

Από την ιδεολογική πάλη στην οργανωτική διαπάλη: Ο μύθος του ενιαίου κράτους και της ομοιογενούς γραφειοκρατίας

Πανταζής Τερλεξής*

Περίληψη

Το άρθρο αυτό αναφέρεται στη δομή του σύγχρονου κράτους και ιδιαίτερα της γραφειοκρατικής του συγκρότησης, με σκοπό να καταδείξει τη μετατόπιση της ιδεολογικής πάλης από τον κατεχοχόν χώρο της ταξικής αντίθεσης, στο πεδίο της οργανωτικής συγκρότησης των σύγχρονων κοινωνιών.

«Το να συλλάβουμε “αυτό που αλλάζει” σημαίνει ότι συλλαμβάνουμε τη σχέση μεταξύ του του απείρου των μικρών μετακινήσεων και των δημοσίων μορφών όπου βεβαιώνεται η ρήξη των σχέσεων κυριαρχίας».

[George Duby-Michell Perrot (eds),
Γυναίκες και Ιστορία (σε μετάφραση Κ. Καρλαύτη),
Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα, 1995, σελ. 56].

1. Εισαγωγή

Οι αυστηρές λειτουργικές, εισοδηματικές και υποστασιακές στρωματώσεις κύρους, με τις οποίες συνήθως ορίζουμε τις ομά-

* Ομ. Καθηγητής Κοινωνιολογίας στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

δες και τα κοινωνικά στρώματα, δεν αποκαλύπτουν πάντα την πραγματική αντιπαλότητα μέσα σε μια κοινωνία. Σε μερικές μάλιστα περιπτώσεις στέκονται εμπόδιο στις όποιες προσπάθειές μας να επισημάνουμε τα πραγματικά αίτια και τη φύση της ταξικής **πάλης στη σύγχρονη κοινωνία**.

Όροι και κατηγοριοποιήσεις, όπως «μισθωτά στρώματα», «τάξη μισθωτών», «τάξη υπηρεσιών», «μισθοσυντήρητοι», «τριτογενής τομέας», «δημόσιος τομέας», «ιδιωτικός τομέας» και παρόμοιες έννοιες, με τις οποίες προσπαθούμε σήμερα να αποδώσουμε τις διαντιδράσεις των κοινωνικών ομάδων, δεν αποδίδουν πάντα την ιδεολογική και συνειδησιακή αντιπαράθεση των δυνάμεων της κοινωνικής αλλαγής.

Οι διάφορες κατηγορίες εργαζομένων που εμπλέκονται σ' αυτές τις περιπτώσεις δε συναντώνται μέσα σ' ένα πλέγμα συνεκτικών ομαδώσεων, για να συνθέσουν στέρεες ιδεολογικές συσπειρώσεις και «ταξικές συμμαχίες», με τη θεωρητική καθαρότητα που συναντά κανείς σε ακαδημαϊκές διατριβές ή μανιφέστα κομμάτων. Αντίθετα, πρόκειται μάλλον για ένα είδος ασύνδετης ισοπέδωσης, που χαρακτηρίζει όλο και περισσότερο τα διευρυνόμενα στρώματα των μισθωτών, τα οποία τείνουν να καταλαμβάνουν ένα μεγάλο τμήμα του παραγωγικού και πολιτιστικού φάσματος της σύγχρονης κοινωνίας.

Σ' ό,τι ακολουθεί θα ασχοληθώ με την ανάλυση ορισμένων οργανωτικών δομών, μέσα από τις οποίες εκφράζονται και αναπαράγονται λίγο-πολύ όλων των ειδών τα συμφέροντα και οι ιδεολογίες των παραπάνω ομάδων. Θα επικεντρώσω ιδιαίτερα την προσοχή μου στην οργανωτική δομή του κράτους και ιδιαίτερα στη *γραφειοκρατική του συγκρότηση*, με σκοπό να υποστηρίξω την παραπάνω υπόθεση αυτής της εργασίας.

Θα περιοριστώ στη *νομικο-λογική οργάνωση* των συγχρόνων κοινωνιών, γιατί θεωρώ ότι η γραφειοκρατία, ως οργανωτική και ελεγκτική διαδικασία της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, αποτελεί σήμερα την *υπερδομή της μισθωτής εργασίας*: «Χωρίς αυτή», με τα λόγια του Marx, «δεν υπάρχει κεφάλαιο, δεν υπάρχει αστική τάξη, δεν υπάρχει αστική κοινωνία».

Ένα μεγάλο μέρος της κοινωνικής θεωρίας, μαρξιστικής κυρίως προέλευσης και ιδεολογικού προσανατολισμού, εξακολουθεί να θεωρεί την κρατική οργάνωση ως συνεκτικό μηχανισμό που καθοδηγείται άμεσα και αποφασιστικά από την *άρχουσα τάξη*¹. Άλλες θεωρίες, νεοφιλελεύθερης μάλλον προέλευσης, εμφανίζουν τη δημόσια γραφειοκρατία προικισμένη με ενδογενή λειτουργική

συνεκτικότητα, όπως εξάλλου και το κράτος, το οποίο φαίνεται να λειτουργεί διαμεσολαβητικά ανάμεσα στην πολιτική εξουσία και την κοινωνία των πολιτών.

Όλες πάντως αυτές οι θεωρίες αναφέρονται σ' ένα διοικητικό μηχανισμό, που αποτελείται από μια ομοιογενή, συνεκτική ομάδα μισθωτών, οι οποίοι μπορούν, με τρόπο μηχανικό και σχεδόν αυτόματο, άλλοτε να μπαίνουν και άλλοτε να βγαίνουν, στην υπηρεσία μιας κεντρικής εξουσίας, με τη μορφή μιας «άρχουσας τάξης» ή μιας «κρατικής προνοιακής εξουσίας». Με την ίδια περίπου λογική μιλούν και για τα μεγάλα παραγωγικά και οργανωτικά συστήματα της ιδιωτικής επιχείρησης.

Μια προσεκτικότερη όμως ανάλυση του προβλήματος δε φαίνεται να συμφωνεί μ' αυτές τις προτάσεις. Το πρόβλημα δηλαδή, δε φαίνεται να βρίσκει τη λύση του με τέτοιες απλές εργαλειακές ή λειτουργικές ερμηνείες. Ιδιαίτερα οι διπολικές διακρίσεις ανάμεσα σε καπιταλιστές και προλετάριους, σε εκμεταλλευτές και εκμεταλλεζόμενους και κατ' επέκταση σε διοικούντες και διοικουμένους, δε φαίνεται να αναδεικνύουν την υφή της αντιπαλότητας που αναπτύσσεται στα σύγχρονα οργανωτικά συστήματα. Δε μας βοηθούν να εξακριβώσουμε κάθε φορά τους πρωταγωνιστές του παιχνιδιού της πάλης και των κοινωνικών αλλαγών.

Το ίδιο παραπειστική είναι και η περίπτωση όταν στη θέση της δυαδικής κοινωνικής βάσης των ταξικών διαφορών, χρησιμοποιούμε με το πλουραλιστικό πρότυπο της κοινωνικής κυριαρχίας που ακολουθεί η νεο-φιλελεύθερη λογική. Προς την ίδια δηλαδή λανθασμένη κατεύθυνση οδηγούμαστε κι όταν δεχτούμε ότι τα αποφασιστικά κριτήρια, που προδιαθέτουν την κοινωνική αντιπαράθεση, βρίσκονται στο πλέγμα των θεσμών του βιομηχανικού αστισμού που χωρίζουν τους ανθρώπους σε διευθυντές και διευθυνόμενους, δηλαδή σ' αυτούς που δίνουν εντολές και σ' εκείνους που τις εκτελούν.

Συνεπώς, ούτε και η άποψη ότι σ' ένα κράτος το διοικητικό προσωπικό στο σύνολό του δε διαθέτει τη δική του παραγωγική βάση (και κατ' ακολουθία τη δική του ταξική αυτονομία), όπως υποστηρίζουν οι μαρξιστές, ούτε ο ισχυρισμός ότι υπάρχει απόλυτη ταξική διάχυση στις τάξεις του προσωπικού που επανδρώνει τη δημόσια γραφειοκρατία, όπως επιμένουν οι αστοί αναλυτές, είναι δυνατόν να μας καθορίσει την ουσία και το χαρακτήρα της σύγχρονης διευθυντικής οργάνωσης. Είτε σαν «ελίτ» ή «κοινωνικό στρώμα», είτε σαν «καθεστώ» ή «κατεστημένο», η γραφειοκρατία άλλοτε υπηρετεί τους σκοπούς της κυρίαρχης τάξης και άλλοτε

τους υποσκάπτει, επιδεικνύοντας αναλόγως μικρό ή μεγάλο βαθμό αυτονομίας.

2. Τα όρια και τα περιθώρια του οργανωτικού προβλήματος

Συνηθίζεται η έννοια της γραφειοκρατικής οργάνωσης να συνδέεται περισσότερο, ή κυρίως, με την ύλη της κρατικής εξουσίας και της κοινωνικής ιεράρχησης. Το πρόβλημα της κοινωνικής οργάνωσης όμως, πυρήνας του οποίου υποτίθεται ότι είναι η τυπική εκλογίκευση της συλλογικής ζωής, δεν εμφανίζεται παντού με την ίδια μορφή. Κάθε οργάνωση μπαίνει σε λειτουργία, εκφράζοντας μια ποικιλία από σκοπούς, σχέσεις και προσανατολισμούς. Γι' αυτό και τα οργανωτικά προβλήματα παρουσιάζονται με διάφορες μορφές και σε διάφορα επίπεδα, αφού αποτελούν συνάρτηση του ευρύτερου περιβάλλοντος (του τρόπου παραγωγής, των ταξικών συγκρούσεων, της κοινωνικής ιεράρχησης, των διεθνών συγκυριών). Μόνο μέσα απ' αυτή την κοινωνική διάθλαση λοιπόν, απ' αυτό το «φανταστικό νεφέλωμα», όπως θα έλεγε και ο Καστοριάδης, είναι δυνατόν να παρατηρήσουμε το οργανωμένο φαινόμενο και τις επιπτώσεις του στο κοινωνικό σώμα.

Το ερευνητικό πεδίο στην προκειμένη περίπτωση είναι συνάρτηση μιας σειράς από μεταβλητές και από επίπεδα σχέσεων. Αυτό σε πολλές περιπτώσεις δυσκολεύει τον καθορισμό αυστηρών ορίων έρευνας. Παραγωγή, τεχνολογία, εργασιακές σχέσεις, επιχείρηση, εξουσία, κράτος, κυβέρνηση, διοίκηση, είναι μερικές από τις σχέσεις και τους θεσμούς που υπονοούν ή ορίζουν την έννοια της οργανωτικής δομής.

Από μεθοδολογική άποψη συνεπώς, το πρόβλημα της οργάνωσης μπορεί κανείς να το προσεγγίσει τόσο εμπειρικά-πρακτικά όσο και θεωρητικά-ιδεατά. Μπορεί να τονίσει τα θετικά (λειτουργικά) ή τα αρνητικά (δυσλειτουργικά) στοιχεία του. Να το δει φαινόμενο καθαρά πολιτικό-κοινωνικό ή καθαρά διοικητικό-οργανωτικό. Να τονίσει τα υποκειμενικά στοιχεία του αυθορμητισμού και της διαντίδρασης ή αντίθετα, τα ορθολογικά, θεσμικά στοιχεία. Να θελήσει να βελτιώσει την υφιστάμενη οργανωτική δομή, σαν απάντηση στο πρόβλημα της αποδοτικότητας, ή να την πολεμήσει σαν αιτία της αυταρχικής επικυριαρχίας.

Γι' αυτό και οι απαντήσεις γύρω από το φαινόμενο δε μπορεί

να περιορίζονται πάντα σε καθαρά οργανωτικά πλαίσια. Υπάρχει μια σειρά από σχετικές έννοιες που το σημασιοδοτούν, όπως η συνταγματική (νομική), η διοικητική (διευθυντική), η πολιτική (εξουσιαστική) ή η κοινωνιολογική (κύρους ή γοήτρου), οι οποίες θα πρέπει να τύχουν ενδελεχούς διερεύνησης.

Με τη συνταγματική έννοια του κράτους, η γραφειοκρατική οργάνωση αναφέρεται στη σύσταση, τη λειτουργία και τις αρμοδιότητες των οργάνων της δημόσιας διοίκησης.

Με τη διοικητική έννοια, αναφέρεται στη διευθυντική διαδικασία για την αποδοτικότερη λειτουργία μιας οργανωμένης προσπάθειας.

Με την πολιτική έννοια, το πρόβλημα της οργάνωσης αναφέρεται στην άσκηση της εξουσίας από δημόσιους λειτουργούς. Χρησιμοποιείται για τη διερεύνηση διαφόρων τύπων πολιτικών συστημάτων, είτε στο σύνολό τους είτε μεμονωμένα ως επιμέρους λειτουργίες.

Με την κοινωνιολογική έννοια, η γραφειοκρατία χρησιμοποιείται για να διατυπωθούν διάφορες θεωρίες οργάνωσης. Χρησιμοποιείται ιδιαίτερα για να αναλύσει την άσκηση της δύναμης και της εξουσίας και να επισημάνει τις επιπτώσεις τους στο κοινωνικό σύνολο.

Υπάρχει τέλος μια «ανθρωπολογική», μια «πολιτιστική» και μια «ψυχολογική» πλευρά του γραφειοκρατισμού και οπωσδήποτε μια «οικονομική». Παρόμοιες μάλιστα έννοιες επικαλύπτονται ή αναφέρονται συχνά, σε συνδυασμό με άλλες περισσότερο κοινότητες ή αμφισβητούμενες έννοιες, χωρίς κανένα θεωρητικό ή αναλυτικό υπόβαθρο.

Είναι λογικό λοιπόν μ' όλα αυτά, η ανάλυση του γραφειοκρατισμού και της οργάνωσής του να μην είναι μια εύκολη δουλειά. Τα συστατικά στοιχεία και τα τυπικά όρια του γραφειοκρατισμού δεν είναι μόνο οργανωτικά, όπως συνήθως εμφανίζονται. Η γραφειοκρατική οργάνωση δεν ταυτίζεται με τους σκοπούς των φορέων της, ούτε περιορίζεται στα όρια κάποιου κοινωνικού θεσμού ή κάποιας συγκεκριμένης λειτουργίας.

