

Αναδημοσίευση από το Espirit τον Φεβρουάριο του 1977

Τα κείμενα

Ζούμε σε μια κοινωνία με οργάνωση ιεραρχική, τόσο στην εργασία, την παραγωγή, την επιχείρηση όσο και στη διοίκηση, την πολιτική, το Κράτος ή ακόμα και στην εκπαίδευση και την επιστημονική έρευνα. Ή ιεραρχία δεν είναι εφεύρεση της σύγχρονης κοινωνίας. Οι καταβολές της είναι πολύ μακρινές παρόλο που δεν υπήρχε πάντα, παρόλο που υπήρξαν μη ιεραρχικές κοινωνίες που λειτούργησαν θαυμάσια. Αλλά στη σύγχρονη κοινωνία το ιεραρχικό (ή, πράγμα που είναι περίπου το ίδιο, γραφειοκρατικό) σύστημα έγινε πρακτικά καθολικό. Οποιαδήποτε συλλογική δραστηριότητα, από τη στιγμή που υπάρχει, οργανώνεται με βάση την ιεραρχική αρχή, και η ιεραρχία της εντολής και της εξουσίας ταυτίζεται όλο και περισσότερο με την ιεραρχία των μισθών και των αποδοχών. Έτσι οι άνθρωποι δεν μπορούν πια να φανταστούν πως θα μπορούσε να 'ναι κι αλλιώς, πως θα μπορούσαν και οι ίδιοι να καθορίζονται διαφορετικά και όχι ανάλογα με τη θέση τους στην ιεραρχική πυραμίδα.

Οι υποστηρικτές του σημερινού συστήματος προσπαθούν να το δικαιολογήσουν σαν το μόνο «λογικό», «ορθολογικό», «οικονομικό» σύστημα. Έχουμε κιόλας επιχειρήσει να δείξουμε πως αυτά τα «επιχειρήματα» δεν έχουν την παραμικρή αξία και δεν δικαιολογούν τίποτα, πως είναι ψευδή αν τα εξετάσει κανείς ένα προς ένα, και αντιφατικά αν εξεταστούν συνολικά.¹ Θα έχουμε την ευκαιρία να αναφερθούμε και πάλι σ' αυτό παρακάτω. Αλλά παρουσιάζουν το σημερινό σύστημα σαν να είναι το μόνο δυνατό σύστημα, αυτό που δήθεν επιβάλλουν οι αναγκαιότητες της σύγχρονης παραγωγής, η πολυπλοκότητα της κοινωνικής ζωής, η μεγάλη κλίμακα όλων των δραστηριοτήτων κλπ. Θα προσπαθήσουμε να δείξουμε ότι αυτό δεν ισχύει και ότι η ύπαρξη μιας ιεραρχίας είναι ριζικά αντίθετη με την αυτοδιαχείριση.

ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΙΕΡΑΡΧΙΑ ΤΗΣ ΕΝΤΟΛΗΣ(Η συλλογική απόφαση και το πρόβλημα της εκπροσώπησης)

Τι σημαίνει κοινωνικά το ιεραρχικό σύστημα; Σημαίνει πως ένα στρώμα του πληθυσμού διευθύνει την κοινωνία ενώ οι υπόλοιποι εκτελούν απλώς τις αποφάσεις του. Σημαίνει επίσης πως αυτό το στρώμα, που παίρνει τις μεγαλύτερες αμοιβές, επωφελείται από την παραγωγή και την εργασία της κοινωνίας πολύ περισσότερο από τους άλλους. Με λίγα λόγια, σημαίνει πως η κοινωνία διαιρείται σε ένα στρώμα που κατέχει την εξουσία και τα

προνόμια, και στο υπό-λοιπο που τα στερείται. Η ιεράρχηση ή ο γραφειοκρατισμός- όλων των κοινωνικών δραστηριοτήτων είναι σήμερα η μορφή της διαίρεσης της κοινωνίας, που κυριαρχεί όλο και περισσότερο· συνε-πώς, είναι ταυτόχρονα αποτέλεσμα και αιτία της σύγκρουσης που δι-χάζει την κοινωνία.

