

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ

Εργατική δύναμη και βιοεξουσία: από το υποκείμενο της πειθαρχίας στο
υποκείμενο της επίδοσης

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σπύρος Κεραμάς

Αθήνα, 2018

Τριμελής Επιτροπή

Ανδρέας Λύτρας, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Παναγιώτα Γεωργοπούλου, Επίκουρη καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Αλέξανδρος Χρύσης, Καθηγητής Παντείου πανεπιστημίου



Copyright © Σπύρος Κεραμάς, 2018

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 να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Στην Κάιλο

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	6
---------------	---

Κεφάλαιο πρώτο

Το σώμα στη νεωτερικότητα: καπιταλιστική παραγωγή και βιοεξουσία.....	10
--	-----------

1.1: Βιοεξουσία και εργασιακή δύναμη: η συγκρότηση του παραγωγικού υποκειμένου.....	11
1.2: Πειθαρχική εξουσία και νεωτερική κοινωνία.....	17

Κεφάλαιο δεύτερο

Οι πειθαρχικές τεχνολογίες του φορντισμού – τεϊλορισμού.....	23
---	-----------

2.1: Τα γενικά χαρακτηριστικά του φορντικού καθεστώτος.....	24
2.2: Οι πειθαρχικές ρυθμίσεις της εργασιακής δύναμης: το σώμα στην φορντική οργάνωση.....	27
2.3: Η κρίση του πειθαρχικού μοντέλου και ο λόγος περί «εξανθρωπισμού» της εργασίας.....	30

Κεφάλαιο τρίτο

Η εργασία σε μεταπειθαρχικά καθεστώτα: η διαμόρφωση και ο έλεγχος της εργατικής δύναμης στη μεταφορντική συνθήκη.....	34
--	-----------

3.1: <i>Η γέννηση της βιοπολιτικής</i> - Η αφετηρία για την ανάπτυξη μιας μεταπειθαρχικής προβληματικής : νεοφιλελεύθερος λόγος, ανταγωνισμός και ανθρώπινο κεφάλαιο.....	37
3.2: Τα χαρακτηριστικά της μεταφορντικής οργάνωσης: από την πυραμίδα στο δίκτυο.....	45
3.3: Μορφές μεταφορντικής διακυβέρνησης: διαρκής εκπαίδευση, kaizen και ανθρώπινο κεφάλαιο.....	50
3.4: Η υποκειμενικότητα στον μεταφορντισμό: η ολική κινητοποίηση της εργασιακής δύναμης.....	54
Επίλογος.....	59
Βιβλιογραφία.....	62

Περίληψη

Στόχος της εργασίας είναι να ερευνήσει το ζήτημα της μετάβασης από ένα καθεστώς πειθαρχικών ρυθμίσεων της εργατικής δύναμης (φορντικό - τειλορικό παράδειγμα) σ' ένα καθεστώς ευέλικτης/ ανταγωνιστικής ρύθμισης της εργατικής δύναμης, που στην σχετική βιβλιογραφία αποδίδεται με τους όρους «μεταφορντισμός», «ευέλικτο παράδειγμα» κ.α. Η κατάρρευση ή η χαλάρωση των άκαμπτων γραφειοκρατικών δομών της φορντικής επιχείρησης και η κρίση των πειθαρχικών πρακτικών έδωσε προσωρινά την εντύπωση μιας διαδικασίας απελευθέρωσης του εργαζόμενου. Μια πιο προσεκτική ματιά, ωστόσο, στο αναδυόμενο ευέλικτο και δικτυακό μοντέλο οργάνωσης των επιχειρήσεων μπορεί να καταδείξει ένα νέο σύνολο *τεχνικών ελέγχου και διαχείρισης του παραγωγικού υποκειμένου*, τεχνικές που ήδη επεξεργάζονται και εφαρμόζονται από το σύγχρονο μετα – τειλορικό management και θέτουν στο επίκεντρο τον υποκειμενικό παράγοντα της εργασίας. Η μεταφορντική μέριμνα για την υποκειμενικότητα ανανεώνει και εντατικοποιεί τις μορφές βιοεξουσίας που δρουν στην παρούσα συνθήκη. Η φουκωϊκή κατηγορία της βιοεξουσίας και η μαρξική κατηγορία της εργατικής δύναμης, διαμορφώνουν από κοινού την εννοιολογική βάση του κειμένου που ακολουθεί.

Λέξεις – κλειδιά: εργατική δύναμη, βιοεξουσία, φορντισμός, μεταφορντισμός, πειθαρχία, ευελιξία, ανταγωνισμός

Abstract

The current study researches the transition from a disciplinary control regime of workforce to a regime of competitive and flexible control of workforce, which in English bibliography is referred as “post-fordism” or “flexible paradigm”. The collapse or the abatement of strict bureaucratic structures of fordist model and the crisis of disciplinary practices, created an organizational form which required from workers more initiative, more participation, more communication. Nevertheless, this flexible and network model of production contains a new set of control and management techniques of productive subject, known as post-taylorist management, which gives more emphasis on the subjective/human factor of production. The post-fordist concern about the subjectivity renews and intensifies the forms of biopower in current condition. The Foucauldian category of biopower and the Marxian category of labor power, constitute the conceptual basis of this paper.

Keywords: labor power, biopower, Fordism, post-fordism, discipline, flexibility, antagonism

Εισαγωγή

Το ζήτημα της διαχείρισης της εργατικής δύναμης με όρους βιοεξουσίας (δηλαδή μιας εξουσίας που οργανώνει και συνθέτει τις ανθρώπινες δυνάμεις, μιας παραγωγικής εξουσίας) είναι προφανώς εμποτισμένο από τις προβληματικές του Μισέλ Φουκώ (Michel Foucault). Το ζήτημα ωστόσο της διαχείρισης της εργατικής δύναμης με όρους βιοεξουσίας *σε μεταφορντικά καθεστώτα*, κάτι το οποίο αποτελεί και το ειδικό αντικείμενο ετούτης της εργασίας, είναι κάτι που ο Φουκώ δεν πρόλαβε να ζηήσει, ή τέλος πάντων έζησε μόνο τα πρώτα σκιρτήματα αυτού του κοινωνικού μετασχηματισμού, πρόλαβε ωστόσο να υπονοήσει ένα καθεστώς διακυβέρνησης των σωμάτων και των παραγωγικών υποκειμένων που σταδιακά, από τα τέλη της δεκαετίας του 1970, αρχίζει να αποκλίνει από το μοντέλο της πειθαρχικής εξουσίας, χωρίς ωστόσο να έχουμε οριστική αποχώρηση του τελευταίου.

Στις παραδόσεις του στο Κολέγιο της Γαλλίας το έτος 1978 – 1979, που έχουν δημοσιευθεί υπό τον τίτλο η *Γέννηση της Βιοπολιτικής*, σκιαγραφεί μια νέα τεχνολογία της εξουσίας, που δεν συγκροτεί πλέον τα άτομα ως πειθαρχικά υποκείμενα, αλλά ως *homo economicus*, ως ανθρώπινο κεφάλαιο, ως επιχειρηματίες του εαυτού τους, που μεριμνούν διαρκώς για τις επιδόσεις τους και την αυτοβελτίωσή τους, σε μια συνθήκη – η οποία έχει πάρει διάφορους χαρακτηρισμούς: «νεοφιλελεύθερη», «μεταφορντική», «ευέλικτη», «μετανεωτερική» - γενικευμένου ανταγωνισμού.

Στόχος μου είναι να φέρω σε αντιπαράθεση δύο οργανωτικά υποδείγματα (από τη μια φορντισμό - τεϊλορισμό και από την άλλη τον μεταφορντισμό/μετατεϊλορισμό) και να καταδείξω τις διαφοροποιήσεις τους, όχι γενικά, αλλά στοχευμένα σε ένα συγκεκριμένο σημείο: στις πρακτικές διαχείρισης, ελέγχου και αξιοποίησης του παραγωγικού υποκειμένου: Τι είδους υποκείμενα απαιτεί και διαμορφώνει η φορντική οργάνωση της εργασίας; Τι είδους υποκείμενα, από την άλλη, έχει ανάγκη, ένα μεταφορντικό οργανωτικό σχήμα; Με φουκωικούς όρους, ποιες τεχνικές βιοεξουσίας συναντώνται στο ένα υπόδειγμα και ποιες στο άλλο; Σε ένα πιο γενικό επίπεδο, τίθεται το ερώτημα, πώς επιτυγχάνεται ο έλεγχος σε ένα πεδίο όπου χαλαρώνουν οι ιεραρχικές δομές και το υποκείμενο καλείται σε αυτενεργή δράση και σε ανάληψη πρωτοβουλιών;

Ως θεωρητικό νήμα χρησιμοποιώ την μεταπειθαρχική προβληματική που αναπτύσσει ο Φουκώ στη *Γέννηση της Βιοπολιτικής*, περί ενός νέου παραδείγματος διακυβέρνησης και με βάση αυτό συλλέγω υλικό από δύο πεδία μελέτης:

A) μελέτες από την λεγόμενη κοινωνιολογία της εργασίας, όπου καταδεικνύονται οι μετασχηματισμοί τόσο σε οργανωτικό όσο και σε τεχνολογικό επίπεδο

B) μελέτες πάνω στον νέο λόγο και στις νέες πρακτικές του management που αρχίζουν να συγκροτούνται από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα (δεν πρόκειται βέβαια για κάποιο ενιαίο παράδειγμα, αλλά για μια ποικιλία προσεγγίσεων που έχουν όμως σαν κοινό σημείο αναφοράς την κριτική στο τειλορικό υπόδειγμα της επιστημονικής διεύθυνσης της εργασίας.

Προκύπτει λοιπόν, από την χαρτογράφηση αυτών των δύο πεδίων, μια κοινή υπόθεση, την οποία χρησιμοποιώ ως αφετηρία: ότι η πολιτική οικονομία της πειθαρχίας, της φορντικής πειθαρχίας, καθίσταται από ένα σημείο και μετά, αντιπαραγωγική, ότι το αυταρχικό μάνατζμεντ του τειλορικού υποδείγματος είναι πλέον επιζήμιο για την παραγωγή αξίας.

Αναδύεται έτσι ένας λόγος περί εξανθρωπισμού της εργασίας, απελευθέρωσης του υποκειμενικού παράγοντα, ενθάρρυνσης της δημιουργικότητας και της πρωτοβουλίας. Προτίθεται λοιπόν να εξετάσω αυτές τις τάσεις, αυτόν τον ιδιόμορφο διοικητικό ανθρωπισμό, ως σύμπτωμα της γέννησης και της λειτουργίας ενός νέου ορθολογικού τύπου εξουσίας, που απαντά στα αδιέξοδα της φορντικής πειθαρχίας.

Αυτό που διακρίνει το νέο οργανωτικό υπόδειγμα είναι η έμφαση στον λεγόμενο ανθρώπινο παράγοντα (human factor) ή υποκειμενικό παράγοντα. Πρόκειται για υποκειμενικές πτυχές του εαυτού που ο τειλορισμός είχε υποβαθμίσει ή αποκλείσει και πλέον γίνεται μια προσπάθεια ενσωμάτωσής τους στην εργασιακή διαδικασία. Θα λέγαμε ότι ενώ στα προγενέστερα πειθαρχικά καθεστώτα εργασίας ο άνθρωπος δεν εισέρχεται ως ολότητα, αλλά ως μία μόνο πτυχή, την ικανότητα του για εργασία, πλέον διαφαίνεται μια αντιβεμπεριανή τάση: μη εργασιακές δεξιότητες, σχεδόν ανθρωπολογικές σταθερές, αποκτούν μια όλο και μεγαλύτερη σημασία για τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων. Δεν καλείται όπως ο ιδανικός τύπος γραφειοκράτη του Βέμπερ να αφήσει απ' έξω τον εαυτό του, αλλά να τον εισάγει στο πεδίο της παραγωγής, μετατρέποντας τον σε συντελεστή αύξησης της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας.

Με άλλα λόγια στην μεταφορντική οργάνωση, σχεδόν όλες οι ανθρώπινες ικανότητες μπορούν να εισαχθούν σε ένα πεδίο αξίας και χρησιμότητας. Ο μεταφορντισμός δηλαδή υποδεικνύει ένα συνολικό τρόπο διαχείρισης της εργατικής δύναμης, αξιώνει την ολοκληρωτική χρήση της. Εδώ κατά τη γνώμη μου βρίσκεται και το σημείο όπου μπορεί να αρθρωθεί το νέο οργανωτικό υπόδειγμα με την προβληματική της βιοεξουσίας, δηλαδή μιας εξουσίας που ασκείται στο σώμα και μεριμνά για την χρησιμότητα και την παραγωγικότητα του.

Υπάρχει ωστόσο μια θεμελιώδης διαφορά σε σχέση με το παλιό μοντέλο: ενώ τα φορντικά καθεστώτα υποδεικνύουν μια διαχείριση του σώματος σύμφωνα το μηχανικό πρότυπο {το σώμα ως μηχανή}, ας θυμηθούμε τις περίφημες μελέτες χρόνου – κινήσεων του Τέιλορ, στα μεταφορντικά καθεστώτα, το σώμα, το παραγωγικό υποκείμενο δηλαδή, εντάσσεται στα δίκτυα παραγωγής και ελέγχου *ως ανθρώπινο κεφάλαιο*. Ο λόγος (discourse) περί ανθρώπινου κεφαλαίου, σύμφωνα με τον Φουκώ αναδεικνύει νέες , μέχρι τώρα αγνοημένες, περιοχές του παραγωγικού υποκειμένου, οι οποίες μπορούν μετατραπούν σε αντικείμενο ελέγχου και επένδυσης.

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου για τον Φουκώ, είναι ένα σημάδι για μια μετατόπιση από την πειθαρχική διακυβέρνηση των υποκειμένων, προς μια διακυβέρνηση που εισάγει διαρκώς τεχνικές ανταγωνισμού και διαφοροποίησης. Το νέο μοντέλο δεν επιδιώκει τόσο τον άμεσο ιεραρχικό έλεγχο, όσο να ενθαρρύνει, να κινητοποιήσει τους εργαζόμενους να απελευθερώσουν το σύνολο των ανθρώπινων δυνατοτήτων τους, να λειτουργήσουν με άλλα λόγια ως επιχειρηματίες του εαυτού τους. Οι τεχνολογίες εξουσίας στα μεταφορντικά καθεστώτα παίρνουν όλο και πιο επιτρεπτικές μορφές: παροτρύνουν σε δράση, κινητοποιούν, παράγουν ένα δραστήριο υποκείμενο, το οποίο καλείται να μεριμνά για την αύξηση και την απόδοση του προσωπικού του κεφαλαίου, για την διατήρηση της ανταγωνιστικότητάς του, για την διαρκή μάθηση και εκπαίδευση.

Στο πρώτο κεφάλαιο θα επιχειρήσω να ορίσω τις βασικές έννοιες και να τεκμηριώσω τη σχέση ανάμεσα σε εργασιακή δύναμη και βιοεξουσία: πώς δηλαδή η μετατροπή της εργασίας σε εμπόρευμα και η πώλησή της όχι ως συγκεκριμένη ποσότητα, αλλά ως χρόνο, καθιστά σχεδόν αναγκαία την εμφάνιση μορφών εξουσίας που θα μπορούν να προσδιορίζουν την πυκνότητα της εργασίας, αναπτύσσοντας μια βασική θέση του Φουκώ που τον φέρνει κοντά στον μαρξισμό, η οποία συχνά λησμονιέται: «σε μεγάλο βαθμό το σώμα επενδύεται από σχέσεις εξουσίας και κυριαρχίας καθόσον συνιστά παραγωγική δύναμη» (Foucault, 2011, σ. 35).

Στο δεύτερο κεφάλαιο, προσεγγίζω τον φορντισμό ως μια γενικευμένη μορφή πειθαρχικής εξουσίας, το οποίο εντάσσει το ανθρώπινο σώμα σε ένα δίκτυο αυστηρών πειθαρχικών ρυθμίσεων και επιχειρεί την απόσπαση της μέγιστης παραγωγικότητας μέσα από πρακτικές συνεχούς και άμεσης επιτήρησης των φορέων των μισθωτής εργασίας.

Στο τρίτο μέρος, αναλύω τα μεταφορντικά καθεστώτα εργασίας ως ένα νέο υπόδειγμα διακυβέρνησης που διαφοροποιείται από την λογική της πειθαρχικής εξουσίας, εισάγοντας όμως νέες μορφές βιοεξουσίας και εστιάζοντας σε τρεις βασικές συνιστώσες του: α) στην δικτυακή οργάνωση και τις πρακτικές ευελιξίας, β) στην έννοια του ανθρώπινου κεφαλαίου και της διαρκούς εκπαίδευσης, γ) στον ανθρώπινο παράγοντα και την ενεργή υποκειμενικότητα, ως μια στρατηγική που επιχειρεί την ολική κινητοποίηση της εργασιακής δύναμης.

Κεφάλαιο πρώτο

Το σώμα στη νεωτερικότητα: καπιταλιστική παραγωγή και βιοεξουσία

«Η πολιτική επένδυση του σώματος είναι συνυφασμένη, ακολουθώντας σύνθετες και αμοιβαίες σχέσεις, με την οικονομική χρήση του. Σε μεγάλο βαθμό το σώμα επενδύεται από σχέσεις εξουσίας και κυριαρχίας καθόσον συνιστά παραγωγική δύναμη» (Foucault, 2011, σ. 35).

Η νεωτερικότητα, ίσως η πιο κρίσιμη έννοια στο πεδίο των κοινωνικών επιστημών, διακρίνεται για μια σειρά ρήξεων που εισάγει σε σχέση με προγενέστερες μορφές κοινωνικής οργάνωσης. Ευθύς αμέσως δηλώνει μια νέα σχέση με το χρόνο, μια νέα αντίληψη της ιστορικότητας και του παρόντος, μια επιθυμία σαφούς διάκρισης με κοινωνίες του παρελθόντος. Το περιεχόμενο αυτής της νέας ιστορικής εμπειρίας φέρει το υλικό αποτύπωμα συγκεκριμένων θεσμών και κοινωνικών πρακτικών: οι διαδικασίες εξορθολογισμού της παραγωγής και της διοίκησης κατά τον Μαξ Βέμπερ, η εμπορευματοποίηση της ανθρώπινης εργασίας και η συγκρότηση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής κατά τον Καρλ Μαρξ, η παραγωγική μεταστροφή της εξουσίας και η ανάδυσή της ως βιοεξουσία, κατά τον Μισέλ Φουκώ.

Ζητούμενο μας δεν είναι μια ολιστική και πλουραλιστική θεώρηση της νεωτερικότητας, αλλά κάτι εντελώς διαφορετικό: ο τρόπος με τον οποίο δύο κομβικές συνιστώσες της νεωτερικότητας - η εργασιακή δύναμη και η βιοεξουσία - αρθρώνονται στη σημερινή συγκυρία του μεταφορντισμού και της ευέλικτης οργάνωσης της παραγωγής. Προτού όμως το νήμα της ανάλυσής μας καταλήξει σε αυτό το σημείο, είναι απαραίτητη η θεωρητική και ιστορική τεκμηρίωση αυτής της σχέσης, ένα εγχείρημα που σε επίπεδο στοχαστών θα διασχίσει το έργο του Μαρξ και του Φουκώ. Δεν εννοούμε φυσικά έναν μαρξιστή Φουκώ ή έναν, εκ των υστέρων φουκωϊκό Μαρξ, αλλά δύο προσεγγίσεις της νεωτερικότητας που συγκλίνουν σε κομβικά σημεία: σώμα, παραγωγή, δύναμη, αξία, πειθαρχία. Δύο προσεγγίσεις που εστιάζουν σε έναν ιστορικό τύπο κοινωνίας «που μετέτρεψε την παραγωγικότητα σε πυρήνα της κοινωνικής ύπαρξης» (Macherey, 2013, σ. 82).

Η υπαγωγή του ανθρώπινου σώματος στον καπιταλιστικό μηχανισμό παραγωγής, η αναγκαία μέριμνα για τις φυσικές και κοινωνικές ιδιότητές του, η ανησυχία για τις δυνατότητες απόδοσής του, οι τεχνικές εξορθολογισμού, κανονικοποίησης και επιτήρησής του, είναι μερικά από τα ζητήματα που φέρνουν το μαρξικό και φουκωϊκό έργο σε ένα κοινό πεδίο μελέτης. Η θεμελιώδης διάκριση

ανάμεσα σε εργασία και εργασιακή δύναμη που εισάγει μια οικονομία της ανταλλακτικής αξίας¹ και η «συνάντησή» της με πρακτικές διακυβέρνησης που προσιδιάζουν σε αυτό που ο Φουκώ αποκαλεί «βιοεξουσία», αποτελεί το βασικό αντικείμενο του παρόντος κεφαλαίου.

1.1: Βιοεξουσία και εργασιακή δύναμη: η συγκρότηση του παραγωγικού υποκειμένου

Αν ο Μαρξ προσέγγισε τη μετάβαση στη νεωτερική εποχή υπό το πρίσμα του τρόπου παραγωγής, ο Φουκώ, χωρίς να αδιαφορεί για τους οικονομικούς μετασχηματισμούς που λαμβάνουν χώρα κατά τον 17^ο και 18^ο αιώνα, προχώρησε σε μια ερμηνεία της νεωτερικότητας έχοντας ως βασικό άξονα τον τρόπο άσκησης της εξουσίας. Πώς ασκείται η εξουσία στις νεωτερικές κοινωνίες της Δύσης, σε τι διαφέρει από τα προηγούμενα καθεστώτα κυριαρχίας, τι είδους υποκείμενα διαμορφώνει, είναι μερικά από τα ερωτήματα που διακρίνουν την φουκωϊκή ανάλυση της εξουσίας.

Η εξουσία για τον Φουκώ δεν μπορεί να γίνει επαρκώς κατανοητή αν περιοριστούμε σε ένα νομικό μοντέλο ανάλυσης. Το τελευταίο, παρουσιάζει την εξουσία ως μια δύναμη η οποία λειτουργεί από απόσταση σε σχέση με τα αντικείμενα στα οποία στοχεύει, δηλαδή τα ανθρώπινα υποκείμενα. Με νομικούς όρους, η εξουσία παίρνει πάντα μια αρνητική χροιά: είναι αυτή που περιορίζει, απαγορεύει, καταστέλλει, λαμβάνοντας με αυτόν τον τρόπο μια θέση εξωτερική ως προς το υποκείμενο, ενώ την ίδια στιγμή αγνοεί εκείνο το οποίο, κατά τον Φουκώ, λειτουργεί ως σημείο λαβής και άρθρωσης για την εξουσία: το ανθρώπινο σώμα.

Μια πολιτική ιστορία των σωμάτων είναι αυτή που επιτρέπει στον Γάλλο στοχαστή να εντοπίσει την ειδοποιό διαφορά της νεωτερικής εξουσίας σε σχέση με τα προνεωτερικά καθεστώτα κυριαρχίας. Η διαχείριση των σωμάτων από τους κυρίαρχους θεσμούς κάθε εποχής, μπορεί να υποδείξει και τον ειδικό χαρακτήρα με τον οποίο εμφανίζεται και λειτουργεί η εξουσία. Είναι γνωστό ότι κατά τον Μεσαίωνα το σώμα υπέστη μια γενική υποβάθμιση και απαξίωση, σε αντίθεση με την

¹ Παρότι ο Φουκώ αποφεύγει τις οικονομίστικες αναγωγές, το νήμα της ανάλυσής του διακρίνεται για την συνεξέταση των ζητημάτων που φέρνει στην επιφάνεια το πεδίο της πολιτικής οικονομίας μαζί με αυτό της διακυβέρνησης στις νεωτερικές κοινωνίες, θέτοντας το παρακάτω αφετηριακό ερώτημα: «ποια είναι η αξία χρησιμότητας της διακυβέρνησης και όλων των ενεργειών της σε μια κοινωνία όπου η ανταλλαγή καθορίζει την αληθινή αξία των πραγμάτων» (Foucault, 2012, σ. 61).

Ελληνορωμαϊκή περίοδο όπου περιβάλλονταν από ένα πλέγμα θετικών αξιών (Λε Γκοφ, 2008, σ. 210). Το σώμα γίνεται αντιληπτό ως η φυλακή της ψυχής, οι ηδονές που εδράζουν σε αυτό πρέπει να κατασταλούν, ενώ ο σωματικός πόνος δείχνει τον δρόμο προς την σωτηρία: «ο φτωχός ταυτίζεται με τον ανάπηρο και τον άρρωστο, ο εξέχων κοινωνικός τύπος, ο μοναχός, επιβάλλεται βασανίζοντας το σώμα του με τον ασκητισμό, ο ανώτατος πνευματικός τύπος, ο άγιος, δεν αγιοποιείται, χωρίς αμφιβολία, παρά όταν θυσιάζει το σώμα του μαρτυρώντας» (2008, σ. 194).

Ο Φουκώ (2011) στρέφει το ιστορικό του βλέμμα στο πεδίο των τιμωρητικών πρακτικών και στην μεταρρύθμιση που συντελείται κατά τον 18^ο και 19^ο αιώνα. Ενώ μέχρι εκείνη την περίοδο το έγκλημα τιμωρείται από τον ανώτατο άρχοντα με ιδιαίτερα βάνανσο τρόπο (δημόσιοι βασανισμοί, ακρωτηριασμοί, στιγματισμός του σώματος, διαμελισμός, είναι μερικά από τα εξέχοντα στοιχεία αυτής της προνεωτερικής ποινικής διαδικασίας), με την μετάβαση στη νεωτερικότητα «ξεκινά η εποχή της τιμωρητικής λιτότητας» (2011, σ. 23). Ο στόχος του κολασμού πλέον δεν είναι η πρόκληση σωματικής οδύνης και η δημόσια έκθεσή της, αλλά ο σωφρονισμός του ατόμου και η παραγωγή υπάκουων αλλά και ταυτόχρονα ωφέλιμων υποκειμένων. Η ηπιότητα των ποινών αντανakλάται και στους πρωταγωνιστές των ποινικών τελετουργικών: από τον δήμιο και τον βασανιστή, περνάμε πλέον στους επιτηρητές, τους γιατρούς, τους ψυχιάτρους και τους παιδαγωγούς (2011, σ. 19).