Επίσης, στις μεγάλες παραγωγικές, οικονομικές, πολιτιστικές και ελεγκτικές οργανώσεις, πέρα από τις μεταξύ τους αντιπαλοότητες, αναπτύσσονται αντιπαραθέσεις μέσα στους ίδιους τους κόλπους τους, με την έννοια των «εμφυλίων πολέμων». Συχνά μάλιστα οι εσωτερικές αυτές αντιπαραθέσεις αποδεικνύονται περισσότερο υποδόρια, αποφασιστικές για την ύπαρξη κάθε οργάνωσης απ' ό,τι οι εξωτερικές. Μ' αυτή την έννοια, η κοινωνική αντι-

παλότητα στις μέρες μας δεν έχει τη μορφή της ανοικτής (ταξικής) πάλης, όπως μερικοί υποστηρίζουν. Είναι περισσότερο διάχυτη και λιγότερο ομαδική, χωρίς όμως αυτό να αφαιρεί ή να μειώνει την έντασή της (αφού η συγκρούση ανάμεσα σε «συγγενείς» ή «ομοεθνείς» όταν ξεσπάσει, είναι βιαιότερη απ' ό,τι ανάμεσα σε «αλλοεθνείς» ή «ξένους»).

Επιπλέον, αυτού του είδους οι αντιπαλότητες δεν έχουν σήμερα τη μαζικότητα και το ιδεολογικό υπόβαθρο που συναντάμε στην παραδοσιακή ταξική αντιπαράθεση. Ο τεχνοκρατισμός και ο πλουραλισμός των πηγών της πληροφόρησης, και συνεπώς το ύψος της δύναμης, αποδυναμώνει μεταξύ άλλων, και τα παραδοσιακά κέντρα της πολιτικής χειραφέτησης, όπως για παράδειγμα το κόμμα, το συνδικάτο ή τη συνεργατική οργάνωση. Κι αυτό έχει σημασία τόσο για τη δομή των σημερινών ελεγκτικών συστημάτων, όσο και στην ιδεολογία της σύγχρονης κοινωνικής πάλης.

3. Μια διαφορετική προσέγγιση: η αμφισημία της κρατικής οργάνωσης

Ο Πουλαντζάς, που περισσότερο από κάθε άλλον ασχολήθηκε με την ιδεολογία και τη γραφειοκρατική υλικότητα του κράτους, επισημαίνει μια σειρά από παράγοντες που συμβάλλουν στην αποδυνάμωση του πολιτικού συστήματος. Ανάμεσά τους κυρίαρχο ρόλο παίζει η *αποστασιοποίηση* μεγάλων τμημάτων της διοίκησης, από το πολιτικό προσωπικό και την κυβερνητική πολιτική. Η βραχυκύκλωση της γραφειοκρατικής ιεραρχίας από τα υπουργικά επιτελεία και τα οριζόντια δίκτυα εποπτείας, καθώς και οι συχνές καταστρατηγήσεις των καταστατικών εγγυήσεων του δημόσιου λειτουργήματος (κανόνες σταδιοδρομίας, προβιβασμού κ.λπ.) και γενικότερα οι άμεσες παρεμβάσεις του κυβερνώντος κόμματος στη διοίκηση, συγκαταλέγονται ανάμεσα στους λόγους που συντελούν στην «αποστασιοποίηση ενός μέρους της ανώτατης διοίκησης, έναντι των κορυφών της εκτελεστικής εξουσίας μέσα στο αυταρχικό κράτος»².

Αυτό έχει σοβαρές επιπτώσεις στον ίδιο το διευθυντικό οργανισμό. Ο μηχανισμός αυτός, όχι μόνο στο δημόσιο τομέα αλλά και στον ιδιωτικό, δε μπορεί πια να επιβιώσει, παρά μόνο σαν *πολύαριθμος στρατηγικός οργανισμός*. Γι' αυτό και σε κάθε μεγάλη σύγχρονη επιχείρηση, για παράδειγμα, οι υπάλληλοι γραφείου

αποτελούν από μόνοι τους μια ξεχωριστή κατηγορία εργαζομένων³.

Κάτω απ' αυτές τις συνθήκες, ο καταμερισμός εργασίας που αναπτύσσεται σε κάθε μεγάλο γραφειοκρατικό οργανισμό, καταλήγει σε διευθύνσεις, γραφεία, ειδικούς κλάδους και κλιμάκια. Μ' αυτό τον τρόπο, η διαίρεση ανάμεσα σε διεύθυνση και διευθυνομένους επεκτείνεται όχι μόνο μέσα στον ίδιο τον διευθυντικό μηχανισμό στο σύνολό του, αλλά και σε κάθε μια από τις υπηρεσίες του.

Πέρα απ' αυτό, οι λειτουργίες της δουλειάς μέσα σ' ένα διοικητικό σύστημα, και κατ' ακολουθία στο διευθυντικό μηχανισμό, ακολουθεί τις ίδιες συνιστώσες που παρατηρούμε στην παραγωγή: λειτουργικές υποδιαιρέσεις, κατακερματισμοί των καθηκόντων, μετατροπή των ατόμων σε μάζα ανωνύμων και εναλλασσόμενων εκτελεστών κ.λπ. Και στις δυο περιπτώσεις (παραγωγική και διοικητική διαδικασία) παρατηρούμε λίγο-πολύ τις ίδιες επιπτώσεις στη συμπεριφορά, τη δράση και την απόδοση των συντελεστών. Με τα λόγια του Καστοριάδη: «Η τεράστια πλειονότητα των υπαλλήλων προσκολλημένη σε μια κερματισμένη δουλειά, χωρίς αξιόλογα προσόντα, εξισωμένη σχεδόν μισθολογικά με τους εργάτες, μη διαθέτοντας, ουσιαστικές ευκαιρίες ανόδου, δε διαφέρουν πια πολύ από τους συναδέλφους τους των συνεργειών· στο βάθος μόνο οι ψευδαισθήσεις, που υπονομεύονται ολοένα και περισσότερο από την πραγματικότητα, μπορούν να τους διαχωρίσουν απ' αυτούς... Ακόμη κι αν δεν είναι αλληλέγγυοι των εργατών, οι υπάλληλοι των κατώτερων στρωμάτων κρατούν απέναντι στη δουλειά τους την ίδια στάση γι' αυτούς»⁴.

Εξελίξεις αυτού του τύπου είναι περισσότερο εμφανείς στα μεσαία και στα κατώτερα κλιμάκια κάθε μεγάλου διοικητικού μηχανισμού. Σ' αυτό συντελούν και οι νέες μορφές αναπαραγωγής του κοινωνικού καταμερισμού εργασίας μέσα στα θεσμικά πλαίσια του συστήματος. Ο σημερινός κοινωνικο-οικονομικός και ιδεολογικό-πολιτικός ρόλος του κράτους, οδηγεί στο βάθεμα της διάκρισης ανάμεσα σε «διανοητική» και «χειρωνακτική» εργασία. Όπως θα πει ο Πουλαντζάς: «Το βάθεμα αυτού του κοινωνικού καταμερισμού αντανakλάται στον κρατικό μηχανισμό με τη μορφή αυξανόμενης αποστασιοποίησης ανάμεσα στα καθήκοντα (κλιμάκια) σύλληψης-διεύθυνσης και στα καθήκοντα εκτέλεσης, διάλυσης των κατωτέρων καθηκόντων σε ρουτινοποιημένα στοιχεία, μεγαλύτερης συγκέντρωσης της γνώσης-εξουσίας στις κορυφές του μηχανισμού, μονοπώλησης του γραφειοκρατικού μυστικού από τους

ολο και πιο ολιγάριθμους ηγετικούς κύκλους, αυξημένου πειθαρχικά αυταρχισμού μέσα στον ίδιο τον μηχανισμό»⁵.

Η βασικότερη όμως αιτία αυτής της αποστασιοποίησης μεγάλων τμημάτων της διοίκησης από την κυβερνητική πολιτική, έχει σχέση με τον αγώνα που αναπτύσσεται ανάμεσα στα διάφορα κοινωνικά στρώματα μιας ορισμένης κοινωνίας. Ο αγώνας αυτός έχει συχνά ως αντικείμενο την αυθαιρεσία και την αδράνεια του κρατικού μηχανισμού. Η δημόσια διοίκηση επηρεάζεται από τον αγώνα αυτόν πολύ πιο άμεσα σήμερα, απ' ό,τι στο παρελθόν.

Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι ο ταξικός αγώνας φαίνεται να διαχέεται και να αγγίζει ευρείς τομείς της νέας μικροαστικής τάξης, δηλαδή τους μισθωτούς των μεσαίων στρωμάτων (εμποροϋπαλλήλους, υπαλλήλους τραπεζών, ασφαλιστικών εταιρειών, ελεύθερους επαγγελματίες, διανοούμενους με την πλατιά έννοια του όρου κ.λπ.). Η συμμετοχή των νέων μικροαστικών στρωμάτων στους λαϊκούς αγώνες και τα κοινωνικά κινήματα που αφορούν θέματα ανεργίας, κατανάλωσης και ποιότητας ζωής (υγεία, παιδεία, στέγαση, συγκοινωνία, ενέργεια, οικολογία, τοπική αυτοδιοίκηση κ.λπ.) είναι πολύ πιο έντονη στις μέρες μας.

Η ευαισθητοποίηση που εμφανίζεται για μια σειρά από κοινωνικά προβλήματα, συντελεί στο ράγισμα, ακόμη και στη ρήξη, των παραδοσιακών συμμαχιών ανάμεσα στην αστική και τη μικροαστική τάξη και συγκεκριμένα ανάμεσα στο μονοπωλιακό κεφάλαιο και στα νέα μισθοσυντήρητα μικροαστικά στρώματα. Γι' αυτό και η αντίσταση, όπως και οι αντίστοιχες ανακατατάξεις της νέας μικροαστικής τάξης, μπορεί να έχουν πολύ πιο αποφασιστικό αντίκτυπο μέσα στην κρατική διοίκηση, ιδίως στα μεσαία και κατώτερα κλιμάκια, απ' ό,τι είχαν μέχρι σήμερα οι αγώνες της εργατικής τάξης⁶. Αυτό «οδηγεί σε ρήξη μέσα στο κράτος και εκφράζεται συχνά με τη μορφή ρηγμάτων ανάμεσα στις παρυφές και στα άλλα κλιμάκια της διοίκησης»⁷.

Όλ' αυτά λοιπόν δείχνουν ότι η αντιπαλότητα μέσα στον ευρύτερο συνασπισμό της πολιτικής εξουσίας, δεν αφήνει ανεπηρέαστο το προσωπικό της δημόσιας διοίκησης. Κι αυτό συμβαίνει, γιατί εδώ δεν έχουμε να κάνουμε με ένα συσπειρωμένο σώμα δημόσιων λειτουργών. Δεν πρόκειται δηλαδή για έναν ενιαίο κρατικό μηχανισμό, υποταγμένο σε μια μονοσήμαντη πολιτική βούληση⁸. Αντίθετα, έχουμε να κάνουμε με φέουδα, κλίκες και φατρίες, που σχεδόν μόνιμα συσπειρώνονται γύρω από ένα πλήθος νέων μικροπολιτικών. Πρόκειται για αμφιταλαντεύσεις, πισωγυρίσματα, έλλειψη συνοχής, αντιφατικές συχνά αποφάσεις, φρεναρίσματα ή

επιταχύνσεις, για διαρκείς αλλαγές πλεύσης, που δε θα πρέπει να τα αποδώσει κανείς τόσο στην ανικανότητα των εκπροσώπων της αστικής τάξης, όσο στην ίδια τη δομή του κράτους⁹.

Το κράτος μ' άλλα λόγια, θα πρέπει να το φανταστεί κανείς, όχι μόνο σαν την υλική συμπύκνωση ενός συσχετισμού δυνάμεων, αλλά και σαν στρατηγικό κόμβο διαστρωμάτωσης εξουσιαστικών φορέων, που δεν εξισορροπούνται πάντα, αλλά διασταυρώνονται και αντιμάχονται μεταξύ τους. Ασφαλώς δημιουργούνται σημεία επαφής και συναίνεσης. Ασφαλώς και υπάρχουν προσπάθειες συνταύτισης, ακόμη και ομογενοποίησης.

Ταυτόχρονα όμως, αναπτύσσονται και υιοθετούνται τακτικές αντιπαράθεσης. Ζητήματα ομαλοποιούνται, αλλά και βραχυκυκλώνονται. Πολιτικές εισάγονται και διαμορφώνονται μέσα από δυναμικές αντιπαράθεσης και σύγκρουσης. Πρόκειται, με την έκφραση και πάλι του Πουλαντζά, «για μια συγκρουσιακή συνδιάταξη σαφών και διχασμένων μικροπολιτικών και τακτικών», παρά για μια ορθολογική διατύπωση ενός «σφαιρικού και συγκροτημένου σχεδίου»¹⁰. Ο Γερμανός «νεομαρξιστής» του προνοιακού κρατισμού Offe, θα φτάσει μάλιστα στο σημείο να υποστηρίξει –τη βασικά λειτουργική (παρσονική) πρόταση– ότι το κράτος δεν είναι μόνο βία και καταναγκασμός. Το σύγχρονο κράτος αναπτύσσει όλους εκείνους τους μηχανισμούς που αποβλέπουν στο συντονισμό του εσωτερικού του μηχανισμού, αφού ο μηχανισμός αυτός κινδυνεύει κάθε στιγμή να παραλύσει από τη διεύρυνση των λειτουργιών του προσωπικού και των οργάνων. Αυτή η λειτουργική και αριθμητική διεύρυνση του σύγχρονου προνοιακού κράτους έχει διευρύνει τα πλαίσια του ανταγωνισμού και έχει πολλαπλασιάσει τις αντινομίες μέσα στις ίδιες τις δομές, που αποβλέπουν στο συντονισμό και τις συναινετικές διαδικασίες των κρατικών οργάνων¹¹.

