το 1903 και μετά, κατά την κορύφωση δηλαδή της μετανάστευσης στην Αμερική. Ο Τειλορισμός επιβάλλεται ως στρατηγική κυριαρχίας πάνω στην εργασία κάνοντας χρήση αυτού του κενού, αυτής της αναντιστοιχίας ανάμεσα στην τεχνική και πολιτική σύνθεση της εργατικής τάξης. Χαρακτηριστικές είναι οι «ρεαλιστικές» περιγραφές της ομιλίας και των «διανοητικών ικανοτήτων» των εργατών, καθώς και η σκληρή συμπεριφορά του Τέιλορ απέναντί τους. Σε όλα τα έργα του Τέιλορ, αυτοί οι υποδεέστεροι εργάτες αντιμετωπίζονταν ρατσιστικά, ως υποδεέστεροι, με ένα κράμα ταυτόχρονης αγένειας αλλά και μετρημένης συγκατάβασης (Montgomery, 1979).

Ο Adam Smith στο έργο του «Ο πλούτος των Εθνών» (1776) επισημαίνει πως όσον αφορά την αύξηση της παραγωγικότητας στην διαδικασία της παραγωγής, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο καταμερισμός της εργασίας. Συγκεκριμένα, το προαναφερθέν έργο ξεκινάει

με την περιγραφή των εργασιών σε ένα εργοστάσιο παρασκευής καρφίτσων. Μόνος του ένας εργάτης, όπως αναφέρει, θα μπορούσε να παράγουν 20 καρφίτσες την ημέρα. Αν όμως η εργασία του εργάτη θα μπορούσε να διαιρεθεί σε μια σειρά από απλές ενέργειες, δέκα εργάτες που συνεργάζονται μεταξύ τους και εκτελούν εξειδικευμένες εργασίες θα μπορούσαν να παράγουν συνολικά 48.000 καρφίτσες την ημέρα. Ο καθένας λοιπόν θα απέδιδε 240 φορές περισσότερο από το να δούλευε μόνος του (Adam Smith, 2007).

Με την μαζική είσοδο μη ειδικευμένων εργατών, το κεφάλαιο πετυχαίνει μια μετάθεση εξουσίας σε όλα αυτά ζητήματα που αφορούν τη διεξαγωγή και την εκτέλεση της εργασίας. Παράλληλα αιφνιδιάζεται και ο συνδικαλισμός δεδομένου ότι η είσοδος των ανειδίκευτων στο εργαστήριο δεν σημαίνει απλά την είσοδο ενός αντικειμενικά φθηνότερου εργαζόμενου, αλλά και ενός ανοργάνωτου εργαζόμενου, ο οποίος δεν μπορεί να υπερασπιστεί την αξία της εργατικής του δύναμης. Το επιστημονικό μάνατζμεντ που προτείνει ο Τέιλορ μέσω της ανάλυσης χρόνων και κινήσεων ήταν η απάντηση που έψαχνε τόσο καιρό το κεφάλαιο, προκειμένου να περιορίσει και να μειώσει την αντίσταση του εξειδικευμένου εργάτη. Η προσπάθεια των εργοδοτών ανάκτησης του ελέγχου που ασκούσαν τα εργατικά συνδικάτα στην οργάνωση της εργασίας συνέπεσε με τους σχεδιασμούς του Taylor για την επιστημονική οργάνωση της εργασίας.

2.2. «Συστηματικό χασομέρι»

Ο Τεϊλορισμός προσπαθούσε συνειδητά να εξαρθρώσει τις εργασιακές πρακτικές του 19^{ου} αιώνα που σήμαιναν την αυτονομία των εργατών και ταυτόχρονα τις υπονόμεινε δυσφημίζοντάς τες στα μάτια της κοινής γνώμης. Γι' αυτό χρησιμοποίησε τον υποτιμητικό χαρακτηρισμό «συστηματικό χασομέρι», τον οποίο απέδιδε σε όλους τους εργάτες ανεξαιρέτως (από τον πιο έμπειρο μέχρι τον πιο άπειρο), αλλά και σε όλες τις πρακτικές τους τυπικές και άτυπες. Αυτό συνέβαινε, γιατί υποστήριζε πως η επιστημονική οργάνωση της εργασίας την οποία καθιέρωσε, θα αποδέσμευε τους εργάτες από αρμοδιότητες που δεν τους ανήκαν. Η εφαρμογή της επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας θα στόχευε στην διάβρωση των μεθόδων εργασίας των εργατών, στην μείωση των καθορισμένων αμοιβών αλλά και στο να πλήξει τον κοινό ηθικό τους κώδικα. Η κυριότερη επιδίωξη της οργάνωσης της εργασίας είναι επινόηση μεθόδων και τεχνικών παραγωγής, ώστε να περιορίζεται το «συστηματικό

χασομέρι» του εργάτη και να αυξάνεται η εντατικοποίηση και η παραγωγικότητα της εργασίας. Η λέξη που χρησιμοποιούσε ο Τέιλορ για τη λούφα, ή αλλιώς τον «εσκεμμένο περιορισμό του ρυθμού εργασίας», ήταν «soldiering», μια λέξη προερχόμενη από τη συμπεριφορά των στρατιωτών του αμερικανικού ναυτικού, οι οποίοι όσο βρίσκονταν καθ' οδόν προς κάποιο προορισμό πάνω στο καράβι, ήταν απαλλαγμένοι από οποιοδήποτε καθήκον (Kanigel, σελ. 163).

Η «λούφα» ήταν ένα ζήτημα, το οποίο ξεκινούσε από τη βαθιά άγνοια εργοδοτών και επιστατών σχετικά με τον χρόνο εντός του οποίου πρέπει να εκτελούνται διάφορες εργασίες». Αντίθετα με αυτό, κάθε εργάτης κατείχε εμπειρική ή παραδοσιακή γνώσης, η οποία και αποτελούσε και το βασικό περιουσιακό του στοιχείο. Χάρη σε αυτή τη συσσωρευμένη γνώση οι εργάτες είχαν τη δυνατότητα «να δουλεύουν όσο αργά τολμούν και ταυτόχρονα να προσπαθούν να πείσουν τους ανωτέρους τους ότι δουλεύουν γρήγορα. Ο βαθμός στον οποίο η γνώση μιας συγκεκριμένης διαδικασίας παραγωγής μπορεί να εφαρμοστεί στην λούφα δεν αποτελούσε πλέον γεγονός το οποίο προκαλεί έκπληξη. Σε επιστημονική έρευνα του Τέιλορ, επάνω στην εργασία εργατών της χαλυβουργίας Μπέθλεεμ, αποκαλύφθηκε ότι εκείνοι κουβαλούσαν το ένα τέταρτο του σιδήρου το οποίο και θα έπρεπε να κουβαλούν. Το γεγονός αυτό εξέπληξε τον Τέιλορ ο οποίος και για να καταλήξει ότι όντως ίσχυε επανέλαβε τους υπολογισμούς του αρκετές φορές (Taylor, 1911: 32-33). Η γνώση που είχαν οι εργάτες για την παραγωγική διαδικασία οδηγούσε ακόμα και πρακτικές δολιοφθοράς της εργασίας με την σκόπιμη καταστροφή των μηχανημάτων στην παραγωγή κι έτσι και της εργασίας. Για παράδειγμα, γυναίκες οι οποίες επιθεωρούσαν δεκάδες χιλιάδες μεταλλικές χάντρες καθημερινά, άφηναν να περάσουν μαζί με τα κανονικά και άλλα τα οποία ήταν ελλαττωματικά αλλά μόνο αυτές μπορούσαν να τα ξεχωρίσουν λόγω της εμπειρίας τους (Taylor, 1913: 88).

2.3. Έλεγχος οργάνωσης εργασίας

Όπως αναφέρουν οι Wredge και Greenwood (1993), ο Taylor είχε ιδέες για την εργασία για το πώς πρέπει να μελετηθεί, να οργανωθεί αλλά και να επιβραβευθεί. Πίστευε, πως το μυστικό της παραγωγικότητας βρισκόταν, στο να βρεθεί η σωστή «πρόκληση» για κάθε άτομο και στην συνέχεια αυτός να ανταμείβεται καλά για την αυξημένη παραγωγή. «Το να δουλεύει κανείς σκόπιμα αργά⁷, ώστε να μην ολοκληρώνει την εργασία του επικρατεί σε όλες τις βιομηχανικές εγκαταστάσεις, αποτελεί το μεγαλύτερο κακό το οποίο χαρακτηρίζει τους

εργαζόμενους τόσο της Αγγλίας όσο και της Αμερικής», λέει ο ίδιος το 1911. Στο Midvale χρησιμοποίησε μελέτες χρόνου για να καθορίσει ημερήσιες ποσοτώσεις παραγωγής. Θα έπρεπε σύμφωνα με τον Taylor να υπάρξουν κίνητρα ώστε όλοι να επιτυγχάνουν όλοι τον καθημερινό τους στόχο. Όσοι πετύχαιναν τον στόχο θα πληρώνονταν καλά ενώ οι υπόλοιποι με πολύ χαμηλότερο μισθό. Ο Taylor, τότε, κατάφερε να διπλασιάσει την παραγωγικότητα κάνοντας μελέτες για τον χρόνο, με συστηματικούς ελέγχους και εργαλεία και το νέο σύστημά του για τους μισθούς. Ουσιαστικά πλήρωνε το άτομο και όχι την εργασία.

Σκοπός της οργάνωσης της εργασίας είναι η εξεύρεση μεθόδων και τεχνικών παραγωγής, οι οποίες θα μείωναν όσο το δυνατόν περισσότερο το «συστηματικό χασομέρι» των εργατών και θα αύξαναν τα καθημερινά ποσοστά παραγωγικότητας της εργασίας. Για τον Τέιλορ για την εντατικοποίηση της παραγωγικότητας της εργασίας θα έπρεπε να υπάρχει ένα σύστημα μέτρησης της απόδοσης των εργατών αλλά και ανταμοιβής τους. Για εκείνον, η κινητήριος δύναμη για να εργαστούν είναι τα οικονομικά κίνητρα. Για την αύξηση της παραγωγικότητας θα έπρεπε να μειωθεί έως και να μην υπάρχει η σπατάλη χρόνου, αφού έχει καταγραφεί και έχει αναλυθεί ο χρόνος εκτέλεσης ενός έργου, στην συνέχεια θα έπρεπε οι εργάτες να είναι εξαιρετικά εξειδικευμένοι στις καθημερινές τους εργασίες, οι κινήσεις τους να έχουν χρονομετρηθεί, να έχει καθοριστεί ένας μέσος όρος απόδοσης που θα πρέπει αν επιτυγχάνεται κάθε ημέρα, να χαρακτηρίζονται οι εργάτες από αυστηρή πειθαρχία, αλλά και η ευθύνη προετοιμασίας της εργασίας αλλά και ο σχεδιασμός της να έχει ανατεθεί στα ανώτερα στελέχη σύμφωνα με την εκάστοτε ιεραρχία.