Θα έλεγε κανείς ότι οι τιμωρητικές πρακτικές έγιναν πιο σεμνές, πιο ήπιες, σε τελευταία ανάλυση «πιο ανθρώπινες» εξαιτίας ενός αναδυόμενου ανθρωπισμού που συνδέεται με την εποχή του Διαφωτισμού ή μιας προόδου στο πεδίο της ηθικής και των δικαιωμάτων. Για τον Φουκώ, ο εξανθρωπισμός των τιμωρητικών πρακτικών δεν είναι αποτέλεσμα μιας καινοφανούς πολιτικής ευαισθησίας, αλλά μιας νέας πολιτικής και οικονομικής ορθολογικότητας². Αυτό που αλλάζει δεν είναι το σύστημα ηθικής, αλλά το σύστημα της πολιτικής οικονομίας. Για την ακρίβεια έχουμε μια νέα «πολιτική οικονομία του σώματος» (2011, σ. 34), η οποία αν υπακούει σε ένα σύστημα αξιών, αυτό δεν είναι του ανθρωπισμού, αλλά του αγγλικού ωφελιμισμού³:

² «Η κριτική των μεταρρυθμιστών δεν επικεντρώνεται τόσο σε ζητήματα αδυναμίας ή ωμότητας όσο στη κακή οικονομία της εξουσίας» (2011, σ. 92).

³ Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι η εξέχουσα φιγούρα του αγγλικού ωφελιμισμού, ο Jeremy Bentham, αποτελεί σταθερή αναφορά στις μελέτες του Φουκώ για την γέννηση της πειθαρχικής κοινωνίας, κυρίως για την συμβολή του Άγγλου φιλοσόφου στην επινόηση της βασικής πειθαρχικής τεχνικής, του πανοπτικού.

στόχος είναι με τα λιγότερο δαπανηρά μέσα, να μετατραπεί το υποκείμενο σε «χρήσιμη δύναμη», σε «παραγωγικό σώμα» (2011, σ. 35). Με άλλα λόγια, αυτό που διακρίνει τις νεωτερικές μορφές της εξουσίας είναι ότι επιχειρούν να συνδυάσουν την καθυπόταξη του υποκειμένου με την αξιοποίησή του, τον έλεγχο με την απόδοσή του: «ζητούμενο εφεξής δεν είναι να λειτουργήσει ο θάνατος στο πεδίο της ανώτατης αρχής αλλά να κατανεμηθεί το έμβιο σε ένα πεδίο αξίας και χρησιμότητας⁴» (Foucault, 2011β, σ. 168). Ο Φουκώ σε αυτό το σημείο συγκλίνει με την βεμπεριανή ερμηνεία της νεωτερικότητας, τοποθετώντας στον πυρήνα των νεωτερικών μορφών εξουσίας την έννοια της ορθολογικότητας. Γράφει χαρακτηριστικά,

από τον 16^ο με 17^ο αιώνα... η ρύθμιση της άσκησης της εξουσίας δεν μου φαίνεται να γίνεται σύμφωνα με τη σοφία αλλά σύμφωνα με τον υπολογισμό, δηλαδή τον υπολογισμό των δυνάμεων, τον υπολογισμό των σχέσεων, τον υπολογισμό του πλούτου, τον υπολογισμό των παραγόντων ισχύος... Ρύθμιση της διακυβέρνησης σύμφωνα με την ορθολογικότητα, αυτό είναι, θαρρώ, ό,τι θα μπορούσαμε να ονομάσουμε νεωτερικές μορφές της διακυβερνησιακής τεχνολογίας (2012, σσ. 287 - 288).

Αυτή η νέα πολιτική διαχείριση του σώματος, που εστιάζει στο ενσώματο υποκείμενο όχι για να το εξοντώσει ή να το αχρηστεύσει⁵, αλλά για να επενδύσει σε αυτό και να το καταστήσει ωφέλιμο και παραγωγικό, αναφέρεται από τον Φουκώ ως «βιοεξουσία» (2011β, σ. 163). Η συγκεκριμένη έννοια καλύπτει ένα φάσμα πολιτικών πρακτικών και θεσμών που γεννιούνται στις δυτικές κοινωνίες από τον 17^ο αιώνα και προσανατολίζονται κυρίως στην διακυβέρνηση του βίου, σε μια εξουσία επί της ζωής στην ανατομική και βιολογική της διάσταση (2011β, σ. 162). Πρόκειται με άλλο λόγια για το ιστορικό σημείο όπου διασταυρώνονται πολιτικές και διοικητικές πρακτικές με την ανθρώπινη ζωή ως βιολογική διαδικασία. «Για πρώτη ίσως φορά στην ιστορία», γράφει ο Φουκώ, «το βιολογικό στοιχείο αντανακλάται στο πολιτικό στοιχείο» (2011β, σ. 166).

Ο Φουκώ συγκροτεί μια διπολική τυπολογία της νεωτερικής εξουσίας. Στον έναν πόλο συγκεντρώνεται ένα σύνολο εξατομικευτικών τεχνικών που εστιάζουν στο «σώμα ως μηχανή», στο μεμονωμένο άτομο, δηλαδή, και στην αγωγή του σώματός

⁴ Η έμφαση δική μας.

⁵ «... μια εξουσία που η υψηλότερη εφεξής λειτουργία της δεν είναι πλέον ίσως να σκοτώνει αλλά να επενδύει απ' άκρου εις άκρον τη ζωή» (2011β, σ. 163).

του. Στόχος είναι «η εκγύμναση του, η αύξηση των ικανοτήτων του, η απόσπαση των δυνάμεων του, η παράλληλη ανάπτυξη της χρησιμότητας του και της ευπείθειας του, η ένταξη του σε αποτελεσματικά και οικονομικά συστήματα ελέγχου...» (2011β, σ. 162). Έχουμε με άλλα λόγια την λειτουργία μιας *πειθαρχικής εξουσίας*, η οποία δρα σε συγκεκριμένους θεσμούς που εμφανίζονται στις απαρχές της βιομηχανικής εποχής: στο εργοστάσιο, στο σχολείο, στη φυλακή, στο στρατόπεδο, στο άσυλο.

Στον δεύτερο πόλο, συγκεντρώνονται πολιτικές τεχνολογίες που παρεμβαίνουν και ρυθμίζουν τα πληθυσμιακά μεγέθη και φαινόμενα, στις οποίες ο Φουκώ αναφέρεται με τον όρο «βιοπολιτική» (2011β, σ. 162). Η βιοπολιτική στενά συνδεδεμένη με την εμφάνιση του έθνους – κράτους, αναπτύσσει μια σειρά θεσμών για την διαχείριση των πληθυσμιακών διαδικασιών: μεριμνά για τις γεννήσεις και την υγεία, τις συνθήκες δημόσιας υγιεινής, την σεξουαλική διαγωγή, τη σχέση πλούτου και κατοίκων κ.α. (2011β, σσ. 162-3).

Η βιοεξουσία, σε τελευταία ανάλυση, είναι η έκφραση της νεωτερικής ορθολογικότητας στο πεδίο της διακυβέρνησης. Συνιστά μια λελογισμένη διαχείριση της ζωής, που ασκείται εμμενώς σε πολλαπλά πεδία του κοινωνικού, συνδυάζοντας τον έλεγχο του υποκειμένου με την χρησιμότητα και την αξία του. Τόσο οι πειθαρχικές τεχνικές όσο και οι βιοπολιτικές, εντάσσουν το ανθρώπινο σώμα σε ποικίλα δίκτυα εκπαίδευσης, αναμόρφωσης και οικονομικής⁶ χρησιμοποίησης.

Παραμένει ερώτημα, ωστόσο, που βρίσκονται οι ρίζες αυτής της νέας σημασιодότησης που αποκτά η ανθρώπινη ζωή στο πλαίσιο των νεωτερικών κοινωνιών. Μια πιθανή ερμηνεία θα μπορούσε να ανατρέξει στις μελέτες του Βέμπερ (1980) για τον ρόλο του προτεσταντισμού στην διαμόρφωση του καπιταλιστικού ορθολογικού πνεύματος. Ο προτεσταντισμός, μεταφέροντας τον ασκητισμό από το μοναστήρι στη καθημερινή οικονομική και κοινωνική ζωή⁷, ίσως να αποτελεί ένα από τα πρώτα βήματα σε αυτή την ιστορική διαδικασία αναβάθμισης του σώματος και της εργασίας. Ο προτεσταντισμός, όπως γράφει ο Θανάσης Αλεξίου, «προλειάνει το έδαφος για την εγκόσμια μεταχείριση του σώματος» (2005, σ. 2). Αποϊεροποίησε

⁶ «Οικονομικής» τόσο με την στενή έννοια της οικονομίας και της εργασίας, όσο και με την ευρεία ενός ορθολογικού υπολογισμού κόστους – οφέλους, μέσων και σκοπών.

⁷ «Τώρα κατέβαινε στο παζάρι της ζωής, βροντώντας πίσω του την πόρτα του μοναστηριού, κι αναλάμβανε να διαπεράσει αυτήν ακριβώς την καθημερινή ρουτίνα με την μεθοδικότητά του, για να τη μετατρέψει σε μια ζωή μέσα στον κόσμο» (Weber, 1980, σ. 124).

δηλαδή το σώμα, το μετατόπισε στα εγκόσμια και το εισήγαγε σε ένα πεδίο λογιστικής και ορθολογικής διαχείρισης.

Μια δεύτερη ερμηνεία (όχι απαραίτητα αλληλοαποκλειόμενη, αλλά ίσως παράλληλη) αυτής της καινοφανούς αναβάθμισης της αξίας του σώματος στη νεωτερικότητα, μπορεί να ανατρέξει στον τρόπο ύπαρξης της εργασιακής δύναμης στο πλαίσιο του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής (Virno, 2007, σ. 106). Αυτό που διακρίνει την καπιταλιστική σχέση παραγωγής είναι η διαφορά ανάμεσα σε εργασία και εργασιακή δύναμη. Ο Μαρξ το επισήμανε σε αρκετά σημεία του έργου του : «όποιος μιλάει για ικανότητα εργασίας δεν μιλάει για εργασία» (2007, σ. 103), πράγμα που σημαίνει ότι η νομική πράξη της πρόσληψης δεν μπορεί να προσδιορίσει με ακρίβεια και να εγγυηθεί τα επίπεδα απόδοσης των φορέων της μισθωτής εργασίας. Απαιτούνται μηχανισμοί ρύθμισης της απόδοσης (Θεοχαράκης, 2005, σ. 155), πρακτικές κινητοποίησης και ελέγχου εμμενείς ως προς την εργασιακή διαδικασία.

Αυτή η σημαντική διαφοροποίηση αποτυπώνεται έντονα στο συμβόλαιο εργασίας. Αντικείμενο αγοροπωλησίας ανάμεσα στον κάτοχο του κεφαλαίου και στον κάτοχο του εμπορεύματος «εργασία» δεν είναι μια συγκεκριμένη ποσότητα εργασίας (συντελεσμένης εργασίας) αλλά χρόνος εργασίας. Αυτή η ακαθοριστία της σύμβασης ως προς το περιεχόμενο του εργάσιμου χρόνου, καθιστά σχεδόν αναγκαία την ανάπτυξη και την λειτουργία νέων μηχανισμών εξουσίας που θα μεριμνούν για την πυκνότητα αυτού του χρόνου, που θα επιτρέπουν τη μέγιστη χρήση των φορέων της εργασιακής δύναμης. Όπως θέτει το ζήτημα ο Φουκώ

ο νέος αυτός μηχανισμός της εξουσίας εξαρτάται περισσότερο από τα σώματα κι απ' αυτό που κάνουν παρά από τη γη και τα προϊόντα της. Είναι ένας μηχανισμός εξουσίας που επιτρέπει να αποσπαστούν από τα σώματα χρόνος και εργασία παρά πλούτος και εμπορεύματα» (Foucault, 1991, σ. 113).

Η «εργασιακή δύναμη», λοιπόν εκφράζει μια δυνητικότητα (Macherey, 2013, σ. 42), η οποία για να αξιοποιηθεί (δηλαδή να μετατραπεί σε πραγματική εργασία) θα πρέπει να εισέλθει σε δίκτυα ενεργοποίησης, επιτήρησης και ορθολογικής διαχείρισης.

Υπάρχει συνεπώς ένα πεδίο δραστηριοτήτων, πρακτικών και ενεργειών που δεν μπορεί να διευθετηθεί από το νομικό μοντέλο. Εκεί όπου δεν μπορούν να εισχωρήσουν οι νομικές εξουσίες, εκεί ενεργοποιούνται και λειτουργούν οι

πειθαρχίες και άλλες μορφές βιοεξουσίας. Για τον Φουκώ άλλωστε, η εμφάνιση παραγωγικών μορφών εξουσίας δεν ήταν ένα γεγονός άσχετο με την ανάπτυξη αυτού του νέου παραγωγικού μηχανισμού:

η βιοεξουσία ήταν ένα απαραίτητο στοιχείο για την ανάπτυξη του καπιταλισμού, καθώς ο τελευταίος δεν μπορούσε να διασφαλιστεί παρά με τίμημα την ελεγχόμενη ένταξη των σωμάτων στον μηχανισμό παραγωγής και μέσω μιας προσαρμογής των πληθυσμιακών φαινομένων στις οικονομικές διαδικασίες... χρειάστηκε μεθόδους εξουσίας ικανές να αυξάνουν τις δυνάμεις, τις δεξιότητες, τη ζωή εν γένει...» (Foucault, 2011β, σ. 164).

Οι τεχνικές βιοεξουσίας, σε επίπεδο οργάνωσης της παραγωγής επιχειρούν να γεφυρώσουν το κενό ανάμεσα σε εργασιακή δύναμη και εργασία, να μεγιστοποιήσουν την απόδοση αυτής της δύναμης και να αυξήσουν την πραγματική εργασία. Επιτυγχάνουν με άλλα λόγια τη σύνδεση ανάμεσα στην ενδεχόμενη εργασιακή δύναμη και την μετατροπή της σε πραγματική, σε ενεργητική εργασία.

Φαίνεται να συγκροτείται μια ειδική εσωτερική σχέση ανάμεσα στον τρόπο με τον οποίο ασκείται η εξουσία στις νεωτερικές κοινωνίες και στον τρόπο με τον οποίο αποσπάται το υπερπροϊόν σε αυτές. Με άλλα λόγια, τόσο οι μηχανισμοί απόσπασης του υπερπροϊόντος, όσο και οι μηχανισμοί εξουσίας, ακολουθούν κατά την νεωτερική περίοδο μια κοινή διαδικασία *εκλέπτυνσης*. Σε προγενέστερους κοινωνικούς σχηματισμούς (δουλοκτητικούς, φεουδαλικούς) όπου το προϊόν αποσπάται με τη χρήση εξωοικονομικών μέσων (στρατιωτικών, πολιτικών, ληστεία, λεηλασία κλπ) λίγη σημασία δίνεται στο υποκείμενο της εργασίας. Η σχέση ανάμεσα σε μηχανισμούς εξουσίας και υποκείμενο, είναι εξωτερική, περιφερειακή. Επρόκειτο δηλαδή για παραγωγικά συστήματα που στηρίζονταν στην διαμεσολάβηση του πολιτικού στοιχείου για να πετύχουν τη συσσώρευση πλούτου.

Καθώς όμως, ο μηχανισμός απόσπασης του υπερπροϊόντος στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής είναι εμμενής ως προς το πεδίο και τις διαδικασίες⁸ - δεν μπορεί να διακριθεί ούτε ως προς τον χώρο ούτε ως προς τον χρόνο από την παραγωγή του αναγκαίου προϊόντος, σε αντίθεση με την φεουδαλική περίοδο όπου οι

⁸ «Ο καπιταλιστικός τρόπος παραγωγής χαρακτηρίζεται από την εσωτερίκευση της εξαγωγής υπεραξίας, σε αντίθεση με άλλα συστήματα όπου η υπεραξία αποσπάται εκ των υστέρων. Η εξουσία λοιπόν πρέπει να ασκηθεί μέσα στις διαδικασίες παραγωγής και όχι μόνον εκ των άνω» (Πεπόνης, 1994, σ. 27).

τεχνικές απόσπασης ήταν διαφανείς (Edwards & Wacjman, 2005, σ. 122) -, έτσι και οι τεχνικές εξουσίας παρουσιάζουν την ίδια ποιότητα. Δρουν εμμενώς στο πεδίο της παραγωγής, μεριμνώντας για την διαμόρφωση ενός ωφέλιμου και παραγωγικού υποκειμένου⁹, που θα διοχετεύει το μέγιστο των φυσικών του δυνάμεων στην εργασία. Η απροσδιοριστία του χρόνου εργασίας καθιστά αναγκαία την ενεργοποίηση ενός συνόλου τεχνικών ιεραρχικής επιτήρησης, χωρικής ταξινόμησης των σωμάτων, κανονικοποίησης των κινήσεων και της συμπεριφοράς, συμμόρφωσης στις πειθαρχίες του βιομηχανικού χρόνου. Με άλλα λόγια την λειτουργία μιας πειθαρχικής εξουσίας που θα συντονίζει και θα πολλαπλασιάζει την παραγωγικότητα των σωμάτων.

1.2: Πειθαρχική εξουσία και νεωτερική κοινωνία

Η πειθαρχία, ως ένας ορισμένος τρόπος άσκησης της εξουσίας, δεν εμφανίζεται για πρώτη φορά στις νεωτερικές κοινωνίες. Ως οργανωτικό υπόδειγμα συναντάται και σε προνεωτερικούς θεσμούς, όπως είναι ο στρατός ή το μοναστήρι. Στη νεωτερικότητα ωστόσο εμφανίζεται να λειτουργεί ως η κεντρική οργανωτική αρχή του συνόλου της κοινωνικής ζωής. Τα προνεωτερικά συστήματα πειθαρχίας λειτουργούν απομονωμένα και αποσπασματικά. Από τον 17^ο και 18^ο αιώνα αυτή η ειδική τεχνολογία εξουσίας, που ως τότε λειτουργούσε περιορισμένα, γίνεται αντικείμενο επεξεργασίας, τελειοποιείται και γενικεύεται σε πολλαπλά πεδία του κοινωνικού (Foucault, 1994, σ. 79).

Οι πειθαρχικές τεχνικές εμφανίζονται να οργανώνουν μια σειρά από χώρους και θεσμούς που προσιδιάζουν στην νεωτερική κοινωνική οργάνωση. Η φυλακή, το στρατόπεδο, το εργοστάσιο, το σχολείο, το ψυχιατρικό άσυλο, το νοσοκομείο αποτελούν κατεξοχήν πεδία πειθαρχικής ρύθμισης της ανθρώπινης δραστηριότητας. Φαινομενικά, μπορεί να εκφράζουν εντελώς διαφορετικούς στόχους, ωστόσο όλοι τους έχουν να αντιμετωπίσουν ένα κοινό πρόβλημα: πώς να οργανώσουν, να ταξινομήσουν και να πειθαρχήσουν έναν πολυπληθή, ανομοιόμορφο και απειθαρχητο

⁹ Όπως σημειώνει ο Γερμανός κοινωνιολόγος Claus Offe, «η αξία χρήσης που μια επιχείρηση αντλεί από την εργατική δύναμη είναι ποσοτικά και ποιοτικά άρρηκτα συνδεδεμένη με την υποκειμενικότητα του εργαζόμενου» (Offe, 1993, σσ. 46-47).

πληθυσμό, που άφησε πίσω της η αποδιάρθρωση των παραδοσιακών φεουδαλικών θεσμών¹⁰.

Σε τι συνίσταται όμως η πειθαρχική εξουσία; Ποια είναι τα ιδιαίτερα γνωρίσματά της και τι αποτελέσματα παράγει; Οι πειθαρχίες υποδεικνύουν πρώτα απ' όλα μια συγκεκριμένη οργάνωση του χώρου. Η πειθαρχία είναι ο κώδικας οργάνωσης του χώρου στη νεωτερικότητα. Δεν αντιστοιχεί σε έναν συγκεκριμένο θεσμό. Είναι μια τεχνολογία, πολιτική τεχνολογία, που χρησιμοποιείται σε πολλαπλά πεδία, προκειμένου να μεγιστοποιήσει τις αποδόσεις, αλλά και την ευπείθεια, τόσο σε επίπεδο οργανισμού όσο και σε επίπεδο ατόμου. Ο Φουκώ ορίζει την πειθαρχία ως «μια τέχνη κατανομής των ανθρώπων μέσα στο χώρο», με τέτοιον τρόπο (ή τρόπους) ούτως ώστε ο έλεγχος να απαιτεί την ελάχιστη δυνατή δαπάνη, ενώ ταυτόχρονα να επιτυγχάνεται η μέγιστη αποτελεσματικότητα και χρησιμότητα των ατόμων (1994, σ. 80).

Οι πειθαρχικοί χώροι λειτουργούν ως χώροι εγκλεισμού των ατόμων. Σύμφωνα με τον Γάλλο φιλόσοφο, από τον 17^ο αιώνα, κυρίως στη Γαλλία, αλλά και στις περισσότερες δυτικές χώρες, ξεκινά η εποχή της «μεγάλης εγκάθειρξης» (2004, σσ. 44, 50). Εμφανίζονται τα πρώτα άσυλα για τους τρελούς, οι φτωχοί και οι άνεργοι εγκλείονται σε νεοσύστατους οίκους εργασίας (Workhouses) ή στο Γενικό Νοσοκομείο – το οποίο αρχικά είχε περισσότερο έναν διοικητικό ή αστυνομικό χαρακτήρα, παρά ιατρικό (2004, σ. 45) – οι απαλλοτριωμένοι χωρικοί οδηγούνται στα εργοστάσια και οι παραβατικοί στις φυλακές. Υπολογίζεται μάλιστα, ότι κατά τον 17^ο αιώνα, σχεδόν «ένας στους εκατό κατοίκους του Παρισιού είχε βρεθεί κλεισμένος, έστω και για λίγους μήνες στη ζωή του» (2004, σ. 44).

Η εγκάθειρξη, σύμφωνα με τον Φουκώ, ως δεσπόζουσα πρακτική της νεωτερικής κοινωνίας, υπήρξε στενά συνυφασμένη με μια ορισμένη αντίληψη για την εργασία:

Η εγκάθειρξη, πριν ακόμη αποκτήσει το ιατρικό νόημα της εισαγωγής σε ψυχιατρείο που της έδωσαν αργότερα, ή που τουλάχιστον μας αρέσει να της δίνουμε, είχε ελάχιστη σχέση με την φροντίδα της θεραπείας. Εκείνο που την επέβαλε ήταν η προσταγή της εργασίας¹¹ (2004, σ. 51).

¹⁰ «Τι το περίεργο αν η φυλακή μοιάζει με τα εργοστάσια, με τα σχολεία, τους στρατώνες, τα νοσοκομεία, που όλα μοιάζουν με φυλακές;», αναρωτιέται ο Φουκώ (2011, σ. 258).

¹¹ Η έμφαση δική μας.

Η προσταγή αυτή απευθυνόταν σε εκείνες τις μερίδες του πληθυσμού που αποτελούσαν πραγματικές και συμβολικές ενσαρκώσεις μιας αντι – παραγωγικής, αντι – οικονομικής ζωής: οι αλήτες, οι ζητιάνοι, οι τρελοί, τα παιδιά, οι εγκληματίες, ο απαλλοτριωμένος χωρικός αποτελούσαν μια ζωντανή *άρνηση της εργασίας*. Αλλά και για όσους είχαν ήδη εγκλειστεί στο εργοστάσιο, δεν ήταν εύκολο να εγκαταλείψουν την παλιά τους εργασιακή ηθική¹². Η τεμπελιά, η αργοπορία, η εγκατάλειψη της δουλειάς, η κλοπή, το μεθύσι ήταν αρκετά συχνά φαινόμενα: «Ο κίνδυνος», λέει χαρακτηριστικά ο Φουκώ, «είναι ο εργάτης που δεν αφιερώνει όλες τις δυνάμεις του στην εργασία» (2016, σ. 160).

Αναπτύσσεται, εν προκειμένω, ένα σύνολο άτυπων ποινικών και τιμωρητικών πρακτικών στο εσωτερικό των χώρων εγκλεισμού, προκειμένου να καταπολεμηθούν όλες αυτές οι αρνήσεις της εργασίας. «Το ζεύγος επιτήρηση και τιμωρία εγκαθιδρύεται ως σχέση εξουσίας αναγκαία για την πρόσδεση των ατόμων στον μηχανισμό παραγωγής, για τη συγκρότηση παραγωγικών δυνάμεων, και χαρακτηρίζει αυτήν ακριβώς την κοινωνία που μπορούμε να αποκαλέσουμε *πειθαρχική*» (2016, σ. 180).

Οι πειθαρχικοί θεσμοί οργανώνουν το χώρο με σχολαστική ακρίβεια. Τα άτομα ταξινομούνται με τέτοιον τρόπο ούτως ώστε να καθίστανται αδύνατες οι ομαδοποιήσεις: «ο πειθαρχικός χώρος τείνει να διαιρεθεί σε τόσα τμήματα όσο και τα σώματα ή τα στοιχεία που κατανέμει» (2011, σ. 163). Ωστόσο, ο στόχος δεν είναι μόνο η εξατομίκευση των σωμάτων, αλλά και η σύνθεση των δυνάμεων τους, προκειμένου να αυξηθεί η παραγωγικότητα του μηχανισμού στον οποίο εντάσσονται (2011, σ. 187)¹³. Το γεγονός αυτό έχει τύχει ιδιαίτερης επεξεργασίας από τον Μαρξ στο περίφημο ενδέκατο κεφάλαιο του *Κεφαλαίου*, με τίτλο «Η συνεργασία» (1978, σ. 337), από το οποίο ο Φουκώ αντλεί αρκετά σημαντικά στοιχεία για την μελέτη των νεωτερικών μορφών εξουσίας. Ο Μαρξ ορίζει ως αφετηρία του καπιταλιστικού

¹² Όπως παρατηρεί η Μελίνα Σεραφετινίδου (2012, σ. 94) «η πειθάρχηση των εργατών ήταν τόσο δυσχερής ώστε μέχρι τα μέσα του αιώνα (19^{ος}) δυνάμεις του τακτικού στρατού χρησιμοποιούνταν συχνά προκειμένου να επιβάλλουν τον καθημερινό εγκλεισμό των εργατών εντός του χώρου εργασίας».