Ωστόσο, τέτοιες παρατηρήσεις δε θα πρέπει να μας αφήσουν την εντύπωση πως ο κρατικός μηχανισμός είναι ένα αδέξια ή επιπόλεια συναρμολογημένο σύνολο, ένας μηχανισμός από λυόμενα και επανασυνδεόμενα εξαρτήματα. Από μια γενική άποψη, ο κρατικός μηχανισμός, ακόμη κι από τη φύση του, παρουσιάζει μια καθεστωτική ενότητα και συνεπώς μια λειτουργική συνεκτικότητα που διακρίνεται από *κεντροποίηση* και *συγκεντρωτισμό*, καθώς παράγει και επιβάλλει την εξουσία του.

Επιπλέον, η συνθετική ουσία της κρατικής εξουσίας και η συνολική πολιτική της έχει την τάση να προσανατολίζεται υπέρ της μιας ή της άλλης άρχουσας κοινωνικής μερίδας: σήμερα του μονοπωλιακού κεφαλαίου, αύριο της πολυσυλλεκτικής επιχείρησης ή

των διαφόρων «γνωστών άγνωστων» διαπλεκόμενων συμφερόντων. Η ενότητα αυτή όμως δεν εξασφαλίζεται με κανένα τρόπο από κάποια φυσιολογική εξάρτηση του κράτους από τους φορείς των επιχειρηματικών συμφερόντων, ούτε από κάποια αρραγή θέληση που ενυπάρχει στους σκοπούς του¹².

Η κυρίαρχη ιδεολογία για το κράτος διαμορφώνει και αναπαράγει την «εσωτερική συνθετική ύλη» του κρατικού μηχανισμού, καθώς και την ενότητα του προσωπικού του. Χαλκεύεται έτσι μια σειρά από αρχές και εγκαθίσταται μια υπαλληλική δεοντολογία του τύπου: «η διοίκηση και η δικαιοσύνη είναι υπεράνω των τάξεων», «το κράτος είναι στυλοβάτης του έθνους», «η αστυνομία εγγυήτρια της έννομης τάξης και των ελευθεριών του πολίτη».

Αρχές και δεοντολογία αυτής της μορφής γίνονται σε γενικές γραμμές αποδεκτές από την ολότητα του κρατικού προσωπικού, σαν στυλοβάτης της κοινωνικής δικαιοσύνης, που ενδυναμώνει την κοινωνική συνοχή και εμπεδώνει το καθεστώς των ίσων ευκαιριών. Μπαίνουν δηλαδή, ορισμένα όρια πολιτικοποίησης του προσωπικού του κράτους. Τα όρια αυτά όμως συστέλλονται και διαστέλλονται, ανάλογα με τις οργανωμένες πιέσεις που αναπτύσσονται στο κοινωνικό σώμα.

Μερικοί προσπάθησαν να προσδώσουν συγκεκριμένες διαστάσεις σ' αυτά τα όρια. Ο Αμερικανός κοινωνιολόγος Bell, ένας από τους πρώτους αναλυτές της μεταβιομηχανικής κοινωνίας και ένθερμος απολογητής της θεωρίας του «τέλους των ιδεολογιών», θα προσδιορίσει, για παράδειγμα, το ράγισμα της ομοιογένειας της μεσαίας (παραδοσιακής) υπαλληλικής τάξης σε δύο μεγάλες ταξικές κατηγορίες: την «επαγγελματική τάξη» και την «τάξη της γνώσης». Θα διακρίνει στη συνέχεια τέσσερις υποκατηγορίες της μεσαίας υπαλληλικής τάξης (επιστημονική, τεχνολογική, διοικητική, πολιτιστική) και πέντε θεσμολογικούς τομείς της υπαλληλικής δράσης (επιχειρησιακό, κυβερνητικό, πανεπιστημιακό ή ερευνητικό, κοινωνικό και στρατιωτικό)¹³. Χάρη σ' αυτή τη διάκριση και την αντίστοιχη αναμόρφωση που προκύπτει, εμφανίζεται στην τάξη αυτή η αδήριτη ανάγκη να σφυρηλατήσει μια δικιά της ιδιαιτερότητα και μια ξεχωριστή ταυτότητα, ώστε να μπορέσει στο σύνολό της ν' αναπτυχθεί σε μια καινούρια οικονομική οντότητα, με αντικειμενικό σκοπό την κατάληψη της εξουσίας.

Άλλοι πάλι θα υποστηρίξουν ότι περιορισμένοι κρατικοί προϋπολογισμοί, στάσιμοι πραγματικοί μισθοί και μακροχρόνια προγράμματα λιτότητας, γίνονται συχνά αιτία διεκδικήσεων ενάντια στην κυβέρνηση-εργοδότη, από όλους όσοι εξαρτώνται επαγγελ-

ματικά και μισθολογικά από το κράτος ή τις ημικρατικές επιχειρήσεις. Οι διεκδικήσεις αυτές γίνονται συνήθως πάνω σε καλά οργανωμένη, συνδικαλιστική βάση. Σε μερικές περιπτώσεις αυτή η αντιπαράθεση έχει σοβαρό οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο σε μια σειρά από άλλες ομάδες και δραστηριότητες.

Ακόμη, με την πλατειά κοινωνικοποίηση και τον πολυκρατισμό, την επέκταση της τυπικής εκπαίδευσης και την άμβλυση των πολιτικών ιδεολογιών, οι νεότεροι κυρίως εργαζόμενοι στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, έχουν την τάση να απορρίπτουν τους πολιτικούς σκοπούς και πολλές από τις κομματικές πρακτικές της κρατικής διοίκησης¹⁴. Εύκολα συμπράττουν και ενεργούν ως «αντιπολιτευόμενοι», ανεξάρτητα από την στενά εννοούμενη κρατική γραφειοκρατία. Σύντομα δηλαδή, αυτοί που εργάζονται στο δημόσιο τομέα και τους διακρίνει μια ιδιαίτερη «κοινωνικότητα», μαθαίνουν ότι πολλοί απ' αυτούς υπηρετούν έμμεσα, και ίσως χωρίς τη θέλησή τους, το ιδιωτικό κεφάλαιο μάλλον, παρά το κοινωνικό σύνολο.

4. Τυπική και άτυπη δομή της οργάνωσης

Μέχρι τώρα εξετάσαμε ως επί το πλείστον τη σχέση της οργάνωσης με το περιβάλλον· τις επιρροές που δέχεται και τις επιπτώσεις της πάνω στο εξωτερικό περιβάλλον (ταξικές αντιθέσεις, οργανωμένα συμφέροντα, κοινωνικά κινήματα κ.ά.). Στο σημείο αυτό θ' ασχοληθούμε με τη διάκριση ανάμεσα σε πραγματικούς και σε εκφρασμένους σκοπούς, ανάμεσα σε προσχεδιασμένες και απροσχεδίαστες συνέπειες και συνεπώς ανάμεσα σε *τυπική* και *άτυπη* δομή της ίδιας της οργάνωσης.

Ένας ορισμός της τυπικής οργάνωσης, αναφέρεται «στο προγραμματισμένο σύστημα συλλογικής προσπάθειας στο οποίο, το κάθε άτομο που συμμετέχει, έχει κάποιο συγκεκριμένο ρόλο να παίξει και κάποια καθήκοντα να επιτελέσει· στα άτομα ανατίθενται συγκεκριμένα καθήκοντα, προκειμένου να εκπληρώσουν το σκοπό της οργάνωσης»¹⁵. Η τυπική δομή μιας οργάνωσης προσδιορίζεται συνήθως από το καταστατικό της, ή από ορισμένους νόμους, οδηγίες και διατάξεις που μπορεί να μην υπάρχουν οπωσδήποτε σε κείμενα, αλλά γίνονται αποδεκτά από όλους όσοι συμμετέχουν στην οργάνωση¹⁶. Από τεχνική άποψη, η τυπική οργάνωση είναι «ένα σύστημα "κατανομής υπευθυνοτήτων και δύναμης ανάμεσα

σε ρόλους και θέσεις της οργάνωσης”, με σκοπό “να κατευθύνουν τη συμπεριφορά των μελών, όπως καθορίζεται από τη διεύθυνση”»¹⁷.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να πούμε ότι οι επιμέρους δομές μιας οργάνωσης, καθώς και η οργάνωση στο σύνολό της –που μπορεί να θεωρηθεί ότι από μόνη της αποτελεί μια ξεχωριστή δομή– μπορεί να διερευνηθούν στα τυπικά τους συστατικά, χωρίς δηλαδή να ανατρέξουμε στα κίνητρα και τις ιδιαίτερες άτυπες σχέσεις των ατόμων που απαρτίζουν την οργάνωση. Τα ουσιαστικά γραφειοκρατικά χαρακτηριστικά αφορούν τα κατεξοχήν τυπικά συστατικά της οργάνωσης (κατανομή καθηκόντων, εξειδικευμένη γνώση, ιεραρχία εξουσίας κ.λπ.), χωρίς να εξετάζονται οι άτυπες σχέσεις που πιθανόν αναπτύσσονται στα πλαίσιά της.

Από την άλλη μεριά, η *άτυπη δομή* μιας οργάνωσης είναι ένα σύστημα σχέσεων και επαφών των αλληλοσυνδέσεων που αναπτύσσονται στο εσωτερικό μιας ομάδας ή ανάμεσα στις ομάδες, μέσα σε μια οργανωμένη συλλογικότητα. Οι σχέσεις και οι επαφές αυτές όμως, δε διέπονται αναγκαστικά από κανόνες που βρίσκονται σε επίσημα έγγραφα, καταστατικά ή εγκυκλίους. Ούτε προβλέπονται, από τους ιδρυτές ή τους εμπνευστές της οργάνωσης. Διαμορφώνονται αυθόρμητα, επιβάλλονται απρογραμμάτιστα και συχνά εμφανίζονται περιστασιακά¹⁸.

Η κάθε ομάδα ή μερίδα, φατρία ή συντροφιά μέσα στην οργάνωση αναπτύσσει με τον καιρό δικά της συμφέροντα και προσανατολισμούς. Υπακούει περισσότερο σε κανόνες συμπεριφοράς που αναπτύσσονται πέρα και πάνω από τους τυπικούς κανόνες και τους γραπτούς κανονισμούς της συγκεκριμένης οργάνωσης. Αναγνωρίζεται ένα διαφορετικό προσωπικό κύρος ανάμεσα στα μέλη της οργάνωσης και μια άλλη αξιοκρατική ιεραρχία, πέρα από τις συμβατικές ή καθεστωτικές διαβαθμίσεις.

Αυτές οι διαφορές ανάμεσα στην τυπική και την άτυπη δομή, όπως αντιλαμβάνεται κανείς, μπορεί να οδηγήσουν σε επικίνδυνες παρεκκλίσεις από τον αρχικό και ρητό σκοπό της οργάνωσης και είναι αποτέλεσμα κυρίως ενός εκ των δύο παραγόντων: είτε της απολυτοποίησης του τυπικού και της μείωσης του ρόλου της πρωτοβουλίας και της δημιουργικότητας των ανθρώπων, είτε της απολυτοποίησης των προαιρετικών σκοπών, που καταλήγει στην κατάλυση των θεσμικών κανόνων κατά τη διεκπεραίωση του σκοπού της οργάνωσης¹⁹.

Στο ευρύτερο οργανωτικό επίπεδο, όπως είναι το κράτος, παρατηρούμε να συμβαίνει ακριβώς το ίδιο. Το κράτος στην περι-

πτωση αυτή μοιάζει άλλοτε να διπλασιάζεται και άλλοτε να συρρικνώνεται. Υπάρχει δηλαδή διάσταση ανάμεσα σ' ένα ορατό και σ' ένα αόρατο κράτος. Το αναγνωρισμένο (*de jure*) κράτος, η μορφή και τα όργανα του οποίου είναι προπαντός νομικής και πολιτικής υφής (νόμοι, δικαστικές αποφάσεις, πολιτικά και διοικητικά κέντρα ελέγχου κ.ά.), καταλήγει να λειτουργεί κυρίως σαν νομιμοποίηση και συγκάλυψη του αόρατου (*de facto*) κράτους. Κυρίως σε περιόδους κοινωνικής ύφεσης, το αόρατο αυτό κράτος πριμοδοτεί άτυπες μορφές παρέμβασης, που συνήθως σημαίνει αυθαίρετες επιλογές και εξωνομικές ή παράνομες δράσεις.

Αυτή η κατάσταση έχει προκαλέσει αυτό που συχνά σήμερα ονομάζουμε «κρίση της διακυβέρνησης». Αυτό με απλά λόγια σημαίνει ότι το Κράτος Δικαίου αποστερείται κάθε περιεχομένου, καθιστώντας έτσι αδύναμη τη νόμιμη κυβέρνηση και δυνατή την κυβέρνηση των κρυφών κέντρων εξουσίας που αναπτύσσονται πίσω απ' αυτήν²⁰. Παραδείγματα αυτών των κρίσεων υπάρχουν πολλά στην πολιτειακή και τη διοικητική ιστορία του ελληνικού κράτους.

5. Οι ψυχολογικές πλευρές του «οργανωτικού κεφαλαίου»

Μέχρι τώρα λοιπόν είδαμε ότι στο εσωτερικό κάθε μεγάλης γραφειοκρατικής οργάνωσης, όπως είναι η δημόσια διοίκηση, παρατηρείται η τάση να αναπτύσσονται αυτόνομες ή ημιαυτόνομες ομαδώσεις, συμφέροντα και απόψεις λειτουργικής ή ιδεολογικής υφής. Από τον περασμένο ακόμη αιώνα έχει παρατηρηθεί ότι οι μεγάλες γραφειοκρατικές οργανώσεις αναπτύσσουν τάσεις «σατραπικών αντιπαραθέσεων», με τον χαρακτηρισμό του Weber. Τα αίτια τους δεν οφείλονται σε τεχνικούς μόνο λόγους, όπως πολλοί υποστηρίζουν. Ένα μεγάλο μέρος αυτής της εσωτερικής αντιπαλότητας έχει προσωπικά-ψυχολογικά αίτια που αφορούν τα μέλη τα οποία απαρτίζουν μια συγκεκριμένη οργάνωση.

Απ' αυτή λοιπόν την άποψη, δεν είναι μόνο η τεχνική λογική, οι ηγετικές ικανότητες ή τα λειτουργικά κενά μιας οργανωτικής δομής, που τελικά αποφασίζουν ποιος θα υπερισχύσει σε μια πιθανή σύγκρουση. Εξίσου σημαντικές είναι και οι «συνομωσίες του παλατιού»²¹, που συχνά εδράζονται σε ψυχολογικούς λόγους.