Άλλο ένα χαρακτηριστικό της θεωρίας του Τέιλορ ήταν ο διπλός καταμερισμός της εργασίας. Πρώτον, αυτοί οι οποίοι επινοούν και σχεδιάζουν τις συνθήκες εργασίας διαφέρουν από αυτούς οι οποίοι εκτελούν την εργασία. Αυτό ακριβώς συμβαίνει στον κάθετο καταμερισμό της εργασίας όπου υπάρχει διαχωρισμός μεταξύ αυτών που συλλαμβάνουν και αυτούς που εκτελούν την εργασία. Επίσης παρατηρείται μια διαίρεση των αρμοδιοτήτων ιεραρχικά μέσα στην επιχείρηση όπου οι εργάτες απλά εκτελούν την εργασία τους κάτω από την επίβλεψη των επιστατών. Δεύτερον όσον αφορά στον οριζόντιο καταμερισμό, κάθε εργάτης αναλαμβάνει, εξειδικευμένος πλέον αλλά και απομονωμένος, να εκτελέσει μια στοιχειώδη εργασία που του ανατίθεται σύμφωνα με την αρχή του καταμερισμού των εργασιών.

Για τον Τέιλορ όμως, η εξειδίκευση δεν αποτελεί επαρκές μέτρο ελέγχου για τους προϊσταμένους κεφαλαιούχους. Κατά τον Braverman (1974:90), η επιστημονική διοίκηση

είναι η επιστήμη που μελετά «τον ιδανικό τρόπο ελέγχου της αλλοτριωμένης εργασίας». Κατά την επιστημονική διοίκηση διενεργούνται μια σειρά από πρακτικές, οι οποίες στοχεύουν στον έλεγχο της εργασίας: η συγκέντρωση πολλών εργαζομένων σε ένα εργοστάσιο, στην υπαγόρευση του ωραρίου εργασίας, στην άμεση επίβλεψη των εργαζομένων για να επιτυγχάνεται η εργατικότητα τους, στην επιβολή κανόνων που απαγορεύουν περισπασμούς όπως για παράδειγμα συνομιλίες μεταξύ των εργαζομένων, και στον καθορισμό ελάχιστων επιπέδων παραγωγικότητας. Γενικότερα, η επιστημονική διοίκηση συμβάλει στην υπαγόρευση στον εργαζόμενο του ακριβή τρόπου με τον οποίο αυτός θα πρέπει να επιτελεί την εργασία του (Ritzer, 2012).

Βασική θέση του στο όραμα του Taylor ήταν η ύπαρξη μιας μόνιμης τάσης του καπιταλισμού να μειώνει την ειδίκευση του εργάτη καθιστώντας τον «αποειδικευμένο» (deskilling) αλλά και αυτό που αποκαλούσε ο ίδιος, μαζικό εργάτη (mass worker). Υποστήριζε ότι ιδιαίτερα με την εισαγωγή των μεθόδων οργάνωσης της παραγωγής του Taylor, η εργασία υποτάσσεται και η υποβαθμίζεται (degradation), μέσω του αυξανόμενου και γενικευμένου κατακερματισμού, της τυποποίησης και της ρύθμισης του χρόνου της. Η τάση αυτή δημιούργησε ένα ομογενοποιημένο και ολοένα αυξανόμενο προλεταριάτο, εξαλείφοντας έτσι τα κατάλοιπα της οργάνωσης εργασίας των τεχνιτών (craft work) (Μαυρουδέας, 2007).

Στην προσπάθειά του να αναπτύξει μεθόδους που θα διασφάλιζαν σχεδόν τον απόλυτο έλεγχο στην εργατική διαδικασία, πραγματοποίησε πειράματα με τίτλο «Time and motion studies», για να αποδείξει τη σκέψεις του, ότι η επιστημονική μελέτη ενός έργου πριν την εκτέλεσή του, αυξάνει την παραγωγικότητά του. Στο προαναφερθέν δοκίμιο περιγράφει, εν συντομία, ένα από τα πειράματά του που ονόμασε «η επιστήμη του φτυαριού» (*The Science of Shovelling*). Από τις μελέτες του, ανακάλυψε ότι για να αυξηθεί η παραγωγικότητα, το βέλτιστο βάρος οποιουδήποτε υλικού που πρέπει να μεταφέρει ένα φτυάρι είναι 21 κιλά. Στη συνέχεια σχεδίασε συγκεκριμένα φτυάρια για κάθε εργαζόμενο ανάλογα με τον τύπο του υλικού με τον οποίο εργαζόταν. Η διοίκηση έπρεπε τότε να παρέχει αυτά τα φτυάρια σε κάθε εργαζόμενο. Με αυτήν τη νέα προσέγγιση, η παραγωγικότητα αυξήθηκε κατά τέσσερις φορές (Γαλανόπουλος, 2007).

Από το πείραμα του φτυαριού, μπορεί να συναχθεί ότι οι καινοτομίες βελτιώνουν την αποδοτικότητα των αποτελεσμάτων. Η παροχή ενός νέου τρόπου σκέψης και εκτέλεσης εργασίας, μπορεί να επηρεάσει θετικά το αποτέλεσμα της. Επίσης, εκφράζει την ανάγκη για το διοικητικό όργανο να παρέχει στους υπαλλήλους τους τα κατάλληλα εργαλεία και

περιβάλλον, προκειμένου να τα αξιοποιήσουν καλύτερα. Από την άλλη οι εργαζόμενοι πλέον είχαν μικρό περιθώριο ανεξάρτητης απόφασης επί της εργασίας τους και έτσι είχε επιτευχθεί η διάκριση ανάμεσα στο χειρωνακτικό και το πνευματικό. Η διοικούντες πλέον είχαν το μονοπώλιο της γνώσης που σχετιζόταν με την εργασία και μπορούσαν να ελέγχουν κάθε βήμα της εργατικής διαδικασίας. Στο τέλος, όμως, το ίδιο το έργο απογυμνώθηκε από κάθε δεξιοότητα, περιεχόμενο ή γνώση και η τέχνη της εργασίας καταστράφηκε τελείως (Ritzer, 2012).

Η εξειδίκευση για τον Braverman (1974) αποτελεί την υποκατανομή καθηκόντων σε πλήρως εξειδικευμένες και περιορισμένης κλίμακας δραστηριότητες, η κάθε μια από τις οποίες στη συνέχεια ανατίθεται σε διαφορετικό εργαζόμενο. Μέσα από έναν αριθμό καθηκόντων που έχει ο κάθε εργαζόμενος, ο καπιταλιστής επιλέγει να αξιοποιήσει ένα μικρό ποσοστό στο οποίο θα περιοριστεί ο εργαζόμενος. Ο εργαζόμενος έτσι “διαμελίζεται” και χρησιμοποιεί ένα μικρό μέρος των ικανοτήτων του. Η διαδικασία αυτή διαμορφώνει «*εργαζόμενους της μικρολεπτομέρειας*» (*detail workers*). Αυτό ο καπιταλιστής το κάνει προκειμένου να αυξήσει τον έλεγχο της διοίκησης αλλά και την παραγωγικότητα. Πιο εύκολα ελέγχεται ο εργαζόμενος που επιτελεί εξειδικευμένο έργο, παρά αυτός που χρησιμοποιεί μια γκάμα δεξιοτήτων. Επιπρόσθετα, μια ομάδα εργαζομένων όπου το κάθε μέλος της επιτελεί μια εξειδικευμένη δουλειά επιτυγχάνει μεγαλύτερα επίπεδα παραγωγής από ότι μια ομάδα της οποίας τα άτομα θα συμμετείχαν σε όλες της δραστηριότητες της παραγωγής (Braverman, 1974: 78).

Ένα άλλο μέσο ελέγχου των καπιταλιστών είναι η επιστημονική τεχνική. Σ αυτή περιλαμβάνεται η επιστημονική διοίκηση και είναι η προσπάθεια εφαρμογής επιστημονικών μεθόδων στον έλεγχο της εργασίας εκ μέρους της διοίκησης. Κατά τον Braverman η επιστημονική διοίκηση είναι η επιστήμη που μελετά «τον ιδανικό τρόπο ελέγχου της αλλοτριωμένης εργασίας» Πρακτικές στις οποίες εντοπίζουμε την επιστημονική διοίκηση είναι: η συγκέντρωση πολλών εργαζομένων σε ένα εργαστήριο, η υπαγόρευση του ωραρίου εργασίας, η άμεση επίβλεψη των εργαζομένων με στόχο την διασφάλιση της αποδοτικότητάς τους, η επιβολή κανόνων που απαγορεύουν αντιπερισπασμούς, λχ συνομιλίες αλλά και ο καθορισμός ελάχιστων επιπέδων παραγωγικότητας. Γενικότερα υπαγορεύεται στον εργαζόμενο ο ακριβής τρόπος με τον οποίον αυτός θα επιτελέσει την εργασία του (1974: 90-91).

Στην εισαγωγή του έργου του «Labour and Monopoly capital» Ο Braverman (1974) τονίζει την υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας Degradation of work, και deskilling,

την απώλεια δηλαδή των ικανοτήτων μέσω της ως αποτέλεσμα της εργασίας όπου συνέχεια ο εργαζόμενος επαναλαμβάνει τις ίδιες μονότονες κινήσεις. Η μηχανές αποκτούν προέκταση κι αυτή η προέκταση είναι πλέον ο εργάτης. Οι άνθρωποι, όπως υποστήριζε πρέπει να έχουν το περιθώριο να απολαμβάνουν την εργασία και για αυτούς να αποτελεί δημιουργία. Στην πραγματικότητα οι μέθοδοι του Τέιλορ προκαλούσαν τα αντίθετα αποτελέσματα και η εργασία γινόταν αναγκαιότητα και αγγαρεία. Αντί να είναι ελεύθεροι να παράγουν, οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να εκτελούν εργασίες που δεν τους ικανοποιούν και τους φέρνουν σε σύγκρουση με τους άλλους.

Τα επίπεδα αποξένωσης κατά τον Braverman είναι 4. Πρώτο επίπεδο είναι αυτό της αποξένωσης από το προϊόν. Ο εργαζόμενος είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση ενός μικρού μέρους της κατασκευής ή της πώλησης του προϊόντος: για παράδειγμα, πουλάει ένα αυτοκίνητο που δεν σχεδίασε ο ίδιος. Μπορεί επίσης να πουλάει ηλεκτρικές συσκευές. Είναι αλήθεια ότι οι πωλητές αλλάζουν τον κλάδο και δείχνουν να μην τους νοιάζει κι αυτό γιατί δεν συμμετέχουν σε άλλες πτυχές της παραγωγής. Οι εργαζόμενοι προσπαθούν να φτιάξουν ένα μικρό μέρος του τελικού προϊόντος που μπορεί να μην το δουν καν. Το προϊόν πωλείται από άλλους εργαζόμενους και καταναλώνεται από άλλους για να δημιουργήσει το μέγιστο κέρδος που κατέχει ο επιχειρηματίας. Οι διευθυντές και ορισμένοι μηχανικοί ελέγχουν τον ρυθμό με τον οποίο παράγεται το προϊόν, την τεχνολογία που χρησιμοποιείται, τα χαρακτηριστικά του προϊόντος, όπου εισάγονται οι πρώτες ύλες και την αγορά στην οποία πωλείται το προϊόν. Έτσι, κάθε εργαζόμενος έχει ελάχιστη σχέση, και ίσως ακόμη και ελάχιστο ενδιαφέρον για το ίδιο το προϊόν (Braverman, 1974).