¹³ Μπορούμε να δούμε τον τρόπο με τον οποίο οι πρακτικές εξατομίκευσης των σωμάτων και των λειτουργιών, οδηγούν παράλληλα σε μια σύνθεση των δυνάμεων και αύξηση της παραγωγικότητας, στην περίφημη ανάλυση του Άνταμ Σμιθ για την σημασία του καταμερισμού της εργασίας στη νεώτερη εποχή (Σμιθ, 2010, σσ. 32-33).

παραγωγικού μηχανισμού τη «δράση ενός μεγαλύτερου αριθμού εργατών στο ίδιο χρονικό διάστημα, στον ίδιο χώρο (ή αν θέλετε στο ίδιο πεδίο εργασίας) για την παραγωγή του ίδιου εμπορεύματος κάτω από τις διαταγές του ίδιου κεφαλαιοκράτη» (1978, σ. 337). Μια τέτοια συνθήκη πολλαπλασιάζει τη συνολική παραγωγικότητα με τέτοιον τρόπο που υπερβαίνει κατά πολύ το απλό άθροισμα των ατομικών δυνάμεων (1978, σσ. 341, 348).

Ένα δεύτερο, ιδιαίτερο στοιχείο των πειθαρχικών συστημάτων, είναι η αυστηρή διευθέτηση του χρόνου. Από τις χρονικές πειθαρχίες του μοναστηριού περνάμε στις χρονικές πειθαρχίες του εργοστασίου, της φυλακής, του σχολείου κλπ.¹⁴ Ο χρόνος διαιρείται με εξαντλητική ακρίβεια, εκπονούνται ωρολόγια προγράμματα, το ανθρώπινο σώμα εκπαιδεύεται να συντονίζει τις κινήσεις του μέσα σε ένα δίκτυο χρονικών εξαναγκασμών, ενώ η αποτυχία προσαρμογής στις πειθαρχίες του χρόνου επισύρει κυρώσεις και τιμωρίες¹⁵. «Ο χρόνος διαπερνά το σώμα», γράφει ο Φουκώ, «και μαζί με αυτόν όλοι οι σχολαστικοί έλεγχοι της εξουσίας» (2011, σ. 174).

Τρίτο χαρακτηριστικό, ίσως και το πιο εμβληματικό: η πειθαρχική εξουσία προϋποθέτει έναν μηχανισμό αδιάλειπτης ιεραρχικής επιτήρησης των ατόμων (2011, σ. 196). Η διαρρύθμιση του χώρου θα πρέπει να είναι τέτοια που να επιτρέπει τη λειτουργία μηχανισμών επιτήρησης. Το αρχιτεκτονικό πρότυπο που συνέβαλλε σε αυτό το σκοπό ήταν το πανοπτικό (2011, σ. 228). Το πανοπτικό είναι ένας ιδιαίτερος αρχιτεκτονικός τύπος κτιρίου που σχεδιάστηκε τον 18ο αιώνα από τον Άγγλο φιλόσοφο Τζέρεμι Μπένθαμ με σκοπό την πιο αποτελεσματική άσκηση εξουσίας και ελέγχου στις φυλακές, στα εργοστάσια, στα νοσοκομεία και σε άλλους χώρους όπου συγκεντρώνονταν άνθρωποι από τις κατώτερες και «επικίνδυνες» τάξεις. Στα πλαίσια του πανοπτικού, η άσκηση του ελέγχου δεν εξαρτάται από κάποιο υποκείμενο, π.χ από το πρόσωπο του δεσμοφύλακα. Είναι η ίδια η δόμηση του χώρου που παράγει την εξουσία της επιτήρησης. Με άλλα λόγια, η άσκηση της εξουσίας γίνεται απρόσωπη και είναι η αρχιτεκτονική δομή του κτιρίου που αναλαμβάνει τον ρόλο του

¹⁴ «Ακόμη και τον 19^ο αιώνα, όταν θα θελήσουν να χρησιμοποιήσουν αγροτικές μάζες στη βιομηχανία, θα απευθύνουν έκκληση κάποιες φορές, για να τις εξοικειώσουν με τη δουλειά στα εργαστήρια, σε θρησκευτικές ενώσεις, προκειμένου να πλαισιώσουν τους εργάτες σε “εργοστάσια – μοναστήρια”» (Foucault, 2011, σ. 171).

¹⁵ Γράφει ο Μαρξ σχετικά: «Στη θέση του βούρδουλα του επιστάτη των δούλων μπαίνει το βιβλιάριο τιμωριών του επιστάτη εργασίας» (Μαρξ, 1978, σ. 441).

«επόπτη» και ταυτόχρονα εξασφαλίζει το αίσθημα της μόνιμης επιτήρησης στον κρατούμενο (2011, σ. 229).

Οι τεχνικές της πειθαρχικής εξουσίας δεν εξαντλούνται στα μέσα ιεραρχικής επιτήρησης. Τα συστήματα ελέγχου συνοδεύονται από μια σειρά τεχνικών, κυρίαρχο ρόλο μεταξύ των οποίων έχει η «κανονικοποιητική κύρωση» (2011, σ. 203). Ο Κανόνας, ως ένα από τα μείζονα εργαλεία της σύγχρονης εξουσίας, εμφανίζεται τον 18ο αιώνα και οι λειτουργίες του περιγράφονται από τον Φουκώ παραθέτοντας μια σειρά ενδεικτικών ρημάτων: ο Κανόνας συγκρίνει, διαφοροποιεί, ιεραρχεί, ταξινομεί, κατανέμει, ομογενοποιεί «με μια λέξη, κανονικοποιεί» (2011, σ. 209). Ο Κανόνας δεν έχει νομικό χαρακτήρα. Δεν λειτουργεί ως νόμος που επιτρέπει ή απαγορεύει. Στόχος του Κανόνα είναι να ελέγχει τις αποκλίσεις και να εξασφαλίζει τη συμμόρφωση προς έναν ενιαίο τρόπο συμπεριφοράς. Ορίζοντας τι είναι φυσιολογικό και τι παθολογικό, ορίζοντας το κανονικό και το μη κανονικό «η εξουσία της κανονικοποίησης εξαναγκάζει στην ομοιογένεια» (2011, σ. 211).

Τέλος, ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην άσκηση μιας πειθαρχικού τύπου εξουσίας παίζει η δημιουργία και η τήρηση μόνιμου αρχείου (1994, σ. 80). Εκπονούνται μέθοδοι καταγραφής και τεκμηρίωσης, γενικεύεται η τήρηση βιβλίων, εμφανίζεται ο ατομικός φάκελος (2011, σσ. 216 - 217). Το άτομο, εκτός τις από σχέσεις εξουσίας, εντάσσεται και σε ένα πυκνό πλέγμα συστημάτων λόγου και παραγωγής γνώσης. Οι πειθαρχίες απευθύνονται σε ένα «σώμα χρήσιμο», αλλά την ίδια στιγμή και σε ένα «σώμα κατανοήσιμο» (2011, σ. 156).

Η πειθαρχική εξουσία λοιπόν, γίνεται το ιδιαίτερο γνώρισμα της νεωτερικής εποχής. Διαπερνά και οργανώνει πολλαπλά πεδία της ανθρώπινης εμπειρίας. Συγκροτεί ωστόσο μια ιδιαίτερη και προνομιακή σχέση με την ανάπτυξη του καπιταλιστικού παραγωγικού μηχανισμού, χωρίς βέβαια όπως προείπαμε να ανάγεται αποκλειστικά σε αυτόν¹⁶. Ο καπιταλιστικός καταμερισμός εργασίας υιοθετεί και εφαρμόζει με μεγάλη συνέπεια το πειθαρχικό μοντέλο. Δανείζεται μάλιστα μεθόδους της στρατιωτικής οργάνωσης¹⁷. Ο εγκλεισμός του πρώην αγροτικού πληθυσμού στα

¹⁶ Ο Φουκώ καταγραφεί τρεις ιστορικές συγκυρίες που από κοινού ευνοούν την γέννηση και την γενίκευση μιας πειθαρχικού τύπου εξουσίας: α) την δημογραφική άνοδο του 18^{ου} αιώνα και την αύξηση του ασταθούς πληθυσμού, β) την αλλαγή της ποσοτικής κλίμακας των ομάδων που έπρεπε να ελεγχθούν και γ) την ανάπτυξη του καπιταλιστικού παραγωγικού μηχανισμού (2011, σ. 248)

¹⁷ Ορισμένοι μάλιστα ειδικοί επί της βιομηχανικής οργάνωσης ήταν άνθρωποι που κατά το παρελθόν είχαν ακολουθήσει στρατιωτική σταδιοδρομία (Πεπόνης, 1994, σ. 29).

πρώτα καπιταλιστικά εργοστάσια δεν ήταν από μόνος του αρκετός για να διαμορφώσει υποκείμενα αφοσιωμένα στις νόρμες της βιομηχανικής εργασίας. Για να καταστεί αυτό εφικτό χρειάστηκε η επινόηση και η εφαρμογή ενός κώδικα αυστηρής πειθαρχίας. Δεν είναι καθόλου τυχαίο το γεγονός, ότι ο Μαρξ σε αρκετά σημεία του έργου του περιγράφει την καπιταλιστική οργάνωση της εργασίας με *στρατιωτικούς όρους*: κάνει λόγο για *πειθαρχία στρατοπέδου*, που επιβάλλεται στους «φαντάρους της βιομηχανίας» από τους «υπαξιωματικούς της βιομηχανίας» (Μαρξ, 1978, σ. 440)¹⁸. Σε αυτό το πλαίσιο οι λειτουργίες της *διεύθυνσης* και της *επιτήρησης*, για τον συγγραφέα του *Κεφαλαίου*, καθίστανται κομβικής σημασίας για την απρόσκοπτη λειτουργία του μηχανισμού παραγωγής υπεραξίας. Η σχεδόν αναπόφευκτη αντίσταση των φορέων της μισθωτής εργασίας, καθιστά αναγκαία την εμφάνιση της διευθυντικής εξουσίας μέσα στο πεδίο της εργασίας.

Η οργάνωση της εργασίας είναι το πεδίο όπου καθ' όλη τη διάρκεια του 19^{ου} και κυρίως του 20^{ου} αιώνα, το πειθαρχικό υπόδειγμα γίνεται αντικείμενο επιστημονικής ανάλυσης, επεξεργάζεται με τη μέγιστη δυνατή λεπτομέρεια, σχεδόν τελειοποιείται με την εμφάνιση του τεϊλορισμού – φορντισμού. Οι πειθαρχικές ρυθμίσεις της εργασιακής δύναμης γίνονται πιο λεπτομερείς, πιο σχολαστικές. Παρεμβαίνουν και επιτηρούν το σώμα και τις κινήσεις του με μηχανική ακρίβεια.

Το πειθαρχικό μοντέλο υποδεικνύει με άλλα λόγια έναν συγκεκριμένο τρόπο διαχείρισης, οργάνωσης και αξιοποίησης της εργασιακής δύναμης που διατρέχει ολόκληρη τη νεωτερική περίοδο. Από τη δεκαετία του 1970, ωστόσο, αρχίζει να υφίσταται τους πρώτους κλονισμούς. Οι πειθαρχικές τεχνολογίες φαίνεται να έχουν εξαντλήσει την παραγωγικότητά τους και οι επιχειρήσεις στρέφονται σε νέα οργανωτικά υποδείγματα, σε νέες τεχνικές διαχείρισης των παραγωγικών υποκειμένων, οι οποίες όμως συνεχίζουν να εγκαθιδρύουν μια σχέση ανάμεσα στο ανθρώπινο σώμα και την εξουσία με όρους θετικούς, παραγωγικούς, μια σχέση ωφελιμότητας, αξιοποίησης και επένδυσης. Στόχος μας είναι να προσεγγίσουμε την ειδική τεχνοτροπία με την οποία εμφανίζεται και λειτουργεί αυτή η σχέση μέσα σε μεταφορντικά καθεστώτα παραγωγής.

¹⁸ Ο Φουκώ θεωρεί τον Μαρξ ως έναν από τους πρώτους ανατόμους της πειθαρχικής εξουσίας: : «προσωπικά, τοποθετώ το έργο μου στη γενεαλογική γραμμή που εκκινεί από το δεύτερο Βιβλίο του *Κεφαλαίου* [...] θα ισχυριζόμουν ότι μέσω του δεύτερου Βιβλίου, και για παράδειγμα σε ό,τι έγραψα γύρω από την πειθαρχία, το έργο μου είναι [...] εγγενώς συνδεδεμένο με αυτό που γράφει ο Μαρξ» (2013, σσ. 21 - 22).

Κεφάλαιο δεύτερο

Οι πειθαρχικές τεχνολογίες του φορντισμού – τειλορισμού

«Πρέπει να θεωρούμε τον μεταπολεμικό φορντισμό μάλλον συνολικό τρόπο ζωής παρά απλώς σύστημα μαζικής παραγωγής» (Harvey, 2009, σ. 190)

Ήταν ο Αντόνιο Γκράμσι – μέσα από τη φυλακή – αυτός που πρώτος παρατήρησε την περίοδο του Μεσοπολέμου ότι η οργάνωση της παραγωγής στο πλαίσιο του φορντισμού απαιτεί και συνεπάγεται μια ορισμένη ανθρωπολογική μετατόπιση του ίδιου του υποκειμένου της εργασίας. Οι νόρμες της βιομηχανικής εργασίας δεν στέκουν εξωτερικές ως προς το υποκείμενο, αλλά διεισδύουν στο σώμα του, παράγοντας έναν νέο ανθρωπολογικό τύπο.

Ένστικτα και συνήθειες μιας προκαπιταλιστικής εργασιακής ηθικής βρίσκονται στο στόχαστρο του επιστημονικού μάνατζμεντ. Ο φορντισμός δεν παράγει κατά μαζικό τρόπο μόνο εμπορεύματα και υπηρεσίες, αλλά κυρίως τα ίδια τα σώματα της παραγωγής, τα παραγωγικά υποκείμενα. Η προσαρμογή τους στο φορντικό καθεστώς δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς μια διαρκή ρύθμιση αυτών των σωμάτων. Γράφει συγκεκριμένα ο Ιταλός στοχαστής: «η ζωή στη βιομηχανία απαιτεί μια γενική μαθητεία, ένα προτσές φυσικο – ψυχικής προσαρμογής σε καθορισμένους όρους εργασίας, διατροφής, κατοικίας, συνηθειών κλπ...» (Γκράμσι, 1990, σ. 47).

Ο πρωτοπόρος της μαζικής παραγωγής, Henry Ford, συγκροτεί από πολύ νωρίς στις μεγάλες βιομηχανικές του μονάδες ένα σώμα επιθεωρητών, το οποίο στοχεύει στη συλλογή δεδομένων σχετικά με την σεξουαλική και οικογενειακή ζωή των εργατών, αλλά και στην παρέμβαση και καθοδήγηση των τελευταίων όσον αφορά την οργάνωση της οικογενειακής τους ζωής (1990, σσ. 48, 72). Το συμπέρασμα του προκύπτει, σύμφωνα με τον Γκράμσι, είναι ότι ο εξορθολογισμός της παραγωγής και της εργασίας στο πλαίσιο του φορντισμού – τειλορισμού δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς μια ταυτόχρονη διαδικασία εξορθολογισμού της ίδιας της ανθρώπινης συμπεριφοράς, χωρίς την παρουσία μιας κοινωνικοπολιτικής μέριμνας για το υποκείμενο της εργασίας: για την διατροφή του, τη σεξουαλικότητά του, την μυική – νευρική κατάστασή του, τις ψυχικές του διαθέσεις (1990, σσ. 70 - 71).

Στο παρόν κεφάλαιο θα προσεγγίσουμε το φορντικό - τειλορικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας ως μια *μορφή γενικευμένης πειθαρχικής εξουσίας*, ως την

«εφαρμογή της πειθαρχικής εξουσίας σε μεγαλύτερα οργανωσιακά βάθη» (Townley, 1998, σ. 195), ως ένα σύνολο τεχνολογικών και οργανωτικών μέσων που θέτουν την εργατική δύναμη σε ένα δίκτυο λεπτομερών και σχολαστικών πειθαρχικών ρυθμίσεων και διευθετήσεων. Στη συνέχεια θα αναφερθούμε στα αδιέξοδα που συνάντησαν τα πειθαρχικά καθεστώτα εργασίας από τα τέλη της δεκαετίας του 1960 και κυρίως καθ' όλη τη διάρκεια της επόμενης δεκαετίας, προτού φτάσουμε στο ζήτημα της μετάβασης σε οργανωτικά υποδείγματα που αποκλίνουν από το μοντέλο της πειθαρχικής εξουσίας, εισάγοντας όμως νέες πρακτικές διαχείρισης και ελέγχου του παραγωγικού υποκειμένου.

2.1: Τα γενικά χαρακτηριστικά του φορντικού καθεστώτος

Αν και ο Γκράμσι ήταν αυτός που εισήγαγε για πρώτη φορά την έννοια του «φορντισμού», αντικείμενο συστηματικής μελέτης και επεξεργασίας έγινε λίγες δεκαετίες αργότερα από την Σχολή της Ρύθμισης και ιδιαίτερα από τον Michel Aglietta (Allen, 2010, σ. 271). Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης προσέγγισης ο φορντισμός ορίζεται ως ένα ιδιαίτερο καθεστώς εντατικής συσσώρευσης κεφαλαίου που κορυφώνεται τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες, μαζί με έναν υποστηρικτικό τρόπο ρύθμισης (2010, σ. 271), όχι μόνο των άμεσων οικονομικών διαδικασιών αλλά του συνόλου της κοινωνικής ζωής: εισόδημα, καταναλωτικές πρακτικές, εκπαίδευση, δημόσιες πολιτικές αρθρώνονται σε ένα ενιαίο υπόδειγμα κοινωνικής οργάνωσης που χαρακτηρίζει το μονοπωλιακό στάδιο ανάπτυξης του καπιταλισμού.

Η αφετηρία αυτού του μείζονος οικονομικοκοινωνικού μετασχηματισμού εντοπίζεται στις αρχές του 20^{ου} αιώνα και στο σύστημα της μαζικής παραγωγής που εισήγαγε ο Ford στις αυτοκινητοβιομηχανίες του. Η επιτυχία του υποδείγματος ήταν τέτοια, που οι βασικές οργανωτικές του αρχές υιοθετήθηκαν σταδιακά από τους περισσότερους τομείς της οικονομίας. Εμφανίσθηκε με άλλα λόγια ως ένα υπόδειγμα βιομηχανικής οργάνωσης, ωστόσο στη συνέχεια λειτούργησε ως καθολικό οργανωτικό μοντέλο ποικίλων πεδίων και δραστηριοτήτων¹⁹. Από την αγροτική παραγωγή μέχρι τον τομέα των υπηρεσιών και από την κατασκευή μιας μπάρας σοκολάτας μέχρι την παραγωγή ενός τηλεοπτικού επεισοδίου (Murray, 1998, σ. 9), η

¹⁹ Είναι σημαντικό ωστόσο να τονιστεί ότι η κυριαρχία του φορντισμού δεν έχει να κάνει με την υιοθέτηση και εφαρμογή του σε κάθε τομέα της παραγωγής (αρκετοί συνέχισαν να λειτουργούν στη βάση διαφορετικών οργανωτικών αρχών), αλλά με το «γεγονός ότι ο δυναμισμός της οικονομίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις φορντικές επιχειρήσεις» (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 2003, σ. 31).

εφαρμογή των φορντικών μεθόδων παραγωγής, οδήγησε σε αξιοσημείωτη αύξηση της παραγωγικότητας, των κερδών αλλά και του ετήσιου εθνικού προϊόντος.

Ο φορντισμός ως σύστημα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας βασίζεται σε τέσσερις κεντρικές αρχές:

α) εισάγεται η γραμμή συναρμολόγησης, η οποία μεταφέρει το υπό κατασκευή προϊόν προς τον εργάτη. Ο τελευταίος παραμένει σταθερός σε μια θέση καθ' όλη τη διάρκεια της παραγωγικής διαδικασίας και με αυτόν τον τρόπο η διεύθυνση επιχειρεί να αξιοποίηση στο μέγιστο δυνατό βαθμό τον εργάσιμο χρόνο, εξαλείφοντας σχεδόν εξ ολοκλήρου τους νεκρούς χρόνους²⁰.

β) τα προϊόντα που παράγονται είναι τυποποιημένα

γ) οι μηχανές που χρησιμοποιούνται είναι ειδικού σκοπού, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα παραγωγής εναλλακτικών μοντέλων

δ) η διεύθυνση ασκείται σύμφωνα με τις αρχές του επιστημονικού μάνατζμεντ που εισήγαγε ο Frederic Winslow Taylor (Murray, 1998, σ. 8).

Το υπόδειγμα της επιστημονικής διεύθυνσης της εργασίας που εκπόνησε ο Taylor και χαρακτήριζε τον δυτικό κόσμο στη μεγαλύτερη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα, είχε ως στόχο να εξαλείψει τις πρακτικές ομαδικής εργασίας, καθώς θεωρούσε ότι η εργασία κατά ομάδες ευνοεί συμπεριφορές μεταξύ των εργατών όπως το χασομέρι, το κουβεντολόι, την συνειδητή επιβράδυνση του ρυθμού της εργασίας²¹. Για να καταπολεμηθούν αυτά τα φαινόμενα, η τεϊλορική στρατηγική πάνω στη μισθωτή εργασία αναπτύχθηκε σε τρεις άξονες, σύμφωνα με την κλασική μελέτη του Harry Braverman : α) συγκέντρωση όλης της γνώσης σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας στη διεύθυνση, β) αυστηρός και πλήρης διαχωρισμός ανάμεσα στη σύλληψη της εργασίας και στην εκτέλεσή της, γ) λεπτομερής καθορισμός κάθε βήματος της εργασιακής διαδικασίας και ακριβής καθοδήγηση του εργάτη και των κινήσεων του.

Για να καταστεί δυνατός ο πλήρης εξορθολογισμός της εργασίας, το τεϊλορικό υπόδειγμα, προέβλεπε τη συγκρότηση και τη λειτουργία μιας αυστηρής διοικητικής ιεραρχίας, η οποία θα συγκέντρωνε όλες τις αποφάσεις σχετικά με την παραγωγή και

²⁰ «Ο ποδαρόδρομος δεν είναι μια δραστηριότητα που μπορεί να αμειφθεί» έλεγε χαρακτηριστικά ο ίδιος ο Ford (Coriat, 1985, σ. 72).

²¹ Με μεγάλη δόση κυνισμού, ο Taylor παρατηρούσε πως «τα ανθρώπινα όντα δεν είναι αξιόπιστα από μηχανική άποψη» (Braverman, 2005, σ. 203).

την εργασιακή διαδικασία. Οι φορείς της διευθυντικής εργασίας όχι μόνο ορίζουν τους κώδικες συμπεριφοράς και διαγωγής μέσα στο πεδίο της παραγωγής, αλλά είναι αυτοί που αποφασίζουν για την ταχύτητα της αλυσίδας συναρμολόγησης και τον ακριβή τρόπο εκτέλεσης κάθε εργασίας (Πεπόνης, 1994, σ. 29). Από την άλλη μεριά, οι φορείς της εκτελεστικής εργασίας χάνουν κάθε δυνατότητα πρωτοβουλίας και παρέμβασης κατά τη διάρκεια της παραγωγικής διαδικασίας, λειτουργώντας ως «παθητικοί δέκτες εντολών» (Λύτρας, 2016, σ. 152). Η εργασία τους περιορίζεται σε ένα σύνολο απλών, επαναληπτικών κινήσεων, χωρίς να απαιτείται κάποια ιδιαίτερη εξειδίκευση ή δεξιότητα. Αυτό που απαιτεί το φορντικό – τεϊλορικό μοντέλο οργάνωσης από τα υποκείμενα της παραγωγής είναι ο ακριβής συντονισμός τους με τις μηχανές (Λύτρας, 2016, σ. 151) και η υποταγή των κινήσεων τους σε έναν προκαθορισμένο ρυθμό (Coriat, 1985, σ. 16).

Τα παραπάνω στοιχεία υποδεικνύουν ένα οργανωτικό υπόδειγμα που εξειδικεύει και τελειοποιεί τις πειθαρχικές τεχνικές της προγενέστερης περιόδου, ένα εργασιακό καθεστώς που πολλαπλασίασε και πύκνωσε τις πειθαρχικές δομές στο εσωτερικό του. Όπως παρατηρεί και ο Braverman, ούτε ο Ford ούτε ο Taylor επινόησαν εκ του μηδενός αυτές τις αρχές. Πρόκειται περισσότερο για την «κορύφωση μιας προϋπάρχουσας τάσης» (Braverman, 2005, σ. 105). Μπορούμε, λοιπόν, να προσεγγίσουμε την φορντική –τεϊλορική οργάνωση της εργασίας ως συνέχεια της πειθαρχικής παράδοσης που έχει την αφετηρία της στον 17^ο αιώνα (Πεπόνης, 1994, σ. 31). Παρά το γεγονός, ότι η έννοια της πειθαρχίας με τον τρόπο που την επεξεργάστηκε ο Φουκώ, απευθύνεται στο σύνολο της νεωτερικής εποχής και όχι ειδικά στην φορντική περίοδο (Fraser, 2003, σ. 160), μπορούμε να τη χρησιμοποιήσουμε ως αναλυτικό εργαλείο για τη μελέτη αυτού του συγκεκριμένου καθεστώτος παραγωγής και εργασίας.

