

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. C.F.D.T.-*Aujourd'hui*, 'Ιανουάριος-Φεβρουάριος 1974 (σήμερα στην Πείρα του 'εργατικού κινήματος, 2, έκδ. «Ύψιλον/βιβλία»).
2. *Le Monde*, 12 'Ιανουαρίου 1974.

ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΙΕΡΑΡΧΙΑ*

Ζούμε σέ μιá κοινωνία μέ οργάνωση *ιεραρχική*, τόσο στην εργασία, την παραγωγή, την επιχείρηση όσο και στή διοίκηση, την πολιτική, τό Κράτος ή ακόμα και στην εκπαίδευση και την επιστημονική έρευνα. 'Η ιεραρχία δέν είναι εφεύρεση τής σύγχρονης κοινωνίας. Οί καταβολές της είναι πολύ μακρινές -παρόλο πού δέν υπήρχε πάντα, παρόλο πού υπήρξαν μή ιεραρχικές κοινωνίες πού λειτούργησαν θαυμάσια. 'Αλλά στή σύγχρονη κοινωνία τό ιεραρχικό (ή, πράγμα πού είναι περίπου τό ίδιο, γραφειοκρατικό) σύστημα έγινε πρακτικά καθολικό. 'Οποιαδήποτε συλλογική δραστηριότητα, από τή στιγμή πού υπάρχει, οργανώνεται μέ βάση τήν ιεραρχική άρχή, και ή ιεραρχία τής έντολής και τής εξουσίας ταυτίζεται όλο και περισσότερο μέ τήν ιεραρχία τών μισθών και τών αποδοχών. 'Ετσι οί άνθρωποι δέν μπορούν πιά νά φανταστούν πώς θά μπορούσε νά 'ναι κι άλλιώς, πώς θά μπορούσαν και οί ίδιοι νά καθορίζονται διαφορετικά και όχι ανάλογα μέ τή θέση τους στην ιεραρχική πυραμίδα.

Οί ύποστηρικτές του σημερινού συστήματος προσπαθούν νά τό δικαιολογήσουν σάν τό μόνο «λογικό», «όρθολογικό», «οικονομικό» σύστημα. 'Εχουμε κιόλας επιχειρήσει νά δείξουμε πώς αυτά τά «επιχειρήματα» δέν έχουν τήν παραμικρή αξία και δέν δικαιολογούν τίποτα, πώς είναι ψευδή άν τά εξετάσει κανείς ένα πρós ένα, και αντιφατικά άν εξεταστούν συνολικά.¹ Θά έχουμε τήν εύκαιρία νά αναφερθούμε και πάλι σ' αυτό παρακάτω. 'Αλλά παρουσιάζουν τό σημερινό σύστημα σάν νά είναι τό μόνο δυνατό σύστημα, αυτό πού δήθεν επιβάλλουν οί αναγκαιότητες τής σύγχρονης παραγωγής, ή πολυπλοκότητα τής κοινωνικής ζωής, ή μεγάλη κλίμακα όλων τών δραστηριοτήτων κλπ. Θά προσπαθήσουμε νά δείξουμε ότι αυτό δέν ισχύει και ότι ή ύπαρξη μιás ιεραρχίας είναι ριζικά αντίθετη μέ τήν αυτοδιαχείριση.

* Δημοσιεύτηκε στό *C.F.D.T.- Aujourd'hui*, άρ. 8 ('Ιούλιος-Αύγουστος 1974). Γράφτηκε σέ συνεργασία μέ τόν Ντανιέλ Μοτέ.

Ἡ συλλογική ἀπόφαση καί τό πρόβλημα τῆς ἐκπροσώπησης

Τί σημαίνει κοινωνικά τό ἱεραρχικό σύστημα; Σημαίνει πώς ἔνα στρώμα τοῦ πληθυσμοῦ διευθύνει τήν κοινωνία ἐνώ οἱ ὑπόλοιποι ἐκτελοῦν ἀπλῶς τίς ἀποφάσεις του. Σημαίνει ἐπίσης πώς αὐτό τό στρώμα, πού παίρνει τίς μεγαλύτερες ἀμοιβές, ἐπωφελεῖται ἀπό τήν παραγωγή καί τήν ἐργασία τῆς κοινωνίας πολύ περισσότερο ἀπό τοὺς ἄλλους. Μέ λίγα λόγια, σημαίνει πώς ἡ κοινωνία διαιρεῖται σέ ἔνα στρώμα πού κατέχει τήν ἐξουσία καί τά προνόμια, καί στό ὑπόλοιπο πού τά στερεῖται. Ἡ ἱεράρχηση –ἢ ὁ ἐγκραφειοκρατισμός– ὄλων τῶν κοινωνικῶν δραστηριοτήτων εἶναι σήμερα ἡ μορφή τῆς διαίρεσης τῆς κοινωνίας, πού κυριαρχεῖ ὄλο καί περισσότερο· σινεπώς, εἶναι ταυτόχρονα ἀποτέλεσμα καί αἰτία τῆς σύγκρουσης πού διαχάζει τήν κοινωνία.

Ἄν τά πράγματα ἔχουν ἔτσι, εἶναι γελοῖο νά ἀναρωτιέται κανεῖς ἂν ἡ αὐτοδιαχείριση, ἡ λειτουργία καί ἡ ὑπαρξη ἑνός αὐτοδιαχειριζομένου κοινωνικοῦ συστήματος, συμβιδάζεται μέ τή διατήρηση τῆς ἱεραρχίας. Εἶναι ἕξιςου γελοῖο μέ τό νά ἀναρωτιέται κανεῖς ἂν ἡ κατάργηση τοῦ σημερινοῦ ποινικοῦ συστήματος συμβαδίζει μέ τή διατήρηση τῶν δεσμοφυλάκων, τῶν ἀρχιφυλάκων καί τῶν διευθυντῶν φυλακῶν. Ὅπως ὁμως ξέρουμε, αὐτό πού ἐννοεῖται εἶναι καλύτερο ὅταν λέγεται. Πολύ περισσότερο ὅταν ἐδῶ καί χιλιάδες χρόνια μπολιάζουν τό πνεῦμα τῶν ἀνθρώπων, ἀπό τήν πιό τρυφερή τους ἡλικία, μέ τήν ἰδέα ὅτι εἶναι «φυσικό» οἱ μέν νά διατάζουν καί οἱ δέ νά ἐκτελοῦν, οἱ μέν νά ἔχουν ἀρκετά παραπανίσια καί οἱ δέ οὔτε τά ἀπαραίτητα.

Θέλουμε μιά αὐτοδιαχειριζόμενη κοινωνία. Τί σημαίνει αὐτό; Σημαίνει μιά κοινωνία πού νά διαχειρίζεται τόν ἑαυτό της, δηλαδή μιά κοινωνία πού αὐτοδιευθύνεται. Ἄλλά αὐτό πρέπει νά τό κάνουμε ἀκόμα πιό συγκεκριμένο. Μιά αὐτοδιαχειριζόμενη κοινωνία εἶναι μιά κοινωνία στήν ὁποία ὄλες οἱ ἀποφάσεις παίρνονται ἀπό τό σύνολο τό ὁποῖο κάθε φορά ἀφορᾷ τό ἀντικείμενο αὐτῶν τῶν ἀποφάσεων. Δηλαδή ἔνα σύστημα ὅπου ἐκεῖνοι πού ἀσκοῦν κάποια δραστηριότητα ἀποφασίζουν συλλογικά τί πρέπει νά κάνουν καί πῶς θά τό κάνουν, μέ μόνα ὄρια ἐκεῖνα πού τοὺς χαράζει ἡ συνύπαρξή τους μέ ἄλλες συλλογικές μονάδες. Ἔτσι, τίς ἀποφάσεις πού ἀφοροῦν τοὺς ἐργαζομένους ἑνός ἐργαστηρίου πρέπει νά τίς παίρνουν οἱ ἐργαζόμενοι αὐτοῦ τοῦ ἐργαστηρίου· τίς ἀποφάσεις πού ἀφοροῦν ταυτόχρονα πολλά ἐργαστήρια πρέπει νά τίς παίρνει τό σύνολο τῶν ἐργαζομένων σ' αὐτά ἢ οἱ αἰρετοί καί ἀνακλητοί ἐκπρόσωποι του· τίς ἀποφάσεις ὄλης τῆς ἐπιχείρησης, ὄλο τό προσωπικό τῆς ἐπιχείρησης·

τίς ἀποφάσεις πού ἀφοροῦν μιά συνοικία, οἱ κάτοικοι τῆς συνοικίας· καί τίς ἀποφάσεις πού ἀφοροῦν ὀλόκληρη τήν κοινωνία, νά τίς παίρνει τό σύνολο τῶν ἀντρῶν καί τῶν γυναικῶν πού ζοῦν στήν κοινωνία αὐτή.