Δεύτερο επίπεδο αποξένωσης συνδέεται με την απόσταση του εργαζόμενου από το περιεχόμενο και την αξία της εργασίας. Το έργο είναι επαναλαμβανόμενο, προβλέψιμο αγχωτικό, αλλά χωρίς ενδιαφέρον. Ένας πωλητής είναι πρόθυμος να λάβει μια πώληση για να λάβει ένα μπόνους, αλλά η ίδια η πώληση έχει ελάχιστο ενδιαφέρον. Πόσο διασκεδαστικό είναι να προβάλλεις ένα επιχείρημα για να πείσεις τους πελάτες να αγοράσουν ένα προϊόν που πιθανώς ξέρεις ότι δεν είναι αυτό που θέλουν. Η ενασχόληση και το ενδιαφέρον του ανθρώπου σε ένα τέτοιο εργασιακό περιβάλλον μοιραία περιορίζεται στο μισθό. Ο εργαζόμενος δεν έχει καμία σχέση με το προϊόν και τη διαδικασία της παραγωγής και διάθεσης του για αυτό οι άνθρωποι αποξενώνονται μεταξύ τους.

Σε ένα τρίτο επίπεδο οι εργαζόμενοι αποξενώνονται μεταξύ τους. Στον καπιταλισμό οι άνθρωποι βρίσκονται σε ανταγωνισμό ο ένας με τον άλλον. Ο καθένας κυνηγάει το

αποκλειστικό του συμφέρον. Ο ένας εργαζόμενος ανταγωνίζεται τον άλλο για ένα καλύτερο μισθό, για καλύτερες συνθήκες εργασίας και ώρες εργασίας. Στο ανταγωνιστικό περιβάλλον που ζει, αναγκάζεται να αφοσιώνεται μόνο στο προσωπικό του συμφέρον και δεν ενδιαφέρονται για το συλλογικό καλό και τη συνεργασία. Ενώ τέλος, το άτομο αποξενώνεται κι από τον ίδιο του τον εαυτό. Ο άνθρωπος με τη δουλειά του συνεισφέρει στην κοινωνία. Τα έργα του μπορούν να εκφράσουν την ανθρώπινη δημιουργικότητα. Σε μια κοινωνία της αγοράς, οι άνθρωποι αποξενώνονται από το περιβάλλον τους, την εργασία και τους άλλους ανθρώπους και τελικά χάνουν την αίσθηση του εαυτού τους. Ο αλλοτριωμένος νιώθει άνετα μόνο στις «θηριώδεις λειτουργίες», δηλαδή να τρώει, να πίνει, να κάνει παιδιά, σπάνια να τοποθετείται, να στολίζεται κ.λπ., ενώ ως προς τις ανθρώπινες λειτουργίες νιώθει μόνο ότι είναι ζώο. Το θηρίο έγινε άνθρωπος, και ο άνθρωπος έγινε θηρίο. Το φαγητό, το ποτό, η απόκτηση παιδιών κ.λπ., είναι φυσικά και αληθινές ανθρώπινες λειτουργίες. Είναι όμως ζωτικές λειτουργίες όταν διαχωρίζονται από άλλες πτυχές της ανθρώπινης δραστηριότητας και γίνονται ο απόλυτος και αποκλειστικός σκοπός (Braverman, 1974).

Η μορφή και το είδος της εργασίας μεθοδεύεται επιστημονική οργάνωση της εργασίας με συνέπεια όλα αυτά να έχουν αντίκτυπο στον εργαζόμενο. Η επαγγελματική του γνώση συστηματοποιείται και καθορίζεται πλέον η οργάνωση της εργασίας του με τη μορφή κανόνων και νορμών , αφαιρώντας από τον εργαζόμενο την δυνατότητα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του. Συμπληρωματικά αναλύοντας τις πρακτικές του Τέιλορ, ο Braverman θεωρούσε πως έλεγχος μπορεί να «ασκηθεί» και από τα μηχανήματα που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι (1974:188). Με την εμφάνιση σύγχρονων μηχανημάτων, στο εργαλείο και στην εργασία αποδόθηκε μια συγκεκριμένη κίνηση την οποία υπαγόρευε η ίδια η δομή του εκάστοτε μηχανήματος. Η δεξιοτεχνία πλέον βρισκόταν στο μηχανήμα και δεν ήταν κάτι που θα μπορούσε να κατέχει ή και να κατακτήσει ο εργαζόμενος. Αντί να ελέγχουν οι εργαζόμενοι πλέον την εργασιακή διαδικασία, πλέον οι εργαζόμενοι ελέγχονταν από τις μηχανές. Επιπλέον, ήταν πολύ ευκολότερο για την διοίκηση να ελέγχονται οι μηχανές παρά οι εργαζόμενοι (Ritzer, 2012).

Κεφάλαιο Τρίτο

Φορντισμός

Ο όρος Φορντισμός (Fordism) προέρχεται από τον Henry Ford (30 Ιουλίου 1863 - 17 Απριλίου 1947), ο οποίος εισήγαγε μια καινοτόμο οργανωτική δομή στην παραγωγή αυτοκινήτων στο εργοστάσιό του το 1914, με στόχο τη μείωση του κόστους. Η «κινούμενη γραμμή» (ταινία) παραγωγής ή η «γραμμική διαδικασία συναρμολόγησης» (αλυσίδα συναρμολόγησης) επέτρεπε σε σχετικά ανειδίκευτους εργάτες να συναρμολογούν απλά τα κομμάτια ενός προϊόντος. Τα μέρη του προϊόντος είχαν ήδη κατασκευαστεί και μέσω της διαδικασίας της αλυσίδας συναρμολόγησης γινόταν η συναρμολόγησή τους. Έτσι, μπορούσαν να κατασκευαστούν περισσότερα προϊόντα και με χαμηλότερο κόστος. Εξίσου, όμως, σημαντικό στοιχείο στον φορντισμό ήταν και η εξασφάλιση μαζικής παραγωγής (Μανώλη & Μακρής, 2015). Ο πρώτος που χρησιμοποίησε τον όρο, για να αναφερθεί σε έναν νέο βιομηχανικό τρόπο ζωής, ήταν ο Gramsci στο δοκίμιό του «Αμερικανισμός και Φορντισμός» το 1934.

Ο Φορντ το 1903 ίδρυσε με δώδεκα συνεταίρους του τη Ford Motor Company, που ήδη στα 1904-1905 είχε παραγάγει 5000 οχήματα. Το 1907 συγκέντρωσε το σύνολο των μετοχών της εταιρείας, η οποία αναπτύχθηκε γρήγορα, ώστε το 1926 να είναι η μεγαλύτερη εταιρεία αυτοκινήτων του κόσμου, εξαιτίας της αλυσίδας συναρμολογήσεως για την παραγωγή που πρώτος δημιούργησε το 1908. Κάθε λεπτό, η γραμμή παραγωγής ολοκλήρωνε την κατασκευή ενός οχήματος «Model T», του διάσημου πρώτου μοντέλου μαζικής παραγωγής στην ιστορία της αυτοκίνησης. Στο εργοστάσιο κυριαρχούσαν τσιμινιέρες, σειρήνες και η αδιάκοπη κίνηση της γραμμής παραγωγής. Η βιομηχανική μονάδα που είχε στην κατοχή του ο Φορντ ήταν κολοσσιαία και επιτελούσε ταυτόχρονα πλήθος από αλληλένδετες εργασίες.

Ο Φορντ βασίστηκε στη θεωρία του Τέϊλορ για την ορθολογική οργάνωση και τη μηχανοποίηση της παραγωγής. Οικειοποιούμενος ορισμένες από τις αρχές της, θέλησε να προσεγγίσει και να εξυπηρετήσει κάτι που δεν είχε ξανακουστεί έως τότε, τη μαζική παραγωγή (Γαλανόπουλος, 2007). Ο Φορντισμός διαφέρει κατά συνέπεια από τον τεϊλορισμό κατά το ότι δεν ασχολείται μόνο με την παραγωγή των προϊόντων και τη μείωση του κόστους αλλά και με

την κατανάλωση. Μέσω του φορντισμού συνδέεται άμεσα η μαζική παραγωγή με την κατανάλωση, δύο διαδικασίες που η μία προϋποθέτει τη λειτουργία της άλλης. Έτσι, με βάση τον φορντισμό, δημιουργήθηκαν δίκτυα προώθησης και πώλησης των προϊόντων (μάρκετινγκ) που επικοινωνούσαν με τους αγοραστές και επηρέαζαν με αυτόν τον τρόπο τις καταναλωτικές συνήθειες. Ο Φορντισμός, λοιπόν, αποτελεί έναν τρόπο οργάνωσης της παραγωγής βασισμένο στη συνεχή γραμμή παραγωγής, στην τυποποίηση, στη χρήση ιδιαίτερα εξειδικευμένων μηχανημάτων και σχετικά ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού. Γενικότερα, στο μοντέλο αυτό, η παραγωγική διαδικασία χωρίζεται σε επιμέρους απλές και επαναληπτικές εργασίες, η διοίκηση είναι αυταρχική και άκρως ιεραρχική, τα προϊόντα είναι ομοιογενή, παράγονται σε μαζική κλίμακα και προορίζονται για μαζική κατανάλωση (Μανώλη & Μακρής, 2015).

Οι καινοτομίες του Φορντ ήταν τρεις. 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 ημειδικευμένους 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» επειδή με μια πολύ απλή εκπαίδευση ήταν εύκολο να τις χρησιμοποιήσει ακόμη και ένα εντελώς ανειδίκευτο αγροτόπαιδο (Γαλανόπουλος, 2007).