2.2: Οι πειθαρχικές ρυθμίσεις της εργασιακής δύναμης: το σώμα στην φορντική οργάνωση

«Οι πρώτοι απ' αυτούς τους κανόνες αφορούν τη χρησιμοποίηση του ανθρώπινου σώματος. Συνίσταται κάθε φορά που αυτό είναι δυνατό, η εργασία να απαιτεί κατά προτίμηση τη χρησιμοποίηση και των δύο χεριών, συμμετρικά ως προς τον άξονα του σώματος, με ταυτόχρονη κίνηση του ενός και του άλλου βραχίονα (ή της μιας και της άλλης κνήμης)» (Coriat, 1985, σ. 169).

Το παραπάνω απόσπασμα προέρχεται από μελέτη σχετική με το ζήτημα της οργάνωσης της εργασίας κατά τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες. Στο επίκεντρο τίθεται το ανθρώπινο σώμα και οι κινήσεις του. Οι προσεγγίσεις αυτές έχουν την αφετηρία τους στα πρώτα έργα του Taylor, ο οποίος καθιέρωσε τις μελέτες χρόνου – κινήσεων (Time and Motion Study) στο πλαίσιο της επιστημονικής διεύθυνσης της εργασίας. Όπως γράφει ο Benjamin Coriat στο κλασικό πλέον έργο του *Ο εργάτης και το χρονόμετρο*, η ανάλυση και η μέτρηση των απαιτούμενων κινήσεων «εμφανίζεται σαν μια ειδική τεχνολογία στην οποία η μελέτη του εργαζόμενου σώματος αποτέλεσε προοδευτικά τη βάση μιας εξίσου ειδικής γνώσης» (Coriat, 1985, σ. 193).

Στις φορντικές – τεϊλορικές μορφές οργάνωσης ο έλεγχος του ανθρώπινου σώματος καθίσταται κομβικής σημασίας για την παραγωγική διαδικασία. Ο Taylor στρέφει εξαρχής το ενδιαφέρον του πάνω στο σώμα και στις κινήσεις του (Πεπόνης, 1994, σ. 28). Η πειθαρχική ρύθμιση της εργασιακής δύναμης ξεκινά με την κατανομή των σωμάτων στο χώρο. Η γραμμή παραγωγής υπαγορεύει μια αυστηρή διάταξη και τοποθέτηση των τελευταίων μέσα στο πεδίο της παραγωγής. Οι χωρικές σχέσεις και οι μετακινήσεις καθορίζονται από τις ανάγκες της γραμμής παραγωγής. Οι θέσεις είναι σαφώς οριοθετημένες και οι εργάτες παραμένουν σε αυτές χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα κίνησης ή εναλλαγής. Η διάταξη είναι τέτοιας μορφής που εξατομικεύει τη θέση του υποκειμένου και αίρει τη δυνατότητα ομαδικών ή συνεργατικών πρακτικών κατά την εργασία.

Η εργασιακή διαδικασία αναλύεται σε στοιχειώδεις πράξεις, σε καθεμία από τις οποίες αντιστοιχεί μία κίνηση και μάλιστα στο κατάλληλο χρονικό σημείο. Επιστρατεύεται ένα σώμα χρονομετρητών οι οποίοι έχοντας ως βασικά τους εργαλεία

την οπτική παρατήρηση, το χρονόμετρο²² και την στοιχειώδη στατιστική (Πεπόνης, 1994, σ. 28), μετρούν, αναλύουν και επαναπροσδιορίζουν τις κινήσεις στις οποίες συνίσταται η εργασία με στόχο «τη μέγιστη οικονομία προσπάθειας, χρόνου και υλικών» (1994, σ. 28). Την ίδια περίοδο ο Frank B. Gilbreth, ειδικός στην οργάνωση της εργασίας, «έδενε μια ηλεκτρική λάμπα στο κινούμενο μέλος του σώματος και χρησιμοποιούσε το φωτογραφικό φιλμ για να καταγράψει την τροχιά της κίνησης ευκρινέστερα από όσο επέτρεπε η κινηματογράφηση του ίδιου του σώματος», καταφέροντας με αυτό τον τρόπο να μειώσει τις απαιτούμενες κινήσεις των εργατών από δεκαοχτώ σε πέντε και να αυξήσει την παραγωγικότητά τους από 1.000 τούβλα την ημέρα σε 2.700 (1994, σ. 28).

Ο λεπτομερής καθορισμός των κινήσεων και των καθηκόντων, η αυστηρή ταξινόμηση στο χώρο, η τυποποίηση των βημάτων της εργασιακής διαδικασίας, η ελαχιστοποίηση των ατομικών διαφορών και πρωτοβουλιών είναι τα στοιχεία που διαμορφώνουν ένα αυστηρό πειθαρχικό καθεστώς διαχείρισης της εργασιακής δύναμης. Όπως παρατηρεί Jean-Marie Vincent (1994, σ. 30) «τα άτομα, με ή χωρίς τη θέλησή τους, είναι υποχρεωμένα να εντάξουν τους προσωπικούς ζωτικούς ρυθμούς τους, καταστέλλοντάς τους εν ανάγκη, στις χρονικές διατάξεις που βηματοδοτούν τις διαδικασίες του αφηρημένου κοινωνικού γίνεσθαι της εργασίας (τα ωράρια εργασίας και μεταφοράς, ο καθορισμός της διάρκειας της εργασίας, το χτύπημα της κάρτας και το χρονομέτρημα, η διάρκεια του ύπνου, η διάρκεια των διακοπών, κλπ)». Αυτό που χαρακτηρίζει το φορντισμό είναι η ανάπτυξη και η γενίκευση μιας μηχανικής του ανθρώπινου σώματος, που ρυθμίζει με λεπτομερή και σχολαστικό τρόπο τις κινήσεις, τις χωρικές και χρονικές παραμέτρους και συνθέτει τις δυνάμεις των εργαζόμενων σωμάτων με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητάς τους.

Παράλληλα, ένα πλέγμα επιστημονικών λόγων και πρακτικών δημιουργείται γύρω από το υποκείμενο της παραγωγής: η βιομηχανική ψυχολογία, οι ειδικοί των ανθρώπινων σχέσεων, η κοινωνιολογία, η φυσιολογία, η στατιστική είναι μερικές από τις επιστήμες που συμβάλλουν στην παραγωγή γνώσης σχετικά με το εργαζόμενο σώμα. Παρατηρούν, καταγράφουν, συλλέγουν δεδομένα, προσπαθώντας να

²² Ο Coriat χαρακτηρίζει το χρονόμετρο ως «πολιτικό όργανο εξουσίας πάνω στην εργασία» (1985, σ. 16).

εντοπίσουν τους βασικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση ή μείωση της παραγωγικότητας²³.

Το πειθαρχικό καθεστώς του φορντισμού – τεϊλορισμού που κυριάρχησε στον δυτικό κόσμο για τουλάχιστον πέντε δεκαετίες, διαμόρφωσε έναν νέο τύπο εργάτη τον «μαζικό εργάτη» (*mass worker*) (Murray, 1998, σ. 9) , ο οποίος εισέρχεται στην παραγωγική διαδικασία αφήνοντας εκτός τις υποκειμενικές του ιδιότητες και κινητοποιώντας μόνο εκείνα τα στοιχεία που απαιτεί η φορντική οργάνωση της παραγωγής. Η επανάληψη, η πλήξη, η ρουτίνα, η υπακοή σε έναν μηχανικό ρυθμό κινήσεων, η απουσία πρωτοβουλίας και δημιουργικότητας είναι τα χαρακτηριστικά που διακρίνουν τα πειθαρχικά υποκείμενα της φορντικής περιόδου. Οι θεσμοί της πειθαρχικής κοινωνίας διαμορφώνουν υποκείμενα με σταθερή, σχεδόν αμετάβλητη ταυτότητα που επιτελούν συγκεκριμένες λειτουργίες. «Οι υποκειμενικότητες που παρήχθησαν στο πλαίσιο αυτών των θεσμών» γράφουν οι Michael Hardt και Antonio Negri, «έμοιαζαν με τα τυποποιημένα μηχανικά εξαρτήματα που παράγονταν μαζικά στο εργοστάσιο: ο τρόφιμος, η μητέρα, ο εργάτης, ο φοιτητής» (Hardt & Negri, 2002, σ. 442).

Η ομοιογενής εργατική δύναμη του φορντισμού άρχισε, ωστόσο, από τα μέσα της δεκαετίας του 1960 να εμφανίζει τα πρώτα σημάδια απειθαρχίας και μαζικής ανυπακοής στις παραγωγικές νόρμες του φορντικού – τεϊλορικού υποδείγματος. Δεχόμενη τα ερείσματα από μια πληθώρα κοινωνικών πεδίων στα οποία δρούσε παράλληλα με την παραγωγή (πεδία όπως αυτά της κατανάλωσης, της μαζικής κουλτούρας αλλά και των κοινωνικών κινημάτων) – ερείσματα που είχαν ως αφετηρία τους τις αξίες της ατομικής έκφρασης, της δημιουργικότητας, της πρωτοβουλίας, του αντιαυταρχισμού, της διαφοροποίησης – επιχείρησε να αποδράσει από τα πειθαρχικά καθεστώτα του φορντισμού (Hardt & Negri, 2002, σ. 341), διεξάγοντας έναν «καθημερινό ανταρτοπόλεμο» μέσα στους χώρους παραγωγής (Boltanski & Chiapello, Το καινούργιο πνεύμα του καπιταλισμού, 2012, σ. 9).

²³ Σύμφωνα με τον Braverman δεν έλλειπαν και οι πρακτικές ταξινόμησης των εργατών με κριτήριο τον βαθμό ευφυΐας τους (Braverman, 2005, σ. 156).

2.3: Η κρίση του πειθαρχικού μοντέλου και ο λόγος περί «εξανθρωπισμού» της εργασίας

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1960 οι κυρίαρχοι θεσμοί της πειθαρχικής κοινωνίας δέχονται μια μαζική αμφισβήτηση στο μεγαλύτερο μέρος του δυτικού κόσμου. Η οικογένεια, το σχολείο, το εργοστάσιο, η φυλακή, το άσυλο γίνονται τόποι όπου το κανονιστικό πρότυπο της πειθαρχίας τίθεται στο στόχαστρο των κοινωνικών κινημάτων και των αγώνων τους. Οι μορφές αντίστασης ποικίλουν: από πρακτικές ανοιχτής άρνησης και αμφισβήτησης μέχρι συστηματικές συμπεριφορές αδιαφορίας και προχειροδουλείας στα εργοστάσια. Σε κάθε περίπτωση το πειθαρχικό μοντέλο διαχείρισης και ελέγχου των σωμάτων φαίνεται να φτάνει στα όρια του.

Ο Gilles Deleuze (2001) είναι από τους πρώτους που διατυπώνει με ρητό τρόπο την κρίση των πειθαρχικών θεσμών και σκιαγραφεί τη μετάβαση σε ένα νέο μοντέλο διακυβέρνησης που σχηματίζεται σταδιακά από τη δεκαετία του 1970. Η πειθαρχική λογική από ένα σημείο και μετά μοιάζει να μην είναι ο βέλτιστος τρόπος συγκρότησης υπάκουων αλλά και χρήσιμων, παραγωγικών με άλλα λόγια, υποκειμένων. «Το υποκειμενικό μοντέλο του φορντισμού (δια βίου απασχόληση, χρόνος αφιερωμένος αποκλειστικά στην εργασία, λειτουργία της οικογένειας και του πατριαρχικού καταμερισμού των ρόλων στο εσωτερικό της κλπ)», γράφει ο Maurizio Lazzarato (2014, σ. 27), «έχει εξαντληθεί και δεν ξέρει κανείς με τι να το αντικαταστήσει».

Η αυστηρή γραφειοκρατική οργάνωση, η ιεραρχία, ο εξαντλητικός διευθυντικός έλεγχος της εργασίας, ο τεϊλορικός σχεδιασμός της παραγωγής είναι μερικά από τα βασικά σημεία της κοινωνικής κριτικής που αναπτύσσεται εκείνη την εποχή. Τα κυρίαρχα συνθήματα των κοινωνικών κινημάτων - *«όλα είναι δυνατά»*, *«απαγορεύεται η απαγόρευση»* - υποδεικνύουν μια γενική αντι – θεσμική τάση (Ehrenberg, 2013, σ. 253) που έγινε αισθητή για τουλάχιστον δύο δεκαετίες (1960, 1970), φτάνοντας στην μέγιστη έντασή της τον Μάιο του 1968. Η κοινωνική διαμαρτυρία είχε πολλαπλές αφετηρίες και απολήξεις. Αν στη σφαίρα της εργασίας οι εργατικές μάζες επιτέθηκαν στην διευθυντική αυθεντία, στην οικογενειακή σφαίρα στο στόχαστρο βρέθηκαν οι πατριαρχικές δομές και σχέσεις εξουσίας. Γυναίκες, νεολαία, φοιτητές, διανοούμενοι, καλλιτέχνες συμμετείχαν από κοινού με τους εργάτες σε αυτό το πρώτο μαζικό κύμα αμφισβήτησης των πειθαρχικών ρυθμίσεων που χαρακτήριζαν την καθημερινή ζωή στην πλειονότητα του δυτικού κόσμου.

Ο αντίκτυπος ήταν άμεσος στην κοινωνική δομή. Οι αξίες τις φορντικής περιόδου σταδιακά υποχωρούν. Η δια βίου εργασία, η ασφάλεια, οι σταθερές σχέσεις, η δυνατότητα προγραμματισμού για το μέλλον, οι συλλογικές διεκδικήσεις, ως συστατικά στοιχεία της φορντικής κοινωνικής οργάνωσης, αλλά και ως ρυθμιστικές αρχές της ατομικής συμπεριφοράς, φθίνουν. Σε επίπεδο μακροοικονομικής πολιτικής, η κεϋνσιανή ρύθμιση της οικονομίας, η δημόσια χρηματοδότησή της και οι πολιτικές ευημερίας υποχωρούν σταδιακά εις όφελος ενός νεοφιλελεύθερου υποδείγματος διαχείρισης που μετατοπίζει το βάρος στο άτομο και στην ιδιωτική πρωτοβουλία.

Ο γραφειοκρατικός κόσμος του φορντισμού, η απονεκρωτική επαναληπτική εργασία, η αυταρχικότητα των πειθαρχικών θεσμών, η δομική αδυναμία για δημιουργικότητα και πρωτοβουλία στο χώρο εργασίας δεν έχασαν την νομιμοποίησή τους μόνο υπό το βάρος της κοινωνικής διαμαρτυρίας και αμφισβήτησης. Οι ιθύνοντες του φορντικού καθεστώτος (managers, ακαδημαϊκοί, πολιτικοί και οικονομικοί σύμβουλοι, κυβερνήσεις), κατανόησαν, όχι με μεγάλη καθυστέρηση, ότι οι τεχνικές της πειθαρχικής διακυβέρνησης δεν έχουν την ίδια αποτελεσματικότητα με το πρόσφατο παρελθόν. Πολλοί καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η αυταρχικότητα της τειλορικής διοίκησης μετατρέπεται σε ανασταλτικό παράγοντα για την διαδικασία παραγωγής αξίας (Paltrinieri, 2017, σ. 117). Πολιτικο-οικονομικοί οργανισμοί κάνουν λόγο για «αναποτελεσματικότητα του αυταρχικού μάνατζμεντ» και αναγνωρίζουν την ανάγκη να παραχωρηθεί στους φορείς της εκτελεστικής εργασίας ένα περιθώριο αυτενέργειας και πρωτοβουλίας (Boltanski & Chiapello, 2012, σ. 24).

Τα στοιχεία για την πορεία της παραγωγικότητας στις περισσότερες χώρες του δυτικού κόσμου δικαίωναν τα συμπεράσματά τους. Όπως σημειώνει ο David Harvey, από το 1966 η παραγωγικότητα ακολουθεί μια φθίνουσα πορεία στον ανεπτυγμένο βιομηχανικό κόσμο (2009, σ. 197). Ο ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), από το 1971 παρατηρεί το γενικευμένο φαινόμενο της «άρνησης της εργασίας», «ακόμα και σε χώρες όπου η προτεσταντική ηθική είχε εκφραστεί με το μεγαλύτερο ηθικό σθένος» (Boltanski & Chiapello, 2012, σ. 9), σε σημείο που, κυρίως οι νέοι, να προτιμούν τη ζωή στο κοινωνικό περιθώριο παρά να ενταχθούν στις φορντικές βιομηχανίες. Την ίδια εποχή η Σουηδική αυτοκινητοβιομηχανία Volvo αντιμετώπιζε σημαντικά προβλήματα με τον συστηματικό απουσιασμό των εργαζομένων της, ενώ οι παραιτήσεις παρουσίαζαν υψηλή συχνότητα για ένα αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα (Πεπόνης, 1994, σ. 33).

Ο διευθυντικός λόγος υφίσταται μια ξαφνική μεταστροφή. Σε εκθέσεις του ΟΟΣΑ κυριαρχούν όροι όπως «αυτονομία», «δημιουργικότητα», «πρωτοβουλία», ως πρακτικές που μπορούν να εισαχθούν στην οργάνωση της εργασίας προκειμένου να ξεπεραστεί η κρίση και να επανακτηθεί ο έλεγχος επί της εργασίας. Διαβάζουμε συγκεκριμένα,

ένας πιο ενεργός ρόλος θα πρέπει να επιτραπεί στους εργατές σε όλα τα επίπεδα, είτε πρόκειται για το εργαστήριο είτε για τα νεαρά στελέχη, σε ό,τι αφορά την σύλληψη, την οργάνωση και τον έλεγχο της δουλειάς που κάνουν (Boltanski & Chiapello, 2012, σ. 27)²⁴.

Η έννοια του «εξανθρωπισμού» βρέθηκε στο επίκεντρο των συζητήσεων για τις νέες μεθόδους διοίκησης και οργάνωσης της εργασίας. Το τειλορικό υπόδειγμα οργάνωσης της παραγωγής κατηγορήθηκε για αδιαφορία απέναντι στον ανθρώπινο παράγοντα της εργασίας. Αντίθετα, ο νέος διευθυντικός λόγος (managerial discourse) που αρχίζει να συγκροτείται τη δεκαετία του 1970 και να καθίσταται κυρίαρχος από την επόμενη δεκαετία, θεωρεί αναγκαία σχήματα οργάνωσης που θα ενεργοποιούν τις υποκειμενικές πλευρές του ατόμου κατά την παραγωγική διαδικασία και θα είναι σε θέση να αξιοποιούν τον εαυτό και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του.

Η υποκειμενικότητα που φαίνεται να χάθηκε μέσα στις αυστηρές πειθαρχίες της φορντικής – τειλορικής οργάνωσης, έρχεται τώρα στην επιφάνεια και τοποθετείται στο κέντρο του ενδιαφέροντος των διοικήσεων και των επιστημών. Η ανάδειξη του ανθρώπινου παράγοντα μοιάζει να επιτελεί μια διπλή λειτουργία: από την μια πλευρά τονώνει την παραγωγικότητα, από την άλλη, συγκροτεί έναν εμμενή μηχανισμό ελέγχου του υποκειμένου της εργασίας. Το νέο μοντέλο διακυβέρνησης φαίνεται να επιδιώκει την *ενεργητική εμπλοκή των υποκειμένων και όχι την παθητική συναίνεσή τους*. Το στοιχείο αυτό αποτελεί μια ισχυρή ένδειξη για την μετάβαση σε

²⁴ Η σύγκλιση ανάμεσα στα αιτήματα των κοινωνικών αγώνων και στις ανάγκες του παραγωγικού μηχανισμού δεν είναι ανεξήγητη, αν υπολογίσουμε το γεγονός ότι πρόκειται για μια περίοδο που αλλάζει η τεχνική βάση της παραγωγής με την μαζική εισαγωγή τεχνολογιών αυτοματοποίησης, πληροφορίας και επικοινωνίας, μια συνθήκη που εκ των πραγμάτων δημιουργεί τους αναγκαίους όρους για νέες μορφές οργάνωσης και ελέγχου της εργασίας. Την ίδια στιγμή, σε πιο γενικό επίπεδο, όπως σημειώνουν οι Luc Boltanski και Eve Chiapello, «ο καπιταλισμός σε σύστημα έχει αποδείξει ότι μπορεί να προσαρμόζεται σε κοινωνικές προσδοκίες που ποικίλουν ιδιαίτερα, και ότι μπορεί να αφομοιώνει τις ιδέες εκείνων που σε μια προηγούμενη φάση ήταν οι εχθροί του» (2012, σ. 31).

ένα μεταπειθαρχικό πλαίσιο λειτουργίας και οργάνωσης, για την ενεργοποίηση μιας μεταπειθαρχικής λογικής στην άσκηση της εξουσίας.

Το μείζον ερώτημα που θα μας απασχολήσει στη συνέχεια είναι, πώς διαμορφώνεται η υποκειμενικότητα σε ένα μεταφορντικό καθεστώς εργασίας; Πώς επιτυγχάνεται ο έλεγχος σε πεδία όπου φαίνεται να υποχωρεί το πειθαρχικό μοντέλο; Εν τέλει, τι μορφή, ή τι μορφές προσλαμβάνει η εξουσία (ή οι εξουσίες) σε μια συνθήκη όπου το υποκείμενο καλείται να δράσει από μόνο του, να αναλάβει πρωτοβουλίες, να απελευθερώσει την δημιουργικότητά του, με μια φράση (ίσως η κυρίαρχη προσταγή των ημερών μας) «να είναι ο εαυτός του»;

Μπορούμε να υποβάλλουμε τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας σε μια κριτική λεπτομερή εξέταση, ακόμα και όταν γίνονται στο όνομα της αυτονομίας, της αυτενέργειας, της δημιουργικότητας, της ατομικής έκφρασης και της πρωτοβουλίας. Ο ανθρωπιστικός (ή ανθρωποκεντρικός) λόγος του νέου management παρουσιάζει την ίδια πρόκληση με τον ανθρωπιστικό λόγο στην περίοδο του Διαφωτισμού: να εντοπίσουμε τον νέο τύπο ορθολογικότητας που περιέχει στον πυρήνα του, τη νέα λογική στην άσκηση της εξουσίας. Οι πειθαρχίες φθίνουν, αλλά ο έλεγχος παραμένει ενεργός.

Τρίτο κεφάλαιο

Η εργασία σε μεταπειθαρχικά καθεστώτα: η διαμόρφωση και ο έλεγχος της εργατικής δύναμης στη μεταφορντική συνθήκη

«Στους θεσμούς της πειθαρχικής κοινωνίας... κυριαρχούσε η εντολή της παθητικότητας, τώρα πλέον τις υποκειμενικότητες υποτίθεται ότι τις κινητοποιεί η εντολή της ενεργητικότητας» (Lazzarato, 2014, σ. 165)

Αποτελεί κοινή παραδοχή στον χώρο των κοινωνικών επιστημών το γεγονός ότι οι δυτικές κοινωνίες βιώνουν έναν βαθύ μετασχηματισμό τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες. Όπως, όμως τονίζει, ο Βρετανός διανοητής David Harvey (2009, σ. 237), «το μοναδικό ζήτημα για το οποίο υπάρχει συμφωνία είναι ότι από το 1970 και μετά κάτι σημαντικό άλλαξε στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο καπιταλισμός». Η φύση αυτού του διαφαινόμενου οικονομικοκοινωνικού μετασχηματισμού, οι αιτίες αλλά και οι συνέπειες που επιφέρει, αποτελούν αντικείμενο έντονης διαμάχης. Ανάλογα με την θεωρητική προσέγγιση η έμφαση δίνεται και σε διαφορετικό παράγοντα ή χαρακτηριστικό που διακρίνει την νέα κοινωνική κατάσταση (κοινωνικό, τεχνολογικό, ιδεολογικό, οικονομικό κλπ).

Ο Harvey στέκεται στη σημασία που έχει για τις δυτικές κοινωνίες και εν γένει για την παγκόσμια οικονομία η άνοδος και η κυριαρχία του χρηματοπιστωτικού τομέα τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, ενώ παράλληλα θεωρεί κρίσιμο σημείο τη μετατόπιση από μια κενυσιανή - περισσότερο κοινωνική και συλλογική - διαχείριση της οικονομίας σε μια νεοφιλελεύθερη, περισσότερο εξατομικευτική και ανταγωνιστική. Η διάδοχη κατάσταση του φορντισμού, «το ευέλικτο καθεστώς συσσώρευσης» (Harvey, 2009, σ. 175), όπως ο ίδιος το αποκαλεί, παρότι δεν έρχεται σε ρήξη με όλα τα στοιχεία της προηγούμενης περιόδου, εντούτοις εμφανίζει ορισμένες σημαντικές καινοτομίες και διαφοροποιήσεις, με πρώτη απ' όλες την *ευελιξία*. Η τελευταία ως έννοια αλλά και ως στρατηγική αναφέρεται σε μια σειρά από πεδία και δραστηριότητες: ευελιξία ως προς την οργάνωση της παραγωγής και τα νέα εργασιακά καθεστώτα, ευελιξία στις στρατηγικές του κεφαλαίου, ευελιξία στις καταναλωτικές πρακτικές και προτιμήσεις.

Το στοιχείο της ευελιξίας δεσπόζει και στις μελέτες του Αμερικάνου κοινωνιολόγου Richard Sennett (2008) (2010), ο οποίος διατείνεται ότι οι κοινωνίες του δυτικού κόσμου (και όχι μόνο) ζουν πλέον σε ένα καθεστώς «ευέλικτου καπιταλισμού» (2010, σ. 14). Ευελιξία για τον Sennett σημαίνει κυρίως μια

διαδικασία μετατόπισης από τις αυστηρές γραφειοκρατικές πυραμίδες του τειλορισμού, σε ένα μοντέλο οργάνωσης δικτυακής ή σπειροειδούς μορφής (2010, σσ. 32, 86). Σε αυτό το πλαίσιο αρχίζει να διαμορφώνεται μια νέα εργασιακή ταυτότητα, «ο ευέλικτος εαυτός», ο οποίος μπορεί πλέον να διαφεύγει της στρατιωτικής πειθαρχίας που απαιτούσε ο φορντισμός – τειλορισμός, έρχεται όμως αντιμέτωπος με τις προσαγές της κινητικότητας, της διαρκούς βελτίωσης, της ανάληψης πρωτοβουλιών και του ομαδικού πνεύματος. «Η αποστροφή για τη γραφειοκρατική ρουτίνα και η επιδίωξη της ευελιξίας» γράφει ο Sennett, «μάλλον παρήγαγαν νέες δομές εξουσίας και ελέγχου παρά δημιούργησαν τις συνθήκες που μας καθιστούν ελεύθερους» (2010, σ. 71).