Ἄλλά τί σημαίνει «ἀποφασίζω»;

Ἀποφασίζω σημαίνει ἀποφασίζω ἐγώ ὁ ἴδιος. Δέν σημαίνει ἀφήνω τήν ἀπόφαση σέ «κατάλληλους ἀνθρώπους» πού ὑφίστανται κάποιον ἔλεγχο. Οὔτε σημαίνει ὑποδεικνύω τοὺς ἀνθρώπους πού θά ἀποφασίσουν. Ἐπειδή ὁ γαλλικός λαός ἐκλέγει μιά φορά στά πέντε χρόνια ἐκεῖνους πού κάνουν τοὺς νόμους, δέν σημαίνει ὅτι κάνει αὐτός ὁ ἴδιος τοὺς νόμους. Ἐπειδή ἐκλέγει κάθε ἑπτὰ χρόνια ἐκεῖνον πού θά ἀποφασίσει γιά τήν πολιτική τῆς χώρας, δέν σημαίνει πῶς ἀποφασίζει ὁ ἴδιος ὁ λαός τήν πολιτική αὐτή. Δέν ἀποφασίζει· ξενώνει τήν ἐξουσία του νά παίρνει ἀποφάσεις μέσω «ἐκπροσώπων» πού, ἔξαιτίας αὐτοῦ ἀκριβῶς τοῦ γεγονότος, δέν εἶναι οὔτε μπορεῖ νά εἶναι οἱ ἐκπρόσωποι του. Βέβαια ὁ καθορισμός ἐκπροσώπων ἢ ἀντιπροσώπων ἀπό τά διάφορα σύνολα, ὅπως καί ἡ ὑπαρξη ὀργάνων –ἐπιτροπές ἢ συμβούλια– πού σχηματίζονται ἀπό αὐτούς τοὺς ἐκπροσώπους, θά εἶναι σέ πάμπολλες περιπτώσεις ἀπαραίτητος. Ἄλλά θά ἐναρμονίζονται μέ τήν αὐτοδιαχείριση μόνον ἂν αὐτοὶ οἱ ἀντιπρόσωποι ἐκπροσωποῦν πράγματι τό σύνολο ἀπό τό ὁποῖο προέρχονται –πράγμα πού σημαίνει ὅτι ὑπόκεινται στήν ἐξουσία του. Αὐτό λοιπόν συνεπάγεται πῶς τό σύνολο αὐτό δέν τοὺς ἐκλέγει ἀπλῶς ἀλλά μπορεῖ ἐπίσης νά τοὺς ἀνακαλέσει ὅποτε τό κρίνει ἀπαραίτητο.

Ὅταν λοιπόν λέει κανεῖς πῶς ὑπάρχει μιά ἱεραρχία τῆς ἐντολῆς τήν ὁποία ἀπαρτίζουν οἱ «κατάλληλοι ἀνθρωποι», πού ἀξιωματικά δέν εἶναι δυνατόν νά ἀντικατασταθοῦν ἢ ὅταν λέει πῶς ὑπάρχουν «ἐκπρόσωποι» πού δέν εἶναι δυνατόν νά ἀντικατασταθοῦν γιά μιά ὀρισμένη περίοδο (καί οἱ ὁποῖοι, ὅπως ἀποδεικνύει ἡ ἔμπειρία, πρακτικά μένουν στίς θέσεις τους γιά πάντα) –εἶναι σάν νά λέει πῶς δέν ὑπάρχει οὔτε αὐτοδιαχείριση οὔτε κἀν «δημοκρατική διαχείριση». Εἶναι δηλαδή σάν νά λέει πῶς τό σύνολο τό διευθύνουν ἀνθρωποι πού στό ἐξῆς ἔχουν ἀποκλειστική καί εἰδικευμένη ὑπόθεσή τους τῆ διεύθυνση τῶν κοινῶν ὑποθέσεων καί, δικαιωματικά ἢ ἐκ τῶν πραγμάτων, ξεφεύγουν ἀπό τήν ἐξουσία τοῦ συνόλου.

Συλλογική ἀπόφαση, κατάρτιση καί πληροφόρηση

Ἀπό τήν ἄλλη μεριά, ἀποφασίζω σημαίνει ἀποφασίζω ἔχοντας ἐπίγνωση. Ἄν κάποιος ἢ κάποιοι διαθέτουν μόνον αὐτοὶ τίς ἀπαραίτητες πληροφορίες καί καθορίζουν τά κριτήρια γιά νά ληφθεῖ μιά ἀπόφαση, τότε δέν ἀποφασίζει τό σύνολο ἔστω κι ἂν τυπικά «ψηφίζει». Αὐτό σημαίνει πῶς ἐκεῖνοι πού ἀποφασίζουν, ὀφείλουν νά κα-

τέχουν όλες τις σημαντικές πληροφορίες. Σημαίνει επίσης πώς μπορούν να καθορίσουν οι ίδιοι τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία αποφασίζουν. Γι' αυτό απαιτείται να έχουν την ευρύτερη δυνατή *κατάρτιση*. 'Αλλά η ιεραρχία της έντολης συνεπάγεται πώς εκείνοι που αποφασίζουν, κατέχουν –ή μάλλον ισχυρίζονται πώς έχουν– το μονοπώλιο των πληροφοριών και της κατάρτισης, και όπωςδήποτε έχουν μια προνομιά 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 πραγματικότητα κυκλοφορούν αλλά *έναντια* στους κανόνες της ιεραρχικής οργάνωσης). Και όλες οι αποφάσεις κατεβαίνουν από την κορυφή στη βάση, που τό μόνο που έχει να κάνει είναι να τις εκτελέσει. 'Η ιεραρχία της έντολης και τό ότι αυτές οι δύο κυκλοφορίες γίνονται μονόδρομα είναι τό ίδιο περίπου πράγμα: ή κορυφή συλλέγει και απορροφά όλες τις πληροφορίες που ανεβαίνουν προς αυτήν, και αναδιανέμει στους εκτελεστές τό ελάχιστο μόνο των πληροφοριών που απαιτούνται για την εκτέλεση των διαταγών της, οι οποίες απορρέουν από αυτήν και μόνον. Σε μία τέτοια κατάσταση είναι παράλογο να σκέφτεται κανείς πώς θά μπορούσε να υπάρξει αυτοδιαχείριση ή έστω «δημοκρατική διαχείριση».

Πώς είναι δυνατόν να αποφασίσουμε αν δεν έχουμε τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για να ληφθεί μία σωστή απόφαση; Και πώς είναι δυνατόν να μάθουμε να αποφασίζουμε όταν πάντοτε μας περιορίζουν στην εκτέλεση των αποφάσεων που πήραν άλλοι; 'Από τη στιγμή που εγκαθιδρύεται ιεραρχία της έντολης, ή συλλογικότητα γίνεται αδιαπέραστη για τόν ίδιο της τόν έαυτό, μέ αποτέλεσμα μία τεράστια σλατάλη –κι αυτό έπειδή οι απληροφόρητοι ή κακά πληροφορημένοι εργαζόμενοι δεν ξέρουν αυτό που θά 'πρεπε να ξέρουν για να δουλέψουν σωστά, και κυρίως έπειδή οι συλλογικές ικανότητες της αυτοδιεύθυνσης, όπως και ή δημιουργικότητα και ή πρωτοβουλία, που τυπικά είναι προνόμια της διεύθυνσης, συναντούν εμπόδια και απαγορεύσεις σε όλα τά 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 έντολης. Θά ήταν πολύ συνεπές, σε τυπικό επίπεδο, να λέμε ό,τι ακριβώς λένε και οι υπερασπιστές του σημερινού συστήματος: ή ιεραρχία της έντολης είναι απαραίτητη και, συνεπώς, είναι αδύνατον να υπάρξει αυτοδιαχειριζόμενη κοινωνία.

Μόνο που αυτό είναι λάθος. 'Αν εξετάσει κανείς τις λειτουργίες της ιεραρχίας –δηλαδή σε τί χρησιμεύει– διαπιστώνει πώς στό μεγα-

λύτερο μέρος τους δεν έχουν κανένα απολύτως νόημα και υπάρχουν μόνο σε συνάρτηση μέ τό σημερινό κοινωνικό σύστημα: όσον αφορά τις υπόλοιπες, οι λειτουργίες της ιεραρχίας που έχουν κάποιο νόημα και κάποια χρησιμότητα για μία αυτοδιαχειριζόμενη κοινωνία θά μπορούσαν εύκολα να περάσουν στα χέρια του συνόλου. Στα πλαίσια αυτού του κειμένου δεν μπορούμε να εξετάσουμε πλήρως αυτό τό ζήτημα. Θά μπορούσαμε να φωτίσουμε όρισμένες σημαντικές πλευρές του αναφερόμενου κυρίως στην οργάνωση της επιχείρησης και της παραγωγής.