Η συλλογική δράση αυτής της μορφής, εκφράζει αναπόφευκτα την πραγματικότητα των ιεραρχήσεων και των κοινωνικών διαφο-

ρών μέσα στην ίδια την οργάνωση. Ακόμη μάλιστα αντανακλά και απεικονίζει τις ευρύτερες ταξικές συγκρούσεις και τις καθόλου αμελητέες αντιπαραθέσεις που επικρατούν στο ευρύτερο κοινωνικό σύστημα. Γι' αυτούς τους λόγους λοιπόν, οι νεότερες έρευνες της διοικητικής επιστήμης, αναφέρονται, όπως είδαμε, κυρίως στις άτυπες σχέσεις των γραφειοκρατικών οργανώσεων, που καθορίζουν την αποδοτικότητα και περιορίζουν την απόδοση κάθε συλλογικής οργάνωσης ενός ορισμένου μεγέθους.

Μ' όλα αυτά θέλουμε να πούμε ότι η ψυχολογική πλευρά της γραφειοκρατικής οργάνωσης, όπως εξάλλου και κάθε άλλης συλλογικής προσπάθειας, συνδέεται με το φαινόμενο της τυπικής-άτυπης σχέσης που αναπτύσσεται στους κόλπους της. Το αδιάσπαστο (από άποψη συνεπειών) της εντολής και της συναίνεσης (της αποδοτικότητας), του ελέγχου και της αποδοχής (της νομιμότητας), έχουν από παλιά απασχολήσει τους οπαδούς της πολιτικής σκέψης και των κοινωνικών κινημάτων, από το Μακιαβέλι έως τον Γκάντι, αντίστοιχα.

Τα οργανωτικά συστήματα θεωρούνται ως κατεξοχήν *συνεργασιακά συστήματα*. Η οργανωτική διεύθυνση, ως συντονιστική αρχή ή διαδικασία, ασχολείται με τη διαχείριση των πηγών της οργάνωσης. Από την άποψη όμως της διοικητικής δράσης, για την απόφαση και στη συνέχεια την εκτέλεση της εντολής, δεν αρκούν τα οικονομικά-τεχνικά διαθέσιμα της οργάνωσης. Κι αυτό έχει την εξήγησή του.

Από την πλευρά της οργάνωσης, ως τυπικής θεσμοθετημένης δομής σχέσεων, τα άτομα είναι κάτοχοι ρόλων που επιτελούν ένα συγκεκριμένο έργο, μέσα σ' ένα ευρύτερο συνεργασιακό σύστημα. Σε καμιά άλλη οργάνωση αυτό δεν είναι τόσο εμφανές, όσο στη γραφειοκρατική. Τα άτομα όμως έχουν προδιάθεση να ανθίστανται σε κάθε απόπειρα απο-προσωποποίησης τους. Συχνά υπερβαίνουν τα όρια των ρόλων τους, για να συμμετάσχουν σε σύνολα και ομάδες ως προσωπικότητες και όχι ως πειθήνια όργανα.

Τα τυπικά, θεσμοθετημένα συστήματα, δε μπορούν πάντα να προβλέπουν νοοτροπίες, παθολογικές καταστάσεις και αντιστάσεις ή να διαπραγματεύονται παρεκκλίσεις αυτής της μορφής. Συνεπώς, συνήθως ως συστήματα ελέγχου, δεν πετυχαίνουν πάντα στο ρόλο τους, όταν στηρίζονται μόνο στις τυπικές, θεσμοθετημένες δομές τους. Το κάθε άτομο, ως ολοκληρωμένη προσωπικότητα, παρουσιάζει συνεχώς προβλήματα για την οργάνωση. Είτε γιατί έχει τις δικές του ανάγκες, που πηγάζουν από τις ιδιορ-

ρυθμίες και την προσωπικότητά του, είτε γιατί φέρει τις δικές του παλιές συνήθειες και συμπεριφορές, είτε γιατί υπακούει σε δεσμεύσεις και οφειλές προς άλλα σύμβολα, αξίες και ομάδες, που εντοπίζονται έξω από την οργάνωση.

Τα άτομα σε κάθε μεγάλη οργάνωση λοιπόν, παρουσιάζουν συνήθως προβλήματα προσαρμογής. Η ανάθεση έτσι καθηκόντων που απορρέουν από την εκτέλεση οργανωτικών ρόλων και διοικητικών υπευθυνοτήτων, δεν συμπίπτει πάντα με τα συμφέροντα, τις συνήθειες και τις προσδοκίες όλων των μελών της οργάνωσης. Συνεπώς, η κάθε συγκεκριμένη προσωπικότητα είναι δυνατόν να προβάλλει αντιρρήσεις ή ακόμη και αντίσταση στις απαιτήσεις του ρόλου που καλείται να εκτελέσει, ως αποτέλεσμα της επίσημης, τυπικής δομής του οργανωτικού συστήματος.

Τέτοιες αντιρρήσεις ωστόσο, αν και καθόλου σπάνιες, δεν προβλέπονται πάντα από τα επίσημα συστήματα συνεργασίας και τους υφιστάμενους κανονισμούς. Γι' αυτό κι όταν εμφανίζονται, αντιμετωπίζονται ως τυχαία, ιδιόρρυθμα ή απρόβλεπτα περιστατικά. Στις μεγάλες γραφειοκρατικές οργανώσεις, οι παρεκκλίσεις από τους κανονισμούς και τα θέσμια του τυπικού συστήματος, έχουν την τάση να θεσμοθετούνται. Μ' αυτόν τον τρόπο δημιουργούνται οι άγραφοι νόμοι και οι άτυπες ή παράτυπες ομαδώσεις ή συλλογικότητες. Τέτοιου είδους θεσμοθετήσεις μεταθέτουν παρόμοιες παρεκκλίσεις, από το χώρο των προσωπικών διαφορών, στο χώρο των τυπικών δομών.

Το γεγονός μ' άλλα λόγια, ότι η εμπλοκή των μεμονωμένων ατόμων, ως ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων, τείνει να περιορίσει την αποτελεσματικότητα των τυπικών συστημάτων και των θεσμοθετημένων δομών συντονισμού, δε σημαίνει ότι τα χαρακτηριστικά της οργάνωσης συνταυτίζονται μ' εκείνα των μελών της οργάνωσης. Είναι η οργάνωση αυτή που παίρνει τις αποφάσεις και κάνει τις προσαρμογές²².

Η επισήμανση των άτυπων σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στην οργάνωση, θα πρέπει να συνδυάζεται με τη διερεύνηση της τυπικής δομής των οργανώσεων. Μάλιστα θα μπορούσαμε να πούμε ότι μόνο η διερεύνηση της τυπικής δομής μιας οργάνωσης μπορεί να αποκαλύψει τις άτυπες, αυθόρμητες, απροσχημάτιστες σχέσεις και πρακτικές, που διαμορφώνονται μέσα σ' έναν οργανισμό.

Έτσι, όποια λογική κι αν κρύβεται πίσω από μια τέτοια τοποθέτηση, γεγονός παραμένει ότι η άτυπη μόνο διερεύνηση των οργανωτικών σχέσεων, δεν είναι δυνατόν να μας δώσει μια σαφή κι

ακριβή εικόνα των συλλογικών σχέσεων. Μια τέτοια θέση μάλιστα αποπροσανατολίζει τον ερευνητή από το κεντρικό πρόβλημα της γραφειοκρατικής οργάνωσης, που αφορά την κοινωνική αντιπαράθεση.

6. Μισθολογικές κλιμακώσεις και κοινωνικές διαφοροποιήσεις

Η σύσταση και η λειτουργία της οργανωτικής δομής είναι λίγο-πολύ γνωστή. Οι οργανώσεις σε τελευταία ανάλυση, είναι δομές ιεραρχημένης δράσης. Στην πλειοψηφία των σύγχρονων διευθυντικών συστημάτων, υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα εποπτείας και ελέγχου. Κάθε υπαλληλικό διοικητικό σύστημα χαρακτηρίζεται από κάποιο «καθεστώς κλιμακίων»: μισθολογικά, βαθμολογικά, γεωγραφικά κλιμάκια, κλιμάκια αρχαιότητας, καθηκόντων, θέσεις επιτυχίας και αποτυχίας που συνοδεύονται από γεωγραφικές μεταθέσεις δυσμένειας κ.ά.

Τα κλιμάκια αυτά μπορεί να είναι πραγματικά ή πλασματικά. Να αφορούν την επίσημη ή την ανεπίσημη πυραμίδα της ιεραρχίας. Σ' αυτές τις κατηγορίες ανήκουν περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα, όταν κάποιος προσλαμβάνεται ως κλητήρας και αποσπάται στο ιδιαίτερο γραφείο του Υπουργού, ή όταν εφαρμόζεται η «ιεραρχία του φρονήματος», που σημαίνει ότι προσλαμβάνεται κανείς με μοναδικό κριτήριο τη δηλωμένη του πίστη σε κάποιο κομματικό, θρησκευτικό, ή φυλετικό ιδεώδες. Κάθε κατώτερο οργανωτικό επίπεδο επιτηρείται, υπηρετεί και παίρνει εντολές από κάποιο άλλο ανώτερο επίπεδο. Ταυτόχρονα, κάθε επίπεδο, εκτός του τελευταίου, είναι υπόλογο απέναντι σε κάποιο ανώτερο που βρίσκεται πάνω από αυτό. Πρόκειται για κλασική γραφειοκρατική παράταξη υπαλληλικής εποπτείας και υπευθυνότητας.

Αλλά οι οργανώσεις είναι, ή καταλήγουν να γίνουν δομές ιεράρχησης κι από μια άλλη σκοπιά – πέρα από αυτή των αρμοδιοτήτων και της υπευθυνότητας των διαφόρων κλιμακίων. Συναντάμε έτσι μέσα στην οργάνωση βαθιές και ποικιλόμορφες διαφοροποιήσεις γύρω από τις αμοιβές, τις επαγγελματικές προαγωγές και την εξέλιξη του προσωπικού, τις συνθήκες εργασίας και τις άλλες πηγές επιβράβευσης ή κυρώσεων της συμπεριφοράς των μελών της. Η ανισοκατανομή των υλικών πηγών, των ευκαιριών, των απολαβών, των προνομίων και των κυρώσεων, συνήθως

αποκαλύπτουν και αντανακλούν την ταξική, τη ρατσιστική ή την εθνοκαπηλευτική φύση της ευρύτερης κοινωνικής δομής²³.

Αυτές οι ανισότητες που αναπτύσσονται μέσα στα πλαίσια των μεγάλων γραφειοκρατικών οργανώσεων, δεν είναι τυχαίες, απροσδιόριστες και προπαντός άσχετες ή απρόβλεπτες από το σύστημα ιεράρχησης που επικρατεί στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο. Αντίθετα, ακολουθούν ένα ορισμένο πρότυπο οργανωτικής σύνθεσης και ιεραρχικής διάταξης, σύμφωνα με το οποίο, αυτοί που διασφαλίζουν προνόμια, χάρη στη θέση που κατέχουν σε μια συγκεκριμένη οργάνωση, είναι οι ίδιοι μ' αυτούς που απολαμβάνουν συνήθως δωρεές και κέρδη που προέρχονται από εξω-οργανωτικούς ρόλους, συμπράξεις και δραστηριότητες, όπως και το αντίστροφο.

Προνόμια και δωρεές αυτής της μορφής διευρύνουν τις ευκαιρίες και διανθίζουν το ευρύτερο κοινωνικό «στιλ της ζωής». Για να θυμηθούμε και πάλι το Weber, αυξάνοντας κυρίως τις υλικές απολαβές (προνομιακή θέση στην αγορά της απασχόλησης, στο σύστημα παραγωγής κ.τλ.), ορισμένες ομάδες εξασφαλίζουν τιμητικές διακρίσεις, που συνήθως συνοδεύονται από πολιτικές και πολιτιστικές αναβαθμίσεις. Μ' άλλα λόγια, πρόκειται για κοινωνικές διαφοροποιήσεις που καταλήγουν σε οικονομικές ανισότητες, όπως και το αντίστροφο.

Μεγάλη κοινωνιολογική σημασία έχει συνεπώς, η κλιμάκωση του υπαλληλικού μισθολογίου στα πλαίσια του δημόσιου λογιστικού. Οι μισθολογικές διαφοροποιήσεις τείνουν να αποκρυσταλλώσουν τις κοινωνικές αποστάσεις, μέσα στα διάφορα υπαλληλικά κλιμάκια. Στο εσωτερικό των διαφόρων επιχειρησιακών κλάδων ή διευθυντικών κλιμακίων, θεσμοθετούνται μόνιμες εσωτερικές διαβαθμίσεις κύρους, εξουσίας και κοινωνικής θέσης.

Αυτού του είδους οι διαφοροποιήσεις προσδιορίζουν τα πλαίσια των ανώτατων, των μεσαίων και των κατώτερων υπαλληλικών βαθμίδων. Θεσμοθετούνται έτσι πλαίσια υπευθυνότητας και αντίστοιχοι κώδικες συμπεριφοράς, που διαχωρίζουν το υπαλληλικό προσωπικό. Η κοινωνική διαφοροποίηση που προκύπτει απ' αυτό το διαχωρισμό είναι κραυγαλέα. Από τη μια μεριά τοποθετούνται οι υπάλληλοι των χαμηλότερων βαθμίδων, με καμιά σχεδόν πιθανότητα εξέλιξης προς υψηλόβαθμες υπαλληλικές βαθμίδες. Από την άλλη βρίσκεται το κύριο σώμα των δημοσίων υπαλλήλων, με τις μεγαλύτερες μισθολογικές απολαβές και τη δυνατότητα εξέλιξης, μέσα απ' όλες τις βαθμίδες της ιεράρχησης, ως τα ανώτερα κλιμάκια²⁴.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Μέσοι μισθοί δημόσιου τομέα, μετά την αφαίρεση φόρου
(Μέσος μισθός ενός εργάτη βιομηχανίας = 100)

Επάγγελμα	Σουηδία	Αγγλία	Γαλλία	Κάτω Χώρες	Δ. Γερμανία	ΗΠΑ	Νορβηγία	Δανία
Ταχυδρομικοί	121	79	123	111	67	120	103	103
Δάσκαλοι	160	132	242	172	145	164	151	154
Καθ. Γυμνασίου	221	149	358	267	160	164	202	158
Ανώτ. στελέχη	282	354	415	301	197	342	222	220
Πανικός	282	351	434	411	218	295	245	280
Διευθυντής	478	583	657	556	371	430	295	332

Πηγή: S.A.C.O., *Löneskillnader i Sverigsoch utomlands*, Στοκχόλμη, 1970. (Μελέτη αδημοσίευτη, όπως αναφέρουν οι Κριστίν Μπουσί Γκλικισμάν και Γκέραν Θέρμπορν, *Η Σοσιαλιστική Δημοκρατική Πρόκληση*, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1984, σελ. 781).