Ο Manuel Castells από την άλλη, εστιάζει την ανάλυσή του στις νέες μορφές εργασίες που εμφανίζονται σε μια εποχή όπου η πληροφοριακή τεχνολογία μετασχηματίζει όλο και περισσότερες όψεις της παραγωγής και της κοινωνικής οργάνωσης σε πιο γενικό επίπεδο. Στο πλαίσιο του πληροφοριακού παραδείγματος εργασίας, το δίκτυο εμφανίζεται ως το κυρίαρχο οργανωτικό υπόδειγμα για τις επιχειρήσεις, αντί του γραφειοκρατικού και ιεραρχικού μοντέλου της τειλορικής – φορντικής περιόδου. Τόσο το αυξανόμενο πληροφοριακό περιεχόμενο της εργασίας όσο και η δικτυακή μορφή οργάνωσης απαιτούν ένα νέο εργατικό δυναμικό, με διαφορετικές ποιότητες και χαρακτηριστικά από εκείνα του φορντικού εργάτη. Ο Castells επισημαίνει, ωστόσο, ότι αυτό το νέο υπόδειγμα αποτελεί αντικείμενο πολιτική διαχείρισης και σε καμία περίπτωση οι διαδικασίες που περιγράφει δεν αποτελούν «νομοτελειακού» χαρακτήρα συνέπειες του. Όπως γράφει χαρακτηριστικά,

δεν είναι ένα νοικοκυρέμενο μοντέλο αλλά ένα πολύχρωμο πάπλωμα, ραμμένο από την ιστορική αλληλεπίδραση ανάμεσα στην τεχνολογική αλλαγή, τη στρατηγική βιομηχανικών σχέσεων και την συγκρουσιακή κοινωνική δράση (Castells, 2006, σ. 38).

Τέλος, μια άλλη ομάδα συγγραφέων επιχειρεί να αποκωδικοποιήσει τα βασικά σημεία του νέου διευθυντικού λόγου (management discourse) που καθίσταται κυρίαρχος στην μετά τον Taylor εποχή. Οι Luc Boltanski και Eve Chiapello (2007) σημειώνουν ότι στις μετατειλορικές οργανώσεις παρατηρείται μια βαθιά μεταβολή στο περιεχόμενο της διευθυντικής εργασίας. Οι managers δεν περιορίζονται πλέον στην άμεση επίβλεψη ή επιτήρηση των φορέων της εκτελεστικής εργασίας, αλλά λειτουργούν περισσότερο ως «συντονιστές» ή «προπονητές», οι οποίοι κυρίως

επιδιώκουν να ενθαρρύνουν και να κινητοποιήσουν τους υφιστάμενούς τους (2007, σσ. 76 - 77). Οι εργαζόμενοι από την άλλη πλευρά, καλούνται πλέον να μεταφέρουν στο πεδίο της εργασίας στοιχεία που προέρχονται από έναν πυρήνα ανθρωπολογικών χαρακτηριστικών - δημιουργικότητα, επικοινωνία, συνεργασία – στοιχεία που οι τείλορικές τεχνικές διοίκησης προσπαθούσαν να αποβάλλουν από την εργασιακή διαδικασία (2007, σ. 94). Στη γλώσσα του νέου μάνατζμεντ το παραπάνω φαινόμενο εμφανίζεται με τον όρο «*life skills*» ή «*soft skills*», όροι που δεν παραπέμπουν σε συγκεκριμένα προσόντα, αλλά στις πλέον γενικές ιδιότητες και χαρακτηριστικά που ένα άτομο αποκτά εκτός και πριν από τον εργασιακό του βίο (2007, σ. 98) και λειτουργούν ως ρυθμιστές της παραγωγικότητας.

Στα ίδια συμπεράσματα καταλήγει και ο Jon McKenzie (2001), τονίζοντας όμως ότι οι νέες διευθυντικές νόρμες δεν συνιστούν ένα ενιαίο παράδειγμα, αλλά μια πολλαπλότητα από μοντέλα, λόγους και πρακτικές που απομακρύνονται από την επιστημονική διεύθυνση του φορντισμού - τείλορισμού (2001, σσ. 56, 63). Προκρίνει τον όρο «*performance management*», ως ομπρέλα που σκεπάζει μια ποικιλία προσεγγίσεων και πρακτικών, έχοντας όμως ένα κοινό σημείο αναφοράς: σε αντίθεση με το πειθαρχικό μοντέλο του φορντισμού που στηριζόταν στην απόσπαση της παθητικής συναίνεσης των εργαζομένων, το νέο στυλ διεύθυνσης καλεί τα υποκείμενα να βελτιώσουν την απόδοσή τους χρησιμοποιώντας τη δική τους πρωτοβουλία, συμμετέχοντας με άλλα λόγια στην «επιτελεστική πρόκληση»²⁵ (2001, σ. 56) που διακρίνει την καθημερινότητα των νέων οργανώσεων.

Τι κοινό έχουν όλες αυτές οι προσεγγίσεις; Σκιαγραφούν έναν τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας τόσο της εργασίας όσο και των δημόσιων πολιτικών, που κινείται σε μια μεταπειθαρχική κατεύθυνση. Ένα υπόδειγμα διακυβέρνησης που δεν ενεργοποιεί πειθαρχικές τεχνικές, αλλά ένα σύνολο μορφών εξουσίας «επιτρεπτικού» χαρακτήρα, που παρεμβαίνουν στις περιβάλλουσες συνθήκες δράσης και απαιτούν από το υποκείμενο να είναι ευέλικτο, ενεργητικό, κινητικό, ανταγωνιστικό, απασχολήσιμο. Ο Φουκώ επιχείρησε μια πρώτη προσέγγιση αυτού του ιδιαίτερου τρόπου υποκειμενοποίησης στις διαλέξεις του που έχουν δημοσιευθεί με τον τίτλο *Η γέννηση της βιοπολιτικής* (2012), οι οποίες περιέχουν και τις αρχικές διατυπώσεις για την ανάπτυξη μιας μεταπειθαρχικής προβληματικής.

²⁵ Στο πρωτότυπο «performative challenge». Η μετάφραση δική μας.

Αν και ο Φουκώ συνέδεσε αυτό το νέο παράδειγμα διακυβέρνησης των υποκειμένων περισσότερο με την εμφάνιση και την επικράτηση ενός νεοφιλελεύθερου λόγου και λιγότερο με τις μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας, θεωρούμε ότι ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά που εμφανίζουν καθιστούν εφικτή την χρησιμοποίησή του ως ερμηνευτικού εργαλείου: η προσταγή της συνεχούς μάθησης, της διατήρησης της ανταγωνιστικότητας και της αύξησης της απασχολησιμότητας είναι κάτι που διακρίνει τόσο τις τεχνικές στο πεδίο της οργάνωσης της εργασίας όσο και αυτές των δημόσιων πολιτικών στρατηγικών στην εποχή του νεοφιλελευθερισμού. Δεν ταυτίζονται ως έννοιες και ως κοινωνικές πραγματικότητες, αλλά βρίσκονται σε έναν στενό συγχρωτισμό μεταξύ τους. Για παράδειγμα, ο λόγος περί ανθρώπινου κεφαλαίου πρωτοεμφανίζεται μέσα στα κείμενα της νεοφιλελεύθερης σχολής, αλλά σήμερα αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του σύγχρονου εταιρικού management και της στρατηγικής των επιχειρήσεων, ειδικά στους δυναμικούς τομείς της οικονομίας. Έτσι λοιπόν θεωρούμε χρήσιμο, η προβληματική του μεταφορντισμού (και πιο ειδικά της διαμόρφωσης της εργασιακής δύναμης στη μεταφορντική συνθήκη) να τεθεί σε σχέση με ένα νεοφιλελεύθερο συγκεκριμένο αναφοράς.

3.1: Η γέννηση της βιοπολιτικής - Η αφετηρία για την ανάπτυξη μιας μεταπειθαρχικής προβληματικής : νεοφιλελεύθερος λόγος, ανταγωνισμός και ανθρώπινο κεφάλαιο

Οι πειθαρχικές κοινωνίες, με τους χώρους εγκλεισμού ως χαρακτηριστικό τους γνώρισμα, αποτέλεσαν ένα βραχύβιο ιστορικό υπόδειγμα (Deleuze, 2001, σ. 9). Τις τελευταίες δεκαετίες, οι τεχνολογίες διαχείρισης του «μη κανονικού» πληθυσμού (όσο και του «κανονικού») δεν έχουν πλέον την μορφή του εγκλεισμού και της πειθαρχικής κανονικοποίησης, αλλά της εμπλοκής σε δίκτυα διαρκούς κίνησης, ευελιξίας και προσαρμογής. Το τέλος του εγκλεισμού σηματοδοτεί, σύμφωνα με τον Deleuze, το πέρασμα από τις πειθαρχικές κοινωνίες στις *κοινωνίες του ελέγχου*: «ο άνθρωπος δεν είναι πια ο έγκλειστος άνθρωπος, αλλά ο άνθρωπος – χρεώστης. Είναι αλήθεια ότι ο καπιταλισμός διατήρησε ως σταθερά του την ακραία δυστυχία των ¾ της ανθρωπότητας: πολύ φτώχεια για να ξεχρεώσει, πολυάριθμη για να εγκλειστεί» (2001, σ. 14).

Ο έλεγχος του πληθυσμού πλέον δεν προϋποθέτει μια ορισμένη εδαφικότητα. Το συρματοπλέγμα πέφτει. Ζητούμενο τώρα είναι η *διαρκής κινητικότητα* αυτού του πληθυσμού, όπως επίσης η *ευελιξία* του, η *εκπαιδευσιμότητά* του, η *προσαρμοστικότητά* του, η *επιχειρηματικότητά* του. Η προσταγή της εργασίας δεν εξαφανίζεται, απλά αλλάζει μορφή. Το μήνυμά της πλέον δεν είναι «κάθε άνδρας και ένας εργάτης», αλλά κάθε «άνδρας και μια επιχείρηση του εαυτού του». Για την επιτυχία αυτού του μοντέλου, θεσμοί όπως η φυλακή, το σχολείο, το στρατόπεδο, το εργοστάσιο, με μια φράση, οι πειθαρχικοί χώροι εγκλεισμού, δεν είναι τώρα κατάλληλοι. Ποιοι θεσμοί, ποιες τεχνικές και ποιες τεχνολογίες τίθενται σε λειτουργία για να μεταφέρουν το μήνυμα της εποχής; Εδώ μπαίνουμε στο ζήτημα της *νεοφιλελεύθερης διακυβερνητικότητας*. Θα ξεδιπλώσουμε το περιεχόμενό της, ακολουθώντας το νήμα των αναλύσεων του Φουκώ στην *Γέννηση της Βιοπολιτικής* (2012).

Ο Φουκώ προσεγγίζει τον φιλελευθερισμό και τον νεοφιλελευθερισμό, όχι σαν δύο δόγματα ή θεωρίες, αλλά σαν καθεστώτα διακυβέρνησης που ενεργοποιούν συγκεκριμένους τύπους εξουσίας. Στο πλαίσιο αυτό εντοπίζει δύο ριζικές διαφορές μεταξύ των καθεστώτων αυτών. Μπορούμε να ονομάσουμε την πρώτη διαφορά ως *αντιστροφή των όρων της νομιμοποιητικής διαδικασίας της κοινωνίας*. Στον κλασικό φιλελευθερισμό το κράτος προϋπάρχει της αγοράς. Η αγορά διεκδικεί τον δικό της χώρο και απαιτεί περιορισμό του κράτους σε ένα είδος λιτής διακυβέρνησης. Η τελευταία θα επιτηρεί και θα νομιμοποιεί τις λειτουργίες της οικονομίας της αγοράς. Αν θέλει το κράτος να πλουτίσει θα πρέπει να επιτρέψει στην αγορά να αυτορυθμίζεται χωρίς έξωθεν παρεμβάσεις. Το κράτος περιορίζεται στον ρόλο του νομιμοποιητή. Στον νεοφιλελευθερισμό, η σχέση αυτή αντιστρέφεται: από την κρατική θέσμιση της οικονομίας περνάμε στην «οικονομική θέσμιση του κράτους»²⁶

²⁶ Αναζητώντας τις ιστορικές του ρίζες, ανακαλύπτει ότι ένα κοινωνικό ζήτημα τίθεται για πρώτη φορά με νεοφιλελεύθερους όρους στην περίπτωση της συγκρότησης του μεταπολεμικού γερμανικού κράτους (Φουκώ 2012: 108). Οι Γερμανοί μετά την ήττα τους στον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο και την διάλυση της κρατικής μηχανής είχαν να αντιμετωπίσουν το εξής πρόβλημα: που μπορεί να θεμελιωθεί η σύσταση μιας νέας κρατικής οντότητας; Ποιο μπορεί να είναι το θεμέλιο του δημοσίου δικαίου; Σύμφωνα με τον Φουκώ, οι Γερμανοί επιχείρησαν να θεμελιώσουν την νομιμοποίηση του κράτους στην απρόσκοπτη λειτουργία της οικονομίας της αγοράς. Η κρατική εξουσία μπορεί να έχει αξιώσεις νομιμότητας μόνο στον βαθμό που επιτρέπει και προστατεύει την ελευθερία των οικονομικών υποκειμένων. Στην περίπτωση της μεταπολεμικής Γερμανίας, γεννιέται, όπως υποστηρίζει ο Φουκώ,

(2012, σ. 94). Αυτό σημαίνει ότι είναι η οικονομία πλέον που «παράγει νομιμότητα για το κράτος... η οικονομία είναι δημιουργός του δημοσίου δικαίου» (2012, σ. 94). Η κεντρική ιδέα του νεοφιλελευθερισμού όπως διαπιστώνει ο Φουκώ είναι «ένα κράτος υπό την επιτήρηση της αγοράς, παρά μια αγορά υπό την επιτήρηση του κράτους» (2012, σ. 123).

Η δεύτερη διαφοροποίηση σχετίζεται με ένα ζήτημα πολιτικής οικονομίας, ωστόσο στον βαθμό που μιλάμε για καθεστώτα διακυβέρνησης και όχι για θεωρίες, οι συνέπειες δεν είναι μόνο επιστημολογικές. Η πολιτική οικονομία του νεοφιλελευθερισμού δεν έχει ως κεντρική της κατηγορία την ανταλλαγή, αλλά τον ανταγωνισμό (2012, σ. 124). Ενώ λοιπόν, για τους κλασικούς φιλελεύθερους η ουσία της αγοράς βρίσκεται στην ανταλλαγή, για τους νεοφιλελεύθερους, αγορά σημαίνει ανταγωνισμός. Η οικονομική ορθολογικότητα διασφαλίζεται από τον ανταγωνισμό και όχι από την ανταλλαγή (2012, σ. 125).

Ο ανταγωνισμός, ωστόσο δεν είναι ένα δεδομένο, αλλά ένα ζητούμενο. Ακριβώς μέσα από την προσπάθεια να θεσμισθεί ο ανταγωνισμός ως η γενική αρχή ρύθμισης της κοινωνίας, συγκροτείται η νεοφιλελεύθερη διακυβερνητικότητα και οι τεχνικές της. Ας δούμε πως θέτει το ζήτημα ο Φουκώ :

ως βασική οικονομική λογική ο ανταγωνισμός δεν θα εμφανιστεί και δεν θα παραγάγει τα αποτελέσματά του παρά μόνο υπό ορισμένες συνθήκες που θα έχουν επιμελώς και τεχνητώς διευθετηθεί. Δηλαδή ο καθαρός ανταγωνισμός δεν είναι ένα πρωτογενές δεδομένο. Δεν θα μπορούσε να είναι παρά το αποτέλεσμα μιας μακράς προσπάθειας, ενώ, ομολογουμένως, ο καθαρός ανταγωνισμός δεν θα επιτευχθεί ποτέ. Ο καθαρός ανταγωνισμός οφείλει να είναι, και δεν μπορεί να είναι παρά ένας στόχος, ένας στόχος που συνεπώς προϋποθέτει μια ακατάπαυστη ενεργό πολιτική. Ο ανταγωνισμός είναι, λοιπόν, ένας ιστορικός στόχος της διακυβερνησιακής τέχνης, δεν είναι ένα αξιόσέβαστο φυσικό δεδομένο (2012, σ. 127).

Αναφαίνεται μια αντίφαση: ενώ ο νεοφιλελευθερισμός, προγραμματικά τουλάχιστον, εκφράζει την απαίτηση για έναν ριζικό περιορισμό των παρεμβάσεων (λιτή διακυβέρνηση), εντούτοις ο Φουκώ κάνει λόγο για μια «ακατάπαυστη ενεργό πολιτική» ως εγγενές στοιχείο του νεοφιλελευθερισμού. Η αντίφαση αίρεται εφόσον

αυτό που αργότερα θα αποτελέσει τον πυρήνα της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας: η οικονομία ως τρόπος θέσμησης της κοινωνίας.

αντιληφθούμε ότι ο νεοφιλελευθερισμός δεν είναι ενάντια στην λογική της παρέμβασης γενικά, αλλά ενάντια σε εκείνες τις παρεμβάσεις που θίγουν τους μηχανισμούς του ανταγωνισμού, που επηρεάζουν δηλαδή τον ζωτικό χώρο της αγοράς. Έξω από το πεδίο της αγοράς συγκροτεί ένα διακυβερνησιακό καθεστώς το οποίο διατρέχει κάθε πτυχή της ζωής. Και τι απομένει έξω από την αγορά; Μα η ίδια η κοινωνία, και πιο συγκεκριμένα η κοινωνία των πολιτών. Η τελευταία για τον Φουκώ, δεν είναι τόσο «μια πρωταρχική και άμεση πραγματικότητα. Η κοινωνία των πολιτών είναι κάτι που ανήκει στην νεωτερική διακυβερνησιακή τεχνολογία» (2012: 271).

Αντικείμενο, συνεπώς, της διακυβερνησιακής τεχνολογίας του νεοφιλελευθερισμού είναι η ίδια η κοινωνία και στόχος, η εναρμόνισή της με τις αρχές του ανταγωνισμού, «μια κοινωνία υποκείμενη στην αρχή του ανταγωνισμού» (2012, σ. 147). Ο νεοφιλελευθερισμός λοιπόν, ως καθεστώς, εκφράζει τον συνδυασμό «ενός ελάχιστου οικονομικού παρεμβατισμού και ενός μέγιστου κοινωνικού παρεμβατισμού» (2012, σ. 147). Ο κοινωνικός παρεμβατισμός συνίσταται σε μια πολιτική που στοχεύει στην *«οικονομικοποίηση ολόκληρου του κοινωνικού πεδίου»²⁷* (2012, σ. 222). Στον βαθμό που στοιχειώδης μονάδα της νεοφιλελεύθερης οικονομικής ανάλυσης είναι η επιχείρηση, οικονομικοποίηση σημαίνει «γενίκευση της μορφής «επιχείρηση» εντός του κοινωνικού σώματος» (2012, σ. 221)²⁸.

Τα παραπάνω σημαίνουν ότι στόχος της νεοφιλελεύθερης διακυβερνητικότητας είναι να μετατρέψει κάθε στοιχείο του κοινωνικού πεδίου σε μια αυτοτελή επιχείρηση. Προκύπτουν έτσι οι εξής μορφές: άτομο – επιχείρηση, εργαζόμενος – επιχείρηση, οικογένεια – επιχείρηση, κράτος - επιχείρηση. Αυτή η διαδικασία γενικευμένης ανάπλασης της κοινωνίας κατά το πρότυπο της επιχείρησης έρχεται ωστόσο σε σύγκρουση με τις δομές που συγκρότησε μεταπολεμικά το κράτος πρόνοιας. Ο χαρακτήρας της κοινωνικής πολιτικής θα πρέπει να αλλάξει, και από την λογική της καθολικής πρόνοιας και της αναδιανομής να περάσει στην λογική της *διατήρησης ενός ζωτικού ελάχιστου*. Ο αναδιανεμητικός χαρακτήρας της κοινωνικής πολιτικής έχει ως συνέπεια έναν ορισμένο βαθμό αποεμπορευματοποίησης τόσο της εργατικής δύναμης όσο και μιας σειράς υπηρεσιών (υγεία, εκπαίδευση, ασφάλεια). Υπάρχει ο κίνδυνος ενός οικονομικού εφησυχασμού και το γεγονός αυτό θα έχει σαν

²⁷ Η έμφαση δική μας.

²⁸ «Το διακύβευμα της νεοφιλελεύθερης πολιτικής» ισχυρίζεται αλλού ο Φουκώ, «είναι ο πολλαπλασιασμός της μορφής “επιχείρηση” εντός του κοινωνικού σώματος» (2012, σ. 149).

αποτέλεσμα την υπονόμηση των μηχανισμών του ανταγωνισμού. *Ο ανταγωνισμός προϋποθέτει ένα άτομο που θα είναι διαρκώς εν δυνάμει αποκλεισμένο και ταυτόχρονα θα επιζητεί την ένταξη. Θα είναι διαρκώς σε μια κατάσταση μεταξύ αποκλεισμού και ένταξης. Αυτή η διαπάλη αποτελεί έναν μηχανισμό εγγύησης του ανταγωνισμού. Η διαμόρφωση μιας επιχειρηματικής κοινωνίας και ενός επιχειρηματικού υποκειμένου απαιτεί ένα είδος κοινωνικής πολιτικής που θα έχει ως στόχο να αποτραπεί η ολοκληρωτική έξοδος κάποιου από το οικονομικό παιχνίδι* (2012, σ. 190).

Σύμφωνα με τον Φουκώ, η μέριμνα για τον εν δυνάμει αποκλεισμένο είναι μια διαδικασία εισαγωγής της επιχειρηματικής λογικής στο άτομο. Η εγκατάλειψη της αναδιανεμητικής κοινωνικής πολιτικής ενέχει τον κίνδυνο να οδηγήσει μια μερίδα του πληθυσμού σε ένα είδος οικονομικής/εργασιακής αδράνειας²⁹. Κάτι τέτοιο θα ήταν καταστροφικό για την ομαλή λειτουργία του κεντρικού μηχανισμού αυτής της κοινωνίας, δηλαδή του ανταγωνισμού. Προκύπτει λοιπόν η ανάγκη για ένα τύπο κοινωνικής πολιτικής που *δεν θα επεμβαίνει στην αγορά, αλλά θα λειτουργεί για την αγορά*. Θα έχει ως στόχο, γράφει ο Φουκώ,

να εγγυάται μια γενική ασφάλεια, αλλά από τα χαμηλά, δηλαδή αφήνει να λειτουργήσουν οι οικονομικοί μηχανισμοί του παιχνιδιού στην υπόλοιπη κοινωνία, οι μηχανισμοί του ανταγωνισμού, της επιχείρησης. Πάνω από το όριο, ο καθένας θα πρέπει να είναι για τον εαυτό του ή την οικογένεια του μια επιχείρηση. Μια κοινωνία οργανωμένη υπό τον τύπον επιχείρησης, και μάλιστα ανταγωνιστικής επιχείρησης, θα είναι πιθανή πάνω από το όριο, ενώ θα υπάρχει απλώς ένα κατώτατο όριο ασφάλειας, δηλαδή μια άρση επισφαλειών μετά από ένα ορισμένο όριο προς τα κάτω. Δηλαδή θα έχουμε έναν πληθυσμό που θα είναι, ως προς το οικονομικό κατώτατο όριο, ένας

²⁹ Στη νέα ταινία του Κεν Λόουτς, I, Danile Blake (Εγώ, ο Ντάνιελ Μπλέικ), ο πρωταγωνιστής υποχρεώνεται από τις υπηρεσίες πρόνοιας του βρετανικού κράτους να αναζητά εργασία 35 ώρες την εβδομάδα, ως προϋπόθεση για να λαμβάνει το επίδομα στήριξης. Το γεγονός αυτό όμως δεν είναι μόνο μέρος ενός κινηματογραφικού σεναρίου: ο ΟΑΕΔ επεξεργάζεται ήδη σχέδιο σύμφωνα με το οποίο οι άνεργοι θα καλούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα να αποδεικνύουν ότι βρίσκονται σε ενεργή αναζήτηση εργασίας. Αν δεν είναι σε θέση να το αποδείξουν, τότε θα επιβάλλονται κυρώσεις, που φτάνουν μέχρι και στην διαγραφή από τα μητρώα ανέργων του οργανισμού. Το μήνυμα είναι ξεκάθαρο: δεν έχετε δικαίωμα να υπονομεύετε την «ανταγωνιστικότητα». Η αδράνεια τιμωρείται. Πηγή: capital.gr «Αποδείξτε ότι αναζητείτε δουλειά για να παραμείνετε στον ΟΑΕΔ», 21/12/2016

πληθυσμός σε διαρκή κινητικότητα³⁰, μεταξύ μιας επιδότησης η οποία θα παρέχεται αν προκύψουν κάποιες ατυχίες και αν κατέβει κάτω από το όριο... Θα είναι λοιπόν ένα είδος κυμαινόμενου πληθυσμού, υπο- και υπεροριακού, που θα συγκροτήσει για μια οικονομία που αποποιήθηκε τον στόχο της πλήρους απασχόλησης, ένα διαρκές απόθεμα εργατικών χεριών, από το οποίο θα μπορεί να αντλεί κανείς, αν υπάρξει ανάγκη, αλλά το οποίο θα μπορεί επίσης να παραπεμφθεί στην επιδοτούμενη κατάσταση του, αν υπάρξει ανάγκη (2012, σσ. 195 - 196)).