Ως εκ τούτου, ο Φορντισμός έλαβε τη μορφή ενός εκτεταμένου πλέγματος ρύθμισης των κοινωνικών σχέσεων εντός του υπάρχοντος οικονομικού συστήματος. Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '70, ήταν ευρέως αποδεκτός και εξελισσόταν, ωστόσο τα ίδια του τα δομικά στοιχεία γύρισαν μπούμερανγκ εναντίον του. Η κατανάλωση εξελίχθηκε και μεταμορφώθηκε. Το «λίγα μοντέλα για όλους» ήταν πλέον εξαιρετικά παρωχημένο σε μια εποχή που πλέον η κατανάλωση απαιτούσε την ποικιλία. Εκτός όμως από το καταναλωτικό πεδίο, ο Φορντισμός άρχισε να εμφανίζει ρωγμές και στο επίπεδο αντιμετώπισης των εργασιακών σχέσεων. Στο σκέλος της παραγωγής, ο εργαζόμενος λογιζόταν μονάχα ως λειτουργικό εργαλείο, με αποτέλεσμα να παραγνωρίζονται πλήρως οι δυνατότητες και οι λοιπές πτυχές της προσωπικότητάς του. Η μονομέρεια σε συνδυασμό με τις μηδενικές δυνατότητες εργασιακής

ανέλιξης συνετέλεσαν στη φθορά του φορντισμού και σε ενδόοργανωτικό επίπεδο. Η ταινία «Μοντέρνοι Καιροί» του Τσάρλι Τσάπλιν, του 1936, διακωμωδεί μεγαλοφυώς την μηχανιστικά επαναλαμβανόμενη φύση της εργασίας στον φορντισμό.³

3.1.Γραμμή παραγωγής

Η πιο σπουδαία καινοτομία 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 συνοδευόταν από μια υψηλού επιπέδου τυποποίηση των προϊόντων. 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 μετεξέλιξή της. Ως χαρακτηριστικό παράδειγμα της επίδρασής της σημειώνεται αυτό των σούπερ-μάρκετ: «Τα προϊόντα που έχει αγοράσει ο πελάτης ακολουθούν την πορεία τού ιμάντα και ο γραμμικός τους κώδικας (barcode) «σαρώνεται» με ειδικό μηχάνημα από έναν χειριστή που εκτελεί μια μονότονη σειρά επαναλαμβανόμενων δράσεων» (Γαλανόπουλος, 2007).

Στην εταιρία Ford εισήχθησαν ορθολογικοί τρόποι παραγωγής, με τους οποίους επιτεύχθηκαν χαμηλές τιμές, σταθερή ποιότητα των τελικών προϊόντων και χωρίς αυξημένες αμοιβές των εργαζομένων. Σε αυτό συνέβαλε η εγκατάσταση μιας μεταφορικής ταινίας. Μετά από πολλούς πειραματισμούς, ο Φορντ και οι μηχανικοί του, σύμφωνα με το σύστημα παραγωγής που είχε εξελιχθεί από το 1913-14 στο εργοστάσιο του, προσέφεραν κομμάτια των συναρμολογούμενων μερών του παραγόμενου αυτοκινήτου MODEL T, και ολόκληρα μέρη (που είχαν παραχθεί σε γραμμές συναρμολόγησης από τους ίδιους), με ακριβές χρονοδιάγραμμα κατασκευής σε μία συνεχώς κινούμενη κύρια αλυσίδα συναρμολόγησης, όπου παραγόταν ένα πλήρες σασί κάθε 93 λεπτά. Ήταν μια τεράστια βελτίωση σε σχέση με τα 728 λεπτά που απαιτούνταν προηγουμένως. Η ταινία αυτή κυλούσε με προκαθορισμένη και ρυθμιζόμενη ταχύτητα και κάθε εργάτης εκτελούσε την εξίσου προκαθορισμένη περιορισμένης χρονικά εκτάσεως εργασία του. Με την πάροδο του χρόνου οι προϊστάμενοι ανέβαζαν την ταχύτητα της μεταφορικής ταινίας, με σκοπό την ταυτόχρονη αύξηση της παραγωγής. Με την ολοκλήρωση της εργασίας που είχε να επιτελέσει ο κάθε εργάτης δίπλα

³ Ανακτήθηκε από https://www.typosthes.gr/arthra-apopseis/28229_ena-symbolo-ena-montelo-paragogis-mia-syntribi

στην κινούμενη ταινία, παρέδιδε τη θέση του στον επόμενο εργάτη και ο ίδιος επέστρεφε στο αρχικό σημείο για να ασχοληθεί με το επόμενο αυτοκίνητο, στο πόστο που του είχε ανατεθεί.

Στις βιομηχανικές μονάδες στις οποίες και εισήχθη η γραμμή παραγωγής η παραγωγικότητα αυξήθηκε ραγδαία. Η τόσο μεγάλη αύξηση της παραγωγικότητας, έχει ως αποτέλεσμα της την μείωση του μοναδιαίου κόστους παραγωγής και αντιστρόφως ανάλογα την αύξηση των ποσοτήτων των προϊόντων που καταναλώνονται. Συνεπώς, η εισαγωγή του φορντικού μοντέλου οργάνωσης της παραγωγής στις επιχειρήσεις είναι καθοριστική για το σύνολο της οικονομίας (Λυμπεράκη, 1999).



Εικ.1 Γραμμή συναρμολόγησης Ford. Πηγή: <https://walk2geographies.wordpress.com/2011/06/20/fordisme-fordism/>

Το ημερομίσθιο των πέντε δολαρίων

Στις 5 Ιανουαρίου 1914, ο Henry Ford και ο αντιπρόεδρος του James Couzens κατέπληξαν τον κόσμο όταν αποκάλυψαν ότι η Ford Motor Company θα διπλασίαζε τους μισθούς των εργαζομένων της στα πέντε δολάρια την ημέρα. Η ανακοίνωση δημιούργησε λαμπερούς τίτλους εφημερίδων και άρθρα σε όλο τον κόσμο. Η ιδέα ενός πλούσιου βιομήχανου που μοιράζεται τα κέρδη με τους εργάτες σε τέτοια κλίμακα ήταν άνευ προηγουμένου. Στον αιώνα που πέρασε, πολλές θεωρίες έχουν διατυπωθεί για την τολμηρή κίνηση του Ford. Κάποιοι πρότειναν ότι η αύξηση ήταν για να δικαιολογήσει την επιτάχυνση

της γραμμής συναρμολόγησης. Άλλοι υπέθεσαν ότι επρόκειτο να εξουδετερώσει τον υψηλό κύκλο εργασιών λόγω της ολοένα και πιο μονότονης εργασίας στη γραμμή συναρμολόγησης. Οι θαυμαστές του Ford πίστευαν ότι ήταν καθαρή φιλανθρωπία. Ακόμα υποστηρίχθηκε πως ήταν κάτι περισσότερο από ένα περίτεχνο διαφημιστικό κόλπο. Ως συνήθως, η αλήθεια βρισκόταν κάπου στη μέση. Σε μεγάλο βαθμό, η εφαρμογή της Ημέρας των Πέντε Δολαρίων από τη Ford δεν μπορεί να εκτιμηθεί χωρίς πρώτα να κατανοήσουμε τις προόδους του στην κινούμενη γραμμή συναρμολόγησης. Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, τα πειράματα από το 1913 έως το 1914 μείωσαν τον χρόνο που απαιτείται για την κατασκευή ενός αυτοκινήτου Model T από 12½ ώρες σε μόλις 93 λεπτά. Η αυξημένη αποδοτικότητα μείωσε το κόστος παραγωγής, το οποίο μείωσε τις τιμές των πελατών, γεγονός που αύξησε τη ζήτηση. Το κοινό ήταν πρόθυμο να αγοράσει όλα τα αυτοκίνητα που μπορούσε να κατασκευάσει η Ford.⁴

Τα εκρηκτικά κέρδη στην παραγωγή συνέβησαν με κόστος την ικανοποίηση των εργαζομένων. Ο ίδιος ο στόχος της κινούμενης γραμμής συναρμολόγησης ήταν να πάρει ό,τι ήταν σχετικά επιδέξιο χειροτεχνία και να το περιορίσει σε απλές εργασίες. Οι εργάτες που ήταν περήφανοι για την εργασία τους βαρέθηκαν γρήγορα από την πιο συνηθισμένη διαδικασία συναρμολόγησης. Κάποιοι έφτασαν σε καθυστερήσεις και απουσίες. Πολλοί απλώς τα παράτησαν και η Ford βρέθηκε με ένα ακρωτηριαστικό ποσοστό κύκλου εργασιών 370%. Η γραμμή συναρμολόγησης εξαρτιόταν από ένα σταθερό πλήρωμα εργαζομένων για να τη στελεχώσει, και οι αντικαταστάσεις εκπαίδευσης ήταν δαπανηρές. Η Ford σκέφτηκε ότι ένας μεγαλύτερος μισθός θα μπορούσε να κάνει την κούραση του εργοστασίου πιο ανεκτή. Εάν η ανάγκη διατήρησης εργαζομένων ήταν ένα μερικό κίνητρο για την Ημέρα των Πέντε Δολαρίων, τότε η λύση μπορεί να λειτούργησε πολύ καλά. Μέσα σε λίγες μέρες από την ανακοίνωση, χιλιάδες αιτούντες ήρθαν στο Ντιτρόιτ από όλα τα Μεσοδυτικά και οχυρώθηκαν στην πύλη του Ford. Η παρέα κατακλύστηκε, ξέσπασαν ταραχές και τα πλήθη απομακρύνθηκαν με πυροσβεστικούς σωλήνες στον παγωμένο καιρό του Ιανουαρίου. Η Ford ανακοίνωσε ότι θα προσλάμβανε μόνο εργάτες που είχαν ζήσει στο Ντιτρόιτ για τουλάχιστον έξι μήνες και η κατάσταση σιγά σιγά τέθηκε υπό έλεγχο.

⁴ Ανακτήθηκε από <https://www.thehenryford.org/explore/blog/fords-five-dollar-day/>



Εικ2. Η αγγελία του Φορντ για εργασία 5 δολαρίων την ημέρα. Πηγή: <https://www.thehenryford.org/explore/blog/fords-five-dollar-day/>

Όσοι είχαν δουλειά στη Ford σύντομα ανακάλυψαν ότι η αγγελία δεν ήταν ξεκάθαρη. Στους τίτλους των εφημερίδων δεν αναφέρθηκε το γεγονός ότι η αύξηση της αμοιβής δεν ήταν μια αύξηση αυτή καθαυτή, ήταν ένα σχέδιο επιμερισμού των κερδών. Εάν, για παράδειγμα, κάποιος έβγαζε 2,30 \$ την ημέρα σύμφωνα με το παλιό πρόγραμμα αμοιβών, θα εξακολουθούσε να κερδίζει αυτόν τον μισθό σύμφωνα με το πρόγραμμα των πέντε δολαρίων. Απλώς εάν ο συγκεκριμένος εργαζόμενος πληρούσε όλες τις απαιτήσεις της εταιρείας, η Ford θα του έδινε ένα μπόνους 2,70 \$.