Αν τα πράγματα έχουν έτσι, είναι γελοίο να αναρωτιέται κανείς αν η αυτοδιαχείριση, η λειτουργία και η ύπαρξη ενός αυτοδιαχειριζόμενου κοινωνικού συστήματος, συμβιβάζεται με τη διατήρηση της ιεραρχίας. Είναι εξίσου γελοίο με το να αναρωτιέται κανείς αν η κα-τάργηση του σημερινού ποινικού συστήματος συμβαδίζει με τη διατή-ρηση των δεσμοφυλάκων, των αρχιφυλάκων και των διευθυντών φυ-λακών. Όπως όμως ξέρουμε, αυτό που εννοείται είναι καλύτερο όταν λέγεται. Πολύ περισσότερο όταν εδώ και χιλιάδες χρόνια μπο-λιάζουν το πνεύμα των ανθρώπων, από την πιο τρυφερή τους ηλικία, με την ιδέα ότι είναι «φυσικό» οι μεν να διατάζουν και οι δε να εκτελούν, οι μεν να έχουν αρκετά παραπάνω και οι δε ούτε τα απαραίτητα.

Θέλουμε μια αυτοδιαχειριζόμενη κοινωνία. Τι σημαίνει αυτό; Ση-μαίνει μια κοινωνία που να διαχειρίζεται τον εαυτό της, δηλαδή μια κοινωνία που αυτοδιευθύνεται. Αλλά αυτό πρέπει να το κάνουμε ακόμα πιο συγκεκριμένο. Μια αυτοδιαχειριζόμενη κοινωνία είναι μια κοινωνία στην οποία όλες οι αποφάσεις παίρνονται από το σύνο-λο το οποίο κάθε φορά άφορα το αντικείμενο αυτών των αποφάσεων. Δηλαδή ένα σύστημα όπου εκείνοι που ασκούν κάποια δρα-στηριότητα αποφασίζουν συλλογικά τι πρέπει να κάνουν και πως θα το κάνουν, με μόνα όρια εκείνα που τους χαράζει η συνύπαρξή τους με άλλες συλλογικές μονάδες. Έτσι, τις αποφάσεις που αφορούν τούς εργαζομένους ενός εργαστηρίου πρέπει να τις παίρνουν οι εργαζόμενοι αυτού τού εργαστηρίου· τις αποφάσεις που αφορούν ταυτό-χρονα πολλά εργαστήρια πρέπει να τις παίρνει το σύνολο των εργαζομένων σ' αυτά ή οι αιρετοί και ανακλητοί εκπρόσωποι του· τις αποφάσεις όλης της επιχείρησης, όλο το προσωπικό της επιχείρησης, τις αποφάσεις που αφορούν μια συνοικία, οι κάτοικοι της συνοικίας, και τις αποφάσεις που αφορούν ολόκληρη την κοινωνία, να τις παίρ-νει το σύνολο των άντρων και των γυναικών που ζουν στην κοινωνία αυτή.

Αλλά τι σημαίνει «αποφασίζω»;

Αποφασίζω σημαίνει αποφασίζω εγώ ο ίδιος. Δεν σημαίνει αφήνω την απόφαση σε «κατάλληλους ανθρώπους» που υφίστανται κά-ποιον έλεγχο. Ούτε σημαίνει υποδεικνύω τους ανθρώπους που θα αποφασίσουν. Επειδή ο γαλλικός λαός εκλέγει μια φορά στα πέντε χρόνια εκείνους που κάνουν τους νόμους, δεν σημαίνει ότι κάνει αυ-τός ο ίδιος τους νόμους. Επειδή εκλέγει κάθε επτά χρόνια εκείνον που θα αποφασίσει για την πολιτική της χώρας, δεν σημαίνει πως αποφασίζει ο ίδιος ο λαός την πολιτική αυτή. Δεν αποφασίζει- ξενώνει

την εξουσία του να παίρνει αποφάσεις μέσω «εκπροσώπων» που, εξαιτίας αυτού ακριβώς του γεγονότος, δεν είναι ούτε μπορεί να εί-ναι οι εκπρόσωποι του. Βέβαια ο καθορισμός εκπροσώπων ή αντιπροσώπων από τα διάφορα σύνολα, όπως και η ύπαρξη οργάνων -επιτροπές ή συμβούλια- που σχηματίζονται από αυτούς τους εκπρο-σώπους, θα είναι σε πάμπολλες περιπτώσεις απαραίτητος. Αλλά θα εναρμονίζεται με την αυτοδιαχείριση μόνον αν αυτοί οι αντιπρόσωποι εκπροσωπούν πράγματι το σύνολο από το οποίο προέρχονται -πράγμα που σημαίνει ότι υπόκεινται στην εξουσία του. Αυτό λοιπόν συνεπάγεται πως το σύνολο αυτό δεν τους εκλέγει απλώς αλλά μπο-ρεί επίσης να τους ανακαλέσει όποτε το κρίνει απαραίτητο.