Υπό το πρίσμα αυτής της φουκωϊκής προοπτικής μπορούμε να ερμηνεύσουμε αρκετούς καινοφανείς θεσμούς της εποχής μας, όπως για παράδειγμα τον θεσμό Δια Βίου Μάθησης, ο οποίος συγκεντρώνει πολλά από τα χαρακτηριστικά της νεοφιλελεύθερης διακυβερνητικότητας: λειτουργεί εκτός αγοράς, δεν παρεμβαίνει στην κατανομή του εισοδήματος και συμβάλει στην διαμόρφωση του επιχειρηματικού υποκειμένου. Καθιστά δηλαδή το άτομο, μέσω της διαρκούς εκπαίδευσης, μια επιχείρηση του εαυτού του, αποτρέποντας έτσι την οικονομική αδράνεια των «εκτός». Διαβάζουμε στα καταστατικά του κείμενα ότι «η ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ περιλαμβάνει κάθε είδους μαθησιακή δραστηριότητα – τυπική, μη τυπική ή άτυπη- η οποία έχει συγκεκριμένο σκοπό, πραγματοποιείται σε **συνεχιζόμενη βάση³¹**, και έχει στόχο τη βελτίωση της γνώσης, των προσόντων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων»³².

Ας δούμε λίγο πιο αναλυτικά τον λόγο (discourse) της ΔΒΜ. Αναφέρεται σε πρακτικές εκπαίδευσης που πραγματοποιούνται σε «διάφορα περιβάλλοντα³³», που «επενδύουν στον άνθρωπο», που του παρέχουν «ευκαιρίες», που στοχεύουν στην «κοινωνική ένταξη, στην «πλήρη συμμετοχή του ατόμου στην κοινωνία». Γίνεται ρητή αναφορά σε *έλλειμμα δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού* και συμπληρώνει: «η

³⁰ Η έμφαση δική μας.

³¹ Η έμφαση δική μας. Προφητικά ο Deleuze έγραφε: «...όπως η επιχείρηση αντικαθιστά το εργοστάσιο, η διαρκής εκπαίδευση τείνει να αντικαταστήσει το σχολείο και ο συνεχής έλεγχος παίρνει τη θέση των εξετάσεων» (2001, σ. 11).

³² <http://www.gsae.edu.gr/el/politikes-dvm>

³³ «...η δυνατότητα των εκπαιδευόμενων να κινούνται εύκολα μεταξύ διαφορετικών τύπων εκπαίδευσης... είναι κεντρικής σπουδαιότητας».

ύπαρξη δεξιοτήτων στον πληθυσμό δεν επαρκεί, αλλά απαιτείται μια στρατηγική ενεργοποίησης και μια στρατηγική αξιοποίησης³⁴».

Θεωρώ πως εδώ εντοπίζουμε το σημείο συνάντησης ανάμεσα στην νεοφιλελεύθερη διακυβερνητικότητα και την βιοπολιτική εξουσία. Είναι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου που τις φέρνει σε επικοινωνία και αποκαλύπτει την ύπαρξη μιας βιοπολιτικής τεχνολογίας στον νεοφιλελευθερισμό. Ο Φουκώ τοποθετείται ως εξής:

από τη στιγμή που μια κοινωνία θα θέσει στον εαυτό της, γενικά, το πρόβλημα της βελτίωσης του ανθρώπινου κεφαλαίου της, θα προκύψει αναπόφευκτα ότι το πρόβλημα του ελέγχου, της διήθησης, της βελτίωσης του ανθρώπινου κεφαλαίου των ατόμων, δυνάμει βέβαια των ενώσεων και των γεννήσεων που θα επακολουθήσουν, είναι ένα πραγματικό γεγονός ή είναι, τέλος πάντων, απαραίτητο. Έτσι το πολιτικό πρόβλημα της χρήσης της γενετικής τίθεται υπό όρους συγκρότησης, αύξησης, συσσώρευσης και βελτίωσης του ανθρώπινου κεφαλαίου» (2012, σ. 213).

Έχουμε λοιπόν την λειτουργία μιας εξουσίας που δεν πειθαρχεί, δεν εγκλείει, δεν περιορίζει το άτομο. Αντίθετα το κινητοποιεί. Το αφήνει να δράσει, ούτως ώστε να βελτιστοποιεί συνεχώς το προσωπικό του κεφάλαιο. Δεν είναι μια εξουσία «ομοιογενοποιητική [...] ταυτοποιητική, ιεραρχοποιητική, αλλά μια περιβαλλοντικότητα ανοιχτή στα απρόβλεπτα και στα εγκάρσια φαινόμενα» (2012, σ. 242). Ο Φουκώ βλέπει μέσα στο νεοφιλελεύθερο πρόγραμμα διακυβέρνησης να συγκροτούνται τεχνολογίες εξουσίας διαφορετικού τύπου από εκείνες των πειθαρχικών καθεστώτων:

στον ορίζοντα μιας τέτοιας ανάλυσης όπως αυτή εκείνο που εμφανίζεται δεν είναι καθόλου το ιδανικό ή το σχέδιο μιας εξαντλητικά πειθαρχικής κοινωνίας, στην οποία το νομικό δίκτυο, περισφίγγοντας τα άτομα, θα μεταδιδόταν και θα προεκτεινόταν εσωτερικά βάσει κανονιστικών, ας πούμε, μηχανισμών. Δεν είναι, επίσης, μια κοινωνία που θα απαιτούσε τον μηχανισμό της γενικής κανονικοποίησης και τον αποκλεισμό του μη – κανονικοποιήσιμου. Τουναντίον, στον ορίζοντα όλου αυτού έχουμε την εικόνα ή την ιδέα ή το θέμα – πρόγραμμα μιας κοινωνίας στην οποία θα υπήρχε

³⁴ Εθνικό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης 2013-2015, Στρατηγικό πλαίσιο. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης: http://www.gsae.edu.gr/images/publications/ETHNIKO_PROGRAMMA_2013-2015.pdf

βελτιστοποίηση των συστημάτων διαφοράς, στην οποία το πεδίο θα αφηνόταν ελεύθερο στις κυμαινόμενες διαδικασίες, στο οποίο θα υπήρχε μια ανοχή προς τα άτομα και τις μειονοτικές δραστηριότητες, στην οποία θα υπήρχε όχι μια δράση επί των παικτών του παιχνιδιού αλλά επί των κανόνων του παιχνιδιού και, τέλος, στην οποία θα υπήρχε μια παρέμβαση που δεν θα ήταν η εσωτερική υποταγή των ατόμων αλλά μια παρέμβαση περιβαλλοντικού τύπου» (2012, σ. 241).

Ο νεοφιλελευθερισμός, ως εκ τούτου, στο παραπάνω πλαίσιο ανάλυσης δεν ερμηνεύεται ως μια μετατόπιση στο επίπεδο της ιδεολογίας, αλλά ως μια νέα πρακτική διακυβέρνησης των ατόμων, ως ένα σύνολο στρατηγικών που προσανατολίζεται στη συγκρότηση οικονομικών υποκειμένων³⁵, «κλειδωμένων μέσα στον ανταγωνισμό» (Read, 2009, σ. 30) και συναντάται όχι μόνο σε επίπεδο κοινωνικής διακυβέρνησης αλλά και σε αυτό της εταιρικής οργάνωσης και διοίκησης (Lazzarato, 2014, σ. 60). Οι τρόποι υποκειμενοποίησης που συνεπάγονται οι νεοφιλελεύθεροι μηχανισμοί διακυβέρνησης (η προσταγή προς το υποκείμενο να διαμορφώσει έναν επιχειρηματικό εαυτό, ανταγωνιστικό, ευέλικτο και προσαρμοστικό), συνιστούν ένα αρχέτυπο, έναν θεωρητικό οδηγό για την μελέτη της διαμόρφωσης του υποκειμένου σε μεταφορντικά καθεστώτα.

³⁵ «Όχι αυξήσεις μισθού, άμεσου ή έμμεσου (συντάξεις), αλλά πιστώσεις για κατανάλωση και προσανατολισμός σε χρηματιστηριακές αποδόσεις (συνταξιοδοτικά ταμεία, ιδιωτική ασφάλιση), όχι δικαίωμα στέγης αλλά στεγαστικά δάνεια, όχι δικαίωμα στη σχολική φοίτηση αλλά φοιτητικά δάνεια, όχι αμοιβαία ασφάλεια απέναντι στους κινδύνους (ανεργία, υγεία, σύνταξη) αλλά επένδυση στις ιδιωτικές ασφάλειες», είναι μερικές από τις νεοφιλελεύθερες τεχνικές διακυβέρνησης σύμφωνα με την ανάλυση του Lazzarato (2014, σ. 131).

3.2: Τα χαρακτηριστικά της μεταφορντικής οργάνωσης: από την πυραμίδα στο δίκτυο

Η κρίση του φορντισμού – τεϊλορισμού, από τη μία κατέδειξε τα όρια της παραγωγικότητας των πειθαρχικών συστημάτων ελέγχου της εργασίας, από την άλλη, δημιούργησε τις προϋποθέσεις για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή νέων οργανωτικών σχημάτων και πρακτικών διεύθυνσης. Ο πειθαρχικός και αυστηρά ιεραρχικός χαρακτήρας του τεϊλορικού υποδείγματος βρέθηκε στο στόχαστρο των νέων μηχανικών της εταιρικής οργάνωσης. Η πειθαρχία αναμφίβολα αύξησε την παραγωγικότητα των σωμάτων οργανώνοντας, συντονίζοντας και συνθέτοντας τις δυνάμεις τους, συνάντησε, ωστόσο, ένα όριο τόσο κοινωνικό όσο και τεχνικό.

Το διοικητικό εποικοδόμημα των φορντικών επιχειρήσεων, με τα πολλαπλά στρώματα ιεραρχίας και τους απρόσωπους γραφειοκρατικούς κανόνες λειτουργίας, μπορεί να συνιστούσε για μια μακρά περίοδο τον βέλτιστο τρόπο οργάνωσης και ελέγχου πεδίων εργασίας που με ανθρωπογεωγραφικά κριτήρια προσέγγιζαν το μέγεθος πόλης, εντούτοις σε μια οικονομικοκοινωνική συνθήκη που ξεκινά σύμφωνα με τους περισσότερους μελετητές στα μέσα της δεκαετίας του 1970 και βασικά της ζητούμενα είναι η ταχεία λήψη αποφάσεων και η δυνατότητα προσαρμογής σε διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες, το φορντικό – τεϊλορικό υπόδειγμα άρχισε να μοιάζει με «δυσκίνητο γίγαντα» (Rifkin, 1996, σ. 196). Ο πληθωρισμός των γραφειοκρατικών βαθμίδων αντί να διευκολύνει την ροή της πληροφορίας, μάλλον βραχυκύκλωνε τα κανάλια επικοινωνίας ανάμεσα στα τμήματα μιας παραγωγικής μονάδας. Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι σε ορισμένες περιπτώσεις το χρονικό διάστημα που μεσολαβούσε από την κοινοποίηση μιας απόφασης από την πλευρά της διοίκησης μέχρι την εκτέλεσή της από την βάση της παραγωγής, υπολογίζεται σε μερικές εβδομάδες έως και μήνες (Sennet, 2008, σ. 50).

Οι νέες πρακτικές οργάνωσης και διοίκησης επιχείρησαν να χαλαρώσουν ως ένα βαθμό το αυστηρό ιεραρχικό πλαίσιο και σε πολλές περιπτώσεις να καταργήσουν αρκετά από τα ενδιάμεσα στρώματα της γραφειοκρατικής πυραμίδας, μεταθέτοντας με αυτόν τον τρόπο περισσότερες αρμοδιότητες και καθήκοντα στους εργαζόμενους στη βάση της παραγωγής. «Αποκέντρωση», «αξιοκρατία», «διοίκηση μέσω στόχων», «προσαρμογή», «ευελιξία» είναι μερικοί από τους όρους που δεσπάζουν στη νέα γλώσσα του management (Boltanski & Chiapello, 2007, σσ. 65, 71). Σε αυτό το νέο οργανωτικό πλαίσιο, στόχος είναι η παραγωγικότητα του οργανισμού να μην προκύπτει ως αποτέλεσμα της παθητικής επιτήρησης των εργαζομένων, αλλά να

δίνεται έμφαση στην ενεργητική συμμετοχή των τελευταίων. Η κινητοποίηση του υποκειμενικού παράγοντα της εργασίας θεωρείται ζωτικής σημασίας για τη λειτουργία της επιχείρησης σε ένα μεταφορντικό περιβάλλον.

Το οργανωτικό μοντέλο που προκρίνεται για μια τέτοιου είδους λειτουργία, με λιγότερες γραφειοκρατικές βαθμίδες και περισσότερες πρωτοβουλίες και ευθύνες από τους φορείς της εκτελεστικής εργασίας, είναι το δίκτυο. Το τελευταίο, ως οργανωτική τεχνολογία, συναντάται για πρώτη φορά στις επιχειρήσεις της λεγόμενης «λιτής παραγωγής» (lean production), που σχεδίασε και εφάρμοσε η ιαπωνική βιομηχανία, με πρωτοπόρο την αυτοκινητοβιομηχανία Toyota. Σύμφωνα με τους Boltanski και Chiapello (2007, σ. 73), «οι επιχειρήσεις της λιτής παραγωγής λειτουργούν ως δίκτυα με ένα πλήθος από συμμετέχοντες, οργανώνοντας την εργασία σε μορφή ομάδων ή πρότζεκτ, στοχεύοντας στην ικανοποίηση του πελάτη και στην κινητικότητα των εργατών».

Η Toyota θεωρείται το κατεξοχήν υπόδειγμα μεταφορντικής οργάνωσης καθώς εισήγαγε μια σειρά από διοικητικές πρακτικές και οργανωτικές αλλαγές, που έρχονταν σε άμεση ρήξη με βασικά σημεία της επιστημονικής διεύθυνσης της εργασίας του Taylor και της μαζικής παραγωγής του Ford. Στην ουσία, το ιαπωνικό μοντέλο οδηγεί σε «παραβίαση των αρχών του επιστημονικού management» (Λύτρας, 2016, σ. 168) και στην συγκρότηση ενός πιο οριζόντιου τρόπου οργάνωσης.

Πρώτα απ' όλα, στο πλαίσιο της λιτής παραγωγής αίρεται η τειλορική διάκριση ανάμεσα στον σχεδιασμό και στην εκτέλεση της εργασίας. Η διοίκηση παραχωρεί στους εργάτες της γραμμής παραγωγής τη δυνατότητα να σταματούν τη ροή της αλυσίδας συναρμολόγησης και να διορθώνουν επιτόπου τα λάθη που έχουν εντοπίσει, παρακάμπτοντας με αυτόν τον τρόπο την υπερκείμενη ιεραρχία (Λύτρας, 2016, σ. 169). Το αποτέλεσμα είναι να παράγονται λιγότερα ελαττωματικά προϊόντα και να ενισχύεται η ποιότητά τους.

Στο μεταφορντικό υπόδειγμα της Toyota η εργασία πραγματοποιείται από ομάδες εργασίες, οι οποίες είναι υπεύθυνες για την παραγωγή του συνολικού προϊόντος και όχι ενός μέρους του (Boltanski & Chiapello, 2007, σ. 82), όπως συνέβαινε με το ημειδικευμένο εργάτη των φορντικών βιομηχανιών. Η ομάδα εργασίας αποτελεί το κύτταρο της μεταφορντικής οργάνωσης. Είναι μικρού μεγέθους, πολυειδικευμένη και λειτουργεί με ένα περιθώριο αυτενέργειας που της έχει παραχωρηθεί από την διοίκηση (Sennett, 2010, σ. 84). Οι ομάδες συνδέονται μεταξύ τους και επικοινωνούν σχηματίζοντας ένα οριζόντιο δίκτυο.

Η δυνατότητα διαρκούς και άμεσης επικοινωνίας ανάμεσα στα μέλη ενός μεταφορντικού δικτύου θεωρείται κομβικής σημασίας για την λειτουργία του νέου μοντέλου. Ενώ στις γραμμές παραγωγής του φορντισμού απαγορεύονταν οι συζητήσεις μεταξύ των φορέων της εκτελεστικής εργασίας (Flaming, 2013, σ. 880), (Berardi, 2009, σ. 84) οι μεταφορντικές οργανώσεις προτρέπουν τους εργαζόμενους να βρίσκονται σε συνεχή επικοινωνία μεταξύ τους, να μοιράζονται τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους. Η πληροφορία στο εν λόγω πλαίσιο δεν φυλάσσεται στα αρχεία των ανώτερων διευθυντικών στρωμάτων, αλλά μέσω ενός δικτύου ηλεκτρονικών υπολογιστών όλοι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση στις ενδοϋπηρεσιακές πληροφορίες (Rifkin, 1996, σ. 203)³⁶. Θεσμοθετούνται μάλιστα και συγκεκριμένες πρακτικές προκειμένου να εξασφαλισθεί η διάχυση της πληροφορίας ανάμεσα στα μέλη της ομάδας, όπως οι λεγόμενοι *κύκλοι ποιότητας* (Quality Circles), όπου οι εργαζόμενοι μετά το πέρας της εργασίας συναντώνται προκειμένου να συζητήσουν και να καταθέσουν τις ιδέες τους σχετικά με το έργο που έχουν αναλάβει.

Η σημασία της επικοινωνίας και της καθολικής πρόσβασης στην πληροφορία από την πλευρά των εργαζομένων σχετίζεται άμεσα με τρόπο σύνδεσης της μεταφορντικής παραγωγής με την αγορά. Ενώ σήμα κατατεθέν της φορντικής περιόδου ήταν μεγάλος όγκος αποθεμάτων στις αποθήκες, οι μεταφορντικές επιχειρήσεις επιλέγουν να διατηρούν ένα πολύ μικρό απόθεμα εμπορευμάτων και να λειτουργούν σύμφωνα με το σύστημα Just In Time (JIT), δηλαδή ένα σύστημα άμεσης σύνδεσης της παραγωγής με τη ζήτηση, όπου η παραγωγή ξεκινά άμα τη παραγγελία. Ένα τέτοιο πλαίσιο λειτουργίας, που απαιτεί άμεση ανταπόκριση και ευελιξία, παρακάμπτει τα πολλαπλά στρώματα ιεραρχίας και φέρνει σε άμεση επαφή τον πελάτη με την ομάδα εργασίας (Delbridge, Turnbull , & Wilkinson, 1992, σ. 103).

Η καθολική συμμετοχή στο επικοινωνιακό δίκτυο των νέων οργανώσεων, ως μια νέα διοικητική νόρμα που απευθύνεται στα υποκείμενα, περιγράφεται με εξαιρετικό τρόπο στο πρόσφατο λογοτεχνικό έργο *Ο Κύκλος* (Eggers, 2014). Ο *Κύκλος* σε έναν μελλοντικό φανταστικό κόσμο είναι η μεγαλύτερη διαδικτυακή εταιρεία στον πλανήτη, η οποία έχει εξαγοράσει τις περισσότερες γνωστές εφαρμογές

³⁶ «Η Toyota είδε ότι ο παραδοσιακός τεϊλορισμός δεν λειτουργεί. Η κεντρική διεύθυνση δεν μπορεί να έχει πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες που απαιτούνται για την διαρκή βελτίωση και καινοτομία» (Murray, 1998, σ. 11).

και με τον τρόπο αυτό ελέγχει το 90% της διαδικτυακής δραστηριότητας. Είναι με άλλα λόγια το απόλυτο ψηφιακό μονοπώλιο. Η Μεί, πρωταγωνίστρια της υπόθεσης και νεαρό στέλεχος της εταιρείας εντυπωσιάζεται από τον τρόπο λειτουργίας της και την έμφασή της στις ανθρώπινες σχέσεις. «Φυσικά και θέλουμε να έχουμε έναν εργασιακό χώρο, αλλά θέλουμε να έχουμε και έναν ανθρώπινο χώρο. Συνεπώς προάγουμε την επικοινωνία. Θεωρούμε απαραίτητη την επικοινωνία. Είναι και ένα από τα σλόγκαν μας, όπως άλλωστε ξέρεις. *Η επικοινωνία προηγείται*» (Eggers, 2014, σ. 58).

Η εταιρεία προωθεί πολλά αντίστοιχα συνθήματα: «ΚΑΘΕ ΣΥΜΒΑΝ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΕΙΤΑΙ», «ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ. ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ», «ΠΑΝΤΟΥ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ, ΠΑΝΤΟΥ ΦΩΣ», «Η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΙΝΑΙ ΚΛΟΠΗ». Στόχος του *Κύκλου* τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους χρήστες του είναι να βρίσκονται σε μια διαδικασία διαρκούς ανταλλαγής πληροφοριών, σε μια κατάσταση υπερ-επικοινωνιακής δραστηριότητας. Κάθε ανθρώπινη πράξη πρέπει να μετατρέπεται σε δεδομένο, να παίρνει δηλαδή μορφή πληροφορίας. Η επεξεργασία αυτού του τεράστιου όγκου πληροφοριών γίνεται με γνώμονα την διαφάνεια, την βελτίωση των αποδόσεων και την τελειοποίηση του εαυτού. Το ιδεώδες είναι ανθρωπιστικό: κάνοντας τον εαυτό σου διαφανή, προάγεις τη συλλογική γνώση.

Η Μεί δυσκολεύεται αρχικά να προσαρμοστεί σ' αυτή την επικοινωνιακή νόρμα. Δέχεται διαδοχικές συστάσεις να αυξήσει την επικοινωνιακή της δραστηριότητα, να πολλαπλασιάσει την καθημερινή ανταλλαγή πληροφοριών και να μετατρέψει την κοινωνική της ζωή σε μια απόλυτα διαφανή κατάσταση. Γρήγορα όμως κατανοεί την σπουδαιότητα του να μπορεί κάθε δραστηριότητα να καταγραφεί, να μετρηθεί και να επεξεργαστεί. Με αυτόν τον τρόπο θα γίνει και η ίδια πιο παραγωγική. Σε αντίθεση με τις πειθαρχικές τεχνολογίες που απομονώνουν και περιορίζουν τα υποκείμενα στο χώρο, στα μεταφορντικά δίκτυα «περισσότερη πληροφορία και επικοινωνία σημαίνει περισσότερη παραγωγικότητα» (Han, 2017, σ. 9).

Η εισαγωγή της ομαδικής εργασίας, σύμφωνα με αρκετούς μελετητές άρχισε να επιδρά θετικά στην ποιότητα της εργασιακής ζωής. Οδήγησε σε «αποτυποποίηση (de-standardization) της εργασίας» (Καλλίνικος, 2008, σ. 13), αφαιρώντας τα στοιχεία πλήξης και ρουτίνας της φορντικής περιόδου, συνέβαλλε στον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων και του εργασιακού αντικειμένου (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 2003, σ.

112), (Λύτρας, 2016, σ. 169), ενώ παράλληλα καλεί τα υποκείμενα να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να αναδείξουν στοιχεία που συνδέονται με την υποκειμενικότητά τους (Αλεξίου, 2008, σσ. 110, 111), (Αλεξίου, 2001, σ. 13).

Με ποιον τρόπο ωστόσο επιτυγχάνεται ο έλεγχος και διασφαλίζονται τα επιθυμητά επίπεδα απόδοσης των φορέων της εργασιακής δύναμης, σε ένα πλαίσιο όπου οι εποπτικοί μηχανισμοί εμφανίζονται πιο χαλαροί, ενώ παράλληλα δίνεται στα άτομα μια μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων, όπως και ένα περιθώριο αυτενέργειας και αυτοδιεύθυνσης; Στο εσωτερικό των ομάδων εργασίας παρατηρείται να λειτουργεί ένα είδος «συναγωνιστικού ελέγχου» που ασκείται οριζόντια από τα ίδια τα μέλη της ομάδας (Sewell, 1998, σ. 410). Εγκαθιδρύονται συλλογικές νόρμες που βασίζονται στην λεπτομερή σύγκριση των ατομικών επιδόσεων με αποτέλεσμα τα υποκείμενα να διαμορφώνουν την παραγωγική τους προσπάθεια σύμφωνα με τις επιδόσεις των «καλύτερων» (1998, σ. 414). Με αυτό τον τρόπο, η διοίκηση από διακριτική απόσταση, επιτυγχάνει την «παραγωγική χρήση της πίεσης μεταξύ ομοιόβαθμων» (McKenzie, 2001, σ. 79).

Το παραπάνω οργανωτικό σχήμα εμφανίζεται να είναι τόσο συνεργατικό όσο και ανταγωνιστικό. Από τη μία απαιτεί συμμετοχή, επικοινωνία, διαπροσωπικές δεξιότητες, ενώ από την άλλη, όπως έχει επισημάνει ο Deleuze (2001, σ. 11), «δεν σταματά να εισαγάγει μια ανελέητη αντιπαλότητα σαν θεραπευτική άμιλλα, κατ' εξοχήν αιτία που αντιπαραθέτει τα άτομα μεταξύ τους και διαπερνά το καθένα χωριστά, κατακερματίζοντάς τα». Ο ανταγωνισμός εισάγεται και λειτουργεί ως η βασική ρυθμιστική αρχή των σχέσεων μεταξύ των υποκειμένων, όπως και των ομάδων (Sennet, 2008, σ. 59) αλλά και ως ένα στοιχείο που χαρακτηρίζει γενικότερα την εσωτερική λειτουργία της επιχείρησης (Λύτρας, 2016, σ. 174), (Αλεξίου, 2008, σ. 98). Με φουκωϊκούς όρους θα μπορούσε να ειπωθεί ότι έχουμε έναν πολλαπλασιασμό, μια γενίκευση της μορφής επιχείρησης εντός της ίδιας της επιχείρησης, όπου κάθε σημείο, κάθε τμήμα, κάθε άτομο λειτουργεί σύμφωνα με τις νόρμες του επιχειρηματικού – ανταγωνιστικού μοντέλου προκειμένου να αυξήσει τις επιδόσεις του.