Μία από τις σημαντικότερες λειτουργίες της σημερινής ιεραρχίας είναι ή *οργάνωση του καταναγκασμού*. Στη δουλειά για παράδειγμα είτε πρόκειται για τά εργαστήρια είτε για τά γραφεία, ένα φυσικό μέρος της «δραστηριότητας» του ιεραρχικού οργάνου –από τούς αρχιεργάτες μέχρι τη διεύθυνση– είναι ή επιτήρηση, ό έλεγχος, ή επιβολή ποινών, ή άμηση ή έμμεση επιβολή της «πειθαρχίας» και ή άφωγη εκτέλεση των εντολών της διεύθυνσης. Γιατί όμως *χρειάζεται* να οργανώνει τόν καταναγκασμό, γιατί *χρειάζεται* να *υπάρχει* καταναγκασμός; Διότι σε γενικές γραμμές οι εργαζόμενοι δεν ρίχνονται μέ αυθόρμητο ένθουσιασμό να εκτελέσουν αυτά που ή διεύθυνση θέλει να κάνουν. Γιατί αυτό; Διότι ούτε ή εργασία τους ούτε τό προϊόν της τούς ανήκουν, διότι ναύθουν ότι τούς ξενώνουν και τούς εκμεταλλεύονται, διότι δεν αποφάσισαν οι ίδιοι αυτό που κάνουν και τόν τρόπο μέ τόν όποιο τό κάνουν, ούτε και τί θά γίνει αυτό που κάνουν. Μέ λίγα λόγια, έπειδή υπάρχει διαρκής σύγκρουση μεταξύ εκείνων που εργάζονται και εκείνων που διευθύνουν την εργασία των άλλων και την καρπώνονται. Συνεπώς, για να συνοψίσουμε: ή ιεραρχία *χρειάζεται* για να οργανώνει τόν καταναγκασμό, και ό καταναγκασμός *χρειάζεται* έπειδή υπάρχει διαίρεση και σύγκρουση, δηλαδή έπειδή υπάρχει ιεραρχία.

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

Λέγεται πώς, αν δεν υπάρχει καταναγκασμός, δεν θά υπάρχει πειθαρχία, πώς ό καθένας θά κάνει ό,τι του καπνίσει, πώς θά βυθιστούμε στό χάος. 'Όλα αυτά είναι μία ακόμα σοφιστεία. Τό ζήτημα δεν είναι να μάθουμε αν ή πειθαρχία ή, καμιά φορά, και ό καταναγκασμός *χρειάζονται*. Τό ζήτημα είναι *ποιά* πειθαρχία, *ποιοί* την έχουν αποφασίσει, *ποιοί* την έλέγχουν, μέ ποιές μορφές και μέ ποιούς στό-

χους. 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 όριακές περιπτώσεις, τις ποινές που πρέπει να υποστούν εκείνοι που την παραβιάζουν αυθαίρετα. Ειδικότερα σε δ,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 μία δουλειά που τους είναι ξένη και για την οποία δεν έχουν τίποτα να πουν. Το περίεργο δεν είναι που αγωνίζονται έναντιόν της· το περίεργο είναι που δεν αγωνίζονται έναντιόν της πολύ περισσότερο απ' όσο αγωνίζονται. Δεν είναι δυνατόν να πιστέψουμε πώς ή στάση τους απέναντι στη δουλειά θα παραμείνει ή 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 αλλά δύο. 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 φανερή αλλά εξίσου ισχυρή πειθαρχία που γεννιέται μέσα στις ομάδες εργαζομένων ενός συνεργείου ή ενός εργαστηρίου, μία πειθαρχία που δεν ανέχεται ούτε εκείνους που δουλεύουν πολύ ούτε αυτούς που δεν δουλεύουν αρκετά. Ποτέ οι ανθρώπινες ομάδες δεν ήταν, ούτε είναι, χαστικά συμφύσματα ατόμων με μοναδικό τους κίνητρο τον έγωισμό και σε διαρκή σύγκρουση μεταξύ τους, όπως θέλουν να μάς κάνουν να πιστέψουμε οι ιδεολόγοι του καπιταλισμού και της γραφειοκρατίας, που μ' αυτές τις αντιλήψεις δεν εκπράζζουν 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

Άς έρθουμε τώρα στην άλλη θεμελιώδη λειτουργία της ιεραρχίας που εμφανίζεται ανεξάρτητη από τη σημερινή κοινωνική δομή: τις λειτουργίες απόφασης και διεύθυνσης. Το ερώτημα που δημιουργείται, είναι τό εξής: γιατί δεν θα μπορούσαν τά συγκεκριμένα σύνολα να επιτελούν τά ίδια αυτές τις λειτουργίες, να αυτοδιευθύνονται και

νά αποφασίζουν τά ίδια για τόν έαυτό τους, γιατί θά πρέπει νά υπάρχει ένα ιδιαίτερο στρώμα ανθρώπων που αποφασίζουν και διευθύνουν οργανωμένοι σ' ένα ξεχωριστό όργανο; Σ' αυτό τό ερώτημα οι υποστηρικτές του σημερινού συστήματος δίνουν δύο είδη απαντήσεων. Από τή μιά μεριά επικαλούνται τή «γνώση» και τήν «ειδημοσύνη»: πρέπει νά αποφασίζουν εκείνοι που ξέρουν ή που είναι ειδήμονες. Από τήν άλλη, υποστηρίζουν, χωρίς νά τό λένε και πολύ άνοιχτά, πώς είναι άπαραίτητο νά αποφασίζουν όρισμένοι γιατί άλλως θά βουλιάζαμε στό χάος –μέ άλλα λόγια, υποστηρίζουν πώς τό σύνολο δεν είναι ικανό νά αυτοδιευθύνεται.

Κανείς δεν άρνείται τή σπουδαιότητα της γνώσης και της ειδημοσύνης ούτε, πολύ περισσότερο, ότι σήμερα ένα *όρισμένο πεδίο γνώσης* και ένα *όρισμένο πεδίο ειδημοσύνης* είναι προνόμιο μιάς μειοψηφίας. Άλλά κι εδώ ακόμα επικαλούνται αυτά μόνο και μόνο για νά συγκαλύψουν τις σοφιστείες τους. Εκείνοι που στό σημερινό σύστημα διευθύνουν δεν είναι γενικά εκείνοι που έχουν τήν περισσότερη γνώση και ειδημοσύνη. Διευθύνουν εκείνοι που φάνηκαν ικανοί νά αναρριχηθούν στό ιεραρχικό όργανο ή εκείνοι που, σε συνάρτηση με τήν οικογενειακή καταγωγή τους ή τήν κοινωνική τους προέλευση, μπήκαν από τήν αρχή κιόλας στό δρόμο τους από τή στιγμή που απέκτησαν κάποια διπλώματα. Και στίς δυο περιπτώσεις ή «ειδημοσύνη» που απαιτείται, για νά παραμείνει κανείς ή νά αναρριχηθεί στην ιεραρχία, άφορα πολύ περισσότερο τήν ικανότητά του νά άμύνεται και νά νικά στήν ανταγωνιστική μάχη που δίνουν άτομα, κλίκες και φατρίες στους κόλπους του ιεραρχικού-γραφειοκρατικού όργανου, παρά τήν ικανότητά του νά διευθύνει μιά συλλογική δουλειά. Κατά δεύτερο λόγο, αν κάποιος ή κάποιος κατέχουν τεχνική ή επιστημονική γνώση ή ειδημοσύνη, ό καλύτερος τρόπος για νά γίνουν χρήσιμοι δεν είναι αναγκαστικά νά τους έμπιστευθούμε τή διεύθυνση ενός συνόλου δραστηριοτήτων. Μπορεί κάποιος νά είναι έξαιρετικός μηχανικός στήν ειδικότητά του χωρίς αυτό νά σημαίνει πώς είναι ικανός νά «διευθύνει» τό σύνολο ενός τμήματος κάποιου εργοστασίου. Είναι άπλό νά τό καταλάβει κανείς, άρκεί νά ρίξει μιά ματιά σ' αυτό που συμβαίνει σήμερα. Οι τεχνικοί και οι ειδικοί κινούνται γενικά στό πλαίσιο του ιδιαίτερου τομέα τους. Οι «διευθύνοντες» συγκεντρώνουν γύρω τους όρισμένους τεχνικούς συμβούλους, μαζεύουν τις γνώμες τους σχετικά με τις αποφάσεις που πρέπει νά ληφθούν (γνώμες που συχνά αποκλίνουν) και τελικά «αποφασίζουν». Έδώ βλέπουμε ξεκάθαρα τό παράλογο του επιχειρήματος. Ο «διευθύνων», αν αποφάσιζε σε συνάρτηση με τή «γνώση» του και τήν «ειδημοσύνη» του, θά έπρεπε νά γνωρίζει τά πάντα, νά είναι ειδήμονας στό πάντα, είτε αποφασίζει ό ίδιος άμεσα είτε πρόκειται νά αποφασίσει ποιά

ἀπό τις ἀπόψεις τῶν εἰδικῶν εἶναι ἡ καλύτερη. Φυσικά κάτι τέτοιο εἶναι ἀδύνατο –στὴν πραγματικότητα οἱ διευθύνοντες ἀποφασίζουν αὐθαίρετα, σύμφωνα μέ τὴν «κρίση» τους. Ἄλλὰ δὲν ὑπάρχει κανένας λόγος νὰ εἶναι ἡ «κρίση» τοῦ ἑνός καλύτερη ἀπὸ τὴν κρίση ἑνός αὐτοδιαχειριζόμενου συνόλου, κρίση πού θά τὴ δημιουργοῦσε πραγματική πείρα, ἀπείρως εὐρύτερη ἀπὸ τὴν πείρα ἑνός ἀτόμου.