Όταν λοιπόν λέει κανείς πως υπάρχει μια ιεραρχία της εντολής την οποία απαρτίζουν οι «κατάλληλοι άνθρωποι», που αξιωματικά δεν είναι δυνατόν να αντικατασταθούν ή όταν λέει πως υπάρχουν «εκπρόσωποι» που δεν είναι δυνατόν να αντικατασταθούν για μια ορισμένη περίοδο (και οι οποίοι, όπως αποδεικνύει η εμπειρία, πρα-κτικά μένουν στις θέσεις τους για πάντα) -είναι σαν να λέει πως δεν υπάρχει ούτε αυτοδιαχείριση ούτε καν «δημοκρατική διαχείριση». Είναι δηλαδή σαν να λέει πως το σύνολο το διευθύνουν άνθρωποι που στο εξής έχουν αποκλειστική και ειδικευμένη υπόθεση τους τη διεύθυνση των κοινών υποθέσεων και, δικαιωματικά ή εκ των πραγ-μάτων, ξεφεύγουν από την εξουσία του συνόλου.

Συλλογική απόφαση, κατάρτιση και πληροφόρηση

Από την άλλη μεριά, αποφασίζω σημαίνει αποφασίζω έχοντας επίγνωση. Αν κάποιος ή κάποιοι διαθέτουν μόνον αυτοί τις απαραίτητες πληροφορίες και καθορίζουν τα κριτήρια για να ληφθεί μια απόφαση, τότε δεν αποφασίζει το σύνολο έστω κι αν τυπικά «ψηφί-ζει». Αυτό σημαίνει πως εκείνοι που αποφασίζουν, οφείλουν να κα-τέχουν όλες τις σημαντικές πληροφορίες. Σημαίνει επίσης πως μπο-ρούν να καθορίσουν οι ίδιοι τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία αποφασίζουν. Γι' αυτό απαιτείται να έχουν την ευρύτερη δυνατή κα-τάρτιση. Αλλά η ιεραρχία της εντολής συνεπάγεται πως εκείνοι που αποφασίζουν, κατέχουν -ή μάλλον ισχυρίζονται πως έχουν- το μονο-πώλιο των πληροφοριών και της κατάρτισης, και οπωσδήποτε έχουν μια προνομιούχα πρόσβαση προς αυτές. Η ιεραρχία βασίζεται σ' αυτό και τείνει σταθερά να το αναπαράγει. Γιατί σε μια ιεραρχική οργάνωση όλες οι πληροφορίες ανεβαίνουν από τη βάση προς την κορυφή και δεν επιστρέφουν στη βάση ούτε κυκλοφορούν (στην πραγ-ματικότητα κυκλοφορούν αλλά ενάντια στους κανόνες της ιεραρχικής οργάνωσης). Και όλες οι αποφάσεις κατεβαίνουν από την κορυφή στη βάση, που το μόνο που έχει να κάνει είναι να τις εκτελέσει. Η ιεραρχία της εντολής και το ότι αυτές οι δύο κυκλοφορίες γίνονται μονόδρομα είναι το ίδιο περίπου πράγμα: η κορυφή συλλέγει και απορροφά όλες τις πληροφορίες που ανεβαίνουν προς αυτήν, και αναδιανέμει στους εκτελεστές το ελάχιστο μόνο των πληροφοριών που απαιτούνται για την εκτέλεση των διαταγών της, οι οποίες απορρέουν από αυτήν και μόνον. Σε μια τέτοια κατάσταση είναι

πα-ράλογο να σκέφτεται κανείς πως θα μπορούσε να υπάρξει αυτοδια-χείριση ή έστω «δημοκρατική διαχείριση».

Πως είναι δυνατόν να αποφασίσουμε αν δεν έχουμε τις πληροφο-ρίες που είναι απαραίτητες για να ληφθεί μια σωστή απόφαση; Και πως είναι δυνατόν να μάθουμε να αποφασίζουμε όταν πάντοτε μας περιορίζουν στην εκτέλεση των αποφάσεων που πήραν άλλοι; Από τη στιγμή που εγκαθιδρύεται ιεραρχία της εντολής η συλλογικότητα γίνεται αδιαπέραστη για τον ίδιο της τον εαυτό, με αποτέλεσμα μια τεράστια σπατάλη -κι αυτό επειδή οι απληροφόρητοι ή κακά πληρο-φορημένοι εργαζόμενοι δεν ξέρουν αυτό που θα 'πρεπε να ξέρουν για να δουλέψουν σωστά, και κυρίως επειδή οι συλλογικές ικανότητες της υποδιεύθυνσης, όπως και η δημιουργικότητα και η πρωτοβου-λία, που τυπικά είναι προνόμια της διεύθυνσης, συναντούν εμπόδια και απαγορεύσεις σε όλα τα επίπεδα.