Η οργάνωση της παραγωγής σε ομάδες εργασίας έχει άμεσες επιδράσεις και στο περιεχόμενο της διευθυντικής εργασίας (Λύτρας, 2016, σ. 173). Σε ορισμένες περιπτώσεις (Saturn, Crysler) πραγματοποιείται εξάλειψη του επιστάτη (Castells, 2006, σ. 43), ενώ η γενική τάση είναι το διευθυντικό στέλεχος και ο επόπτης πρώτης γραμμής να λειτουργεί πλέον λιγότερο ως «χωροφύλακας» και περισσότερο ως

«προπονητής», ως «ηγέτης» ή «αρωγός» (Watson, 2005, σσ. 382, 383). Η εργασία του μάνατζερ πλέον δεν προσανατολίζεται στον άμεσο έλεγχο και την ενδελεχή επιτήρηση των φορέων της εκτελεστικής εργασίας αλλά σε πρακτικές ενθάρρυνσης και ενδυνάμωσης αυτών, με σκοπό την αυτενεργή κινητοποίησή τους³⁷. Σύμφωνα με την νέα ρητορική του management, ο ιδανικός τύπος μάνατζερ δεν είναι αυτός που δίνει διαταγές, αλλά εκείνος που «καθοδηγεί, ενθαρρύνει, συμβουλεύει» (Findlay & Newton, 1998, σ. 213), αφήνοντας στην άκρη κάθε «διευθυντικότητα» και βοηθώντας τα μέλη της ομάδας να αναπτυχθούν μόνο τους (Paltrinieri, 2017, σ. 135).

Παρατηρείται με άλλα λόγια μια μετατόπιση στο στυλ διοίκησης, από το *στρατιωτικό* μοντέλο του φορντισμού – τεϊλορισμού σε ένα *αθλητικό* μοντέλο διεύθυνσης. Όπως μα πληροφορεί ο Sennett (2010, σ. 179), σε εργοστάσιο της Subaru – Isuzu οι φορείς της διευθυντικής εργασίας χρησιμοποιούν αθλητικές μεταφορές για να αναφερθούν στον εαυτό τους («coach», προπονητής), ενώ συχνά αναφέρουν ότι «ο καλός παίχτης δεν παραπονιέται», εννοώντας τις αναφορές των εργαζομένων σε θέματα μισθολογικών διεκδικήσεων. Δεν πρόκειται, ωστόσο, μόνο για ένα μεταφορικό σχήμα, αφού σε τμήμα εταιρείας μηχανικών ηλεκτρονικών προσέλαβαν έμπειρο προπονητή αμερικάνικου ποδοσφαίρου, ενώ σε άλλες περιπτώσεις τα ηνία ανέλαβε σκηνοθέτης κινηματογράφου, βιολόγος ή και γλωσσολόγος (Κέφης, 2014, σ. 113). Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, οι εργαζόμενοι καλούνται να βλέπουν τους εαυτούς του ως «εταιρικούς αθλητές» (Kelly, 2013, σ. 402).

3.3: Μορφές μεταφορντικής διακυβέρνησης: διαρκής εκπαίδευση, kaizen και ανθρώπινο κεφάλαιο

Οι νέες οργανωτικές δομές απαιτούν και την συγκρότηση ενός νέου εργατικού δυναμικού που θα μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της ευελιξίας, της ανάληψης ευθυνών και της πρωτοβουλίας. Στα ευέλικτα μεταφορντικά δίκτυα παραγωγής η στατική εργασιακή ταυτότητα της φορντικής περιόδου καθίσταται δυσλειτουργική. Η φύση των ευέλικτων συστημάτων της λιτής παραγωγής συνεπάγεται διαφορετικές στρατηγικές ελέγχου και αξιοποίησης της εργατικής

³⁷ Ένα από τα βασικά μύθο των υπεύθυνων ανθρώπινου δυναμικού είναι ενδεικτικό αυτής της τάσης :« αν χρειάζεσαι εμένα για να κινητοποιηθείς, τότε μάλλον δεν θα θέλω να σε προσλάβω», στο πρωτότυπο: «if you need me to motivate you, I probably don't want to hire you» (Flaming, 2013, σ. 896).

δύναμης (Legge, 2006, σσ. 232, 233). Ζητούμενο της ευέλικτης παραγωγής και των δικτυακών επιχειρήσεων είναι η ανάπτυξη ενός ευρύ φάσματος δεξιοτήτων για τους εργαζόμενους τους και η δυνατότητα για διαρκή μεταβολή αυτών. Όπως διαπιστώνει ο Sennett (2010, σ. 30), πλέον καθίσταται σχεδόν αδύνατη «η χρησιμοποίηση ενός και μόνου συνόλου δεξιοτήτων σε όλη τη διάρκεια του εργάσιμου βίου». Η μεταφορντική εκπαιδευτική νόρμα συνίσταται στην «ταχεία αλλαγή των δεξιοτήτων» (2010, σ. 147), στην δια βίου «καταστροφή και αναδόμηση δεξιοτήτων» (Harvey, 2009, σ. 207). Το χαρακτηριστικό εκείνο που αξιολογείται, με άλλα λόγια, ως το πλέον σημαντικό για την ευέλικτη οργάνωση, δεν είναι ένας σταθερός πυρήνας γνώσεων και κατάρτισης, αλλά η δυνατότητα εμπλοκής σε μια διαδικασία διαρκούς μάθησης, όπου η ικανότητα να ξεμαθαίνεις³⁸ θεωρείται εξίσου σημαντική με την ικανότητα να μαθαίνεις³⁹.

Ως θεσμική πρακτική, στο πλαίσιο του νεοφιλελεύθερου τρόπου διακυβέρνησης (όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο 3.1) η διαρκής μάθηση συνιστά μια τεχνολογία που συμβάλλει στην διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των υποκειμένων. Τόσο σε επίπεδο κοινωνικής διακυβέρνησης όσο και σε αυτό της εταιρικής οργάνωσης, η στρατηγική της δια βίου μάθησης επιδιώκει να διαμορφώσει ένα ανταγωνιστικό, ευέλικτο υποκείμενο, ικανό να ανταποκριθεί στις ρευστές συνθήκες της μεταφορντικής παραγωγής, πρόθυμο για συνεχή προσαρμογή και κινητικότητα. Όπως εύστοχα επισημαίνει ο Zan Marie Vincent (1994, σ. 34), στους μεταφορντικούς – μετατεϊλορικούς τομείς «η εργατική δύναμη παρουσιάζεται σε αυξανόμενο βαθμό ως διανοητική δύναμη αντίδρασης απέναντι σε μεταβαλλόμενες καταστάσεις της παραγωγής και την ανάδυση αναπάντεχων προβλημάτων».

Για την συγκρότηση μιας εύκαμπτης και πολυλειτουργικής εργατικής δύναμης, οι μεταφορντικές επιχειρήσεις εισάγουν εσωτερικά προγράμματα εκπαίδευσης (Boltanski & Chiapello, 2007, σ. 82), τα οποία απευθύνονται σε εργαζόμενους όλων των βαθμίδων. Το περιεχόμενο της εκπαίδευσης ποικίλει: από την ανάπτυξη της κριτικής σκέψης και τη μεθοδολογία επίλυσης προβλημάτων μέχρι

³⁸ Σε κείμενο της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά το έτος 2000 αναφέρεται το εξής: «οι γνώσεις και οι δεξιότητες αποκτώνται με πολλούς τρόπους και είναι σημαντικό να επιτηρούμε αυτή την απόκτηση - ακριβώς όπως και την απώλεια – των ικανοτήτων» (Tuschling, 2017, σ. 27).

³⁹ Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε στις ΗΠΑ, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργοδοτών αξιολόγησε «ως πιο σημαντικό χαρακτηριστικό την προδιάθεση και όχι τις πιστοποιημένες, εξειδικευμένες γνώσεις» (Θεοχαράκης, 2005, σ. 181).

τους τρόπους λειτουργίας ενός ρομπότ (Κέφης, 2014, σ. 103). Σε ένα δεύτερο επίπεδο οι εκπαιδευτικές πρακτικές στοχεύουν στην ανάπτυξη των λεγόμενων «κοινωνικών δεξιοτήτων»: συνεργατικό πνεύμα, δημιουργική διάθεση, αξιοπιστία, ευθύνη. Πρόκειται λοιπόν για μια συνθήκη όπου ανθρωπολογικά χαρακτηριστικά λειτουργούν ως ρυθμιστές της παραγωγικότητας.

Στο πλαίσιο της ιαπωνικής εταιρικής κουλτούρας μάλιστα έχει καθιερωθεί ο όρος «kaizen» (Rifkin, 1996, σ. 202) για να περιγράψει τις προσπάθειες τόσο των διοικήσεων όσο και των ίδιων των υποκειμένων να βρίσκονται σε μια ατέρμονη διαδικασία συνεχούς βελτίωσης. Η προस्ताγή της αυτοβελτίωσης εκφέρεται μέσα σε ένα περιβάλλον «θετικών» συνδηλώσεων: σύμφωνα με τον λόγο του kaizen, το υποκείμενο κινητοποιείται για να βελτιώσει τις ατομικές του επιδόσεις όχι υπό το βάρος του καθήκοντος και των διαταγών προς εκτέλεση, αλλά ως απάντηση στις συνεχείς προκλήσεις που συναντά κατά τη διάρκεια του εργάσιμου βίου του: «οι απαγορεύσεις, οι κανόνες και οι νόμοι έχουν δώσει τη θέση τους στα πρότζεκτ, στις πρωτοβουλίες και τα κίνητρα» (Χαν, 2015, σ. 54). Η υπερδραστηριότητα, η κίνηση, η αλλαγή γίνονται οι νέες νόρμες για τα παραγωγικά υποκείμενα⁴⁰.

Η επιταγή της συνεχούς βελτίωσης (της αυτοβελτίωσης) διαπερνά τα όρια του εργασιακού περιβάλλοντος και διαχέεται σε ολόκληρο το κοινωνικό πεδίο, αποικιοποιώντας και τον μη εργάσιμο χρόνο των ατόμων. Εγχειρίδια (εκλαϊκευμένα) θετικής ψυχολογίας⁴¹, σεμινάρια αυτοβελτίωσης, διατροφικά προγράμματα, σωματική άσκηση, καθημερινές πρακτικές (ή με φουκωϊκούς όρους, «τεχνολογίες εαυτού») που προσανατολίζονται στη διαμόρφωση ενός διαρκώς βελτιώσιμου εαυτού, καταλαμβάνουν μια όλο και πιο σημαντική θέση στον καθημερινό βίο των ανθρώπων (Cederstrom & Spicer, 2015). Πρακτικές, που αναπτύσσονται όχι ως αποτέλεσμα ενός εξωγενούς καταναγκασμού, αλλά ως προϊόν προσωπικής επιλογής, συμβάλουν στην διαμόρφωση ενός ενεργητικού, δραστήριου, ανταγωνιστικού εαυτού, ο οποίος παραμένει με αυτόν τον τρόπο εντός των συνόρων της απασχολησιμότητας και της ανταγωνιστικότητας. Ο κίνδυνος συνεπώς, στις κοινωνίες του μεταφορντισμού είναι «το άτομο που αδυνατεί να εμπλακεί στους

⁴⁰ «Να κάνει κάτι, να κινείσαι, να αλλάζεις, αυτό απολαμβάνει γόητρο, σε αντίθεση με την στατικότητα, η οποία συχνά θεωρείται συνώνυμη της αδράνειας» (Boltanski & Chiapello, 2007, σ. 155)

⁴¹ «Τώρα αντί κάποιος να ψάχνει να βρει τις αμαρτίες, κινηγά να βρει τις αρνητικές σκέψεις» (Han, 2017, σ. 30).

μηχανισμούς του ανταγωνισμού, που αδυνατεί να αναπτύσσει τις ικανότητες του και να αξιολογεί τον εαυτό του» (Paltrinieri, 2017, σ. 469).

Στα μεταφορντικά σχήματα οργάνωσης παρατηρείται σύμφωνα με τα παραπάνω μια ολιστική προσέγγιση της εργασιακής δύναμης και του παραγωγικού υποκειμένου. Καμία πτυχή του υποκειμένου δεν θεωρείται περιττή ή άσχετη με τις νόρμες παραγωγικότητας, καθώς στο συγκεκριμένο οργανωτικό περιβάλλον η επίδοση δεν είναι συνάρτηση της απλής εκτέλεσης ενός συγκεκριμένου έργου, αλλά περιλαμβάνει μεταβλητές κοινωνικού ή ανθρωπολογικού χαρακτήρα (συνεργασία, επικοινωνία, διαμοιρασμός της γνώσης). Πρόκειται, δηλαδή, όπως έχει παρατηρήσει ο Michael J. Piore, για ένα οργανωτικό υπόδειγμα με «περισσότερο κοινωνικό περιεχόμενο από εκείνο της μαζικής παραγωγής» (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 2003, σ. 63).

Αναδύεται, συνεπώς, ένα σύνολο στρατηγικών ελέγχου και διαχείρισης της εργασιακής δύναμης *με όρους ανθρώπινου κεφαλαίου*. Η συγκεκριμένη έννοια, τόσο στο πλαίσιο της νεοκλασικής θεωρίας όπου και καθιερώθηκε, όσο και στο συγκείμενο του μετατεϊλορικού management⁴², χρησιμοποιείται για να περιγράψει όχι μόνο τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσα από την εκπαιδευτική διαδικασία, αλλά «όλες τις ανθρώπινες ικανότητες» (Θεοχαράκης, 2005, σ. 171), έμφυτες και επίκτητες (2005, σ. 187), οι οποίες μπορούν να εισαχθούν σε ένα πεδίο (οικονομικής) χρησιμότητας και αξίας. Τα άτομα καλούνται να μεριμνούν για την βελτίωση και αύξηση του προσωπικού τους κεφαλαίου, μέσα από καθημερινές πρακτικές που λειτουργούν ως «επενδύσεις» στον εαυτό και στο ανθρώπινο κεφάλαιο το οποίο φέρει. «Να γίνεσαι ανθρώπινο κεφάλαιο και να είσαι επιχειρηματίας του εαυτού σου είναι οι νέες νόρμες της απασχολησιμότητας» σύμφωνα με την ανάλυση του Lazzarato (2014, σ. 165)⁴³.

⁴² «Στη σύγχρονη πρακτική που αποκαλείται ΔΑΠ (Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων) σχεδόν όλες οι ανθρώπινες ικανότητες, κλίσεις και εμπειρίες μπορούν να αξιοποιηθούν και να χρησιμοποιηθούν με μοναδικό σκοπό την επέκταση της ατομικής και οργανωσιακής χρησιμότητας» (Καλλίνικος, 2008, σ. 43)

⁴³ Πρόκειται για νόρμες που έχουν ήδη ενσωματωθεί σε ένα θεσμικό πλαίσιο στις κοινωνίες του δυτικού κόσμου. Για παράδειγμα, οδηγία του Υπουργείου Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας της Δανίας αναφέρει τα εξής: «κατά το εμπορικό έτος 2005, όλες οι εγγεγραμμένες εταιρείες στη Δανία θα χρειαστεί να συμπεριλάβουν στις ετήσιες αναφορές τους πληροφορίες για τους πελάτες, τις διαδικασίες και το ανθρώπινο κεφάλαιο. Απαιτείται ένα ελάχιστο πέντε μέτρων/κριτηρίων για το καθένα, όπως και σύγκριση με τα δύο προηγούμενα έτη» (Mayo, 2003, σ. xi).

Οι στρατηγικές διαχείρισης και αξιοποίησης της εργασιακής δύναμης με όρους ανθρώπινου κεφαλαίου επιχειρούν να εισάγουν στην παραγωγική διαδικασία στοιχεία που το φορντικό – τειλορικό υπόδειγμα είχε αποκλείσει. Με αυτό τον τρόπο ο υποκειμενικός παράγοντας καλείται να παίζει έναν ιδιαίτερα κρίσιμο ρόλο στα δίκτυα της μεταφορντικής καπιταλιστικής παραγωγής. Το μεταφορντικό μοντέλο με άλλα λόγια υποδεικνύει μια συνολική διαχείριση του παραγωγικού υποκειμένου, οδηγώντας «στη διεύθυνση όλο και περισσότερων πτυχών του κοινωνικού βίου» (Watson, 2005, σ. 385), ενώ διατηρεί το νεωτερικό παράδοξο του πολλαπλασιασμού των ελευθεριών και της διεύρυνσης του πεδίου δράσης των υποκειμένων παράλληλα με την εγκαθίδρυση νέων προσταγών και μορφών εξουσίας.

3.4: Η υποκειμενικότητα στον μεταφορντισμό: η ολική κινητοποίηση της εργασιακής δύναμης

«Στη σύγχρονη οικονομία, η παραγωγή υποκειμενικότητας αποκαλύπτεται ως η πρώτη και σημαντικότερη μορφή παραγωγής, ένα εμπόρευμα που υπεισέρχεται στην παραγωγή όλων των άλλων εμπορευμάτων» (Lazzarato, 2014, σ. 59).

Στα μεταφορντικά σχήματα οργάνωσης της παραγωγής οι υποκειμενικές πτυχές του εαυτού καλούνται να παίξουν ενεργό ρόλο στις διαδικασίες παραγωγής αξίας. Αν οι φορντικές – τειλορικές τεχνικές διαχείρισης της εργατικής δύναμης επιχείρησαν να αποσπάσουν την μέγιστη παραγωγικότητα των σωμάτων μέσα από μια διαδικασία ελαχιστοποίησης των ατομικών διαφορών και περιορισμού των υποκειμενικών στοιχείων, οι μεταφορντικές τεχνολογίες ελέγχου καλούν τα άτομα να φέρουν τον υποκειμενικό φορτίο τους στην παραγωγή και να το μετατρέψουν σε μια βασική συνιστώσα της εργασιακής τους δραστηριότητας. Ο Soren Gyll, διοικητικό στέλεχος της σουηδικής αυτοκινητοβιομηχανίας Volvo, αναφέρει τα εξής: «οι μεγάλες αλλαγές στις σύγχρονες επιχειρήσεις θα έχουν θετικά αποτελέσματα εάν οι managers δημιουργήσουν ένα κλίμα στο οποίο οι άνθρωποι θα μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις αναλυτικές τους ικανότητες, να δείξουν τη δημιουργικότητά τους και να εργαστούν χωρίς παρεμβάσεις και περιορισμούς, αποτελεσματικά και αποδοτικά» (Κέφης, 2014, σ. 104).

Η απελευθέρωση των υποκειμενικών στοιχείων προϋποθέτει ένα περιβάλλον χαλάρωσης ή και οριστικής εξάλειψης των πειθαρχικών ρυθμίσεων της εργασιακής δύναμης και την μετατόπιση προς μια «μεταπειθαρχική τάξη πραγμάτων» (Giorgi,

2006, σ. 67). Ενώ οι πειθαρχίες του φορντισμού – τεϊλορισμού εισάγουν το υποκείμενο σε ένα πεδίο κανόνων, διαταγών και απαγορεύσεων, αλλά και σε ένα πρότυπο σωματικής κίνησης σχεδιασμένο από τα πάνω, με ελάχιστα περιθώρια αποκλίσεων και διαφοροποιήσεων, οι μεταφορντικές τεχνικές εξουσίας παίρνουν όλο και πιο «επιτρεπτικές μορφές» (Han, 2017, σ. 13). Καλούν το υποκείμενο να βρίσκεται σε διαρκή κίνηση, να αναλάβει πρωτοβουλίες, να επωμίζεται κινδύνους, μορφοποιώντας έναν εαυτό σύμφωνα με το μοντέλο της επιχείρησης: ευέλικτο, καινοτόμο, δημιουργικό.

Η διαμόρφωση ενός «επιχειρηματικού εαυτού» (Kelly, 2013) που λειτουργεί αυτενεργώς προκειμένου να αυξήσει τις επιδόσεις του -ως υποκείμενο της επίδοσης- (Han, 2017, σ. 2), (Χαν, 2015, σσ. 8-9)⁴⁴, περιγράφεται ευφύως μέσα από τις αλληγορίες του Deleuze (2001): σε αντίθεση με τους πειθαρχικούς χώρους όπου τα υποκείμενα λειτουργούν ως τυφλοπόντικες μέσα σε κλειστά περιβάλλοντα, μεθοδικά και υπομονετικά, χωρίς να ξεφεύγουν από τα όρια που χαράζουν οι πειθαρχικές νόρμες, στους μεταπειθαρχικούς χώρους τα υποκείμενα κινούνται ως ερπετά: δημιουργούν χώρο με τα μέσα της δικής τους κίνησης (Han, 2017, σ. 18)⁴⁵. Το μεταφορντικό υποκείμενο της επίδοσης υποτίθεται ότι δεν κινητοποιείται σε δράση από διαταγές προς εκτέλεση, αλλά από προκλήσεις, από ανάληψη ρίσκου, από το ενδεχόμενο επιτυχίας ή αποτυχίας. Δεν είναι το πειθαρχικό «πρέπει» που περιβάλλει και οργανώνει τα παραγωγικά υποκείμενα στην μεταφορντική συνθήκη, αλλά το ανταγωνιστικό «μπορώ» (Χαν, 2015, σ. 9), το οποίο καλεί σε ένα διαρκές ξεπέρασμα των ορίων και του οποίου η βία «δεν είναι στερητική, αλλά κορεστική, δεν αποκλείει, αλλά εξαντλεί»⁴⁶ (2015, σ. 52).

Πρόκειται με άλλα λόγια για στρατηγικές κινητοποίησης των υποκειμένων με τη χρήση διαφορετικών μέσων. Στα πειθαρχικά καθεστώτα κυριαρχεί ο φόβος της πειθαρχικής κύρωσης, στα μεταπειθαρχικά καθεστώτα δεσπόζει ο φόβος της αποτυχίας. Αν οι πειθαρχικοί λόγοι, για δύο αιώνες, στήριξαν την κυριαρχία τους πάνω σε μια διάταξη της μορφής «κανονικό/παθολογικό», «επιτρεπτό/απαγορευμένο», πλέον οι μεταπειθαρχικοί λόγοι εισάγουν τη διάταξη της

⁴⁴ «Achievement – subject» στο πρωτότυπο.

⁴⁵ «Το καπιταλιστικό σύστημα μετατοπίζεται από το πρότυπο του τυφλοπόντικα σε αυτό του ερπετού προκειμένου να αυξήσει την παραγωγικότητά του» (Han, 2017, σ. 18).

⁴⁶ «Στα ιαπωνικά εργοστάσια η ζωή στο χώρο συναρμολόγησης είναι τόσο γρήγορη και αγχώδης ώστε οι περισσότεροι εργάτες πάσχουν από υπερκόπωση» (Rifkin, 1996, σ. 337).

μορφής «δυνατό/αδύνατο», «επιτυχία/αποτυχία»⁴⁷. Πρόκειται για ένα μοντέλο διαχείρισης της ανθρώπινης συμπεριφοράς που φαίνεται να προσλαμβάνει χαρακτηριστικά του αθλητικού μοντέλου, παρά του ιατρικού ή σωφρονιστικού. Δεν δίνει διαταγές περιμένοντας την εκτέλεση τους από τα υποκείμενα. Περιμένει από τα τελευταία την αυτενεργή δράση της, την πρωτοβουλία τους, την επιχειρηματικότητά τους. Για όσους δεν τα καταφέρουν, δεν έχουν να περιμένουν μια παθολογία του μη κανονικού, αλλά έναν λόγο περί νικητών και ηττημένων, περί επιτυχίας ή αποτυχίας⁴⁸.

Σύμφωνα με την εξαιρετική ανάλυση του Alain Ehrenberg (2013), σε ένα τέτοιο μοντέλο κοινωνικής οργάνωσης, η εμβληματική φιγούρα για όσους δεν καταφέρνουν να ανταποκριθούν στις νέες νόρμες της διαρκούς κίνησης και ευελιξίας, δεν είναι ο παραβατικός της πειθαρχικής περιόδου, αλλά ο καταθλιπτικός,

η κατάθλιψη αρχίζει να αναδεικνύεται τη στιγμή που το πειθαρχικό μοντέλο διαχείρισης των συμπεριφορών, οι κανόνες της αυθεντίας και της συμμόρφωσης στις απαγορεύσεις που καθόριζαν το πεπρωμένο των κοινωνικών τάξεων και των φύλων υποχωρούν μπροστά στη νέα επιταγή της ατομικής πρωτοβουλίας και της αυτοπραγμάτωσης... Ο καταθλιπτικός αισθάνεται ότι δεν είναι στο ύψος των περιστάσεων, τον κουράζει να πρέπει να γίνει ο εαυτός του (2013, σ. 15).

Η μεταφορντικός τύπος οργάνωσης, συνεπώς, έρχεται σε ρήξη με ένα κυρίαρχο χαρακτηριστικό των νεωτερικών οργανωτικών μορφών στο πλαίσιο της γραφειοκρατικής λειτουργίας, που αφορά τον ρόλο του εαυτού και του υποκειμενικού παράγοντα εντός αυτής. Όπως παρατηρούσε ο Βέμπερ για την εποχή του, η λειτουργία των νεωτερικών θεσμών (είτε αυτοί είναι κρατικοί, είτε εταιρικοί) απαιτεί μια αυστηρή διάκριση ανάμεσα στον εργασιακό και μη εργασιακό εαυτό: το άτομο

⁴⁷ «Το άτομο έρχεται περισσότερο αντιμέτωπο με την παθολογία της ανεπάρκειας παρά μ' αυτή της παράβασης» (Ehrenberg, 2013, σ. 19).

⁴⁸ Όπως εύστοχα σημειώνει ο Thomas Piketty (2014, σ. 515), τις τελευταίες δεκαετίες οι δυτικές κοινωνίες έχουν εισέλθει σε μια περίοδο «αξιοκρατικού εξτρεμισμού». Πρόκειται για μια πραγματικότητα «πολύ πιο σκληρή για τους χαμένους, γιατί θέλει να θεμελιώνει την υποδεέστερη θέση τους στη δικαιοσύνη, την αρετή και την αξία, και ακόμα και στην ανεπαρκή παραγωγικότητά τους», σε αντίθεση με μια προγενέστερη εποχή όπου οι ανισότητες γίνονταν κατανοητές ως αποτέλεσμα του ταξικού προσδιορισμού των ατόμων.