Αὐτοδιαχείριση, ἐξειδίκευση καὶ ὀρθολογικότητα

Ἡ γνώση καὶ ἡ εἰδημοσύνη εἶναι ἐξ ὀρισμοῦ ἐξειδικευμένες, καὶ καθημερινά γίνονται ὄλο καὶ πιό πολὺ. Ὁ τεχνικός ἢ ὁ εἰδικός, ἔξω ἀπὸ τὸ πεδίο τῆς εἰδικότητάς του, δὲν εἶναι περισσότερο ἰκανός ἀπὸ ὅποιοδήποτε ἄλλο ἄτομο νὰ πάρει σωστὴ ἀπόφαση. Ἄλλωστε, ἀκόμα καὶ στὸ πεδίο τῆς εἰδικότητάς του, ἡ ἀποψή του εἶναι ἀναγκαστικά περιορισμένη. Ἀπὸ τὴ μιά μεριά δὲν γνωρίζει τὰ ἄλλα πεδία, πού ὀπωσδήποτε ἐπηρεάζουν τὸ δικό του, καὶ τείνει φυσικά νὰ τὰ ἀγνοεῖ. Ἔτσι, τόσο στίς ἐπιχειρήσεις ὅσο καὶ στίς σημερινές δημόσιες ὑπηρεσίες, τὸ ζήτημα τοῦ «ὀριζόντιου» συντονισμοῦ τῶν ὑπηρεσιῶν διευθύνσεως εἶναι ἕνας ἀτέλειωτος ἐφιάλης. Ἐδῶ καὶ πολὺν καιρὸ ἀναγκάστηκαν νὰ φτιάξουν εἰδικούς ἐπὶ τοῦ συντονισμοῦ γιὰ νὰ συντονίζον τὶς δραστηριότητες τῶν εἰδικῶν τῆς διευθύνσεως – πού ἀποδεικνύονται ἔτσι ἀνίκανοι νὰ αὐτοδιευθύνονται. Ἀπὸ τὴν ἄλλη, ἀπὸ τὴ στιγμὴ πού κάποιοι εἰδικοί διορίζονται στὸ διευθυντικὸ ὄργανο, χωρίζονται ἀπὸ τὴν πραγματικὴ παραγωγικὴ διαδικασίαν, ἀπὸ ὅσα συμβαίνουν σ' αὐτήν, ἀπὸ τὶς συνθήκες στίς ὁποῖες ὀφείλουν οἱ ἐργάτες νὰ δουλεύουν. Τὶς περισσότερες φορές οἱ ἀποφάσεις πού παίρνονται στὰ γραφεῖα ἔπειτα ἀπὸ σοφοὺς ὑπολογισμούς, τέλειες στὰ χαρτιά, ἀποδεικνύονται ἐντελῶς ἀνεφάρμοστες ἐπειδὴ δὲν παίρνουν ἐπαρκῶς ὑπόψη τους τὶς πραγματικὲς συνθήκες στίς ὁποῖες θά πρέπει νὰ ἐφαρμοστούν. Ἄλλὰ, ἐξ ὀρισμοῦ, μόνον ἡ συλλογικότητα τῶν ἐργαζομένων μπορεῖ νὰ γνωρίζει αὐτές τὶς πραγματικὲς συνθήκες. Ὅλοι ἔξερουν πὼς στίς σύγχρονες ἐπιχειρήσεις αὐτὸ ἀποτελεῖ μόνιμη πηγὴ ἀτέλειωτων συγκρούσεων καὶ τεράστιας σπατάλης.

Ἀντίθετα, ἡ γνώση καὶ ἡ εἰδημοσύνη μποροῦν νὰ χρησιμοποιηθοῦν ὀρθολογικά ἂν ἐκεῖνοι πού τὶς κατέχουν ἀναβαπτίζονται μέσα στὴ συλλογικότητα τῶν παραγωγῶν, ἂν γίνουν μίαν ἀπὸ τὶς συνιστώσες τῶν ἀποφάσεων πού πρέπει νὰ ληφθοῦν συλλογικά ἀπὸ τοὺς παραγωγούς. Ἡ αὐτοδιαχείριση ἀπαιτεῖ τὴ συνεργασία ἀνάμεσα σὲ ὅσους ἔχουν κάποια ἰδιαίτερη γνώση καὶ εἰδημοσύνη καὶ σὲ ὅσους ἀναλαμβάνουν τὴν παραγωγικὴ δουλειά μέ τὴν αὐστηρὴ ἔννοια τοῦ ὄρου. Ἡ αὐτοδιαχείριση δὲν συμβιδιάζεται μέ διαχωρισμὸ αὐτῶν τῶν δύο κατηγοριῶν. Μόνον ἂν μίαν τέτοια συνεργασία πάρει σάρκα καὶ ὄστα, μόνον τότε αὐτὴ ἡ γνώση καὶ αὐτὴ ἡ εἰδημοσύνη θά χρησιμοποιηθοῦν πλήρως –ἐνῶ σήμερα χρησιμοποιοῦνται στὸ ἐλάχιστο, γιατί

ἐκεῖνοι πού τὶς κατέχουν ἀναγκάζονται νὰ ἀναλαμβάνουν περιορισμένα καθήκοντα, τὰ καθήκοντα πού τοὺς ὀρίζει ὁ καταμερισμὸς τῆς ἐργασίας στὸ διευθυντικὸ ὄργανο. Κυρίως ὅμως, μόνον αὐτὴ ἡ συνεργασία μπορεῖ νὰ ἐξασφαλίσῃ τὴ χρησιμοποίησιν τῆς γνώσεως καὶ τῆς εἰδημοσύνης πρὸς ὄφελος τῆς συλλογικότητας καὶ ὄχι κάποιων ἰδιαίτερων συμφερόντων.