Στον συλλογισμό του Χένρι Φορντ πίσω από το ημερομίσθιο των Πέντε Δολαρίων ήταν ότι οι εργαζόμενοι που αντιμετώπιζαν οικονομικά προβλήματα στο σπίτι θα είχαν προβλήματα απόσπασης προσοχής στη δουλειά. Εάν η υψηλότερη αμοιβή αποσκοπούσε στην εξάλειψη αυτών των προβλημάτων, τότε η Ford θα φρόντιζε ότι οι υπάλληλοί του χρησιμοποιούσαν «σωστά» το μπόνους αυτό. Για τον σκοπό αυτό, η εταιρεία δημιούργησε ένα Κοινωνιολογικό Τμήμα για να παρακολουθεί τις συνήθειες των εργαζομένων της πέρα από το χώρο εργασίας. Για να πληρούν τις προϋποθέσεις της αύξησης των αποδοχών, οι εργαζόμενοι

έπρεπε να απέχουν από το αλκοόλ, να μην κακοποιούν σωματικά τις οικογένειές τους, να διατηρούν τα σπίτια τους καθαρά και να αποταμιεύουν τακτικά σε κάποιον δικό τους προσωπικό λογαριασμό ταμιευτηρίου. Η ηθική δικαιοσύνη και η συνετή αποταμίευση ήταν επιθυμητή, αλλά δεν ήταν γενικά δουλειά του εργοδότη — τουλάχιστον όχι εκτός των ωρών εργασίας. Αντίθετα, επιθεωρητές της Ford Motor Company πήγαιναν στα σπίτια των εργαζομένων, έκαναν διερευνητικές ερωτήσεις και παρατήρησαν τις συνθήκες διαβίωσης τους. Εάν ανακαλύπτονταν «παραβιάσεις», οι επιθεωρητές προσέφεραν συμβουλές στις οικογένειες. Μόλις διορθώνονταν αυτά τα προβλήματα, ο εργαζόμενος λάμβανε το πλήρες μόνον του. Ο Φορντ και οι υποστηρικτές του μπορεί κάλλιστα να έβλεπαν το Κοινωνιολογικό Τμήμα ως ένα ευεργετικό εργαλείο προς όφελος των εργαζομένων του, αλλά οι εργαζόμενοι δυσανασχέτησαν με την εισβολή στην προσωπική τους ζωή. Το 1921 το Κοινωνιολογικό Τμήμα αποδείχθηκε πως δεν ήταν βιώσιμο κι έτσι διαλύθηκε σε μεγάλο βαθμό.

3.2. Φορντισμός ως καθεστώς συσσώρευσης

Με τον όρο καθεστώς «καθεστώς συσσώρευσης» (Regime of accumulation) η γίνεται αναφορά στις οικονομικές, κοινωνικές και θεσμικές προσαρμογές που χρησιμοποιούνται ώστε να ρυθμιστούν τα ζητήματα παραγωγής – κατανάλωσης στο δυτικό κόσμο. Η συγκεκριμένη έννοια κατείχε κεντρική θέση στη λεγόμενη «θεωρία της ρύθμισης» (Regulation Theory), η οποία αναπτύχθηκε στο τέλος του 20^{ου} αιώνα και υποστήριζε ότι οι οικονομικές διαρθρώσεις και μετασχηματισμοί σε ένα κοινωνικό σύνολο επιφέρουν σε αυτό ταυτόχρονα πολιτικές, κοινωνικές και πολιτιστικές αναδιαρθρώσεις. Η «θεωρία της ρύθμισης» χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο αφενός μεν για την αποκωδικοποίηση των κρίσεων αφετέρου δε για την ανάλυση των καπιταλιστικών συστημάτων και τις αναπροσαρμογές αυτών, στις κοινωνίες του δυτικού κόσμου.

Το κυρίαρχο «καθεστώς συσσώρευσης» που επικράτησε στις δυτικές κοινωνίες από την αρχή του 20^{ου} αιώνα έως και την δεκαετία του 1970 ήταν το λεγόμενο «Φορντιστικό» που πήρε το όνομά του από την καινοτόμο για την εποχή της ιδέα, που εφάρμοσε ο Φορντ στην αυτοκινητοβιομηχανία του στην πόλη του Detroit. Το καθεστώς αυτό με την εφαρμογή της

γραμμής παραγωγής αποτέλεσε μια επανάσταση αφού από τη χειρωνακτική εργασία προήλθε η μετάβαση στην πλήρως καθετοποιημένη παραγωγή. Η μαζική παραγωγή, η εντατικοποίηση της εργασίας, οι μεγάλες βιομηχανικές μονάδες και η παραγωγή φθηνών τυποποιημένων προϊόντων, είχαν ως αποτέλεσμα σημαντικές μεταβολές στην κοινωνικό – οικονομική των κατοίκων των εκβιομηχανισμένων πόλεων δεδομένου ότι αφενός μεν άλλαξε η συγκρότηση της βιομηχανικής παραγωγής, αφετέρου δε άλλαξε ο τρόπος εργασίας αλλά και κατανάλωσης τους (Τσάμπρα, 2013).

Το Φορντιστικό καθεστώς θεωρείται άμεσα συνυφασμένο με τη ραγδαία αστικοποίηση του 20^{ου} αιώνα και την ανάπτυξη των πόλεων. Οι πόλεις που εκβιομηχανίστηκαν κατά την διάρκεια του 20^{ου} αιώνα αναπτύχθηκαν χωρικά απότομα ως επακόλουθο των γεγονότων βιομηχανικές μονάδες που ήταν μεγάλες σε κλίμακα να εγκατασταθούν στο κέντρο τους. Γύρω από αυτές τις μονάδες αναπτύχθηκαν περαιτέρω αστικές περιοχές που αποτελούσαν εργατικές κατοικίες αλλά και δημιουργήθηκαν περιφερειακά διάφορες κοινωνικές δραστηριότητες. Με την χωροθέτηση λοιπόν μεγάλων βιομηχανικών μονάδων, συγκροτήθηκε ένας πολεοδομικός ιστός, στον οποίο γύρω από τα εργοστάσια δημιουργήθηκαν ζώνες κατοικιών αλλά και αναπτύχθηκαν ποικίλες συγκοινωνιακές οδοί για την κάλυψη των αποστάσεων μεταξύ βιομηχανίας, κατοικίας και αγοράς.

Κοινωνικό τρόπο ρύθμισης του φορντικού μοντέλου ως καθεστώτος συσσώρευσης του φορντισμού για μακρά χρονική διάρκεια, αποτέλεσαν οι απόψεις του οικονομολόγου John Maynard Keynes (1883 – 1946). Οι πολιτικές ιδέες του που συγκροτήσαν τον κεϋνσιανισμό (Keynesian) αφορούσαν κρατικά επιβεβλημένες παροχές και παρεμβάσεις από το κράτος προς την κοινωνία, όπως ήταν, για παράδειγμα, οι δημόσιες επενδύσεις, η βελτίωση των συνθηκών ζωής των εργαζομένων στις πόλεις και η διατήρηση της ενεργού ζήτησης για τα παραγόμενα προϊόντα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την δημιουργία υποδομών όπως για παράδειγμα δρόμοι και λιμάνια, κάτι το οποίο θα στήριζε την βιομηχανική παραγωγή. Επιπλέον παρατηρήθηκε στις Ευρωπαϊκές πόλεις το φαινόμενο της μετακίνησης του εύπορου πληθυσμού προς τα προάστια των πόλεων, δεδομένου ότι εκείνοι αναζητούσαν καλύτερες συνθήκες διαβίωσης μακριά από το βιομηχανικό κέντρο. Χαρακτηριστικά παραδείγματα πόλεων της βόρειας Ευρώπης που συνδέθηκαν με το φορντικό καθεστώς συναντούμε κυρίως στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπως το Manchester και το Birmingham, στη βόρεια Γαλλία και το Βέλγιο, όπως η Lens και η Ghent, καθώς και το Dortmund στην Γερμανία. (Κουρλιούρος, 2011).

Ο Φορντισμός επομένως, πρόκειται για ένα καθεστώς συσσώρευσης, αφού συσχετίζεται, δηλαδή, με την προσφορά και την ζήτηση, με την διαδικασία παραγωγής καταναλωτικών προϊόντων και μέσων παραγωγής που αξιοποιούνται στην διατήρηση της διαδικασίας συσσώρευσης του κεφαλαίου. Επιπλέον αναφέρεται ως σταθερό υπόδειγμα που αντιστοιχεί στην ομαλή τροχιά του κύκλου της οικονομίας, η οποία περιλαμβάνει: την μαζική παραγωγή, τις οικονομίες κλίμακας (που οδηγούν σε αύξηση της παραγωγικότητας), τους συνεχώς αυξανόμενους μισθούς που διευρύνουν την ζήτηση και μετατρέπονται σε υψηλά κέρδη (με τη συμβολή της πλήρους απασχόλησης των συντελεστών της παραγωγής), τις αυξημένες επενδύσεις προκειμένου να επιτευχθεί ακόμη μεγαλύτερη τυποποίηση, την ταχύτητα και αποτελεσματικότητα της μαζικής παραγωγής. Εν συνεχεία η πορεία αυτή εφόσον ολοκληρωθεί επιτυχημένα, οδηγεί σε ένα νέο κύκλο οικονομικής μεγέθυνσης και ευημερίας.

Η σημασία του φορντισμού, έγκειται στο ότι αποτελεί ένα ευρύτερο μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης, που στηρίζεται: α) στη μαζική παραγωγή, β) στις οικονομίες κλίμακας που εξασφαλίζουν συνεχή αύξηση της παραγωγικότητας, γ) σε αυξανόμενους μισθούς έτσι ώστε να συντηρείται και να διευρύνεται η ζήτηση, και δ) σε υψηλά κέρδη τα οποία επενδύονται προκειμένου να επιτευχθεί ακόμα μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα. Συνεπώς, ο όρος Φορντισμός σημαίνει την τυποποίηση ενός προϊόντος και τη μαζική κατασκευή του σε τιμή τόσο χαμηλή ώστε η εργατική τάξη να μπορεί να αντέξει οικονομικά να το αγοράσει. Ενώ χαρακτηριστικά του ήταν ο καταμερισμός της εργασίας, η ύπαρξη αυταρχικής διοίκησης και οι εργάτες ήταν ως επί τω πλείστον ανειδίκευτοι. Για τον φορντισμό ο βιομηχανικός κλάδος αποτελούσε κινητήριο δύναμη της οικονομίας με εργαλείο την μαζική παραγωγή αλλά και την μαζική κατανάλωση, καθώς κυρίαρχη ήταν η παραδοχή ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ίδιοι (Ασημακοπούλου, 2008, σ. 222).

Επιπροσθέτως, στα πλαίσια του φορντικού καθεστώτος αναδείχθηκε μια σειρά από σημαντικά ζητήματα – προβλήματα. Πρώτον, παρά την επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας διατηρήθηκε ανοδική η τάση της αγοραστικής δύναμης. Η αγοραστική δύναμη διογκώθηκε υπερβολικά και παράλληλα με την αυξήθηκε το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Δεύτερον, παρατηρήθηκε ότι ήταν αδύνατον να υπάρξει συντονισμός των τόσο μεγάλων και άκαμπτων γραμμών παραγωγής. Οι γραμμές συναρμολόγησης, που είχαν ως συνακόλουθο την τυποποίηση των προϊόντων και τον κατακερματισμό της εργασίας για την τελική κατασκευή του προϊόντος, προέρχονταν από μία τεχνολογική βάση που συνέβαλε στην συνεχή μεγέθυνση της παραγωγής. Οι μεταβολές στην ζήτηση των προϊόντων δεν

μπορούν να εξισορροπηθούν με την δυνατότητα γρήγορης και αποτελεσματικής αλλαγής της τεχνολογικής βάσης παραγωγής. Όσον αφορά στην περίπτωση συνάρθρωσης αλυσίδων παραγωγής, δυσκολίες και κωλύματα στο συντονισμό τους προκαλούσε αναντιστοιχία της παραγωγής με την ζήτηση και αδυναμία έγκαιρης προσαρμοστικότητας στις μεταβολές των καταναλωτικών και αγοραστικών προτιμήσεων (Lipietz, 1985).