Η ποικιλία των σκοπών, όπως και η διαφοροποίηση των μέσων, καταλήγουν στην επικράτηση διαφορετικών οργανωτικών συνθηκών. Στην κάθε γραφειοκρατική οργάνωση του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα, δημιουργούνται διαφορετικές συνθήκες κόστους του προσωπικού της. Αυτό καταλήγει σε διαφορετικές μισθοδοτικές προσφορές, όπως φαίνεται στον πίνακα 1. Αν σ' αυτό προσθέσουμε και την ικανότητα του προσωπικού να οργανώνεται και να ασκεί πίεση στην εργοδοσία ή τη διεύθυνση, ανάλογα με την περίπτωση, αντιλαμβάνεται κανείς τις διαφορές που μπορεί να προκύψουν από περίπτωση σε περίπτωση²⁵.

Ανάλογα με το γενικότερο σύστημα που επικρατεί στην κάθε χώρα, ο διαχωρισμός αυτός δημιουργεί λιγότερο ή περισσότερο κλειστές κοινωνικές κατηγορίες. Πάντως, όσο μικρές κι αν είναι οι μισθολογικές διαφορές, συχνά καταλήγουν σε κοινωνικές και προπάντων ιδεολογικές διαφοροποιήσεις, ανάμεσα στα διάφορα υπαλληλικά στρώματα, γιατί συνήθως συνοδεύονται και από άλλου είδους διαφοροποιήσεις. Η δομή του συστήματος των προαγωγών, η κοινωνική προέλευση των υπαλλήλων, η ενδεχόμενη διαφορετική δυνατότητα εξέλιξης στην ιεραρχία, καθώς και η ελευθεροποίηση του εκπαιδευτικού συστήματος, έχουν εισοδηματικές προεκτάσεις, οι οποίες με τη σειρά τους καταλήγουν σε κοινωνικές και ιδεολογικές κρυσταλλώσεις.

Στην κατανομή των θέσεων, με κριτήριο την πανεπιστημιακή εξειδίκευση, μπορεί κανείς να διακρίνει τον κυρίαρχο πνευματικο-

επιστημονικό προσανατολισμό του κάθε γραφειοκρατικού συστήματος. Μπορεί δηλαδή να προσδιορίσει το κοινωνικό γόητρο των ομάδων που βρίσκονται στην κορυφή της κοινωνικής ιεράρχησης. Απ' αυτή την άποψη, τα ανώτερα στελέχη της δημόσιας διοίκησης είναι αντιπροσωπευτικά της κοινωνικής προκατάληψης που επικρατεί.

Αν πάρουμε τη δημόσια υπηρεσία στο σύνολό της, φαίνεται να είναι αντιπροσωπευτική των ταξικών στρωμάτων της ευρύτερης κοινωνίας. Όσο όμως υψηλότερα πάμε στη γραφειοκρατία, τόσο ευκολότερα ανακαλύπτουμε μια υπερ-εκπροσώπηση σ' αυτή των ομάδων υψηλού γοήτρου και κοινωνικής εκτίμησης²⁶. Έτσι παρατηρούμε ότι, ανάλογα με την εκτίμηση που επικρατεί σε κάθε κοινωνία για συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες, κυριαρχούν και οι ειδικότητες (με τη μορφή πτυχίων) των ανώτερων δημοσίων λειτουργών: Για παράδειγμα, στην Αγγλία οι ανθρωπιστικές επιστήμες, στη Γερμανία οι νομικές, στις ΗΠΑ οι τεχνολογία και οι φυσικές επιστήμες, όπως φαίνεται από τον πίνακα 2 που ακολουθεί:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Εκπαιδευτική προέλευση ανώτερων στελεχών της δημόσιας διοίκησης (%)

	Αγγλία	Γερμανία	ΗΠΑ
Χωρίς πανεπιστημιακή μόρφωση	16	1	0
Νομικές επιστήμες	3	66	18
Ανθρωπιστικές επιστήμες	40	2	6
Κοινωνικές επιστήμες	12	17	29
Τεχνολογία και φυσικές επιστήμες	26	14	42
Άγνωστο	2	0	5
Σύνολο	99	100	100

Πηγή: J.D. Amberbach, R.D. Putman and B.A. Rockman (eds), *Bureaucrats and Politicians in Western Democracies*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1981.

Κι αυτές οι σαφείς διακρίσεις της μισθωτής εργασίας δεν εμφανίζονται μόνο στο εργασιακό καθεστώς του καπιταλισμού. Παρατηρούνται και στα «πλέον» κομμουνιστικά συστήματα που έχουν εμφανιστεί μέχρι σήμερα. Ο Lenin, για παράδειγμα, που θα

σπλητεύσει πριν την Οκτωβριανή Επανάσταση την ανισότητα των μισθών, ως μέσο «δωροδοκίας των εργατών από τους κεφαλαιοκράτες», όταν ήρθε στην εξουσία άλλαξε γνώμη: «Στις συγκεκριμένες όμως συνθήκες που υπάρχουν (για την οικοδόμηση του σοσιαλιστικού οράματος), πρέπει να πραγματοποιήσουμε το επιτακτικό αυτό καθήκον μέσω αυτής της (άδικης) πληρωμής της δουλειάς των αστών ειδικών, με κατά πολύ ανώτερους μισθούς»²⁷. Το «καθήκον» αυτό δεν έπαψε να ισχύει σ' όλη τη ζωή της Σοβιετικής Ένωσης, αφού κατά τη διαβεβαίωση ακραιφνών ιδεολόγων του σοσιαλισμού: «Όλη η φορντιανή ιδεολογία των υψηλών μισθών είναι φαινόμενο που προέρχεται από μια αντικειμενική αναγκαιότητα της σύγχρονης βιομηχανίας, η οποία έφθασε σε ένα ορισμένο βαθμό ανάπτυξης»²⁸.

7. Γραφειοκράτες και τεχνοκράτες

Οι τεχνικές και τεχνολογικές εξελίξεις του 20ού αιώνα είχαν μεταξύ άλλων κι ένα αναπόφευκτο αντίκτυπο πάνω στο ύφος και τη λειτουργία των οργανωτικών συστημάτων. Αποτέλεσμα αυτής της εξέλιξης ήταν να εκτοπιστεί η παραδοσιακή γραφειοκρατία από μια νέου τύπου λογική, τεχνοκρατικού κυρίως τύπου, που για πολλούς αποτελεί την ανώτερη εξελικτική φάση του βιομηχανικού προτύπου κοινωνικής οργάνωσης. Η λογική του «τέλους των ιδεολογιών» αποτελεί το εποικοδόμημα αυτού του «νεο-θετικισμού» και αποτελεί χρήσιμο μεταφορικό μέσο για το πέρασμα από τη γραφειοκρατική στην τεχνοκρατική συνείδηση.

Από την εποχή του Weber (1864-1920), που ήταν από τους πρώτους που ασχολήθηκαν με το φαινόμενο μέχρι σήμερα, η σχέση ανάμεσα στην τεχνολογία και την επιστήμη μετατράπηκε από απλή σε στενά συγγενική. Ως το τέλος ακόμα του περασμένου αιώνα, ο επιστήμονας, με σπάνιες εξαιρέσεις, ελάχιστα ενδιαφερόταν για το τεχνικό μέρος της δουλειάς που ήταν απαραίτητη για να την καταστήσει εφαρμόσιμη. Από την άλλη πάλι μεριά, ο τεχνικός «σπάνια μέχρι πρόσφατα είχε άμεση ή συχνή επαφή με τον επιστήμονα, γιατί δεν θεωρούσε τις ανακαλύψεις του πρωταρχικής σημασίας για την τεχνολογική δουλειά»²⁹.

Μια ανακάλυψη προγραμματισμένη ή τυχαία έφτανε στην παραγωγή, χωρίς τη διαμεσολάβηση της επιστήμης. Μεγάλοι εφευ-

ρέτες, όπως για παράδειγμα ο Watt ή ο Edison, δεν ήταν «επιστήμονες» με τη σημερινή έννοια του όρου. Ήταν αυτοδίδακτοι. Οι ανακαλύψεις τους έφτασαν στην παραγωγή διαμέσου του πειράματος μάλλον, παρά της επιστήμης. Η ατμομηχανή εφευρέθηκε πριν ανακαλυφθούν οι νόμοι της θερμοδυναμικής. Η θεωρία του ηλεκτρικού πεδίου αναπτύχθηκε από τον ηλεκτρικό λαμπτήρα³¹. Μέχρι πρόσφατα λοιπόν, η επιστήμη «δεν ενσωματωνόταν στην παραγωγική διαδικασία παρά μόνο εξωτερικά, σποραδικά, και μόνον ως ένα βαθμό»³¹.

Σήμερα τα πράγματα έχουν αλλάξει. Η τεχνολογία, όχι μόνο βασίζεται πάνω στην επιστήμη, αλλά σχεδόν ταυτίζεται μαζί της. Η μέθοδός της είναι η συστηματική έρευνα. Αυτό που πρώτα ήταν ανακάλυψη, σήμερα αποτελεί νεωτερισμό, ένα νεωτερισμό που «αντικατέστησε την παραγωγικότητα σαν παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης»³².

Το διάστημα έτσι ανάμεσα στην επιστημονική ανακάλυψη από τη μια μεριά, και την πρακτική της εφαρμογή από την άλλη, συνεχώς μικραίνει. Η επιστήμη, με τα λόγια του Αμερικανού κοινωνιολόγου Gouldner, «έβγαλε μ' αυτό τον τρόπο την τεχνολογία από το ανήλιο παράπηγμα του χειροτέχνη και την τοποθέτησε στις φωτεινές αίθουσες των πανεπιστημίων και των επιστημονικών εργαστηρίων, προσδίδοντάς της έτσι τη διπλή ταυτότητα του αντικειμενικού και κοινωνικού φορέα, επιφορτισμένου με την προαγωγή της κοινωνίας στο σύνολό της»³³.

Μ' αυτή την έννοια η τεχνολογία θα πάρει σήμερα τον τίτλο της «επιστημονικά νομιμοποιούσας αρχής»³⁴. Μαζί της νομιμοποιήθηκαν και άλλοι τρόποι κοινωνικής καταξίωσης, πέρα από την παραδοσιακά ταξική. Η έμφαση στην τεχνική πλευρά της κοινωνικής, παραγωγικής και επιχειρηματικής οργάνωσης, ήταν επόμενο να φέρει στο προσκήνιο τη σχέση του «ειδικού» ή «τεχνικού», από τη μια μεριά και του «ατόφιου» ή «παραδοσιακού» γραφειοκράτη, από την άλλη.

Ο Γάλλος καθηγητής της πολιτικής επιστήμης Meynaud για παράδειγμα, είχε επισημάνει πριν από μισό αιώνα, τις διαφορές που άρχισαν από τότε να γίνονται καταφανείς, ανάμεσα στην επιρροή που ασκούν οι τεχνικοί και σ' εκείνη που ασκούσαν οι παραδοσιακοί γραφειοκράτες. Χάλκευσε μάλιστα τον ευρηματικό όρο της «τεχνογραφειοκρατίας»³⁵, για να επισημάνει την ύπαρξη των δύο αυτών ομάδων, όπου η μια συμπληρώνει την άλλη, μέσα στη σύγχρονη οργάνωση.

Τεχνολογία και γραφειοκρατική οργάνωση πάνε χέρι-χέρι. Και

οι δυο τους σε συνδυασμό, ή ξεχωριστά η καθεμία, θεωρούνται φορείς εκσυγχρονισμού. Αποδίδουμε πρωταρχική σημασία στους θεσμούς εκείνους που συνδέονται άμεσα με την «τεχνοκρατούμενη» οικονομία. Οι θεσμοί αυτοί σχετίζονται στενά με τους πολιτικούς θεσμούς του σύγχρονου κράτους, ιδιαίτερα με τους θεσμούς της γραφειοκρατίας. Καθώς ο εκσυγχρονισμός εξαπλώνεται και πέρα από τη χώρα όπου πρωτοεμφανίζεται, κάνει τους θεσμούς της τεχνολογικής παραγωγής και της γραφειοκρατίας, σε συνδυασμό ή ξεχωριστά, να μεταβάλλονται σε πρωταρχικούς φορείς αλλαγής. Ακολουθώντας τη βεμπεριανή χρήση του όρου, μερικοί θα χαρακτηρίσουν τους φορείς αυτούς ως «πρωταρχικούς φορείς εκσυγχρονισμού»³⁶. Στις περισσότερες όμως περιπτώσεις τεχνοκρατισμός και γραφειοκρατία, βρίσκονται αντιμέτωποι.

Ο Γάλλος καθηγητής Crozier, ένας από τους πλέον ειδικούς σε θέματα σύγχρονης οργάνωσης θα πει για παράδειγμα, ότι υπάρχει μεγάλη διαφορά ανάμεσα στη δύναμη του ειδικού και τη λειτουργικά ιεραρχική εξουσία του γραφειοκράτη. Στην πρώτη περίπτωση, μιλάμε για ένα είδος επιρροής που πηγάζει από την προσωπικότητα, την ικανότητα, την επιδεξιότητα και τις ιδιαίτερες γνώσεις τις οποίες κατέχει κάποιος που με τον ένα ή τον άλλο τρόπο επηρεάζει τη λειτουργικότητα της οργάνωσης. Στη δεύτερη περίπτωση, πρόκειται για ένα είδος ελέγχου ή μιας επιρροής, που μερικά άτομα ασκούν, χάρη στην οργανική θέση που κατέχουν, μέσα σε μια συγκεκριμένη διευθυντική ιεραρχία³⁷.