Εἶναι δυνατόν νὰ ὑπάρξῃ τέτοια συνεργασία χωρὶς νὰ ξαναπροκληθοῦν συγκρούσεις ἀνάμεσα στοὺς «εἰδικούς» καὶ στοὺς ὑπόλοιπους ἐργαζομένους; Ἄν κάποιος εἰδικός πεῖ, βασιζόμενος στὴν ἐξειδικευμένη γνώση του, πὼς αὐτὸ τὸ μέταλλο εἶναι τὸ καταλληλότερο γιὰ τὸ τὰδε ἐργαλεῖο ἢ μηχανήμα ἐξαιτίας τῶν συγκεκριμένων ἰδιοτήτων του, δὲν βλέπουμε γιατί καὶ πὼς αὐτὴ ἡ γνώμη του θά δημιουργοῦσε ἀντιδράσεις ἀπὸ τὴν πλευρὰ τῶν ἐργατῶν. Ἐξάλλου, ἀκόμα καὶ σ' αὐτὴ τὴν περίπτωση, ἡ ὀρθολογικὴ ἀπόφαση ἀπαιτεῖ νὰ συμμετέχουν καὶ οἱ ἐργάτες –π.χ. ἐπειδὴ οἱ ἰδιότητες αὐτοῦ τοῦ μετάλλου παίζουν κάποιο ρόλο κατὰ τὴ διάρκεια τῆς συναρμολόγησιν τῶν μηχανῶν ἢ τῶν ἐργαλείων. Ἄλλὰ οἱ πραγματικὰ σημαντικὲς ἀποφάσεις, πού ἀφοροῦν τὴν παραγωγή, ἔχουν πάντοτε μίαν οὐσιαστικὴ διάσταση ἢ ὁποῖα ἀφορᾷ τὸ *ρόλο καὶ τὴ θέση τῶν ἀνθρώπων στὴν παραγωγή*. Σχετικὰ μέ αὐτὸ –ἐξ ὀρισμοῦ– καμιά γνώση καὶ καμιά εἰδημοσύνη δὲν μπορεῖ νὰ ὑποσκελίσῃ τὴν ἀποψὴ ἐκεῖνων πού θά πρέπει νὰ ἀναλάβουν τὸ πραγματικὸ βάρος τῆς δουλειᾶς. Καμιά ὀργάνωση μίαν ἀλυσίδα ἐργασιῶν δὲν μπορεῖ νὰ εἶναι ὀρθολογικὴ ἢ ἀποδεκτὴ ἂν τὴν ἔχουν ἀποφασίσῃ χωρὶς νὰ πάρουν ὑπόψη τὴ γνώμη ἐκεῖνων πού θά δουλέψουν. Ὅλες αὐτές οἱ ἀποφάσεις χωλαίνουν ἀκριβῶς ἐπειδὴ δὲν παίρνουν ὑπόψη αὐτὴ τὴ γνώμη –καὶ ἂν παρ' ὄλ' αὐτὰ ἡ παραγωγή δὲν καταρρέει, αὐτὸ συμβαίνει ἐπειδὴ οἱ ἐργάτες ὀργανώνονται μεταξύ τους γιὰ νὰ μὴν καταρροῦσει, παραβαίνοντας τοὺς «ἐπίσημους» κανόνες καὶ ὀδηγίες γιὰ τὴν ὀργάνωση τῆς ἐργασίας. Ἄλλὰ ἀκόμα καὶ ἂν τὶς θεωρήσουμε «ὀρθολογικὲς» –μέ τὴν αὐστηρὴ ἔννοια τῆς παραγωγικῆς ἀποτελεσματικότητας– αὐτές οἱ ἀποφάσεις εἶναι ἀπαράδεκτες ἀκριβῶς ἐπειδὴ βασίζονται, καὶ δὲν μποροῦν παρὰ νὰ βασίζονται, ἀποκλειστικά στὴν ἀρχὴ τῆς «παραγωγικῆς ἀποτελεσματικότητας». Δηλαδή τείνουν νὰ ὑποδουλώσουν ὀλοκληρωτικά τοὺς ἐργαζομένους στὴν παραγωγικὴ διαδικασίαν καὶ νὰ τοὺς μεταχειρίζονται ὡς ἐξαρτήματα τοῦ παραγωγικοῦ μηχανισμοῦ. Αὐτὸ ὅμως δὲν ὀφείλεται στὴ μοχθηρότητα οὔτε στὴν ἡλιθιότητα τῆς διευθύνσεως –οὔτε ἔστω στὴν ἐπιδίωξιν τοῦ κέρδους. (Ἀπόδειξιν ὅτι ἡ «ὀργάνωση τῆς ἐργασίας» εἶναι ὀλόδια στίς ἀνατολικὲς καὶ στίς δυτικὲς χώρες.) Πρόκειται γιὰ τὴν ἄμεση καὶ ἀναπόφευκτη συνέπειαν ἑνός συστήματος στὸ ὁποῖο τὶς ἀποφάσεις δὲν τὶς παίρνουν ἐκεῖνοι πού τελικὰ τὶς πραγματοποιοῦν –ἐνα τέτοιο σύστημα δὲν μπορεῖ νὰ

έχει άλλη «λογική».

Άλλά μιά αυτόδιαχειριζόμενη κοινωνία δέν μπορεί νά ακολουθήσει αὐτή τή «λογική». Ἡ λογική της εἶναι ἐντελῶς διαφορετική, εἶναι ἡ λογική τῆς ἀπελευθέρωσης τῶν ἀνθρώπων καί τῆς ἀνάπτυξής τους. Τό σύνολο τῶν ἐργαζομένων μπορεί θαυμάσια νά ἀποφασίσει –καί κατά τή γνώμη μας θά εἶχε δίκιο νά τό κάνει– ὅτι προτιμᾷ λιγότερο ἐπώδυνες, λιγότερο παράλογες, πιό ἐλεύθερες καί πιό εὐτυχημένες ἐργασίες μέρες ἀπό λίγα παραπάνω κομμάτια ἀπ' τήν πίτα. Καί γιά τέτοιες, ἀπόλυτα θεμελιώδεις ἐπιλογές δέν ὑπάρχει κανένα «ἐπιστημονικό» ἢ «ἀντικειμενικό» κριτήριο πού νά ἀξίζει περισσότερο: τό μοναδικό κριτήριο εἶναι αὐτό πού τό ἴδιο τό σύνολο κρίνει ὅτι προτιμᾷ, βασιζόμενο στήν πείρα του, στίς ἀνάγκες του καί στίς ἐπιθυμίες του.

Αὐτό ἰσχύει στήν κλίμακα ὁλόκληρης τῆς κοινωνίας. Κανένα «ἐπιστημονικό» κριτήριο δέν ἐπιτρέπει σέ κανέναν νά ἀποφασίζει ἄν εἶναι προτιμότερο γιά τήν κοινωνία νά ἔχει τόν ἐπόμενο χρόνο περισσότερες δραστηριότητες ἐλεύθερου χρόνου ἀντί γιά περισσότερη κατανάλωση ἢ τό ἀντίστροφο, μιά περισσότερο ἢ λιγότερο γρήγορη οἰκονομική ἀνάπτυξη κλπ. Ὅποιος λέει πῶς ὑπάρχουν τέτοια κριτήρια εἶναι εἴτε ὄσχετος εἴτε ἀπατεώνας. Τό μοναδικό κριτήριο πού σ' αὐτά τά πεδία ἔχει κάποιο νόημα εἶναι αὐτό πού θέλουν οἱ ἄνδρες καί οἱ γυναῖκες πού σχηματίζουν αὐτή τήν κοινωνία –καί αὐτό μόνον οἱ ἴδιοι μποροῦν νά τό ἀποφασίσουν, καί κανείς ἄλλος στή θέση τους.

ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΙΕΡΑΡΧΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Δέν ὑπάρχουν ἀντικειμενικά κριτήρια πού ἐπιτρέπουν νά θεμελιώνεται ἱεραρχία στίς ἀμοιβές

Μιά αυτόδιαχειριζόμενη κοινωνία, ὅπως δέν συμβιδάζεται μέ τήν ἱεραρχία τῆς ἐντολῆς, δέν συμβιδάζεται οὔτε μέ τήν ἱεραρχία τῶν μισθῶν καί τῶν ἀποδοχῶν.

Πρῶτα πρῶτα, ἡ ἱεραρχία τῶν μισθῶν καί τῶν ἀποδοχῶν ἀντιστοιχεῖ σήμερα στήν ἱεραρχία τῆς ἐντολῆς –ὁλοκληρωτικά στίς ἀνατολικές χώρες, κατά μεγάλο μέρος στίς δυτικές. Θά πρέπει νά δοῦμε πῶς ἀποκρυσταλλώνεται αὐτή ἡ ἱεραρχία. Ὁ γιός τοῦ πλουσίου θά εἶναι κι αὐτός πλούσιος, ὁ γιός ἑνός στελέχους ἔχει ὅλες τίς εὐκαιρίες νά γίνεи κι αὐτός στέλεχος. Ἔτσι, κατά πλειοψηφία, τά στρώματα πού καταλαμβάνουν τίς ἀνώτερες βαθμίδες τῆς ἱεραρχικῆς πυραμίδας διαγωνίζονται κληρονομικά. Κι αὐτό δέν εἶναι τυχαῖο. Ἐνα κοινωνικό σύστημα τείνει πάντοτε στήν ἀναπαραγωγή του. Ἄν κάποια κοι-

νωνικά στρώματα ἔχουν προνόμια, τά μέλη τους θά κάνουν ὅ,τι μποροῦν (καί τά προνόμιά τους σημαίνουν πῶς μποροῦν νά κάνουν πάρα πολλά πράγματα γι' αὐτό) γιά νά τά μεταβιβάσουν στούς ἀπογόνους τους. Στό βαθμό πού, σ' ἕνα τέτοιο σύστημα, αὐτά τά στρώματα ἔχουν ἀνάγκη ἀπό «καινούριους ἀνθρώπους» –ἐπειδή τά διευθυντικά ὄργανα ἀπλώνονται καί πολλαπλασιάζονται– τούς ἐπιλέγουν μεταξύ τῶν πιό «συνεργάσιμων» ἀπογόνων τῶν «κατώτερων» στρωμάτων. Ἔτσι μπόρει νά φανεῖ πῶς ἡ «δουλειά» καί οἱ «ικανότητες» αὐτῶν τῶν «συνεργάσιμων» ἀνθρώπων ἔπαιξαν ρόλο στή σταδιοδρομία τους, πού ἀνταμείβει τήν «ἀξία» τους. Ἄλλά καί πάλι, «ικανότητες» καί «ἀξία» σημαίνουν ἐδῶ κυρίως τήν ἰκανότητα προσαρμογῆς στό κυρίαρχο σύστημα μέ στόχο τήν καλύτερη ἐξυπηρέτησή του. Τέτοιου εἶδους ἰκανότητες δέν ἔχουν κανένα νόημα γιά μιά αυτόδιαχειριζόμενη κοινωνία καί ἀπό τή δική της πλευρά.