Επιπρόσθετα, η πτώση της παραγωγικότητας ήταν άμεσο αποτέλεσμα σε πολλές περιπτώσεις των αντιδράσεων των εργαζομένων κάτι το οποίο προκαλούσε λειτουργικά προβλήματα. Στα τέλη της δεκαετίας του 1960 και στις αρχές της δεκαετίας του 1970, παρουσιάζονταν ολοένα και περισσότερες αντιδράσεις στον χώρο της παραγωγής. Οι εργαζόμενοι συγκρούονταν ανοιχτά με τους προϊσταμένους τους, είτε κάνοντας απεργιακές κινητοποιήσεις, είτε ακόμα και με την παθητική τους συμπεριφορά, δηλαδή με την αύξηση των απουσιών τους, αύξηση οικειοθελών αποχωρήσεων, αύξηση του ποσοστού ελαττωματικών προϊόντων ή προϊόντων που δεν ικανοποιούσαν τα ποιοτικά πρότυπα της επιχείρησης, αλλά και με την μείωση των ρυθμών εργασίας και αύξηση του νεκρού εργάσιμου χρόνου (δηλαδή του χρόνου εντός του ωραρίου που δεν ήταν παραγωγικός) (Lipietz, 1985).

Ο Φορντισμός τελικά έγινε μη βιώσιμος λόγω των μακροπρόθεσμων αλλαγών στις αγορές προϊόντων και των στρατηγικών παραγωγής, που περιλαμβάνουν επιταχυνόμενα ποσοστά απαρχαίωσης προϊόντων, γρήγορες τεχνολογικές αλλαγές, κορεσμό των σειρών προϊόντων, μετάβαση από τον ανταγωνισμό τιμών στις μαζικές αγορές σε ανταγωνισμό μη τιμών σε εξειδικευμένες αγορές, και εντείνει την πίεση για γρήγορη ανταπόκριση σε αλλαγές στη ζήτηση. Αυτό οδήγησε σε πίεση να μετακινηθεί από τις παραδοσιακές τεχνικές μαζικής παραγωγής στην παραγωγή μικρών παρτίδων (Fieldes & Bramble, 1992).

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα, χάρη σε παράγοντες όπως η πετρελαϊκή κρίση της δεκαετίας του 1970, η οικονομική στασιμότητα και ο υψηλός πληθωρισμός, η αποβιομηχάνιση μεγάλου μέρους βιομηχανικών δυνάμεων καθώς και η εμφάνιση της δομικής ανεργίας είναι προβλήματα στα οποία θα επιφέρουν την αναθεώρηση καθώς και την κρίση του κεϋνσιανισμού και του φορντισμού. Οι κευνσιανές πολιτικές δεν μπορούσαν να προσφέρουν κάποια λύση για τα προβλήματα αυτά (Ασημακοπούλου, 2008: 258). Πλέον οι λύσεις αυτές θα τις αναζητούσε ο νεοφιλελευθερισμός με την επικράτησή του. Στα πλαίσια του εμφανίζεται όλο και περισσότερο το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης των αγορών, η οποία πέρα από πρωτόγνωρες προοπτικές θα γεννήσει ενδοιασμούς και προβληματισμούς σε ζητήματα όπως για το αν η ελεύθερη αγορά θα μπορούσε να αποτελέσει λύση για όλα τα προβλήματα.

Ο φορντικός τρόπος ανάπτυξης κυριάρχησε στον προηγμένο καπιταλισμό κατά τη μεταπολεμική περίοδο. Ωστόσο, κατά τη δεκαετία του 1970, εμφανίστηκαν στο προσκήνιο τάσεις κρίσεις. Η δυναμική της μαζικής παραγωγής εξαντλήθηκε σταδιακά και η εργατική τάξη αντιστάθηκε κατά των εξουθενωτικών αλλά και αποξενωτικών συνθηκών εργασίας. Με την σειρά της η αγορά μαζικών καταναλωτικών αγαθών κορέστηκε και αναπτύχθηκε δημοσιονομική κρίση. Στη συνέχεια καταναλωτές άρχισαν να απορρίπτουν τυποποιημένα προϊόντα και η αμερικανική οικονομική κυριαρχία και πολιτική ηγεμονία απειλήθηκαν από την επέκταση της Ευρώπης και της Ανατολικής Ασίας. Αυτά τα φαινόμενα προκάλεσαν μια ευρεία αναζήτηση λύσεων στην κρίση του Φορντισμού, είτε αντικαθιστώντας το με ένα νέο-Φορντιστικό καθεστώς (Fieldes & Bramble, 1992).

Κεφάλαιο Τέταρτο

Μεταφορντισμός

Στα τέλη της δεκαετίας του 1970, η οργάνωση της βιομηχανικής παραγωγής σταδιακά αλλάζει, καθώς έχει δημιουργηθεί μια νέα καταναλωτική αγορά που δίνει προτεραιότητα στις αλλαγές της τότε εποχής και την ποιότητα των προϊόντων. Έτσι η παραγωγή, αν και παραμένει μαζική, δίνει πλέον έμφαση όχι στην ανταγωνιστικότητα (η οποία λόγω των δυνατοτήτων μείωσης του κόστους παραγωγής δεν αποτελεί προτεραιότητα) αλλά στην ποιότητα και τη διαφοροποίηση. Πλέον η ελαστικότητα γίνεται κεντρικό χαρακτηριστικό της οργάνωσης της παραγωγής, όπως και η σχετική εξειδίκευση (Μανώλη & Μακρής, 2015).

Ο όρος «μεταφορντισμός» χρησιμοποιείται για να περιγράψει τόσο μια σχετικά ανθεκτική μορφή οικονομικής οργάνωσης που έτυχε να εμφανιστεί μετά τον Φορντισμό και μια νέα μορφή οικονομικής οργάνωσης που στην πραγματικότητα επιλύει τις τάσεις κρίσης του Φορντισμού. Τα χαρακτηριστικά του είναι η χρήση «ευέλικτων συστημάτων μεταποίησης» και μια ποιοτική μεταβολή στην οργάνωση της παραγωγής και της κατανάλωσης. Επιπλέον, στον μεταφορντισμό οι υπηρεσίες παίζουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο στην παραγωγή, όπως επίσης και οι ευέλικτες παρτίδες παραγωγής. Οι επιχειρήσεις σύμφωνα με το μεταφορντικό σενάριο ανέπτυξαν ένα τελείως διαφορετικό τρόπο διαχείρισης της παραγωγής από αυτόν του φορντισμού. Στόχος τους είναι η υψηλή απόδοση σε συνδυασμό με την ποιότητα και προώθηση των προϊόντων στην αγορά. Για μια πιο ευέλικτη παραγωγή χρησιμοποιούν τις κινητές μονάδες παραγωγής οι οποίες απαιτούν εξειδικευμένο προσωπικό και υψηλής τεχνολογίας μηχανήματα. Οι μεταφορντικές επιχειρήσεις δεν έχουν μοναδικό στόχο την παραγωγή, αλλά και την ανάλυση της αγοράς και τον περαιτέρω κατάλληλο σχεδιασμό των προϊόντων τους, ώστε να επιτυγχάνουν μεγαλύτερες πωλήσεις σε όλο το εύρος του καταναλωτικού κοινού. Έτσι, τα πρότυπα παραγωγής έχουν υψηλό βαθμό ευελιξίας, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις προτιμήσεις της αγοράς. Σημασία πλέον δεν έχει το μέγεθος της επιχείρησης, αλλά η δυνατότητα της ευελιξίας της ζήτησης (Σπυριδάκης, 2018).

Κατά τον Benner (2002), ο τρόπος της λειτουργίας της αγοράς εργασίας μεταβάλλεται και αυτό οφείλεται στις αλλαγές στην βιομηχανική οργάνωση, λόγω της ανάπτυξης της τεχνολογίας. Η όλο και πιο ραγδαία αύξηση της τεχνολογίας της πληροφορικής και της πληροφορίας εντείνει την εμφάνιση της παγκοσμιοποίησης στα πλαίσια της βιομηχανικής

παραγωγής. Αυτό έχει δύο αποτελέσματα. Πρώτον, την συνεχή κινητικότητα των επιχειρήσεων και του κεφαλαίου, με στόχο την καλύτερη ανταπόκριση στον παγκόσμιο οικονομικό ανταγωνισμό. Δεύτερον την εμφάνιση μη σταθερού εργατικού δυναμικού, διαφορετικού κατά περιοχές, παρέχοντας την ευχέρεια στο κεφάλαιο να επιλέγει μέσα από μια ποικιλία πλεονεκτημάτων, στοχεύοντας στην ευελιξία, το χαμηλό κόστος, την παραγωγικότητα και την καινοτομία (Κουρλιούρος, 2001). Αναπόσπαστο κομμάτι του μεταφορντισμού ήταν η χρήση νέων ευέλικτων τεχνολογιών. Οι ευέλικτες τεχνολογίες αξίζουν ειδικής μνείας, χρησιμοποιούνταν εκτενώς από τις βιομηχανίες, τόσο πολύ έτσι ώστε κάποιοι θεωρητικοί ήταν μιλώντας για την εκτεταμένη ύπαρξη ενός νέου είδους οργανισμού παραγωγής, αναφέρονταν στην χρήση μικροηλεκτρονικών μηχανημάτων μέσα στο εργοστάσιο (Sayer, 1988:672).

Τι ουσιαστικά αντικαθιστά τον φορντισμό; Κατά την μετάβαση από το φορντικό μοντέλο στο μεταφορντικό παρατηρείται μια «καπιταλιστική αναδιάρθρωση» με χαρακτηριστικά την αναδιάρθρωση, την κατάργηση των ενδιάμεσων διευθυντικών στρωμάτων (delaying), την συρρίκνωση του μεγέθους και των εργασιών της επιχείρησης (downsizing), την ανάθεση εργασιών σε τρίτους (outsourcing) αλλά και την δημιουργία νέων σχέσεων εργασίας.¹¹

Ο μεταφορντισμός εκφράζει την αμφισβήτηση της δυναμικής της μαζικής παραγωγής και επιχειρεί την δόμηση νέων επιχειρησιακών αρχών οι οποίες ξεφεύγουν από την ανάλυση ενός καθαρά τεχνοοικονομικού πλαισίου, και περιλαμβάνουν ζητήματα τα οποία προέρχονται από τον χώρο της πολιτικής, του πολιτισμού, των εργασιακών αλλά και κοινωνικών σχέσεων. Πιέσεις και εντολές συμμόρφωσης δεν κάνουν την εμφάνισή τους στα πλαίσια του μεταφορντισμού. Αυτό που ζητούν οι επιχειρήσεις από τους εργαζόμενους είναι οι δεύτεροι να εντάσσονται ομαλά στην ομάδα και να ενστερνίζονται τις αξίες της. Ο εργαζόμενος καλείται από τις επιχειρήσεις να πιστέψει στην αποστολή που έχει αναλάβει η ομάδα αλλά και να αποδεχτεί την όποια επιχειρησιακή κουλτούρα της. Όσον αφορά στην κατανάλωση, πλέον υπάρχει μεγαλύτερη δυνατότητα επιλογής ανάμεσα στα προϊόντα που παράγονται και διατίθενται στην αγορά, γεγονός όμως που συχνά αποβαίνει φαινομενικό Απότοκο του μεταφορντισμού είναι ο όλο και περισσότερο αυξανόμενος πλουτισμός των κεφαλαιούχων κάτι το οποίο αυξάνει την ανισότητα αλλά και προωθεί την άνιση ανάπτυξη μεταξύ του ανεπτυγμένου και του αναπτυσσόμενου κόσμου. Στη συνέχεια μπορεί οι εργάτες να κατέχουν μεγάλο μέρος του ελέγχου επί της εργασίας τους, όμως ουσιαστικά οι αξίες και οι

προτεραιότητες που αυτοί θα πρέπει να υιοθετήσουν και να υπηρετήσουν έχουν οριστεί από την επιχείρηση και τους ανώτερους τους (Σπυριδάκης, 2018).