Απ' όλα αυτά, βγαίνει νομίζω το συμπέρασμα ότι στην εποχή μας, ενώ η τεχνολογική παραγωγή (η εργαλειακή πράξη) είναι αναπόφευκτη, η χρησιμοποίηση της γραφειοκρατικής διαδικασίας (μιας συγκεκριμένης μορφής επικοινωνιακής πράξης) είναι μάλλον ένα αυθαίρετο φαινόμενο που επιβάλλεται σε ολόκληρο ή σ' ένα μεγάλο μέρος της κοινωνικής ζωής. Η βασική λογική της τεχνολογικής παραγωγής, τόσο στο επίπεδο της πράξης όσο και στο επίπεδο της συνειδητότητας, είναι η λογική της παραγωγικότητας. Αυτή η αναγκαιότητα δε φαίνεται να ισχύει στην περίπτωση της γραφειοκρατίας. Άλλοι είναι οι καθοριστικοί παράγοντες, πέρα από την παραγωγικότητα, που διαμορφώνουν τη γραφειοκρατική διαδικασία. Σαν αποτέλεσμα στην περίπτωση αυτή, υπάρχουν μεγαλύτερα περιθώρια ποικιλίας και επιλογής απ' ό,τι στην περίπτωση της τεχνολογικής παραγωγής.

Ο βαθμός αυτός της ποικιλίας και της διαλογής εξαρτάται από το πόσο επείγουσα ή αναπόφευκτη είναι η ανάγκη της παραγωγικότητας ή αποτελεσματικότητας, που επιβάλλει το μέγεθος ή την

πυκνότητα της συγκεκριμένης κάθε φορά γραφειοκρατίας. Αν οι συνθήκες είναι ή θεωρούνται απόλυτα καταπιεστικές, τότε βρισκόμαστε μπροστά σε αναπόφευκτες επιτακτικές ορίζουσες που καθορίζουν και την τεχνολογική παραγωγή. Αυτό βέβαια ισχύει οπωσδήποτε στην περίπτωση της γραφειοκρατικής οργάνωσης, που εισάγεται για τη λειτουργία ή τη διεύθυνση μιας τέτοιας παραγωγής. Μεγάλης κλίμακας τεχνολογική παραγωγή σχεδόν πάντα υπονοεί υποδόριους γραφειοκρατικούς φορείς διεύθυνσης.

Τόσο λοιπόν η *τεχνολογική παραγωγή*, όσο και η *γραφειοκρατική οργάνωση* (εδώ με την έννοια του νομικο-λογικού μέσου διεκπεραίωσης σκοπών), είναι τα χαρακτηριστικά στοιχεία που προσδιορίζουν την έννοια του *εκσυγχρονισμού*. Ανάμεσα στα δύο αυτά στοιχεία ωστόσο, υπάρχει μια ουσιαστική διαφορά. Η γραφειοκρατία στην πολύ πλατιά της έννοια, αντίθετα με την τεχνολογία, δε συνδέεται άμεσα με κάποιο συγκεκριμένο στόχο. Αν κάποιος για παράδειγμα, βάλει ως στόχο μιας οργανωμένης συλλογικής προσπάθειας την παραγωγή τηλεοράσεων, δεν μπορεί να πετύχει, παρά μόνο αν εφαρμόσει τα τελευταία επιτεύγματα της τεχνολογίας. Αν όμως το αρμόδιο υπουργείο πάρει την απόφαση όλοι οι οδηγοί αυτοκινήτων να εφοδιαστούν με ειδικό δελτίο υγείας, το μέτρο θα υλοποιηθεί με την εφαρμογή κάποιων γραφειοκρατικών ή μη μεθόδων.

8. Πολιτικοί και τεχνοκράτες

Στο σημείο αυτό τίθεται το ζήτημα της σχέσης ανάμεσα στον πολιτικό και τον τεχνοκράτη. Ο όρος «τεχνοκράτης» συχνά ταυτίζεται, όχι με τους «εκτελεστές της πολιτικής» (τουλάχιστον όχι τις περισσότερες φορές), αλλά με τους «εμπνευστές της δράσης» (τουλάχιστον ως προς τις επιπτώσεις). Τα συμφέροντά τους δεν ταυτίζονται απαραίτητα με τα συμφέροντα εκείνων που φροντίζουν τις λεπτομέρειες της υλοποίησης των προτάσεών τους. Ο τεχνοκράτης δεν αρκείται πάντα στο να εφευρίσκει τρόπους για την εκτέλεση αποφάσεων που έχουν ληφθεί στο πολιτικό επίπεδο, χωρίς τη δική του συμβολή.

Πέρα από τον καθορισμό τεχνικών προδιαγραφών, ο μηχανικός ή ο τεχνικός ως διευθυντής μιας πολυεθνικής εταιρείας, για παράδειγμα, μπορεί να παίρνει αποφάσεις που ίσως επηρεάζουν τη ζωή χιλιάδων ανθρώπων, και σε ορισμένες περιπτώσεις ακόμα

και την εθνική οικονομία στο σύνολό της³⁸. Ως ανώτερος κυβερνητικός λειτουργός μπορεί να ασκεί επιρροή πάνω σε ουσιαστικά θέματα, με παγκόσμια απήχηση. Ως πρόεδρος κάποιου ερευνητικού ιδρύματος ή επιστημονικού οργανισμού μπορεί να καθορίζει για μεγάλα χρονικά διαστήματα την κατεύθυνση της επιστημονικής έρευνας ή να επηρεάζει τις επιστημονικές μεθοδεύσεις ή ακόμα και τη συμπεριφορά μεγάλου αριθμού επιστημόνων. Όλα αυτά τα άτομα μπορεί επίσης να ενεργούν κάτω από δυσμενείς συνθήκες. Ακόμη μπορεί να υλοποιούν αποφάσεις που έχουν ληφθεί σε επιτελεία στα οποία δε συμμετέχουν οι ίδιοι.

Μηχανικοί, τεχνικοί, ειδικοί και σύμβουλοι, μπορεί να σκέπτονται με έννοιες, όπως «τυπική εκπαίδευση», «επαγγελματική πείρα», «υπευθυνότητα», «αρμοδιότητα», «αποδοτικότητα». Μπορεί να θεωρούν την απασχόλησή τους σαν πρόβλημα άσκησης μιας ειδικότητας σ' έναν περιορισμένο τομέα. Μπορεί να μην ενδιαφέρονται για τη σχέση του τομέα τους με άλλους επιμέρους τομείς ή με την ολότητα της ιστορικής διαδικασίας. Μπορεί να πιστεύουν πως η σύλληψη και η σύνθεση του όλου, όπως και οι αποφάσεις που σχετίζονται με καθαρά αξιοκρατικές ή μεταφυσικές έννοιες, είναι θέματα που δεν ανήκουν στη δική τους δικαιοδοσία. Η συνθετότητα του καθημερινού κόσμου ωστόσο, απαιτεί με όλο και πιο πιεστικό τρόπο, έναν συνδυασμό του μέρους με το όλο, μια σύνθεση της επιμέρους στιγμής με την ολική πορεία της δράσης.

Λόγω της αυτοματοποίησης της παραγωγής και της διοίκησης, όπως είχε πει κάποτε ο Γάλλος μαρξιστής Γκαροντύ, «εξειδίκευση σημαίνει όλο και περισσότερο την ικανότητα να κατανοεί ο εργαζόμενος την τεχνολογική διαδικασία στο σύνολό της, ώστε να μπορεί να αποκρυπτογραφεί τα σήματα που προέρχονται απ' αυτήν»³⁹. Γι' αυτό σε κάθε μεταρρυθμιστική πρόταση, τονίζεται η αναγκαιότητα του ευρύτερου πνεύματος που πρέπει να επικρατεί στα εκπαιδευτικά προγράμματα.

Αλλά η προσέγγιση αυτή δεν απαιτείται από τη μεριά μόνο του «ειδικού». Παρατηρείται και το αντίστροφο. Ο πολύ γενικός και θεωρητικός, αυτός που βλέπει το δάσος χωρίς να διακρίνει το δέντρο, δεν μπορεί ποτέ να συλλάβει την καθημερινή πραγματικότητα. «Ο παραδοσιακός τύπος του πολιτικού ιθύνοντα που παρασκευάζεται μονάχα για την τυπική-νομική δραστηριότητα», θα πει εδώ και μερικές δεκαετίες ο Gramsci, «κατάντησε αναχρονιστικός και αντιπροσωπεύει έναν κίνδυνο για την κρατική ζωή»⁴⁰. Ολόκληρο το πολιτικό προσωπικό θα πρέπει να κατέχει κάποιες ελάχιστες γνώσεις τεχνικής παιδείας, ώστε να είναι σε θέση να

διακρίνει, ανάμεσα στις λύσεις που του υποδεικνύουν οι ειδικοί ή οι τεχνοκράτες, τη σωστότερη από τη «συνθετική» σκοπιά της πολιτικής τεχνικής.

Παρόλα αυτά ωστόσο, είναι πολλοί αυτοί που υποστηρίζουν ότι οι ειδικοί και οι τεχνοκράτες ελέγχονται από τους επαγγελματίες της πολιτικής⁴¹. Αυτό γίνεται με την βοήθεια θεσμικών διευθετήσεων και δημοκρατικών διαδικασιών. Ο κοινοβουλευτικός έλεγχος, για παράδειγμα, πέρα από τους μηχανισμούς ελέγχου που αναπτύσσονται αυτοδύναμα μέσα στην ίδια τη δομή των συστημάτων της εκλογίκευσης, οριοθετεί ένα σημείο διαφοροποίησης των δύο ομάδων. Αυτό αποδυναμώνει τα τυχόν ταξικά στηρίγματα και τους συντεχνιακούς δεσμούς των τεχνοκρατών.

Όσοι επιχειρούν το διαχωρισμό σε «επαγγελματίες-τεχνικούς» ή «ειδικούς» από τη μια μεριά και σε «πολιτικό προσωπικό» από την άλλη, στηρίζονται στη διάκριση ανάμεσα σε μέσα και σε σκοπούς. Μ' αυτό τον τρόπο προσπαθούν να εξορκίσουν τον κακό δαίμονα του τεχνοκράτη και να κάμψουν την υπεροψία του ειδικού. Αναφέρονται στην ανάγκη να ξεχωρίσουμε τις θεμελιώδεις επιλογές, δηλαδή τις υπευθυνότητες των πολιτικών ηγετών, από τις δευτερεύουσες αποφάσεις, που πρέπει ν' ανατεθούν στους ειδικούς. Η υλοποίηση προγραμμάτων δημοσίων έργων σε εθνικό επίπεδο, για παράδειγμα, από τη στιγμή που θα καθοριστούν τα πλαίσια δράσης μέσα στο γενικότερο οικονομικό προγραμματισμό, θα περάσει στα χέρια των ειδικών. Και στην περίπτωση όμως αυτή, ποιος έχει διερευνήσει τις συνθήκες, ποιος έχει υπολογίσει το κόστος, ποιος έχει αξιολογήσει τις δυνατότητες και ποιος έχει τελικά αποφανθεί για την αξιοπιστία του ευρύτερου οικονομικού προγραμματισμού; Φυσικά και πάλι οι ειδικοί.

Οι πολιτικοί διατηρούν βέβαια το δικαίωμα της επιλογής των προσφερόμενων λύσεων. Προσδιορίζουν το γενικό προσανατολισμό και τις βασικές κατευθύνσεις της εθνικής ανάπτυξης. Οι κυβερνήσεις προτείνουν και τα κοινοβούλια επικυρώνουν. Η ιεράρχηση των αναγκών παραμένει πολιτική απόφαση. Τέτοιου είδους όμως αποφάσεις περιορίζονται και προσδιορίζονται από αντικειμενικές συνθήκες. Αύξηση της παραγωγικότητας, ταχεία οικονομική ανάπτυξη, ανακούφιση των αστικών κέντρων, προστασία των οικολογικών συστημάτων, ισονομία και ισοπολιτεία μπορεί να συγκαταλέγονται στις προτεινόμενες στρατηγικές.

Στο επιχειρησιακό ωστόσο επίπεδο, οι πολιτικές αποφάσεις γι' αυτά και άλλα παρόμοια θέματα, εξαρτώνται σχεδόν άμεσα από τις δυνατότητες που παρέχουν οι οικονομικές πηγές, η τεχνική γνώση

(με την αυστηρή έννοια του όρου) και οι εφαρμοσμένες οργανωτικές ικανότητες, γενικότερα. Γι' αυτό και τις πιο πολλές φορές είναι επιπολαιότητα να επιχειρούμε τη διάκριση ανάμεσα σε *πολιτικούς στόχους* και *τεχνολογικά μέσα*. «Στην εποχή μας, τα (τεχνικά) μέσα περιορίζουν τους στόχους μας», θα πει ο Ellul, καθηγητής της Κοινωνικής Ιστορίας στο Πανεπιστήμιο του Μπορντώ, «αν και παράλληλα, μας επιτρέπουν να τους προσδιορίσουμε ευκρινέστερα»⁴².

Συνήθως όμως, αυτοί που υποστηρίζουν ότι ο ρόλος του ειδικού και του τεχνοκράτη είναι περιστασιακός, και οπωσδήποτε πολιτικά ελεγχόμενος, υποβαθμίζουν τη σημασία του. Δεν προχωρούν στη διάκριση ανάμεσα σε «ειδικούς» και σε «τεχνικούς». Οι ειδικοί ασφαλώς καλούνται να εκτιμήσουν καταστάσεις, να εκφέρουν γνώμες, να εισηγηθούν λύσεις σε ένα στάδιο προκαταρκτικό και με τρόπο μάλλον περιστασιακό.

Ο ρόλος όμως του τεχνικού, που συχνά επίσης χρησιμοποιείται και σαν ειδικός, δεν είναι με τον ίδιο τρόπο περιστασιακός και περιορισμένος. Η δουλειά του δε σταματάει μόλις τελειώσει η δουλειά του ειδικού. Αντίθετα, σε πολλές περιπτώσεις μόλις τότε αρχίζει. Ο τεχνικός έρχεται να θέσει σε κίνηση κάποια διαδικασία ή να εκτελέσει κάποιο έργο τεχνικής φύσης. Το έργο αυτό συνήθως ενσωματώνεται σ' έναν ευρύτερο και μονιμότερο τεχνικό σχεδιασμό, σαν απάντηση σε προβλήματα και ανάγκες που εμφανίζονται σχεδόν σε μόνιμη βάση.