Ὅπως δὴποτε ὑπάρχουν ἀνθρώποι πού θά σκεφτοῦν ὅτι, ἀκόμα καί σέ μιά αυτόδιαχειριζόμενη κοινωνία, τά πιό θαρραλέα, τά πιό ἐπίμονα, τά πιό ἐργατικά ἄτομα, ἐκεῖνα πού «ξέφρουν περισσότερο», θά πρέπει νά δικαιούνται μιά ἰδιαίτερη «ἀνταμοιβή» καί ὅτι αὐτή ἡ ἀνταμοιβή θά πρέπει νά εἶναι χρηματική. Κι ἔτσι τρέφουν τήν αὐταπάτη πῶς θά μπορούσε νά ὑπάρχει μιά δικαιολογημένη ἱεραρχία στίς ἀποδοχές.

Αὐτή ἡ αὐταπάτη καταρρεῖ μόλις δοῦμε τά πράγματα ἀπό κοντά. Ὅπως τίποτα δέν δικαιολογεῖ τίς διαφορές τῶν ἀποδοχῶν ἀκόμα καί στό σημερινό σύστημα, δέν βλέπουμε τί θά μπορούσε νά τίς θεμελιώσει λογικά καί νά τίς δικαιολογήσει ἔπειτα ἀπό ὑπολογισμούς. Γιατί ἡ τάδε γνώση θά πρέπει νά δικαιολογεῖ στόν κάτοχο τῆς ἕνα τετραπλάσιο εἰσόδημα σέ σχέση μέ τό εἰσόδημα κάποιου ἄλλου καί ὄχι δεκαπλάσιο ἢ δωδεκαπλάσιο; Τί νόημα ἔχει νά λέμε πῶς ἡ εἰδημοσύνη ἑνός καλοῦ χειρουργοῦ ἀξίζει ἀκριβῶς τόσο περισσότερο –ἢ λιγότερο– ἀπό τήν εἰδημοσύνη ἑνός καλοῦ μηχανικοῦ; Καί γιατί δέν ἀξίζει ἀκριβῶς τόσο ὅσο καί ἡ εἰδημοσύνη ἑνός καλοῦ μηχανοδηγοῦ ἢ ἑνός δασκάλου;

Ἀπό τή στιγμή πού θγαίνει κανείς ἀπό μερικά πολύ περιορισμένα καί χωρίς καμιά γενικότερη σημασία πεδία, δέν ὑπάρχουν ἀντικειμενικά κριτήρια γιά τόν ὑπολογισμό καί τή σύγκριση τῆς κάθε εἰδημοσύνης, τῶν γνώσεων πού ἔχουν διαφορετικά ἄτομα. Καί ἄν τά ἔξοδα γιά τήν ἀπόκτηση αὐτῶν τῶν γνώσεων τά πληρώνει στό ἄτομο ἢ κοινωνία –ὅπως πρακτικά συμβαίνει σήμερα– δέν βλέπουμε γιά ποῖο λόγο τό ἄτομο αὐτό, πού ἔχει ἤδη ἀπολαύσει τό προνόμιο νά τοῦ πληρώσουν αὐτή τήν κατάρτιση, θά ἔπρεπε νά ἀπολαμβάνει καί ἕνα ἐπιπλέον προνόμιο μέ τή μορφή καλύτερης ἀνταμοιβῆς. Τό ἴδιο ἰσχύει ἄλλωστε καί γιά τήν «ἀξία» καί τήν «εὐφύια». Βέβαια, ὑπάρχουν

άτομα που γεννιούνται –ή γίνονται– περισσότερο προικισμένα από άλλα σε σχέση με όρισμένες δραστηριότητες. Αυτές οι διαφορές είναι γενικά μικρές, και η ανάπτυξή τους εξαρτάται κυρίως από το οικογενειακό, το κοινωνικό και το εκπαιδευτικό περιβάλλον. Όποσδήποτε όμως, στο βαθμό που κάποιος έχει ένα «χάρισμα», ή ίδια ή άσκηση αυτού του «χαρίσματος», όταν δεν εμποδίζεται, είναι μιά απόλαυση. Και για τὰ σπάνια εκείνα άτομα που έχουν εξαιρετικά «χαρίσματα», αυτό που έχει σημασία δεν είναι η χρηματική «άνταμοιβή» αλλά νά κάνουν αυτό στο όποιο ώθούνται άκατάπαυστα. Ο Άϊνστάϊν, αν τόν ενδιέφερε τό χρημα, δεν θά γινόταν Άϊνστάϊν – και είναι πιθανότατο πώς θά γινόταν ένας άρκετά μέτριος εργοδότης ή χρηματιστής.

Συχνά άκοϋμε τό άπίστευτο επιχείρημα ότι χωρίς ιεραρχία στους μισθούς ή κοινωνία δεν θά μπορούσε νά βρει ανθρώπους για νά ανάλαβουν τίσ πιό «δύσκολες» λειτουργίες –και λένε πώς τέτοιες είναι οι λειτουργίες του στελέχους, του διευθυντή κλπ. Είναι γνωστή ή φράση που επαναλαμβάνουν συχνά οι «υπεύθυνοι»: «Άν όλοι κέρδιζαν τό ίδιο, θά προτιμούσα τή σκούπα.» Άλλά σέ χώρες όπως ή Σουηδία, όπου ή ψαλίδα των άποδοχών έγινε πολύ μικρότερη άπ' ό,τι στή Γαλλία, οι επιχειρήσεις δεν δουλεύουν χειρότερα από τίσ γαλλικές ούτε είδαμε τὰ στελέχη νά γίνονται καθαριστριες.

Αυτό που παρατηρούμε όλο και περισσότερο στίς εκβιομηχανισμένες χώρες είναι μάλλον τό αντίθετο: τὰ άτομα που εγκαταλείπουν τίσ επιχειρήσεις είναι τὰ άτομα που έχουν τίσ πραγματικά πιό δύσκολες δουλειές –δηλαδή τίσ πιό επώδυνες και τίσ λιγότερο ενδιαφέρουσες. Και ή αύξηση των μισθών σ' αυτές τίσ θέσεις δεν καταφέρνει νά σταματήσει αυτή τήν αίμορραγία. Έτσι αφήνουν αυτές τίσ δουλειές στους μετανάστες. Αυτό τό φαινόμενο εξηγείται αν καταλάβουμε πώς οι άνθρωποι άρνούνται όλο και περισσότερο νά κάνουν ήλίθιες δουλειές –και μόνον αν τούς σπρώχνει ή μιζέρια τίσ δέχονται. Ποτέ δεν έχουμε παρατηρήσει τό αντίθετο φαινόμενο, και μπορούμε νά στοιχηματίσουμε πώς τὰ πράγματα θά συνεχίσουν πρός αυτή τήν κατεύθυνση. Συμπεραίνουμε λοιπόν, άκολουθώντας τήν ίδια τή λογική αυτού του επιχειρήματος, πώς οι πιό ενδιαφέρουσες δουλειές θά 'πρεπε νά άμείβονται λιγότερο. Γιατί πάντοτε αυτές θά είναι οι πιό έλκυστικές για τούς ανθρώπους –μέ λίγα λόγια, τό κίνητρο για νά τίσ έπιλέξει κανείς και νά τίσ άσκήσει θρίσκειται κιόλας, σέ μεγάλο μέρος, στήν ίδια τή φύση τής δουλειάς.

Αυτοδιαχείριση, κίνητρα για δουλειά και παραγωγή για τίσ άνάγκες

Τί νόημα έχουν όμως όλα αυτά τὰ επιχειρήματα που θέλουν νά δικαιολογήσουν τήν ιεραρχία σέ μιά αυτοδιαχειριζόμενη κοινωνία;