Συνεπώς είναι αντίφαση να θέλουμε την αυτοδιαχείριση -ή ακόμα και την απλή «δημοκρατική διαχείριση»- και ταυτόχρονα να ζητάμε να συνεχίσει να υπάρχει ιεραρχία της εντολής. Θα ήταν πολύ πιο συ-νεπές, σε τυπικό επίπεδο, να λέμε ότι ακριβώς λένε και οι υπερασπι-στές του σημερινού συστήματος: η ιεραρχία της εντολής είναι απαραίτητη και, συνεπώς, είναι αδύνατον να υπάρξει αυτοδιαχειριζόμε-νη κοινωνία.

Μόνο που αυτό είναι λάθος. Αν εξετάσει κανείς τις λειτουργίες της ιεραρχίας -δηλαδή σε τι χρησιμεύει- διαπιστώνει πως στο μεγαλύτερο μέρος τους δεν έχουν κανένα απολύτως νόημα και υπάρχουν μόνο σε συνάρτηση με το σημερινό κοινωνικό σύστημα- όσον αφορά τις υπόλοιπες, οι λειτουργίες της ιεραρχίας που έχουν κάποιο νόημα και κάποια χρησιμότητα για μια αυτοδιαχειριζόμενη κοινωνία θα μπορούσαν εύκολα να περάσουν στα χέρια του συνόλου. Στα πλαίσια αυτού τού κειμένου δεν μπορούμε να εξετάσουμε πλήρως αυτό το ζή-τημα. Θα προσπαθήσουμε να φωτίσουμε ορισμένες σημαντικές πλευ-ρές του αναφερόμενοι κυρίως στην οργάνωση της επιχείρησης και της παραγωγής.

Μια από τις σημαντικότερες λειτουργίες της σημερινής ιεραρχίας είναι η οργάνωση του καταναγκασμού. Στη δουλειά για παράδειγμα είτε πρόκειται για τα εργαστήρια είτε για τα γραφεία, ένα ουσιαστι-κό μέρος της «δραστηριότητας» του ιεραρχικού οργάνου -από τούς αρχιεργάτες μέχρι τη διεύθυνση- είναι η επιτήρηση, ο έλεγχος, η επιβολή ποινών, η άμεση ή έμμεση επιβολή της «πειθαρχίας» και η άψο-γη εκτέλεση των εντολών της διεύθυνσης. Γιατί όμως χρειάζεται να οργανώνει τον καταναγκασμό, γιατί χρειάζεται να υπάρχει κατανα-γκασμός; Διότι σε γενικές γραμμές οι εργαζόμενοι δεν ρίχνονται με αυθόρμητο ενθουσιασμό να εκτελέσουν αυτά που η διεύθυνση θέλει να κάνουν. Γιατί αυτό; Διότι ούτε η εργασία τους ούτε το προϊόν της τους ανήκουν, διότι νιώθουν ότι τους ξενώνουν και τους εκμεταλλεύονται, διότι δεν αποφάσισαν οι ίδιοι αυτό που κάνουν και τον τρόπο με τον

οποίο το κάνουν, ούτε και τι θα γίνει αυτό που κάνουν. Με λίγα λόγια, επειδή υπάρχει διαρκής σύγκρουση μεταξύ εκείνων που εργάζονται και εκείνων που διευθύνουν την εργασία των άλλων και την καρπώνονται. Συνεπώς, για να συνοψίσουμε: η ιεραρχία χρειάζεται για να οργανώνει τον καταναγκασμό, και ο καταναγκασμός χρειάζεται επειδή υπάρχει διαίρεση και σύγκρουση, δηλαδή επειδή υπάρχει ιεραρχία.

Πιο γενικά, παρουσιάζουν την ιεραρχία απαραίτητη για τη ρύθμιση των συγκρούσεων, κρύβοντας το ότι η ίδια η ύπαρξη της ιεραρχίας είναι η πηγή της διαρκούς σύγκρουσης. Γιατί, όσο θα υπάρχει ένα ιεραρχικό σύστημα, θα υπάρχει αναγκαστικά διαρκής αναζωπύρωση μιας ριζικής σύγκρουσης μεταξύ ενός διευθυντικού και προνομιούχου στρώματος και των υπόλοιπων κατηγοριών που περιορίζονται σε ρόλους εκτελεστή.