Η ανάγκη για οικονομική πρόβλεψη, για παράδειγμα, οδηγεί στη χρησιμοποίηση τεχνιτών-προγραμματιστών. Οι προγραμματιστές στην περίπτωση αυτή ενσωματώνονται στις τεχνικές υπηρεσίες του κρατικού μηχανισμού. Ο ρόλος τους επισημοποιείται και διαρκώς διευρύνεται. Σε κάποιο στάδιο της επιχειρησιακής διαδικασίας ίσως μάλιστα χρειαστεί να πάρουν μέρος και σε αποφάσεις. Στο μεταξύ, οι τεχνικές που κάθε φορά εισάγονται για να αντιμετωπίσουν προβλήματα πάσης φύσεως, γίνονται όλο και πιο πολύπλοκες και γι' αυτό απρόσιτες στον επαγγελματία ή στον κατά περίπτωση πολιτικό. Κι όσο η κρατική παρέμβαση επεκτείνεται, τόσο η ανάγκη των τεχνικών αυξάνεται.

Παρενθετικά στο σημείο αυτό θα πρέπει να πούμε ότι δεν είναι μόνο οι διαφορές που αναπτύσσονται στο κυβερνητικό και διοικητικό επίπεδο, ανάμεσα στο σώμα των τεχνοκρατών ή των γραφειοκρατών από τη μια μεριά και στο πολιτικό προσωπικό από την άλλη. Διαφορές και αντιπαλότητες αναφύονται και σε άλλα κοινωνικά επίπεδα, όπως ανάμεσα στους μισθωτούς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα. Άλλη η οικονομική και η ιδεολογική βά-

ση του δημοσίου τομέα και άλλη του ιδιωτικού. Διαφορετικά είναι τα υλικά συμφέροντά τους. Συνεπώς, διαφορετικές είναι και ο πολιτικός προσανατολισμός τους, η φιλοσοφική στάση και η συμπεριφορά τους, απέναντι σ' ένα μεγάλο φάσμα ενδιαφερόντων και πρακτικών⁴³.

9. Από την ιδεολογική πάλη στη γραφειοκρατική διαπάλη

Η σύγχρονη διοικητική και ελεγκτική οργάνωση των σύγχρονων κοινωνιών, θα μπορούσαμε να πούμε ότι αποτελεί μια παραγωγική διαδικασία και μια κοινωνική διαχείριση, με προεξάρχοντα λόγο την τεχνική⁴⁵. Πρόκειται για έναν πολιτισμό που διαθέτει όλη την ενεργητικότητά του για τη βελτίωση των μέσων και των μεθοδεύσεων, προκειμένου να αγιάσει τους σκοπούς μιας κοινωνίας, σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα για να τους υπερκεράσει ή ακόμα και να τους σφετεριστεί.

Σ' αυτή τη μορφή διαχείρισης και σ' αυτή την κοινωνία, οι αντίπαλες δυνάμεις παύουν να είναι οι αξίες ή τα ιδανικά. Δε συγκρούονται πια ιδέες, παρά τις συχνές διαβεβαιώσεις για το αντίθετο. Ο κοινωνικός και πολιτικός χώρος μετατρέπεται σε αρένα, όπου ομάδες και οργανωμένα συμφέροντα εγκαινιάζουν τεχνικές ή υπόσχονται καινούριες μορφές πάλης κατά των αντιπάλων τους. Πρωταρχικό σημείο αναφοράς είναι η αυτόνομη λογική της πολιτικής έκφρασης. Τη θέση της παραδοσιακής πολιτικής οικονομίας, με κεντρικό της σημείο την ηθική δομή της οικονομικής δραστηριότητας, παίρνει η τεχνική μεθόδευση της οικονομικής κυριαρχίας.

Στο χώρο των ιδεών και της πολιτικής δημιουργίας κυριαρχεί αυτό που ο Habermas θα ονομάσει «τεχνο-εργαλειακή» σκέψη⁴⁵. Στο επίπεδο της επιστήμης και της διανόησης, η αποδοχή και το κύρος του ειδικού δημιουργούν το δικό τους εξουσιαστικό λόγο. Ο *επιστημονισμός* διακρίνεται περισσότερο από μεθοδεύσεις και διαδικασίες και λιγότερο από όραμα και δημιουργία: «Σαν οικονομολόγος, νομικός, μηχανικός, αρχιτέκτονας ή καλλιτέχνης, εισηγείται με επιστημονικά κριτήρια, λύσεις για την αύξηση της παραγωγικότητας, τη συνταγματική ερμηνεία και τον ποινικό κώδικα, το βιομηχανικό και χωροταξικό σχεδιασμό κ.λπ., ανεξάρτητα από τον εκάστοτε κάτοχο της εξουσίας και άρα διαχειριστή της λύσης»⁴⁶.

Στην τέχνη, το μέσο-τεχνική κάθε είδους είναι στην πραγματικότητα ένα σύνολο από μορφολογικούς ορισμούς. Πρόκειται για προϋποθέσεις και για δεσμεύσεις, που μένουν σε μεγάλο βαθμό ανεπηρέαστες από τα αυθόρμητα τολμήματα της φαντασίας. Η δημιουργική θέληση δεν προσαρμόζεται απλώς. Καθορίζεται από την αναγκαιότητα της πρακτικής⁴⁷, για να καταλήξει σε «πνευματικό συμβιβασμό»⁴⁸.

Η ίδια η γλώσσα χάνει τη νοηματική της λειτουργία. Μεταμορφώνεται, σε τεχνική σύμβαση, χωρίς παραγωγικό-δημιουργικό δυναμισμό. Το κωδικό της σήμα, η σημειολογία της, επικαλύπτει το νόημα, ενώ η μέχρι τώρα πρακτική μας έχει αποδείξει πως το νόημα της λέξης ξεπερνά την τυπολογία της. Η ουσία του νοήματος υποβαθμίζεται ή ακρωτηριάζεται από την προκατασκευασμένη τεχνική σημασιοδότησή της.

Η γλώσσα-κώδικας έτσι μετατρέπεται σε μέσο-μήνυμα. Αυτό επιτρέπει τους διαφόρους ολοκληρωτισμούς «να διαστρέφουν κυνικά την αλήθεια, για να υποτάξουν την κρινωνία ιδεολογικά»⁴⁹, όπως θα πει ο λογοτέχνης. Και θα προσθέσει ο κοινωνικός σημειολόγος: «Ο δογματικός μαρξισμός και ο φιλελευθερισμός βρίσκονται στην ίδια περιφέρεια του γλωσσικού κύκλου». Θεωρούν το υποκείμενο ως αυθεντία και ως πηγή των εξαγγελιών. Καταλήγουν σε «παιδαγωγική και ευτελή χρηστική κατανόηση του πιο πολύμορφου ανθρώπινου χαρακτηριστικού, της γλώσσας»⁵⁰.

Μέσα σ' αυτό το γενικότερο κλίμα, οι εργατικές οργανώσεις διαπραγματεύονται με τους εργοδότες πρακτικά, εργαλειακά (για την αναπαραγωγή τους κυρίως) θέματα, όπως η ποσοστιαία αύξηση των μισθών και των συντάξεων, η μείωση της εργασίας, ο σκοπός της οικονομικής ανάπτυξης ή του οικονομικού προγραμματισμού κ.λπ. Η προσοχή τους είναι περισσότερο στραμμένη προς την ποσοτική αύξηση εισοδημάτων και καταναλωτικών αγαθών, παρά προς την πραγματική βελτίωση των γενικότερων όρων της ζωής, για την οποία εισοδήματα και αγαθά δε μπορεί, παρά να είναι μόνο το μέσον.

Συγκεντρώνοντας όμως την προσοχή στις διαδικαστικές και ποσοτικές πλευρές των προβλημάτων, η απειλή στα κύρια στηρίγματα και τις δομές του συστήματος, δηλαδή στα συμφέροντα και τις προτεραιότητες που το ορίζουν, αν δεν αποτρέπεται εντελώς, μειώνεται αισθητά. Οι ποσοτικές-διαδικαστικές πλευρές των κοινωνικών διεκδικήσεων εμπλέκουν και αφορούν δευτερεύοντες μηχανισμούς κοινωνικής συμβίωσης. Οι επιλογές δράσης έτσι, περιορίζονται.

Το δημοκρατικό πολίτευμα υποβαθμίζεται σε απλή προσφορά περιθωριακών προσαρμοστικών παρεμβάσεων, πάνω σε δευτερεύοντα θέματα κοινωνικών σχέσεων της πολιτικής οργάνωσης. Απουσιάζουν οι εναλλακτικές προτάσεις που θέτουν υπό αμφισβήτηση θεμελιακές αξίες και αγγίζουν την αξιοπιστία των ίδιων των σκοπών της κοινωνικής ύπαρξης και της κοινωνικής οργάνωσης. Περιορισμένη κοινωνική θέαση, και προοπτικές, παράγουν έτσι τη μονοδιάστατη προσωπικότητα, την οποία τόσο παραστατικά μας έχει περιγράψει ο Marcuse: τον άνθρωπο δηλαδή που παρεμποδίζεται να χρησιμοποιήσει την κρίση και τη λογική του. Αναπτύσσεται μια μονοσήμαντη συνείδηση που κάνει τον άνθρωπο να βολεύεται σ' ένα καθεστώς «αναπαυτικής, ομαλής, έλλογης δημοκρατικής ανελευθερίας»⁵¹.

10. Συμπέρασμα: ο συγκεντρωτισμός και ο πολυκεντρισμός της γραφειοκρατικής οργάνωσης

Ένα μέρος της κοινωνικής αντιπαράθεσης στις σύγχρονες κοινωνίες φαίνεται να μετατίθεται από το χώρο της παραγωγής στο χώρο των μεγάλων διοικητικών συστημάτων. Αυτό έχει βαθιές συνέπειες στη φύση και στην ένταση της κοινωνικής πάλης.

Η επέκταση της γραφειοκρατικής και της τεχνολογικής δράσης, φαίνεται να οδηγεί στην *πλανητική συγκεντροποίηση* των κυβερνητικών και κοινωνικών επιλογών (βλέπε και παγκοσμιοποίηση). Όπως σε κάθε κοινωνική δράση όμως, έτσι και στην περίπτωση αυτή, η τάση του συγκεντρωτισμού και της ενοποίησης (ως θέση), συνοδεύεται από την τάση της αποκέντρωσης και της διάσπασης (ως αντίθεση). Η λογική αυτής της διαδικασίας είναι κατ' αρχήν *συγκεντρωτική*. Ωστόσο, τα συνθετικά στοιχεία που την αποτελούν είναι *διασπαστικά*.

Μελετώντας τη δομή του σύγχρονου κράτους (ως επί το πλείστον συγκεντρωτική) παρατηρούμε, για παράδειγμα, ότι το διοικητικό προσωπικό, στις δυτικές τουλάχιστον δημοκρατίες, είναι πολύ πιο αντιπροσωπευτικό από ό,τι τα αντίστοιχα κοινοβουλευτικά σώματα. Στο δημοσιούπαλληλικό σώμα βρίσκει κανείς εκπροσώπους από πολύ περισσότερες κοινωνικές ομάδες απ' ό,τι στο νομοθετικό.

Απ' αυτήν την άποψη, η μεγάλη γραφειοκρατική οργάνωση δεν είναι ομοιογενής στη σύνθεσή της. Δεν είναι απομονωμένη από τους εξωτερικούς παράγοντες, την περιρρέουσα ατμόσφαιρα. Αναπτύσσει μάλιστα μια αμφίδρομη σχέση (διαλεκτικής ίσως φύσης) με ιδιώτες και ομάδες, ή με κινήματα και πολιτικές ιδεολογίες. Γι' αυτό και η μεγάλη γραφειοκρατία δεν καταφέρνει πάντα να συγκροτηθεί σε μια ομοιογενή και αυτόνομη κοινωνική τάξη, με τα γνωστά κριτήρια ιδιοκτησίας, γοήτρου κ.λπ.

Επιπλέον, σε αντίθεση με την παραδοσιακή δημόσια γραφειοκρατία, που υπήρξε απόλυτα εξαρτημένη από την ηγεσία, και μ' αυτό τον τρόπο προσκολλημένη στην παράδοση, η νέα ιεραρχημένη τεχνοκρατία εμφανίζεται τολμηρή και νεωτεριστική. Όταν μια κοινωνική πρακτική καταφέρνει να επιβιώνει, κάτω από τόσο διαφορετικές συνθήκες, όταν δηλαδή η παραγωγή στηρίζεται στην ιδιωτική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και όταν τα μέσα παραγωγής είναι στα χέρια του κράτους, τότε ασφαλώς δεν πρόκειται για μια απροσχημάτιστα δύσκαμπτη και απροσάρμοστη πρακτική, όπως γενικά κατηγορείται ότι είναι. Αντίθετα, πρόκειται για κοινωνική δραστηριότητα εύκαμπτη και προσαρμοσίμη.

Τέλος, οι σύγχρονες κοινωνικές αντιπαραθέσεις δε χαρακτηρίζονται από αυθορμητισμό και μαζικότητα, όπως στο παρελθόν. Ούτε έχουν πάντα ιδεολογικό υπόβαθρο. Δεν προϋποθέτουν δηλαδή πολιτική καθοδήγηση και ταξική συνείδηση. Με τα λόγια του ξεχασμένου πια της πάλαι ποτέ «ανανεωμένης αριστεράς»: «...για να υπάρξει πάλη των τάξεων σ' όλους τους τομείς της κοινωνικής πραγματικότητας, δεν είναι διόλου απαραίτητη μια ιδιαίτερη "ταξική συνείδηση" και μια αυτόνομη πολιτική οργάνωση»⁵².

Αυτή η εξέλιξη όμως δε σημαίνει ότι οι σύγχρονες κοινωνίες είναι περισσότερο συνενωτικές απ' ό,τι ήταν. Οι μεγάλες οικονομικές, παραγωγικές, πολιτιστικές ή ελεγκτικές οργανώσεις έχουν την τάση να προάγουν «εμφυλίους πολέμους», τόσο μεταξύ τους όσο και στις εσωτερικές τους δομές. Συχνά μάλιστα οι εσωτερικές-κρυφές αυτές αντιπαραθέσεις αποδεικνύονται περισσότερο αποφασιστικές απ' ό,τι οι εξωτερικές-φανερές συγκρούσεις των ταξικών ομάδων.