Επίσης αναπτύχθηκε μια καινούργια τακτική, με την εναλλαγή ανόμοιων πόστων εργασίας για την περάτωση των όμως απαιτείται εκπαίδευση των εργαζόμενων για την απόδοσή τους. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα και την διεύρυνση των καθηκόντων τους. Πρόκειται για την συγκέντρωση εργασιών εκτέλεσης που πριν ήταν μοιρασμένα σε διαφορετικά διαδοχικά πόστα, με την παραγωγή μιας μονάδας προϊόντων ή τμήματός της. Αυτή είναι μια προσπάθεια που σκοπό έχει να κεντρίσει το ενδιαφέρον των εργαζομένων για την εργασία τους. Σε μερικές περιπτώσεις η διεύρυνση των καθηκόντων έχει θετικά αποτελέσματα, στις περισσότερες περιπτώσεις όμως η εργασία δεν ξαναγίνεται ελκυστική. Τα καθήκοντα ταυτόχρονα εμπλουτίστηκαν. Σ αυτό το σημείο οι υπεύθυνοι παραγωγής προσπαθούν να αυξήσουν το ενδιαφέρον για τα καθήκοντα τα οποία δεν ήταν και τόσο ελκυστικά, προσθέτοντας εργασίες οι οποίες θα κέντριζαν το ενδιαφέρον των εργαζόμενων. Οι εργασίες αυτές συνήθως έκαναν τον εργαζόμενο να νιώθει πιο «ενεργός» στην παραγωγική διαδικασία και νιώθει περισσότερη ευθύνη. Επιπλέον εμφανίστηκε το φαινόμενο οι εργαζόμενοι ή οι ομάδες εργασίας τους να γίνονται πλέον ημιαυτόνομες. Η εργασία σε ομάδες ημιαυτόνομες προσδιορίζεται από μία συλλογική μορφή εμπλουτισμού καθηκόντων. Παράλληλα ο εργαζόμενος λόγω της σχέσης του που έχει αναπτύξει με τους συναδέλφους του δεν νιώθει τόσο καταπιεσμένος όσο ένιωθε πριν. Ο εργάτης της ημιαυτόνομης ομάδας απελευθερώθηκε έτσι από την τυφλή υπακοή στην εργασία και έτσι από τον καταναγκασμό της υπακοής, ο εργάτης πέρασε στο στάδιο του καταναγκασμού της παραγωγής.

Στην έννοια του μεταφορντισμού περιλαμβάνεται η λογική ενός νέου μοντέλου συσσώρευσης που αντικαθιστά τον φορντισμό και σε επίπεδο κρατικής πολιτικής. Αυτό σε αντίθεση με τον φορντισμό περιλαμβάνει περιορισμό της πολιτικής του κράτους πρόνοιας, με την εφαρμογή επιλεκτικών στρατηγικών ιδιωτικοποίησης. Παρ' όλ αυτά συνεχίζει να ευνοείται η πλήρης απασχόληση. Στο επίπεδο της παραγωγής, οι εργαζόμενοι διαιρούνται σε τρεις κατηγορίες ανάμεσα σε μόνιμα απασχολούμενους σε σχετικά ασφαλείς συνθήκες και σε υποαπασχολούμενους υποβιβασμένων εργασιακών συνθηκών εργαζόμενους και τους ανέργους. Στους τομείς της παραγωγής οι καινοτομίες που γίνονται επιφέρουν πιο ευέλικτες λειτουργίες και όπως έχει ειπωθεί, μεγαλύτερο εύρος προσφερόμενων προϊόντων, μεγαλύτερη ακρίβεια δια της μεθόδου just in time production, η οποία επιτρέπει τη μείωση των εμπορευμάτων που διατηρούνται σε μορφή stock. Ταυτόχρονα, παρέχεται η δυνατότητα της γρηγορότερης ανταπόκρισης στις αλλαγές των καταναλωτικών προτιμήσεων με αλλαγές στο

σχεδιασμό και στο marketing. Επίσης, εμμέσως οι κυρίαρχες κοινωνικές αξίες αναπροσανατολίζονται και αποκτούν ατομικιστικό χαρακτήρα (Πεχλιβανίδης, 2002)¹².

Το νέο μοντέλο παραγωγής που συγκροτήθηκε στηρίχτηκε σε τρεις βασικές δυναμικές. Η πρώτη αφορά την διεθνοποίηση «από τα πάνω», δηλαδή την δημιουργία διεθνικών επιχειρήσεων και, οργανισμών οικονομικής ολοκλήρωσης. Η δεύτερη αφορά την αποκέντρωση «από τα κάτω», δηλαδή την απορρύθμιση μεγάλων χώρων εργασίας, και την δημιουργία μικρότερης κλίμακας μονάδων παραγωγής, κάτι το οποίο σημαίνει τον κατακερματισμό της παραγωγής. Τρίτη δυναμική θεωρείται η αποδιοργάνωση «από τα μέσα», με την ανάδειξη μιας ισχυρής «μεσαίας» τάξης, η οποία και συνδέεται με την ανάπτυξη του τριτογενή τομέα, δηλαδή αυτόν των υπηρεσιών, η οποία πλέον συγκροτεί μια περισσότερο πλουραλιστική και ανομοιογενή κοινωνία των πολιτών. Ουσιαστικά συντελέστηκαν αλλαγές στο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας ήταν στην αυτοματοποίηση, στις πολλαπλές δεξιότητες, στην ομαδική εργασίας και επομένως της αυξημένης διαντίδρασης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. (Λυμπεράκη, 1992).

Επίλογος

Ο καπιταλισμός τέλεσε από την αρχή της ύπαρξής του πεδίο πειραματισμού για την αύξηση της παραγωγικότητας με σκοπό την μεγιστοποίηση του κέρδους. Ερευνητές όπως ο Τέιλορ (F.W Taylor, 1856-1915) προσπάθησαν να βρουν τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι στις βιομηχανίες και στα εργοστάσια να δουλέψουν όσο γίνεται πιο γρήγορα και πιο αποδοτικά, με αποτέλεσμα να διατυπώσουν διάφορα μοντέλα –πρότυπα οργάνωσης της εργασίας. Ο Τέιλορ, όπως αναφέρθηκε, ανέδειξε την ορθολογικοποίηση των εργασιών στα εργοστάσια της Αμερικής, κατανέμοντας την εργασία: πρώτον οριζόντια, έτσι ώστε κάθε εργάτης να αναλαμβάνει αν εκτελεί ένα μέρος του συνόλου της εργασίας αλλά και κάθετα, έτσι ώστε να υπάρχει διαχωρισμός του σχεδιασμού της οργάνωσης της εργασίας από την εκτέλεσή της. Οι προϊστάμενοι με την βοήθεια ειδικών αναλαμβάνουν την επιστημονική ανάλυση της εργασίας και οι εργάτες εκτελούν οδηγίες. Με αυτόν τον τρόπο, οι εργάτες γίνονται πιο αποτελεσματικοί αφού περιορίζονται στο να επαναλαμβάνουν απλώς τις ίδιες κινήσεις. Στον Τέιλορ ανήκει η φράση <<ο σωστός άνθρωπος στη σωστή θέση>>.

Ο Φορντ (H. Ford, 1863-1947) ακολουθώντας τα βήματα του Τέιλορ, προσθέτει στην οργάνωση της εργασίας το σύστημα της σειράς συναρμολόγησης. Κατ' αυτόν τον τρόπο ο εργαζόμενος εκτελεί μια μηχανοποιημένη εργασία. Δεν είναι δηλαδή οι εργάτες που μετακινούνται στο χώρο δουλειάς εκτελώντας συγκεκριμένες εργασίες, αλλά τα κομμάτια που πρόκειται να συναρμολογηθούν τα οποία μεταφέρονται μπροστά στον εργαζόμενο. Ο Φορντισμός αποτέλεσε μία εκσυγχρονισμένη μετεξέλιξη του τότε κυρίαρχου συστήματος οργάνωσης της εργασίας και διεύθυνσης της παραγωγής, του τείλορισμού. Ο Τείλορισμός θεωρούνταν πλέον παρωχημένος, καθότι βασιζόταν σε συνθήκες εργασίας που εξαντλούσαν σωματικά τους εργάτες, επιφέροντας δραματικές επιπτώσεις στον ρυθμό παραγωγής. Οι βασικές οργανωτικές συνιστώσες του φορντισμού επέβαλαν μεταξύ άλλων: α) την καθετοποίηση της παραγωγής, β) την αυστηρή τμηματοποίηση της εργασίας, γ) τη μαζική παραγωγή συναρμολογούμενων προϊόντων μέσω μίας επαναληπτικής διαδικασίας και δ) τη δημιουργία ελάχιστων μοντέλων προς κατανάλωση, τα οποία θα απευθύνονταν στους πάντες. Κατά τη γνώμη του Τέιλορ, τα βασικά ζητήματα που απασχολούσαν μηχανικούς και εργοδότες, μπορούσαν να συνοψιστούν στο ζήτημα του εργατικού ελέγχου του χώρου εργασίας. Αφετηρία του ελέγχου της εργασίας των εργαζομένων αποτέλεσε το γνωσιολογικό χάσμα μεταξύ εργατών και διευθυντών σχετικά με τη διεξαγωγή της εργασίας. Στην καθημερινότητα του χώρου εργασίας, αυτό μπορούσε να εκφραστεί τουλάχιστον από τις «μεγάλες στιγμές» των απεργιών ή των συγκρούσεων. Τέλος, βασιζόταν σε κοινωνικές σχέσεις εδραιωμένες εκτός του χώρου εργασίας, σε εργατικά αξιακά συστήματα και επιδιώξεις. Παρ' όλα αυτά η σημαντικότερη από τις ιδέες που επινόησε ο Τέιλορ και οι μηχανικοί, οι οποίοι ενστερνίζονταν τις ιδέες του για την επίλυση του «εργατικού ζητήματος», ήταν η επιστημονική μεθοδολογία που ξεκινούσε από την τεχνοπολιτική αντίληψη των χώρων εργασίας και των μηχανών της παραγωγής, η οποία και εκφράζονταν μέσα από τα έργα του με κυριότερο τις «Αρχές Επιστημονικής Διοίκησης».