Λέγεται πως, αν δεν υπάρχει καταναγκασμός, δεν θα υπάρχει πειθαρχία, πως ο καθένας θα κάνει ό,τι του καπνίσει, πως θα βυθιστούμε στο χάος. “Όλα αυτά είναι μια ακόμα σοφιστεία. Το ζήτημα δεν είναι να μάθουμε αν η πειθαρχία ή, καμιά φορά, και ο καταναγκασμός χρειάζονται. Το ζήτημα είναι ποιά πειθαρχία, ποιοί την έχουν αποφασίσει, ποιοί την ελέγχουν, με ποιές μορφές και με ποιούς στόχους. “Όσο περισσότερο οι στόχοι της πειθαρχίας είναι ξένοι προς τις επιθυμίες εκείνων που οφείλουν να τους πραγματοποιήσουν, τόσο πιο ξένες τους είναι οι αποφάσεις που αφορούν αυτούς τους στόχους και οι μορφές της πειθαρχίας, και τόσο μεγαλύτερη ανάγκη καταναγκασμού υπάρχει για να τις σεβαστούν.

Αυτοδιαχειριζόμενο σύνολο δεν είναι ένα σύνολο χωρίς πειθαρχία αλλά ένα σύνολο που αποφασίζει το ίδιο την πειθαρχία του και, σε οριακές περιπτώσεις, τις ποινές που πρέπει να υποστούν εκείνοι που την παραβιάζουν αυθαίρετα. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά την εργασία, δεν είναι δυνατόν να συζητήσουμε με σοβαρότητα αυτό το ζήτημα εφόσον παρουσιάζουμε την αυτοδιαχειριζόμενη επιχείρηση αυστηρά ταυτόσημη με τη σύγχρονη επιχείρηση, με μόνη διαφορά την άρση του ιεραρχικού της θώρακα. Στη σημερινή επιχείρηση επιβάλλουν στους ανθρώπους μια δουλειά που τους είναι ξένη και για την οποία δεν έχουν τίποτα να πουν. Το περίεργο δεν είναι που αγωνίζονται εναντίον της· το περίεργο είναι που δεν αγωνίζονται εναντίον της πολύ περισσότερο από όσο αγωνίζονται. Δεν είναι δυνατόν να πιστέψουμε πως η στάση τους απέναντι στη δουλειά θα παραμείνει η ίδια όταν η σχέση τους με αυτή τη δουλειά θα αλλάξει και θα αρχίσουν να την παίρνουν στα δικά τους χέρια. Από την άλλη μεριά, ακόμα και στη σημερινή επιχείρηση δεν υπάρχει μία πειθαρχία. Υπάρχει η πειθαρχία την οποία προσπαθεί ακατάπαυστα να επιβάλλει το ιεραρχικό όργανο με τη βία και με χρηματικές κυρώσεις. Και υπάρχει και η πολύ λιγότερο φανερά αλλά εξίσου ισχυρή πειθαρχία που γεννιέται μέσα στις ομάδες εργαζόμενων ενός συνεργείου ή ενός εργαστηρίου, μια πειθαρχία που δεν ανέχεται ούτε εκείνους που δουλεύουν πολύ ούτε αυτούς που δεν δουλεύουν αρκετά. Ποτέ οι ανθρώπινες ομάδες δεν ήταν, ούτε είναι, χαοτικά συμφύσματα ατόμων με μοναδικό τους κίνητρο τον εγωισμό και σε διαρκή

σύγκρουση με-ταξύ τους, όπως θέλουν να μας κάνουν να πιστέψουμε οι ιδεολόγοι του καπιταλισμού και της γραφειοκρατίας, που μ' αυτές τις αντιλήψεις δεν εκφράζουν παρά τη δική τους νοοτροπία. Στις ομάδες, και κυρίως σ' εκείνες που έχουν ένα σταθερό κοινό έργο, εμφανίζονται πάντοτε κάποιες νόρμες συμπεριφοράς και μία συλλογική πίεση που τις κάνει σεβαστές.

Αυτοδιαχείριση, ειδημοσύνη και απόφαση

“Ας έρθουμε τώρα στην άλλη θεμελιώδη λειτουργία της ιεραρχίας που εμφανίζεται ανεξάρτητη από τη σημερινή κοινωνική δομή: τις λειτουργίες απόφασης και διεύθυνσης. Το ερώτημα πού δημιουργεί-ται, είναι το εξής: γιατί δεν θα μπορούσαν τα συγκεκριμένα σύνολα να επιτελούν τα ίδια αυτές τις λειτουργίες, να αυτοδιευθύνονται και να αποφασίζουν τα ίδια για τον εαυτό τους, γιατί θα πρέπει να υπάρχει ένα ιδιαίτερο στρώμα ανθρώπων που αποφασίζουν και διευ-θύνουν οργανωμένοι σ' ένα ξεχωριστό όργανο; Σ' αυτό το ερώτημα οι υποστηρικτές του σημερινού συστήματος δίνουν δύο είδη απαντήσεων. Από τη μια μεριά επικαλούνται τη «γνώση» και την «ειδημοσύνη»: πρέπει να αποφασίζουν εκείνοι που ξέρουν ή που είναι ειδή-μονες. Από την άλλη, υποστηρίζουν, χωρίς να το λένε και πολύ ανοιχτά, πως είναι απαραίτητο να αποφασίζουν ορισμένοι γιατί αλλιώς θα βουλιάζαμε στο χάος, με άλλα λόγια, υποστηρίζουν πως το σύνολο δεν είναι ικανό να αυτοδιευθύνεται.