Ποιά είναι ή κρυφή ιδέα στήν όποία στηρίζονται; Είναι ότι οι άνθρωποι δεν διαλέγουν τή δουλειά που κάνουν και τήν κάνουν μόνο και μόνο για νά κερδίσουν περισσότερο χρήματα από τούς άλλους. Άλλά αυτό τό επιχείρημα, που τό παρουσιάζουν σαν μιά προαιώνια άλήθεια τής ανθρώπινης φύσης, δεν είναι παρά ή καπιταλιστική νοοτροπία που περισσότερο ή λιγότερο έχει διαποτίσει τήν κοινωνία (και που, όπως δείχνει ή διατήρηση τής ιεραρχίας των μισθών στίς άνατολικές χώρες, κυριαρχεί και εκεί). Αυτή όμως ή νοοτροπία είναι μιά από τίσ προϋποθέσεις για τήν ύπαρξη και τή διαιώνιση του υπάρχοντος συστήματος –που, αντίστροφα, δεν μπορεί νά ύπάρξει παρά μόνον εφόσον ύπάρχει αυτό τό σύστημα. Οι άνθρωποι δίνουν ιδιαίτερη σημασία στίς διαφορές των άποδοχών επειδή αυτές οι διαφορές ύπάρχουν και επειδή τό ύπάρχον σύστημα τίσ προβάλλει σαν σημαντικές. Άν μπορείς νά κερδίσεις ένα εκατομμύριο φράγκα τό μήνα αντί για εκατό χιλιάδες και αν τό κοινωνικό σύστημα υποθάλλει μέ κάθε τρόπο τήν άποψη ότι εκείνος που κερδίζει ένα εκατομμύριο φράγκα αξίζει περισσότερο, είναι καλύτερος από εκείνον που κερδίζει εκατό χιλιάδες –τότε πραγματικά πολλοί άνθρωποι (πάντως, ακόμα και σήμερα όχι όλοι) θά έχουν τό κίνητρο νά κάνουν ότιδήποτε προκειμένου νά κερδίσουν ένα εκατομμύριο αντί για εκατό χιλιάδες. Άπό τή στιγμή όμως που αυτή ή διαφορά δεν ύπάρχει πιά σ' ένα κοινωνικό σύστημα· από τή στιγμή που θά θεωρείται παράλογο νά θέλει κάποιος περισσότερο κέρδη από τούς άλλους, τόσο παράλογο όσο παράλογο θεωρείται σήμερα (τουλάχιστον από τούς περισσότερους από μās) νά βάζουμε πριν από τό όνομά μας έναν τίτλο ευγενείας –τότε θά μπορούσαν νά δούν τό φως ή μάλλον νά άνθίσουν άλλα κίνητρα, κίνητρα μέ άληθινή κοινωνική σημασία: τό ενδιαφέρον για τήν ίδια τή δουλειά, ή εύχαρίστηση που άντλείς όταν κάνεις καλά αυτό που εσύ ό ίδιος διάλεξες νά κάνεις, ή εφευρετικότητα, ή δημιουργικότητα, ή εκτίμηση και ή άνάγνωση από τούς άλλους. Άντίστροφα, όσο θά ισχύει τό άθλιο οικονομικό κίνητρο, όλα τὰ άλλα κίνητρα θά άτροφούν και θά σμπαραλιάζονται από τήν παιδική ήλικία των άτόμων.

Διότι ένα ιεραρχικό σύστημα στηρίζεται στον άνταγωνισμό των άτόμων και στον άγώνα όλων έναντίον όλων. Στρέφει άσταμάτητα τούς ανθρώπους έναντίον των συνανθρώπων τους και τούς ενθαρρύνει νά χρησιμοποιούν όλα τὰ μέσα για νά «άνέβουν». Όποιοι παρουσιάζουν αυτόν τόν ώμό και παράλογο άνταγωνισμό, που διαδραματίζεται στήν ιεραρχία τής έξουσίας, τής έντολης, των άποδοχών σαν κάποια άθλητική «άμιλλα» στήν όποία οι «καλύτεροι» κερδίζουν σέ ένα δήθεν τίμο παιχνίδι, πρέπει μάλλον νά θεωρούν τούς ανθρώπους ήλίθιους και νά νομίζουν πώς οι άνθρωποι δεν βλέπουν τί συμβαίνει

πραγματικά σέ ένα ιεραρχικό σύστημα – από τό εργοστάσιο καί τά γραφεία μέχρι τό πανεπιστήμιο καί ακόμη, ὄλο καί περισσότερο, στήν ἐπιστημονική ἔρευνα ἀπό τή στιγμή πού κατάντησε τεράστια οργανοκρατική ἐπιχείρηση. Ἡ ὑπάρξη τῆς ἱεραρχίας στηρίζεται στόν ἀνελέητο ἀγώνα ὄλων ἐναντίον ὄλων – καί ὀξύνει αὐτόν τόν ἀγώνα. Γι' αὐτό ἄλλωστε ἡ ζούγκλα γίνεται ὄλο καί πιό ἀπάνθρωπη ὄσο ἀνεβαίνεις τά σκαλιά τῆς ἱεραρχίας – καί γι' αὐτό συναντᾶμε τή συνεργασία μόνο στή βάση, ἐκεῖ ὄπου οἱ δυνατότητες «προαγωγῆς» εἶναι μηδαμινές ἢ ἀνύπαρκτες. Καί ἡ εἰσαγωγή τεχνητῶν διαφοροποιήσεων σ' αὐτό τό ἐπίπεδο εἶναι ἕνα μέσο μέ τό ὄποιο ἡ διεύθυνση προσπαθεῖ νά χτυπήσει αὐτή τή συνεργασία. Ἐπί τῆς στιγμῆς λοιπόν πού θά ὑπάρξουν κάποιου εἶδους – εἰδικότερα ὄμως οἰκονομικῆς φύσης – προνόμια, θά ἀναζωπυρωθεῖ ἀμέσως ὁ ἀνταγωνισμός μεταξύ τῶν ἀτόμων καθῶς καί ἡ τάση τῶν ἀνθρώπων νά ἀγκιστρῶνται στά προνόμια πού ἔχουν κατακτήσει καί νά χρησιμοποιοῦν κάθε μέσο προκειμένου νά ἐξασφαλίσουν περισσότερη ἐξουσία, προστατεύοντάς τιν ἀπό τόν ἔλεγχο τῶν ὑπολοίπων. Ἐπί τῆς στιγμῆς αὐτῆς δέν μπορούμε νά μιλάμε πιά γιά αὐτοδιαχείριση.

Τέλος, ἡ ἱεραρχία τῶν μισθῶν καί τῶν ἀποδοχῶν δέν συμβιδάζεται μέ μιᾶ ὄρθολογική ὄργάνωση τῆς οἰκονομίας μιᾶς αὐτοδιαχειριζόμενης κοινωνίας. Γιατί ἡ ἱεραρχία νοθεύει ἀμεσα καί ἀνεπανόρθωτα τήν ἐκφραση τῆς κοινωνικῆς ζήτησης.

Πράγματι, ἡ ὄρθολογική ὄργάνωση τῆς οἰκονομίας μιᾶς αὐτοδιαχειριζόμενης κοινωνίας προϋποθέτει ὄτι, γιά ὄσον καιρό τά ἀντικείμενα καί οἱ ὑπηρεσίες πού παράγει ἡ κοινωνία ἔχουν κάποια «τιμή» – γιά ὄσον καιρό δέν εἶναι δυνατόν νά διανεμῶνται ἐλεύθερα – καί συνεπῶς ὑπάρχει ἀκόμα «ἀγορά» γιά τά ἀγαθά ἀτομικῆς κατανάλωσης, ἢ παραγωγή θά προσανατολίζεται σύμφωνα μέ τίς ὑποδείξεις αὐτῆς τῆς ἀγορᾶς, δηλαδή τελικά ἀπό τήν ἀγοραστική δύναμη τῶν καταναλωτῶν. Διότι στήν ἀρχή δέν ὑπάρχει ἄλλο σύστημα γιά νά τό ὑποστηρίξει κανείς. Ἐντίθετα ἀπό ἕνα πρόσφατο σύνθημα, πού μόνο μεταφορικά μπορούμε νά τό ἐπιδοκιμάσουμε, δέν εἶναι δυνατόν νά δωθοῦν στούς πάντες «τά πάντα καί αὐτοστιγμεί». Ἐπί τῆς ἄλλης μεριά, θά ἦταν παράλογο νά περιορίσουμε τήν κατανάλωση μέ κάποιο αὐταρχικό διάταγμα πού θά ἰσοδυναμοῦσε μέ μιᾶ ἀπαράδεκτη καί ἠλίθια τυραννία στίς προτιμήσεις τοῦ καθενός: γιατί νά μοιράζεται στόν καθένα ἕνας δίσκος καί τέσσερα εἰσιτήρια κινηματογράφου τό μήνα, τή στιγμή πού ὑπάρχουν ἄνθρωποι πού προτιμοῦν τή μουσική ἀπό τίς εἰκόνες, καί ἄλλοι τό ἀντίθετο – γιά νά μή μιλήσουμε γιά τούς κομπούς καί τούς τυφλοῦς. Ἐλλά μπορούμε νά ὑποστηρίξουμε μιᾶ «ἀγορά» ἀγαθῶν ἀτομικῆς κατανάλωσης μόνο στό βαθμό πού εἶναι ἀληθινά δημοκρατική – ἄν δηλαδή τά ψηφοδέλτια ὄλων ἔχουν τήν

ἴδια βαρύτητα. Αὐτά τά ψηφοδέλτια εἶναι οἱ ἀποδοχές τοῦ καθενός. Ἐν αὐτές οἱ ἀποδοχές εἶναι ἀνισες, ἢ ψηφοφορία νοθεύεται διαρκῶς γιατί ὑπάρχουν ἄνθρωποι πού ἡ φωνή τους ἀκούγεται περισσότερο ἀπό τῶν ἄλλων. Ἐτσι σήμερα ἡ «ψῆφος» τοῦ πλουσίου γιά μιᾶ βίλα στήν Κυανή Ἄκτῆ ἢ γιά ἕνα προσωπικό ἀεροπλάνο βαρραίνει περισσότερο ἀπό τήν ψῆφο ἑνός ἀστεγου γιά μιᾶ κατοικία ἢ ἑνός ἀνεπίδικτου ἐργάτη γιά ἕνα ταξίδι μέ τό τρένο στή β' θέση. Καί πρέπει νά συνειδητοποιήσουμε πῶς ὁ ἀντίκτυπος τῆς ἀνισῆς διανομῆς τῶν ἀποδοχῶν στή δομή τῆς παραγωγῆς τῶν καταναλωτικῶν ἀγαθῶν εἶναι τεράστιος.