εισέρχεται στην οργάνωση «αφήνοντας τον εαυτό του σπίτι» (Flaming, 2013, σ. 5). Τις τελευταίες δεκαετίες ωστόσο, το μετατεϊλορικό management ενθαρρύνει το ολοκληρωμένο άτομο στην εργασιακή ζωή, τις ατομικές διαφορές και την διαφορετικότητα, με πολλά εταιρικά περιβάλλοντα να καλούν με συνθηματολογικό τρόπο⁴⁹ την ενεργή συμμετοχή του εαυτού στις παραγωγικές διαδικασίες. «Οι μεταφορντικοί εργάτες», σημειώνει ο Andre Gorz, «εισέρχονται στην παραγωγική διαδικασία με όλο το πολιτισμικό απόθεμα που έχουν αποκτήσει» (2013, σσ. 8-9).

Στον βαθμό που, η μεταφορντική εργασία δεν αφορά την εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου, αλλά την συμμετοχή σε πολλαπλά πρότζεκτ και στάδια της παραγωγής⁵⁰, οι μετατεϊλορικές διοικητικές νόρμες ζητούν τη συνολική συμμετοχή του ατόμου στο εργασιακό πεδίο, μεταφέροντας σε αυτό τις πλέον υποκειμενικές δεξιότητες του εαυτού του (Boltanski & Chiapello, 2007, σ. 94). Σε αυτό το πλαίσιο μεταβάλλονται και οι πρακτικές στρατολόγησης προσωπικού, οι οποίες μετατοπίζουν το βλέμμα τους από τα συγκεκριμένα προσόντα στις γενικές ιδιότητες του ατόμου, που στην αγγλική βιβλιογραφία αποδίδονται με τον όρο «life skills» (2007, σ. 98). Η διαχείριση της εργασιακής δύναμης με τέτοιους όρους εντατικοποιεί τις μορφές βιοεξουσίας που δρουν στο πεδίο της εργασίας, καθώς πλέον στο επίκεντρο των τεχνικών του management δεν βρίσκονται μόνο οι παραγωγικές δεξιότητες του ατόμου, αλλά το σύνολο του βίου του, η κοινωνική ζωή στην ολότητά της. Δεν είναι λίγες οι φορές που οι υποψήφιοι εργαζόμενοι αποχωρώντας από μια συνέντευξη αναρωτιούνται για το είδος των ερωτήσεων που δέχθηκαν: σχετικά με τον ελεύθερο χρόνο τους, τα χόμπι τους, τον χαρακτήρα τους, τις πιθανές εθελοντικές δραστηριότητες. Αποχωρώντας, έχεις την αίσθηση που συνήθως σου αφήνει μια εξομολογητική ή ψυχαναλυτική εμπειρία. Ο οικονομικός λόγος σπάνια εμφανίζεται. Κυριαρχεί η μέριμνα για τον εαυτό.⁵¹

⁴⁹ «Just be yourself» (να είσαι ο εαυτός σου), είναι η προσταγή που δεσπόζει στην σύγχρονη εταιρική κουλτούρα (Flaming, 2013, σ. 7). Ο Deleuze ήταν ίσως από τους πρώτους που παρατήρησε αυτή την αντι-βεμπεριανή μεταστροφή των οργανώσεων, επισημαίνοντας, πώς η εξουσία σήμερα όχι μόνο δεν εμποδίζει τους ανθρώπους να εκφράσουν τον εαυτό τους, αντίθετα τους ενθαρρύνει να είναι ο εαυτός τους (Han, 2017, σ. 84).

⁵⁰ Επιτόπιες εμπειρικές μελέτες έχουν καταγράψει εργάτη της Toyota να εκτελεί 35 διαφορετικά καθήκοντα και να περπατά 6 μίλια σε μία μέρα (Delbridge, Turnbull, & Wilkinson, 1992, σ. 101).

⁵¹ «Αυτό που ορίζεται ως οικονομία θα ήταν απλώς αδύνατο χωρίς την παραγωγή και τον έλεγχο της υποκειμενικότητας και των μορφών ζωής» (Lazzarato, 2014, σ. 58).

Το μεταφορντικό μοντέλο διοίκησης επιχειρεί να αξιοποιήσει την πολλαπλότητα και τη διαφορά, στρέφοντάς τες σε παραγωγικούς προσανατολισμούς. Αν τα πειθαρχικά καθεστώτα του φορντισμού διοικούν μέσα από την παραγωγή ομοιομορφίας και ομοιογένειας και την ελαχιστοποίηση των διαφορών, τότε τα μεταπειθαρχικά καθεστώτα διοικούν μέσω της παραγωγής της διαφοράς και του πολλαπλασιασμού των ελευθεριών . Ο πολλαπλασιασμός των ελευθεριών δεν σημαίνει ότι εξαλείφει τις σχέσεις εξουσίας, αντίθετα όπως παρατηρείται σε ολόκληρη την νεωτερική περίοδο, η εισαγωγή νέων ελευθεριών συνοδεύεται από την εγκαθίδρυση νέων μορφών εξουσίας, μια διαλεκτική δηλαδή ελευθερίας και εξουσίας. Είναι ένα καθεστώς που παράγει ελευθερίες και τις προϋποθέτει προκειμένου να λειτουργήσει αποτελεσματικά. Επενδύει στη διαφορά, στο υποκειμενικό στοιχείο, αποβλέποντας στην τόνωση της παραγωγικότητας. Σημεία του σύγχρονου διεθυντικού λόγου αποκαλύπτουν αυτή τη νέα πραγματικότητα:

αυτό είναι που τώρα αποκαλούμε διαχείριση της διαφορετικότητας. Δεν σημαίνει ότι εκτιμούμε ή επιδιώκουμε την διαφορετικότητα, ούτε απαραίτητα ότι την καταλαβαίνουμε. Απλά διαχειριζόμαστε τη διαφορετικότητα με τέτοιο τρόπο προκειμένου να αποσπάσουμε από μια ετερογενή εργατική δύναμη την ίδια παραγωγικότητα, την ίδια αφοσίωση, την ίδια ποιότητα και το ίδιο κέρδος που αποσπούσαμε από την παλιά ομοιογενή εργατική δύναμη» (McKenzie, 2001, σ. 68).

Πτυχές ή τόποι του υποκειμένου που διέφευγαν από το πειθαρχικό βλέμμα του φορντισμού, αποτελούν πλέον σημεία στρατηγικής σημασίας για τα μεταφορντικά δίκτυα παραγωγής. Ο μεταφορντισμός υποδεικνύει μια ολιστική προσέγγιση της εργασιακής δύναμης, όπου καμία πτυχή του υποκειμένου δεν θεωρείται περιττή. Στο συγκεκριμένο οργανωτικό υπόδειγμα, όπως σημειώνει ο Robin Murray (1998, σ. 11), ο εργαζόμενος έχει σχεδιαστεί να λειτουργεί τόσο ως υπολογιστής όσο και ως μηχανή, πράγμα που σημαίνει ότι οι μεταφορντικές παραγωγικές νόρμες επιζητούν τη συνολική εμπλοκή του υποκειμένου στις παραγωγικές διαδικασίες: εμπλοκή τόσο σωματική όσο και πνευματική. Η αξίωση για «ολοκληρωτική χρήση της εργατικής δύναμης» (Αλεξίου, 2008, σ. 115), συνιστά το εξέχον χαρακτηριστικό της μεταφορντικής συνθήκης.

Επίλογος

Η καπιταλιστική οργάνωση της εργασίας και η πειθαρχική διαχείριση των σωμάτων αποτελέσαν για μια μακρά περίοδο ένα συνεκτικό υπόδειγμα πολιτικοοικονομικής κυριαρχίας. Η διαφυγή του νεωτερικού ανθρώπου από την φεουδαλική τάξη πραγμάτων, τον εισήγαγε σε ένα πεδίο ορθολογικής διαχείρισης των δυνάμεων και υπολογισμού των αποδόσεων του. Στον βαθμό που το ανθρώπινο σώμα λογίζεται ως παραγωγική δύναμη (ή στον βαθμό που ανθρώπινη εργασία λειτουργεί ως εμπόρευμα που παράγει επιπλέον αξία), ένα πυκνό πλέγμα μηχανισμών επιτήρησης και πειθάρχησης αναπτύσσεται για να οργανώσει την παραγωγική του δραστηριότητα. Η πειθαρχική εξουσία, ως εξουσία που παράγει, οργανώνει, συντονίζει, επιτηρεί και συνθέτει τις δυνάμεις, ως εξουσία που δρα άμεσα στα σώματα και στις κινήσεις τους, όχι για να τα αχρηστεύσει, αλλά για να επενδύσει σε αυτά και να αυξήσει την παραγωγικότητά τους, αποτέλεσε κατά τον Φουκώ, το ειδοποιό γνώρισμα των νεωτερικών κοινωνιών.

Η φορντική – τεϊλορική περίοδος σηματοδοτεί μια διαδικασία γενίκευσης και τελειοποίησης των πειθαρχικών τεχνικών. Οι γραφειοκρατικές βαθμίδες πυκνώνουν, ο ιεραρχικός έλεγχος εντατικοποιείται, οι κινήσεις του σώματος γίνονται αντικείμενο προσεκτικής μελέτης και το χρονόμετρο προστάζει ένα συγκεκριμένο πρότυπο σωματικής κίνησης. Οι φορείς της εκτελεστικής εργασίας στερούνται τη δυνατότητα πρωτοβουλίας και δημιουργικής συμμετοχής κατά την παραγωγική διαδικασία. Οι πειθαρχίες του φορντισμού στοχεύουν στη μέγιστη παραγωγικότητα των σωμάτων μέσω της παθητικής συναίνεσης των εργαζομένων.

Ο μεταφορντικός μετασχηματισμός της παραγωγής υποδεικνύει μια μετατόπιση από το πειθαρχικό μοντέλο διαχείρισης και ελέγχου των παραγωγικών υποκειμένων. Στο συγκριμένο οργανωτικό υπόδειγμα ζητούμενο δεν είναι η απόσπαση της παθητικής συναίνεσης των υποκειμένων, αλλά η ενεργή συμμετοχή τους. Καθώς όμως καταργούνται ή χαλαρώνουν ορισμένες πρακτικές, χαρακτηριστικές της φορντικής – τεϊλορικής οργάνωσης, νέες προσταγές απευθύνονται στο μεταφορντικό υποκείμενο της εργασίας: το άτομο καλείται να είναι ευέλικτο, κινητικό, να συμμετέχει σε διαδικασίες συνεχούς μάθησης, να επωμίζεται κινδύνους και να βρίσκεται διαρκώς εντός του πεδίου της ανταγωνιστικότητας και της απασχολησιμότητας. Η συγκεκριμένη στρατηγική υποκειμενοποίησης λειτουργεί σε δύο μέτωπα: από τη μία, ο νεοφιλελευθερισμός ως στρατηγική που συγκροτεί

υποκείμενα μέσα σε θεσμικά δίκτυα αδυσώπητου ανταγωνισμού και διαρκούς κινητικότητας, ενώ από την άλλη ο μεταφορντισμός ως οργανωτικό υπόδειγμα που υλοποιεί τις επιταγές της ευελιξίας, της συνεχούς κίνησης, της διαρκούς εκπαίδευσης, της ανταγωνιστικής λειτουργίας στο πεδίο της εργασίας.

Τα μεταφορντικά σχήματα οργάνωσης, λιγότερο ιεραρχικά, περισσότερο οριζόντια και δικτυακά, επιστρατεύουν τις πλέον υποκειμενικές ιδιότητες του ατόμου προκειμένου να τονώσουν την παραγωγικότητά και να παραμείνουν ανταγωνιστικά. Το νέο στυλ διοίκησης, ενδιαφέρεται λιγότερο για ένα σταθερό απόθεμα γνώσεων και δεξιοτήτων που δύναται να έχουν οι εργαζόμενοι και περισσότερο για εκείνα τα χαρακτηριστικά που αγγίζουν σχεδόν ανθρωπολογικές/κοινωνικές σταθερές: επικοινωνία και συνεργασία σε ένα ομαδικό πλαίσιο δράσης, δυνατότητα προσαρμογής σε διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες, ικανότητα αντίδρασης σε απρόσμενες καταστάσεις, διάθεση για διαρκή κινητικότητα, ευελιξία και μάθηση.

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και οι πρακτικές διαχείρισης της εργασίας που προσιδιάζουν σε αυτό, φέρνουν σε ένα κοινό σημείο επαφής τον οικονομικό λόγο με την κοινωνική ζωή στην ολότητά της. Οι πλέον γενικές ανθρώπινες ιδιότητες εντάσσονται σε ένα δίκτυο διαχείρισης, ελέγχου και αξιοποίησης. Στην μεταφορντική συνθήκη ή ίδια η υποκειμενικότητα γίνεται παραγωγική, καλείται σε αυτενεργή δράση, καλείται να ενεργήσει σύμφωνα με τις νόρμες του επιχειρηματικού – ανταγωνιστικού μοντέλου. Ως τεχνική εξουσίας δεσμεύει περισσότερα εδάφη της υποκειμενικότητας, ως στρατηγική επί της εργασίας, επιχειρεί τη μέγιστη αξιοποίηση και κινητοποίηση της εργασιακής δύναμης

Ως μοντέλο διακυβέρνησης εμφανίζει το εξής παράδοξο: επιτυγχάνει τον έλεγχο των υποκείμενων μέσα από διαδικασίες που διευρύνουν το πεδίο δράσης των τελευταίων. Προτρέπει σε δράσεις θετικού περιεχομένου: δεν απαγορεύει την επικοινωνία, την ενθαρρύνει. Δεν απαλλοτριώνει τα υποκείμενα από το γνωστικό και πολιτισμικό τους φορτίο, αντίθετα επενδύει σε αυτά. Η επιτυχία του νέου μοντέλου διακυβέρνησης των παραγωγικών υποκειμένων έγκειται και στο γεγονός ότι είναι δύσκολο να επιχειρηματολογήσεις εναντίον του, καθώς κινείται στην επικράτεια του αυτονόητου: ποιος θα υποστήριζε μια «φτωχή» επικοινωνία, την αδράνεια αντί για την κινητικότητα, ή την απουσία κινήτρων και τον αποκλεισμό αντί της συμμετοχής; Η νιτσεϊκή καχυποψία του Deleuze, γεννά αντιρρήσεις ακόμη και ως προς αυτό,

*πολλοί νέοι απαιτούν, παραδόξως, να τους παρέχονται «κίνητρα»,
αξιώνουν περιόδους μαθητείας και διαρκή εκπαίδευση. Σ' αυτούς*

έγκειται να ανακαλύψουν αυτό που πρόκειται να υπηρετήσουν, όπως οι πρόγονοί τους ανακάλυψαν, όχι χωρίς δυσκολία, τις πειθαρχίες. Οι σπείρες ενός ερπετού είναι ακόμα πιο πολύπλοκες από τις τρύπες ενός τυφλοπόντικα. (Deleuze, 2001, σσ. 15-16).

Βιβλιογραφία

- Allen, J. (2010). Μεταβιομηχανισμός και μεταφορντισμός. Στο S. Hall , A. McGrew, & D. Held, *Η νεωτερικότητα σήμερα. Οικονομία, κοινωνία, πολιτική, πολιτισμός* (σσ. 249 - 323). Αθήνα: Σαββάλας.
- Berardi, F. (2009). *The soul at work: from alienation to autonomy*. Los Angeles: Semiotext(e).
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2007). *The new spirit of capitalism*. London: Verso.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2012, Δεκέμβριος). Το καινούργιο πνεύμα του καπιταλισμού. *Κόκκινες σελίδες*, σσ. 5-38.
- Braverman, H. (2005). *Εργασία και μονοπωλιακό κεφάλαιο. Η υποβάθμιση της εργασίας στον εικοστό αιώνα*. Αθήνα: Λέσχη κατασκόπων 21ου αιώνα.
- Castells, M. (2006). *Ο μετασχηματισμός της εργασίας και της απασχόλησης: δικτυακοί εργάτες, άνεργοι και ελαστικοί*. Αθήνα: Λέσχη κατασκόπων 21ου αιώνα.
- Cederstrom, C., & Spicer, A. (2015). *The Wellness Syndrome*. Cambridge: Polity.
- Coriat, B. (1985). *Ο εργάτης και το χρονόμετρο. Τειλορισμός - Φορντισμός και μαζική παραγωγή*. Αθήνα: Εναλλακτικές εκδόσεις.
- Delbridge, R., Turnbull, P., & Wilkinson, B. (1992, Σεπτέμβριος). Pushing back the frontiers: management control and work intensification under JIT/TQM factory regimes . *New Technology, Work and Employment*, σσ. 97-106.
- Deleuze, G. (2001). *Η κοινωνία του ελέγχου*. Αθήνα: Ελευθεριακή κουλτούρα.
- Edwards, P., & Wacjman, J. (2005). *The Politics of Working Life*. Oxford: Oxford University Press.
- Eggers, D. (2014). *Ο Κύλος*. Αθήνα: Κέδρος.
- Ehrenberg, A. (2013). *Η κούραση να είσαι ο εαυτός σου*. Αθήνα: Εκδόσεις του Εικοστού Πρώτου.
- Findlay, P., & Newton, T. (1998). Re-framing Foucault: The Case of Performance Appraisal. Στο A. McKinlay, & K. Starkey, *Foucault, management and organization theory: from panopticon to technologies of self* (σσ. 211-229). London: Sage.
- Flaming, P. (2013, Δεκέμβριος). When 'life itself' goes to work: Reviewing shift in organizational life through the lens of biopower. *Human Relations*, σσ. 875-901.
- Foucault, M. (1991). *Η μικροφυσική της εξουσίας*. Αθήνα: Ύψιλον.

- Foucault, M. (1994). Η ενσωμάτωση του νοσοκομείου στη σύγχρονη τεχνολογία. Στο Ι. Σολομών, & Γ. Κουζέλης, *Πειθαρχία και γνώση* (σσ. 75-84). Αθήνα: Νήσος.
- Foucault, M. (2004). *Η ιστορία της τρέλας*. Αθήνα: Ηριδανός.
- Foucault, M. (2011). *Επιτήρηση και τιμωρία. Η γέννηση της φυλακής*. Αθήνα: Πλέθρον.
- Foucault, M. (2011β). *Ιστορία της σεξουαλικότητας. Η βούληση για γνώση*. Αθήνα: Πλέθρον.
- Foucault, M. (2012). *Η γέννηση της βιοπολιτικής*. Αθήνα: Πλέθρον.
- Foucault, M. (2013). *Σκέψεις γύρω από τον μαρξισμό, τη φαινομενολογία και την εξουσία*. Αθήνα: Futura.
- Foucault, M. (2016). *Η τιμωρητική κοινωνία*. Αθήνα: Πλέθρον.
- Fraser, N. (2003). From Discipline to Flexibilization? Rereading Foucault in the Shadow of Globalization. *Constellations*, σσ. 160 - 171.
- Giorgi, A. D. (2006). *Re-thinking the political economy of punishment: perspectives on post-Fordism and penal politics*. Hampshire: Ashgate.
- Han, B.-C. (2017). *Psychopolitics. Neoliberalism and New Technologies of Power*. London - New York: Verso.
- Hardt, M., & Negri, A. (2002). *Η Αυτοκρατορία*. Αθήνα: Scripta.
- Harvey, D. (2009). *Η κατάσταση της μετανεωτερικότητας. Διερεύνηση των απαρχών της πολιτισμικής μεταβολής*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Kelly, P. (2013). *The Self as Enterprise. Foucault and the Spirit of 21st Century Capitalism*. Surrey: Gower Publishing.
- Lazzarato, M. (2014). *Η κατασκευή του χρεωμένου ανθρώπου*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Legge, K. (2006). Human Resource Management. Στο S. Ackroyd, *The Oxford Handbook of Work and Organization* (σσ. 220-240). Oxford : Oxford University Press.
- Macherey, P. (2013). *Φουκώ & Μαρξ, Το παραγωγικό υποκείμενο*. Αθήνα: Εκτός Γραμμής.
- Mayo, A. (2003). *The Human Value of Enterprise: Valuing People as Assets: Monitoring, Measuring, Managing*. London: Nicholas Brealey Pub.
- McKenzie, J. (2001). *Perform or Else: From Discipline to Performance*. London - New York: Routledge.

- Murray, R. (1998, Οκτώβριος). Life After Henry (Ford). *Marxism Today*, σσ. 8 - 13.
- Offe, C. (1993). *Κοινωνία της εργασίας* ; . Αθήνα: Νήσος.
- Paltrinieri, L. (2017, Δεκέμβριος). Managing Subjectivity: Neoliberalism, Human Capital and Empowerment. *Fudan Journal of the Humanities and Social Sciences*, σσ. 459-471.
- Paltrinieri, L. (2017, Δεκέμβριος). Αναρχαιολογία του management. *Kaboom*, σσ. 115-148.
- Piketty, T. (2014). *Το Κεφάλαιο τον 21ο αιώνα*. Αθήνα: Πόλις.
- Read, J. (2009, Φεβρουάριος). A Genealogy of Homo-Economicus. *Foucault Studies*, σσ. 25 - 36.
- Rifkin, J. (1996). *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της. Η δύση του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και το χάραγμα της μετά-την-αγορά εποχής*. Αθήνα: Λιβάνης.
- Sennet, R. (2008). *Η κουλτούρα του νέου καπιταλισμού*. Αθήνα: Σαββάλας.
- Sennett, R. (2010). *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος. Οι συνέπειες του μετασχηματισμού της εργασίας στο νέο καπιταλισμό*. Αθήνα: Πεδίο.
- Sewell, G. (1998, Ιούνιος). The discipline of Teams: The Control of Team-Based Industrial Work through Electronic and Peer Surveillance. *Administrative Science Quarterly* , σσ. 397-428.
- Townley, B. (1998). Beyond Good and Evil: Depth and Division in the Management of Human Resources. Στο A. McKinlay, & K. Starkey , *Foucault, management and organization theory: from panopticon to technologies of self* (σσ. 191 - 210). London: Sage.
- Tuschling, A. (2017). Δια Βίου Μάθηση. Στο Γ. Περτσάς , & Σ. Ρέγκας, *Τέσσερις έννοιες του παρόντος* (σσ. 21-33). Αθήνα: Twoply Books.
- Vincent, J.-M. (1994, Σεπτέμβριος - Οκτώβριος). Ευκαμψία της εργασίας και ανθρώπινη ευπλασία. *Ουτοπία*, σσ. 29-39.
- Virno, P. (2007). *Γραμματική του πλήθους*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια - Οδυσσέας.
- Watson, T. J. (2005). *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Weber, M. (1980). *Η προτεσταντική ηθική και το πνεύμα του καπιταλισμού*. Αθήνα: Κάλβος.
- Αλεξίου, Θ. (2001, Ιούνιος). Το εργασιακό ήθος του «μεταφορντισμού». *Ο Πολίτης*, σσ. 13-17.

- Αλεξίου, Θ. (2005, Απρίλιος - Ιούνιος). Η πολιτική οικονομία του σώματος: από το πραγματοποιημένο σώμα στο άκεντρο σώμα. *Θέσεις*, σσ. 1-19.
- Αλεξίου, Θ. (2008). Αναδιάρθρωση της παραγωγής και εκπαιδευτικές πολιτικές. Στο Χ. Ναζάκης, *Το μέλλον της εργασίας. Σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αναλύσεις* (σσ. 95-132). Αθήνα: Πατάκης.
- Γκράμσι, Α. (1990). *Αμερικανισμός και φορντισμός*. Αθήνα: Α/συνέχεια.
- Θεοχαράκης, Ν. (2005). *Η νεοκλασική θεωρία της εργασίας. Μια κριτική επισκόπηση υπό το πρίσμα της ιστορίας της οικονομική σκέψης*. Αθήνα: Τυπωθήτω/Δαρδανός.
- Καλλίνικος, Γ. (2008). Εργασία, ανθρώπινος παράγων και οργανωσιακές μορφές: μια ανατομία των σύγχρονων εξελίξεων. Στο Χ. Ναζάκης, *Το μέλλον της εργασίας. Σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αναλύσεις* (σσ. 13-49). Αθήνα: Πατάκης.
- Κέφης, Β. Ν. (2014). *Διοίκηση ολικής ποιότητας*. Αθήνα: Κριτική.
- Λε Γκοφ, Ζ. (2008). *Το φαντασιακό στο Μεσαίωνα*. Αθήνα: Κέδρος.
- Λυμπεράκη, Α., & Μουρίκη, Α. (2003). *Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Λύτρας, Α. (2016). *Η μισθωτή εργασία στην κοινωνική οργάνωση. Οι πραγματικότητες στην απασχόληση και η εδραίωση της εργασιακής αυτονομίας*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Μαρξ, Κ. (1978). *Το κεφάλαιο*. Αθήνα: Σύγχρονη εποχή.
- Πεπόνης, Γ. (1994). Γνώση, διαίρεση της εργασίας και οργανωτική παιδεία στο εργοστάσιο. Στο Ι. Σολομών, & Γ. Κουζέλης, *Πειθαρχία και γνώση* (σσ. 25-38). Αθήνα: Νήσος.
- Σεραφετινίδου, Μ. (2012). *Το φαινόμενο της γραφειοκρατίας. Τόμος II: Η ιστορική αφήγηση*. Αθήνα: Gutenberg.
- Σμιθ, Α. (2010). *Έρευνα για τη φύση και τις αιτίες του πλούτου των εθνών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα (ειδική έκδοση για την εφημερίδα ΤΟ ΒΗΜΑ).
- Χαν, Μ.-Τ. (2015). *Η κοινωνία της κόπωσης*. Αθήνα: Opera.

Διαδικτυακές πηγές

<http://www.gsae.edu.gr/el/politikes-dvm>, τελευταία επίσκεψη, 10/05/2018

capital.gr «Αποδείξτε ότι αναζητείτε δουλειά για να παραμείνετε στον ΟΑΕΔ»,
21/12/2016, τελευταία επίσκεψη, 10/05/2018

Εθνικό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης 2013-2015, Στρατηγικό πλαίσιο. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της
Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης:
http://www.gsae.edu.gr/images/publications/ETHNIKO_PROGRAMMA_2013-2015.pdf