Κανείς δεν αρνείται τη σπουδαιότητα της γνώσης και της ειδημοσύνης ούτε, πολύ περισσότερο, ότι σήμερα ένα ορισμένο πεδίο γνώ-σης και ένα ορισμένο πεδίο ειδημοσύνης είναι προνόμιο μιας μειοψη-φίας. Αλλά κι εδώ ακόμα επικαλούνται αυτά μόνο και μόνο για να συγκαλύψουν τις σοφιστείες τους. Εκείνοι πού στο σημερινό σύστη-μα διευθύνουν δεν είναι γενικά εκείνοι που έχουν την περισσότερη γνώση και ειδημοσύνη. Διευθύνουν εκείνοι που φάνηκαν ικανοί να αναρριχηθούν στο ιεραρχικό όργανο ή εκείνοι που, σε συνάρτηση με την οικογενειακή καταγωγή τους ή την κοινωνική τους προέλευση, μπήκαν από την αρχή κιόλας στο δρόμο τους από τη στιγμή που απέ-κτησαν κάποια διπλώματα. Και στις δύο περιπτώσεις η «ειδημοσύνη» που απαιτείται, για να παραμείνει κανείς ή να αναρριχηθεί στην Ιεραρχία, αφορά πολύ περισσότερο την ικανότητα του να αμύνεται και να νικά στην ανταγωνιστική μάχη που δίνουν άτομα, κλίκες και φατρίες στους κόλπους του ιεραρχικού-γραφειοκρατικού οργάνου, παρά την ικανότητα του να διευθύνει μία συλλογική δουλειά. Κατά δεύτερο λόγο, αν κάποιος ή κάποιος κατέχουν τεχνική ή επιστημονική γνώση ή ειδημοσύνη, ο καλύτερος τρόπος για να γίνουν χρήσιμοι δεν είναι αναγκαστικά να τους εμπιστευθούμε τη διεύθυνση ενός συ-νόλου δραστηριοτήτων. Μπορεί κάποιος να είναι εξαιρετικός μηχανικός στην ειδικότητα του χωρίς αυτό να σημαίνει πως είναι ικανός να «διευθύνει» το σύνολο ενός τμήματος κάποιου εργοστασίου. Είναι απλό να το καταλάβει κανείς, αρκεί να ρίξει μία ματιά σ' αυτό που συμβαίνει σήμερα. Οι τεχνικοί και οι ειδικοί κινούνται γενικά στα πλαίσια του ιδιαίτερου τομέα τους. Οι «διευθύνοντες»

συγκεντρώνουν γύρω τους ορισμένους τεχνικούς συμβούλους, μαζεύουν τις γνώμες τους σχετικά με τις αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν (γνώμες που συχνά αποκλίνουν) και τελικά «αποφασίζουν». Εδώ βλέπουμε ξεκάθαρα το παράλογο του επιχειρήματος. Ο «διευθύνων», αν αποφάσιζε σε συνάρτηση με τη «γνώση» του και την «ειδημοσύνη» του, θα έπρεπε να γνωρίζει τα πάντα, να είναι ειδήμονας στα πάντα, είτε αποφασίζει ο ίδιος άμεσα είτε πρόκειται να αποφασίσει ποια από τις απόψεις των ειδικών είναι η καλύτερη. Φυσικά κάτι τέτοιο είναι αδύνατο -στην πραγματικότητα οι διευθύνοντες αποφασίζουν αυθαίρετα, σύμφωνα με την «κρίση» τους. Αλλά δεν υπάρχει κανένας λόγος να είναι η «κρίση» του ενός καλύτερη από την κρίση ενός αυτοδιαχειριζόμενου συνόλου, κρίση που θα τη δημιουργούσε πραγματική πείρα, απείρως ευρύτερη από την πείρα ενός ατόμου.