Αὐτό φαίνεται πολύ εὐκόλα χάρη σέ ἕνα ἀριθμητικό παράδειγμα πού δέν εἶναι ἴσως αὐστηρό ἀλλά ὄπωδῆποτε, ὄσον ἀφορᾶ τό μέγεθος, δέν ἀπέχει πολύ ἀπό τήν πραγματικότητα. Ἐν ὑποθέσουμε πῶς μπορούμε νά συγκεντρώσουμε τό 80% τοῦ γαλλικοῦ πληθυσμοῦ μέ τίς χαμηλότερες ἀποδοχές γύρω ἀπό ἕνα μέσο ἐτήσιο εἰσόδημα τῶν 20.000 χωρίς τούς φόρους (οἱ χαμηλότερες ἀποδοχές στή Γαλλία, πού ἀφοροῦν μιᾶ πολυἀριθμη κατηγορία, τούς γέρους χωρίς σύνταξη ἢ μέ μικρή σύνταξη, εἶναι πολύ κατώτερες τοῦ κατώτατου ὄριου τῶν μισθῶν), καί τό 20% τῶν ὑπολοίπων γύρω ἀπό ἕνα μέσο ἐτήσιο εἰσόδημα τῶν 80.000 (χωρίς τούς φόρους), βλέπουμε μέ ἕναν εὐκόλο ὑπολογισμό πῶς αὐτές οἱ δύο κατηγορίες μοιράζονται, ἀπό μισό ἢ καθεμιά, τό εἰσόδημα πού διατίθεται γιά τήν κατανάλωση. Σ' αὐτές τίς συνθήκες, ἕνα πέμπτο τοῦ πληθυσμοῦ φαίνεται ὄτι ἔχει τήν ἴδια ἀγοραστική δύναμη μέ τά ὑπόλοιπα τέσσερα πέμπτα. Αὐτό σημαίνει ἐπίσης πῶς τό 35% περίπου τῆς παραγωγῆς καταναλωτικῶν ἀγαθῶν τῆς χώρας προσανατολίζεται ἀποκλειστικά σύμφωνα μέ τή ζήτηση τῆς περισσότερης ἐννοημένης ὄμάδας καί προορίζεται γιά τήν ἱκανοποίησή τῆς – πέραν τῆς ἱκανοποίησης τῶν «στοιχειωδῶν» ἀναγκῶν αὐτῆς τῆς ἴδιας ὄμάδας. Ἐπί πάλι, πῶς τό 30% ὄλων τῶν ἀπασχολουμένων ἐργάζονται γιά τήν ἱκανοποίηση τῶν δευτερευουσῶν «ἀναγκῶν» τῶν πιό ἐννοημένων κατηγοριῶν.²

Βλέπουμε λοιπόν πῶς ὁ προσανατολισμός τῆς παραγωγῆς, πού θά ἐπέβαλλε σ' αὐτές τίς συνθήκες ἢ «ἀγορά», δέν θά ἀντανακλᾶ τίς ἀνάγκες τῆς κοινωνίας ἀλλά μιᾶ διαστρεβλωμένη εἰκόνα στήν ὄποια ἡ δευτερεύουσα κατανάλωση τῶν ἐννοημένων στρωμάτων θά ἔχει ἕνα δυσανάλογο βάρος. Εἶναι δύσκολο νά πιστέψουμε πῶς σέ μιᾶ αὐτοδιαχειριζόμενη κοινωνία, στήν ὄποια ὄλα αὐτά τά γεγονότα θά εἶναι γνωστά ἀπό ὄλους μέ ἀκρίβεια καί σαφήνεια, οἱ ἄνθρωποι θά ἀνεχτοῦν μιᾶ τέτοια κατάσταση: ἢ ὄτι θά μπορούσαν, σέ τέτοιες συνθήκες, νά νιώθουν τήν παραγωγή δική τους ὑπόθεση – πράγμα πού ἀποτελεῖ τήν πρῶτιστη προϋπόθεση γιά μιᾶ αὐτοδιαχειριζόμενη κοινωνία.

Συνεπώς, η κατάργηση της ιεραρχίας των μισθών είναι τό μόνο μέσο για νά προσανατολιστεί ή παραγωγή σύμφωνα μέ τίς ανάγκες του συνόλου, για τήν εξάλειψη του άγώνα όλων έναντίον όλων καί τής οικονομικής νοοτροπίας καί για νά γίνει δυνατή ή ζωντανή συμμετοχή, μέ τήν άληθινή έννοια του όρου, όλων των άντρών καί όλων των γυναικών στή διαχείριση των ύποθέσεων του συνόλου.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Βλ. «Η ιεραρχία των μισθών καί των άποδοχών», στό άρ. 5 του C.F.D.T.- *Aujourd'hui* (Ιανουάριος-Φεβρουάριος 1974), σ. 23-33 (σήμερα υπάρχει στήν *Πείρα του εργατικού κινήματος*, 2).

2. *Αν ύποθέσουμε πώς ή σχέση κατανάλωση/επένδυση είναι 4 πρός 1 - αυτή είναι, χοντρικά, ή τάξη μεγέθους πού παρατηρείται καί στήν πραγματικότητα.

Η ΕΠΑΝΑΣΤΑΤΙΚΗ ΑΠΑΙΤΗΣΗ*

Όλιβιέ Μονζέν: Κορνήλιε Καστοριάδη, μέχρι πρόσφατα μόνο μιά μικρή μειοψηφία ύποψιαζόταν τή σπουδαιότητα καί τήν πρωτοτυπία των άρθρων σας στό *Socialisme ou Barbarie*. Χρειάστηκε, άπό τή μιά μεριά, ή άναδημοσίευση των κυριότερων πολιτικών κειμένων σας, προγραμμάτων ή μανιφέστων του *Socialisme ou Barbarie* σέ συλλογή διδλίων τσέπης καί, άπό τήν άλλη, ή έκδοση ενός έξαιρετικά πυκνού φιλοσοφικού έργου σας, *Η φανταστική θέσμιση τής κοινωνίας*, ώστε νά περάσει τό έργο σας στόν πολύ κόσμο καί νά γνωρίσει τή δημοσιότητα. 'Ωστόσο, άπ' ό,τι φαίνεται, αυτή ή ξαφνική ανακάλυψη δέν διευκόλυνε κατ' ανάγκη τήν πρόσβαση πρός τή σκέψη σας. Πράγματι, ύπάρχουν πολλά σκοτεινά σημεία για κάποιον πού δέν άκολούθησε τήν πορεία σας.

Μπορούμε λοιπόν νά σάς ρωτήσουμε ποιά είναι ή σχέση μεταξύ του άγωνιστή του *Socialisme ou Barbarie*, του οικονομολόγου καί του φιλοσόφου; Έχει κάποιο νόημα ή διάκρισή τους; Για νά τό θέσω διαφορετικά, ή κριτική πού άσκειτε στό μαρξισμό, για παράδειγμα, βρίσκεται στή ρίζα των φιλοσοφικών κριτικών σας; Η κριτική πού άσκειται στήν πολιτική εκπροσώπηση είναι άσχετη μέ τήν κριτική πού άσκειτε στήν κλασική φιλοσοφική παράσταση; Μέ λίγα λόγια, μπορούμε νά σάς ζητήσουμε νά τοποθετήσετε οργανικά αυτό πού συχνά ύπάρχει κίνδυνος νά γίνει άντιληπτό σάν μιά σειρά άντιπαρατιθέμενους συλλογισμούς;

Ό μύθος τής μαρξιστικής οικονομίας

Κορνήλιος Καστοριάδης: Οί φιλοσοφικές καί πολιτικές ιδέες (άρα καί οί ιδέες του φιλοσόφου καί του άγωνιστή), όπως τίς βίωσα μέχρι σήμερα, δέν μπορούν νά χωριστούν ριζικά· ή καθεμιά οδηγεί τήν άλλ-

* Συζήτηση μέ τούς Όλιβιέ Μονζέν, Πόλ Τιμπό καί Πιέρ Ροζανβαλόν πού ήχογραφήθηκε στίς 6 Ιουλίου του 1976 καί δημοσιεύτηκε στό *Esprit* τόν Φεβρουάριο του 1977.