Ως εκ τούτου, ο Φορντισμός έλαβε τη μορφή ενός εκτεταμένου πλέγματος ρύθμισης των κοινωνικών σχέσεων εντός του υπάρχοντος οικονομικού συστήματος. Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '70, η κατανάλωση εξελίχθηκε και μεταμορφώθηκε. Το «λίγα μοντέλα για όλους» ήταν πλέον εξαιρετικά παρωχημένο για μια εποχή αποθέωσης της ατελείωτης ποικιλίας. Πλην όμως του καταναλωτικού πεδίου, ο Φορντισμός άρχισε να χωλαίνει και σε επίπεδο αντιμετώπισης των εργασιακών σχέσεων. Οι ψυχολογικές, κοινωνικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες της εργασίας είχαν εκτοπιστεί από την εξίσωση. Στο σκέλος της

παραγωγής, ο εργαζόμενος λογιζόταν μονάχα ως λειτουργικό εργαλείο, με αποτέλεσμα να παραγνωρίζονται πλήρως οι δυνατότητες και οι λοιπές πτυχές της προσωπικότητάς του.

Οι εφαρμογές του τείλορισμού και στη συνέχεια του φορντικού συστήματος οργάνωσης της εργασίας επέτρεψαν αρχικά τη μείωση του νεκρού χρόνου εργασίας ο οποίος δεν θεωρείται από κανέναν προϊστάμενο ωφέλιμος εργάσιμους χρόνος (ο οποίος θα μπορούσε να είναι για παράδειγμα ο χρόνος κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι συνομιλούν μεταξύ τους). Στην συνέχεια η είσοδος της γραμμής συναρμολόγησης στην διαδικασία παραγωγής επέφερε την μείωση του προσωπικού του οποίου η εργασία ήταν χειρωνακτική. Ταυτόχρονα, αυξήθηκε ο ρυθμός εργασίας αλλά και πλέον είχε επιτευχθεί η μαζική παραγωγή αγαθών (όπως το αυτοκίνητο Ford-T του 1908, χωρίς διαφοροποιήσεις στη μορφή ή το χρώμα). Συμπληρώνοντας, η μηχανοποίηση των εργοστασίων επέφερε την δυνατότητα να ενσωματωθεί στο εργοστάσιο μαζικά εργατικό δυναμικό μη καταρτισμένων μεταναστών οι οποίοι ήταν κατά κύριο λόγο Ευρωπαίοι αγρότες συχνά αναλφάβητοι.

Έπειτα, ο μεταφορντισμός εμφανίζεται και έρχεται σε ρήξη με το φορντισμό. Οι επιχειρήσεις σύμφωνα με το μεταφορντικό σενάριο ανέπτυξαν ένα τελείως διαφορετικό τρόπο διαχείρισης της παραγωγής από αυτόν του φορντισμού. Τα χαρακτηριστικά του είναι η χρήση «ευέλικτων συστημάτων μεταποίησης» και μια ποιοτική μεταβολή στην οργάνωση της παραγωγής και της κατανάλωσης. Επιπλέον, στον μεταφορντισμό οι υπηρεσίες παίζουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο στην παραγωγή, όπως επίσης και οι ευέλικτες παρτίδες παραγωγής.

Στα τέλη του 20^{ου} αιώνα, διενεργείται η 3^η Βιομηχανική επανάσταση. Αφετηρία αυτής της περιόδου ήταν οι Ηνωμένες Πολιτείες αλλά και η Ιαπωνία και άλλαξε οριστικά για μια ακόμη φορά, τόσο τις διαδικασίες της βιομηχανικής παραγωγής, αλλά και την καθημερινότητα όλου του κόσμου. Εφευρέθηκαν και τέθηκαν σε λειτουργία το τρανζίστορ και το μικροτσίπ και δημιούργησαν απεριόριστες δυνατότητες σε πολλές ηλεκτρονικές εφαρμογές. Η πληροφορική, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, τα ηλεκτρονικά κυκλώματα, τα διάφορα υψηλής τεχνολογίας λογισμικά CAD- CAM και γενικά η νέα ηλεκτρονική εποχή, που σιγά σιγά αρχίζει να γίνεται ψηφιακή, εισβάλλει δυναμικά σε κάθε παραγωγική διαδικασία, επιταχύνοντας ακόμη περισσότερο τον αυτοματισμό της μαζικής παραγωγής. Παράλληλα με την αυτοματοποίηση και την εφεύρεση των πρώτων ρομπότ, η νέα τεχνολογία αρχίζει να κατακτά όλο και περισσότερο το ευρύ κοινό μέσω των εφαρμογών της.

Σήμερα, βρισκόμαστε στην αρχή της 4^{ης} Βιομηχανικής επανάστασης, η οποία και προήλθε από χώρες όπου η τεχνολογική ανάπτυξη γνώρισε καλπάζουσα εξέλιξη και η ανθρωπότητα έχει αλλάξει ριζικά. Η εξελιγμένη ρομποτική εφαρμόζεται ήδη παντού. Πλέον όπου κι αν κοιτάξουμε γύρω μας είμαστε περικυκλωμένοι από τεχνητή νοημοσύνη, από τους υψηλής τεχνολογίας υπερυπολογιστές, τα drones, τα συστήματα εντοπισμού και πλοήγησης GPS, την τρισδιάστατη εκτύπωση (3D printing), την αυτόματη μετάφραση και πάρα πολλές άλλες εφαρμογές. Όλα αυτά είναι κάποιες από τις νέες τεχνολογίες που μπήκαν στη ζωή μας μόλις τα τελευταία χρόνια και έρχονται να αλλάξουν ριζικά όλη τη βιομηχανία και την ανθρωπότητα.

Τα λόγια του Braverman (1974: 233) 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».

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Beaud, M. (1987). *Η ιστορία του Καπιταλισμού από το 1500 έως σήμερα*. (μτφρ Βερέττας Μ). Θεσσαλονίκη: Μάλλιαρης-Παιδεία

Giddens, A (2002). *Κοινωνιολογία*.(μτφρ, επιμ Τσαούσης Δ.Γ.). Αθήνα: Gutenberg

Marx, K. (2016), *Το Κεφάλαιο* (επιμ. Μτφρ Γκιούρας Θ.) Αθήνα: ΚΨΜ

Ritzer, G. (2012). *Σύγχρονη Κοινωνιολογική Θεωρία*. (επιμ. Κανταντζόγλου, Ι.). Αθήνα: Κριτική

Watson, T. J. (1980). *Κοινωνιολογία, Εργασία και Βιομηχανία*. (επιμ. Ψημμένος, Ι.). Αθήνα: Αλεξάνδρεια

Ασημακοπούλου, Ζ. (2008). *Κοινωνική & Οικονομική Ιστορία της Ευρώπης*. Πάτρα: ΕΑΠ

Γαλανόπουλος, Κ (2007) Πόσο «Μοντέρνοι» είναι οι «Καιροί» του Τσάρλυ Τσάπλιν; Το φορντιστικό και το μετα-φορντιστικό μοντέλο παραγωγή στο *Intellectum*, τεύχος 3

Κουρλιούρος, Η. (2011). *Διαδρομές στις θεωρίες του χώρου*. Αθήνα: Προπομπός.

Λυμπεράκη, Α. (1992). *Η πρόκληση της Ανάπτυξης σε μικρή κλίμακα: Οικονομική Ευελιξία και Κοινωνικές Δυσκαμψίες*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Μανώλη, Π. & Μακρής, Γ. (2015). *Διεθνής Παραγωγή*, Κεφάλαιο 5 , 62 (ανακτήθηκε από [15465_chapter05.pdf \(kallipos.gr\)](#))

Μαυρουδέας, Σ. (2002) *Η Θεωρία Κατανάλωσης της Σχολής της Ρύθμισης: Αναλυτικά και Εμπειρικά Προβλήματα*. Πανεπιστήμιο Αθηνών,
<https://stavrosmavroudeas.wordpress.com/2002/05/24/%CE%B7-%CE%B8%CE%B5%CF%89%CF%81%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CF%84%CE%B1%CE%BD%CE%AC%CE%BB%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%AE%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CF%81%CF%8D/>

Μαυρουδέας, Σ.Δ. (2007). *Η Θεωρία της Διαδικασίας Εργασίας: τρεις δεκαετίες μετά*. στο Ετήσιο Συνέδριο Οικονομικής Σκέψης, Παν. Μακεδονίας

Σπυριδάκης, Μ. (2018). Ο μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας στο μεταφορντικό καπιταλιστικό μοντέλο. Στο *Κοινωνική Πολιτική* (επιμ, Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., Σκαμνάκης Χ., Αγγελάκη Μ.), 149-172, Αθήνα: Διόνικος

Στρατούλης, Δ.Ι (2005). *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά γράμματα

Ξενόγλωσση

Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital*, United States, Monthly Review Press

Freedman, D.H. (1992). Is management still a science? Στο *Harvard Review*: 26-38

Hoxie. R, (1920) *Scientific Management and Labor*, New York: Appleton and Company (Α' Έκδοση, 1915)

Kakar. S, (1970). *Frederick Taylor: A Study in Personality and Innovation*, Massachusetts: MIT Press

Kanigel, R (1996). Frederick Taylor's Apprenticeship στο *The Wilson Quarterly Summer*, 44

Lipietz, A. (1985). *The Enchanted World*. London: Verso

- Mavroudeas, S. (1999). Regulation Theory: The Road from Creative Marxism to Postmodern Disintegration Στο *Science & Society*, [Vol. 63, No. 3 \(Fall, 1999\)](#), pp. 310-337
- Meiksins, P. (1984). *Scientific Management and Class Relations: A Dissenting View*. Theory and Society
- Montgomery, D. (1979). *Worker's Control in America: Studies in the History of Work, Technology and Labor Struggles*. New York: Cambridge University Press
- Nelson, D. (1992). «Scientific Management in Retrospect», στο D. NELSON (ed.), *A Mental Revolution, Scientific Management since Taylor*. Athens Ohio: Ohio University Press
- Polanyi, K. (2001). *The Great Transformation*. (επιμ. Stiglitz), Boston: Beacon Press
- Smith, A. (2007). *Wealth of nations*. (edited by Bullock, C.J.) New York: Cosimo Inc
- Taylor, F. W. (1903). Shop Management στο *New York meeting of the American Society of Mechanical Engineers*
- Taylor, F.W. (1911). *The principles of Scientific Management*. New York and London: Harper & Brothers Publishers
- Taylor, W.F. (1896), A Piece rate System στο *Economic Studies* Vol.1 No.2 New York: American Economic Association
- Wrege, D.C. & Greenwood, R. G. (1993). Organisation Theory and Frederick Taylor στο *Public administration Review* May-June 1993: 270-272