Σημειώσεις

1. Ο Marx μόνο περιστασιακά, δηλαδή κάτω από συγκεκριασμούς ιδιαίτερων συνθηκών, παραδέχεται κάποια μορφή αυτονομίας της γραφειο-

κρατίας. Απορρίπτει την έννοια της *διαμεσολαβητικής αμεσότητας* –που για τον Hegel αποτελούσε το κύριο χαρακτηριστικό της γραφειοκρατικής οργάνωσης– προσδίδοντάς της την περιορισμένη έννοια του «μηχανισμού» στα χέρια της άρχουσας τάξης.

2. Νίκος Πουλαντζάς, *Το Κράτος, η Εξουσία, ο Σοσιαλισμός*, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1982, σελ. 349. Είναι εμφανείς στο σημείο αυτό, οι επιρροές του Weber πάνω στον Πουλαντζά. Πρόκειται για επιδράσεις που δεν προσέχτηκαν όσο θα έπρεπε από τους αναλυτές του έργου του. Αν και σε πολλές περιπτώσεις κάνει χρήση του βεμπεριανού προβληματισμού γύρω από την έννοια της κυριαρχίας και της επακόλουθης αυτονομίας του πολιτικού απέναντι στο οικονομικό στοιχείο, ο Πουλαντζάς δεν ομολόγησε ανοικτά τα δάνεια που χρησιμοποίησε. Μια τέτοια ανοικτή παραδοχή ίσως τον έθετε άμεσα αντιμέτωπο με τους βασικούς πόλους της μαρξιστικής θεωρίας, από τους οποίους ποτέ δεν θέλησε να απομακρυνθεί, παρά την αυστηρή κριτική που επιχείρησε, σε πολλά σημεία της.

3. Ο Καστοριάδης στην περίπτωση αυτή, αναφέρει την αύξηση των υπαλλήλων γραφείου στο εργοστάσιο της Ρενώ, όπου από 6,5% στο σύνολο του εργατικού δυναμικού το 1919, ανήλθε στο 20,2% το 1954 (A. Touraine, *L' Evolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, 1995, σελ. 164-165). Για παρόμοιες αυξήσεις με τις ανάλογες λειτουργικές επιπτώσεις, στο υπαλληλικό προσωπικό γραφείου στις αμερικανικές επιχειρήσεις, βλέπε και C. Wright Mills, *White Collar*, New York, 1956, σελ. 65-70.

4. Κ. Καστοριάδης, *Η Πείρα του Εργατικού Κινήματος*, εκδ. Αμφορέας, Αθήνα, 1978, σελ. 47-48.

5. Νίκος Πουλαντζάς, *όπ. παρ.*, σελ. 350.

6. Στο ίδιο, σελ. 351.

7. Στο ίδιο.

8. Στο ίδιο, σελ. 194-195.

9. Στο ίδιο, σελ. 195.

10. Στο ίδιο.

11. Claus Offe, «Die Staatstheorie auf den Such Ihremgegenstand. Beobachtungen run aktuellen Diskussion», στο *Juhrbuch run Staats - und Verwaltungswissenschaft*, 1, Baden-Baden, 1957, σελ. 313-314.

12. Στο ίδιο.

13. Daniel Bell, *The Coming of Post Industrial Society*, Harmondsworth, Penguin, 1976, σελ. 374-375.

14. Βλέπε, James O' Connor, *Η Οικονομική Κρίση του Κράτους*, εκδ. Παπαζήσης, Αθήνα, 1977, σελ. 255. Αυτό είναι φανερό σε μεγάλες πόλεις της Αμερικής, όπως για παράδειγμα στη Νέα Υόρκη, όπου το 25% των μελών του συνόλου των συνδικάτων είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Στο 80% όλων των αμερικάνικων πόλεων από 10.000 κατοίκους και πάνω, οι δημόσιοι υπάλληλοι αντιπροσωπεύονται από μία ή περισσότερες οργανώσεις.

15. Herbot A. Simon, Donald W. Smithburg and Victor A. Thompson, *Public Administration*, Knopf, New York, 1956, σελ. 5.

16. Βλέπε, Γιώργος Ρούσης, *Εισαγωγή στη Θεωρία της Δημόσιας Διοίκησης*, Gutenberg, Αθήνα, 1984, σελ. 89.

17. Amitai Etzioni, *Modern Organizations*, Englewood Cliffs, Prentice Hall Inc., 1964, σελ. 31.

18. Στο ίδιο.

19. Βλέπε, U. Affanassiev, *L' homme et la question de la société*, Moscou, Editions du Progrès, 1980, σελ. 278.

20. Βλέπε, για παράδειγμα, Λουίτζι Φεραγιόλι, *Αυταρχική Δημοκρατία και Κριτική της Πολιτικής*, εκδ. Στοχαστής, Αθήνα, 1985, σελ. 9.

21. Max Weber, *Gesammelte Politische Schriften*, Tübingen, J.C.B. Mohr, 1958, σελ. 326.

22. Στο ίδιο, σελ. 265.

23. Βλέπε, Graeme Salomon, *Class and the Corporation*, Glassow, Fontana, 1981, σελ. 199.

24. Από τα διαθέσιμα στοιχεία στη χώρα μας για την αμοιβή εργασίας στο μη αγροτικό τομέα, στην περίοδο 1975-1978 για παράδειγμα, φαίνονται καθαρά οι ανισότητες που επικρατούν ανάμεσα στις διάφορες κατηγορίες εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα. Οι αμοιβές των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις «κοινής ωφέλειας» (ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΟΣΕ, ΟΑ κ.λπ.) αυξήθηκαν στο διάστημα αυτό κατά 325,1%, έναντι 303,2% των εργαζόμενων στον καθαυτό δημόσιο τομέα (δημόσιοι υπάλληλοι) και 291,8% των τραπεζοϋπαλλήλων. Στην περίοδο αυτή η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων των παραπάνω κατηγοριών αυξήθηκε κατά 84,1%, 62,2% και 50,8% το χρόνο αντίστοιχα, ή 14%, 10,4% και 8,5% κατά μέσο όρο. (Δ. Στεργίου, «Δημόσιες Υπηρεσίες και Υψιλόμισθοι», *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 19 Ιανουαρίου 1984, σελ. 5). Αυτές οι διαφορές συνειδητοποιούνται και θεσμοποιούνται όταν επίσημα καθιερώνονται δύο στεγανά περίπου σώματα εργαζομένων: των «δημοσίων υπαλλήλων» και των «δημοσίων υπηρετών», όπως στην ελληνική περίπτωση. (Κωνσταντίνος Τσουκαλάς, *Κοινωνική Ανάπτυξη και Κράτος*, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1983, σελ. 125).

25. Σε μια έρευνα για παράδειγμα, που κυκλοφόρησε η Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών και Προγραμματισμού της ΕΤΒΑ το 1987, προσδιορίζεται ότι η κάθε εργάσιμη ώρα του επιστημονικού προσωπικού της Τράπεζας κοστίζει 3.500 δραχμές, όταν ένας αντίστοιχος υπάλληλος της Εθνικής Τράπεζας, για παράδειγμα, υπολογίζεται ότι κοστίζει 5.500 δραχμές και της Τράπεζας Εργασίας 7.200 δραχμές την ώρα. («Οι "Χρυσοί" Υπάλληλοι των Ελληνικών Τραπεζών», *Το Βήμα*, 1 Μαρτίου 1987). Παρόμοιοι υπολογισμοί επηρεάζουν τη μισθοδοτική ικανότητα των ιδιωτικών εταιριών που καταλήγουν σε διαφορετικούς μισθούς, παρά τις συμβάσεις που μπορεί να καθορίζουν το ενιαίο μισθολόγιο των υπαλλήλων. Από μια έρευνα που έγινε στη Γαλλία πληροφορούμαστε ότι οι μισθοί όλων των υπαλλήλων του Ταμειευτηρίου ήταν κατά 55% ανώτεροι από τους ήδη

υψηλούς μισθούς των τραπεζικών υπαλλήλων. Ο μέσος όρος των μισθών πάλι των υπαλλήλων στην Τράπεζα της Γαλλίας ήταν διπλάσιος από το μέσο εισόδημα όλων των μισθωτών. Στη γαλλική εταιρία Ηλεκτρικού και Γκαζιού οι μισθοί βρίσκονταν κατά 40% πάνω από το κατώτερο εργατικό ημερομίσθιο που ίσχυε για όλους τους υπαλλήλους. (Φρανσουά ντε Κλοζέ, *Πάντα Περισσότερα*, όπως αναφέρεται στο Έθρα Φελουκατζή, «Γαλλία, Γάλλων Προνομιούχων», *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 28 Ιουλίου 1983).

26. Όταν αναφέρεται κανείς στο θέμα της «αντιπροσώπευση στη δημόσια διοίκηση», δηλαδή την «αντιπροσώπευση της γραφειοκρατίας», θα πρέπει να είναι προσεκτικός. Το ζήτημα άπτεται με πάρα πολλών θεωρητικών και μεθοδολογικών προβλημάτων, ώστε παραμεμποδίζεται ο άμεσος και κατανοητός συσχετισμός της *οργανωτικής αναγκαιότητας* με την *κοινωνική πρακτική*.

278. V.I. Lenin, «Παραλλαγή του Άρθρου "Τα Άμεσα Καθήκοντα της Σοβιετικής Εξουσίας"», στο ίδιο, *Ιμπεριαλισμός, Ανώτατο Στάδιο του Καπιταλισμού*, εκδ. Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα, 1984, σελ. 139.

28. Antonio Gramsci, «Americanismo e Fordismo marxismo». Βλέπε, Antino Negri, «Rileggendo "Americanismo e Fordismo"», στο *Gramsci e il marxismo contemporaneo* (επίμ. Β.Ξ. Muscatelo), Riuniti, Roma, 1990, σελ. 117-132.

29. Peter Druker, *Technology, Management and Society*, Harper and Row, New York, 1970, σελ. 62.

30. Βλέπε, L. Blayakhman and O. Shkaratan, *Man at Work*, Moscow, Progress Publishers, 1977, σελ. 18.

31. Ράντοβαν Ρίχτα, *Ο Πολιτισμός στο Σταυροδρόμι*, εκδ. Ρέππα, Αθήνα, 1976, σελ. 228.

32. Αθ. Παπανδρόπουλος, «Οι Προσανατολισμοί των Διεθνών Επενδύσεων και η θέση της Ελλάδας», *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 11 Αυγούστου 1983.

33. Alvin Goulder, *The Dialectic of Ideology and Technology*, Oxford University Press, New York, 1976, σελ. 251.

34. Theodor Roszak, *The Making of Country Culture*, Double Day, New York, 1969, σελ. 8.

35. Jean Meynaud, *La Technocratie*, Payot, Paris, 1964, σελ. 59.

36. Peter L. Brigitte Berger and Hansfried Kellner, *The Homeless Mind*, Pelican Book, London, 1981, σελ. 16.

37. Michel Crozier, *Le Phénomène bureaucratique*, editions du Seuil, Paris, 1964, σελ. 183. Βλέπε επίσης του ίδιου, *La Sociétté bloquée*, Seuil, coll. Politique, Paris, 1970.

38. Βλέπε τις σχετικές απόψεις του Πωλ Αλεξάντερ Μπαράν, «Το Καθήκον του Διανοούμενου», στο Π. Μπαράν, Α. Ράποπορτ και Ε. Φρηντ, *Διανοούμενοι και Πολιτικοί*, εκδ. Μπουκουμάνης, Αθήνα, 1973, σελ. 12-13.

39. Ροζέ Γκαροντύ, *Η Μεγάλη Καμπή του Σοσιαλισμού*, όπ. παρ., σελ. 28.

40. Αντόνιο Γκράμσι, *Η Οργάνωση της Κουλτούρας*, εκδ. Στοχαστής, Αθήνα, 1973, σελ. 13.
41. Από εισήγηση του στο Πέμπτο Συνέδριο της Διεθνούς Εταιρείας Πολιτικών Επιστημών, όπως αναφέρεται από τον Jacques Ellul, *The Political Illusion*, Vintage, New York, 1972, σελ. 42.
42. Στο ίδιο, σελ. 43.
43. Με την ιδέα της διάστασης ανάμεσα στους απασχολούμενους στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, με την έννοια της τάξης των υπηρεσιών, έχουν ιδιαίτερα ασχοληθεί πρόσφατα και οι T. Butler and M. Savage (eds.), *Social and Change and the Middle Classes*, UCL Press, London, 1995. Πριν απ' αυτούς είχαν ασχοληθεί στο ίδιο θέμα, από άλλη όμως σκοπιά, και άλλοι. Μεταξύ αυτών, βλέπε και: P. Bourdieu, *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*, Routledge and Kegan Paul, London, 1984, E.O. Wright, *Classes*, Verso, London, 1985, H. Perkin, *The Rise of Professional Society*, Routledge, London, 1989.
44. Βλέπε, Jaques Ellul, *The Technological Society*, Vintage Books, New York, 1964.
45. J. Habermas, *Towards a Rational Society*, Heinemann, London, 1971.
46. Δημήτρης Κέκος, «Από το Μύθο των Αριστερών στον Εφιάλτη των Διανοουμένων», *Σχολιαστής*, Ιούνιος 1985, σελ. 20.
47. Βλέπε, Νένη Ευθυμιάδη, «Προβλήματα Ελευθερίας», *Το Βήμα*, 1 Ιούνιος 1985.
48. Α. Τιτορένκο, *Ηθική και Πολιτική*, εκδ. Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα, 1973, σελ. 29.
49. Στέλιος Ράμφος, «Τα Νέα Ελληνικά Κήρυξαν Πτώχευση στα Σχολεία μας», *Καθημερινή*, 26 Μαΐου 1985.
50. Γιώργος Βέλτσος, *Κοινωνία και Γλώσσα*, εκδ. Παπαζήσης, Αθήνα, 1976, σελ. 76.
51. Herbert Marcuse, *One Dimensional Man*, Sphere, London, 1971.
52. Νίκος Πουλιαντζάς, *Οι Κοινωνικές Τάξεις στο Σύγχρονο Καπιταλισμό*, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1981, σελ. 20.