Αυτοδιαχείριση, εξειδίκευση και ορθολογικότητα

Η γνώση και η ειδημοσύνη είναι εξ ορισμού εξειδικευμένες, και καθημερινά γίνονται όλο και πιο πολύ. Ο τεχνικός ή ο ειδικός, έξω από το πεδίο της ειδικότητάς του, δεν είναι περισσότερο ικανός από οποιοδήποτε άλλο άτομο να πάρει σωστή απόφαση. Άλλωστε, ακόμα και στο πεδίο της ειδικότητάς του, η άποψή του είναι αναγκαστικά περιορισμένη. Από τη μια μεριά δεν γνωρίζει τα άλλα πεδία, που οπωσδήποτε επηρεάζουν το δικό του, και τείνει φυσικά να τα αγνοεί. Έτσι, τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στις σημερινές δημόσιες υπηρεσίες, το ζήτημα του «οριζόντιου» συντονισμού των υπηρεσιών διεύθυνσης είναι ένας ατέλειωτος εφιάλτης. Εδώ και πολύ καιρό αναγκάστηκαν να φτιάξουν ειδικούς επί τούτου συντονισμού για να συντονίζουν τις δραστηριότητες των ειδικών της διεύθυνσης – που αποδεικνύονται έτσι ανίκανοι να αυτοδιευθύνονται. Από την άλλη, από τη στιγμή που κάποιοι ειδικοί διορίζονται στο διευθυντικό όργανο, χωρίζονται από την πραγματική παραγωγική διαδικασία, από όσα συμβαίνουν σ' αυτήν, από τις συνθήκες στις οποίες οφείλουν οι εργάτες να δουλεύουν. Τις περισσότερες φορές οι αποφάσεις που παίρνονται στα γραφεία έπειτα από σοφούς υπολογισμούς, τέλειες στα χαρτιά, αποδεικνύονται εντελώς ανεφάρμοστες επειδή δεν παίρνουν επαρκώς υπόψη τους τις πραγματικές συνθήκες στις οποίες θα πρέπει να εφαρμοστούν. Αλλά, εξ ορισμού, μόνον η συλλογικότητα των εργαζόμενων μπορεί να γνωρίζει αυτές τις πραγματικές συνθήκες. Όλοι ξέρουν πως στις σύγχρονες επιχειρήσεις αυτό αποτελεί μόνιμη πηγή ατέλειωτων συγκρούσεων και τεράστιας σπατάλης.

Αντίθετα, η γνώση και η ειδημοσύνη μπορούν να χρησιμοποιηθούν ορθολογικά αν εκείνοι που τις κατέχουν αναβαπτίζονται μέσα στη συλλογικότητα των παραγωγών, αν γίνουν μία από τις συνιστώσες των αποφάσεων που πρέπει να ληφθούν συλλογικά από τους παραγωγούς. Η αυτοδιαχείριση απαιτεί τη συνεργασία ανάμεσα σε όσους έχουν κάποια ιδιαίτερη γνώση και ειδημοσύνη και σε όσους αναλαμβάνουν την παραγωγική δουλειά με την αυστηρή έννοια του όρου. Η αυτοδιαχείριση δεν συμβιβάζεται με διαχωρισμό αυτών των δύο κατηγοριών. Μόνον αν μία τέτοια συνεργασία πάρει σάρκα και οστά, μόνο τότε αυτή η

γνώση και αυτή η ειδημοσύνη θα χρησιμο-ποιηθούν πλήρως -ενώ σήμερα χρησιμοποιούνται στο ελάχιστο, γιατί εκείνοι που τις κατέχουν αναγκάζονται να αναλαμβάνουν περιορι-σμένα καθήκοντα, τα καθήκοντα που τους ορίζει ο καταμερισμός της εργασίας στο διευθυντικό όργανο. Κυρίως όμως, μόνον αυτή η συ-νεργασία μπορεί να εξασφαλίσει τη χρησιμοποίηση της γνώσης και της ειδημοσύνης προς όφελος της συλλογικότητας και όχι κάποιων ιδιαίτερων συμφερόντων.

Είναι δυνατόν να υπάρξει τέτοια συνεργασία χωρίς να ξαναπροκληθούν συγκρούσεις ανάμεσα στους «ειδικούς» και στους υπόλοι-πους εργαζομένους; “Αν κάποιος ειδικός πει, βασιζόμενος στην εξειδικευμένη γνώση του, πως αυτό το μέταλλο είναι το καταλληλότερο για το τάδε εργαλείο ή μηχανήμα εξαιτίας των συγκεκριμένων ιδιοτή-των του, δεν βλέπουμε γιατί και πως αυτή η γνώμη του θα δημιουρ-γούσε αντιδράσεις από την πλευρά των εργατών. Εξάλλου, ακόμα και σ’ αυτή την περίπτωση, η ορθολογική απόφαση απαιτεί να συμ-μετέχουν και οι εργάτες -π.χ. επειδή οι ιδιότητες αυτού του μετάλλου παίζουν κάποιο ρόλο κατά τη διάρκεια της συναρμολόγησης των μη-χανών ή των εργαλείων. Αλλά οι πραγματικά σημαντικές αποφάσεις, που αφορούν την παραγωγή, έχουν πάντοτε μια ουσιαστική διάσταση η οποία αφορά το ρόλο και τη θέση των ανθρώπων στην παραγωγή.

Σχετικά με αυτό -εξορισμού- καμιά γνώση και καμιά ειδημοσύνη δεν μπορεί να υποσκελίζει την άποψη εκείνων που θα πρέ-πει να αναλάβουν το πραγματικό βάρος της δουλειάς. Καμιά οργάνωση μιας αλυσίδας εργασιών δεν μπορεί να είναι ορθολογική ή αποδεκτή αν την έχουν αποφασίσει χωρίς να πάρουν υπόψη τη γνώμη εκείνων που θα δουλέψουν. Όλες αυτές οι αποφάσεις χωλαίνουν ακριβώς επειδή δεν παίρνουν υπόψη αυτή τη γνώμη -και αν παρ’ όλα αυτά η παραγωγή δεν καταρρέει, αυτό συμβαίνει επειδή οι εργάτες οργανώνονται μεταξύ τους για να μην καταρρεύσει, παραβαίνοντας τους «επίσημους» κανόνες και οδηγίες για την οργάνωση της εργασίας. Αλλά ακόμα και αν τις θεωρήσουμε «ορθολογικές» -με την αυ-στηρή έννοια της παραγωγικής αποτελεσματικότητας- αυτές οι αποφάσεις είναι απαράδεκτες ακριβώς επειδή βασίζονται, και δεν μπο-ρούν παρά να βασίζονται, αποκλειστικά στην αρχή της «παραγωγι-κής αποτελεσματικότητας». Δηλαδή τείνουν να υποδουλώσουν ολο-κληρωτικά τους εργαζομένους στην παραγωγική διαδικασία και να τους μεταχειρίζονται σαν εξαρτήματα του παραγωγικού μηχανισμού. Αυτό όμως δεν οφείλεται στη μοχθηρότητα ούτε στην ηλιθιότητα της διεύθυνσης -ούτε έστω στην επιδίωξη τού κέρδους. (Απόδειξη ότι η «Οργάνωση της εργασίας» είναι ολόιδια στις ανατολικές και στις δυτικές χώρες.) Πρόκειται για την άμεση και αναπόφευκτη συνέπεια ενός συστήματος στο οποίο τις αποφάσεις δεν τις παίρνουν εκείνοι που τελικά τις πραγματοποιούν -ένα τέτοιο σύστημα δεν μπορεί να έχει άλλη «λογική».

Αλλά μία αυτοδιαχειριζόμενη κοινωνία δεν μπορεί να εξακολουθήσει αυτή τη «λογική». Η λογική της είναι εντελώς διαφορετική, είναι η λογική της απελευθέρωσης των ανθρώπων και της ανάπτυξης τους. Το σύνολο των εργαζόμενων μπορεί θαυμάσια να αποφασίσει και

κατά τη γνώμη μας θα είχε δίκιο να το κάνει- ότι προτιμά λιγότερο επώδυνες, λιγότερο παράλογες, πιο ελεύθερες και πιο ευτυχισμένες εργάσιμες μέρες από λίγα παραπάνω κομμάτια από την πίτα. Και για τέτοιες, απόλυτα θεμελιώδεις επιλογές δεν υπάρχει κανένα «επιστημονικό» ή «αντικειμενικό» κριτήριο που να αξίζει περισσότερο: το μοναδικό κριτήριο είναι αυτό που το ίδιο το σύνολο κρίνει ότι προτιμά, βασιζόμενο στην πείρα του, στις ανάγκες του και στις επιθυμίες του.

Αυτό ισχύει στην κλίμακα ολόκληρης της κοινωνίας. Κανένα «επιστημονικό» κριτήριο δεν επιτρέπει σε κανέναν να αποφασίζει αν είναι προτιμότερο για την κοινωνία να έχει τον επόμενο χρόνο περισσότερες δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου αντί για περισσότερη κατανάλωση ή το αντίστροφο, μία περισσότερο ή λιγότερο γρήγορη οικονομική ανάπτυξη κλπ. Όποιος λέει πως υπάρχουν τέτοια κριτήρια είναι είτε άσχετος είτε απατεώνας. Το μοναδικό κριτήριο που σ' αυτά τα πεδία έχει κάποιο νόημα είναι αυτό που θέλουν οι άντρες και οι γυναίκες που σχηματίζουν αυτή την κοινωνία -και αυτό μόνον οι ίδιοι μπορούν να το αποφασίζουν, και κανείς άλλος στη θέση τους.