

Разделението на труда и йерархията

Въведение: възникване на дебата за разделението на труда

Интересът по отношение на организацията на работния процес се заражда първо в социалните науки. Този процес протича в по-голяма или по-малка степен независимо и отделно при т.нар. “организационни икономисти”, последователите на радикалната и Марксистка политическа икономия, индустриалната социология и стопанската история, така че все още не може да се говори за дебат в рамките на една наука. Знае се, че организацията на работния процес заема централно място в класическата политическа икономия на Адам Смит, както и на Карл Маркс и Фридрих Енгелс; затова съвременната дискусия за разделението на труда и йерархията трябва да започне с обяснение защо до тогава не е съществувал интерес по тази тема.

Неортодоксалните икономисти упрекуват неокласическата ортодоксална мисъл именно заради нейното пренебрежение към трудовата организация. Особено място тук заема радикалният икономист Стивън Марглин. Неговата атака по отношение на капиталистическата йерархия в силната му статия “С какво се занимават шефовете” (1976) дава началото на дебата за организацията на трудовия процес.

Той преповтаря аргументите (детайлно анализирани в първа глава), че неокласическата теория третира фирмата като “черна кутия”. Бидейки аргумент на последователите на класическия организационен икономикс, това без съмнение е изключително радикален аргумент. Според неокласическата теория организацията в предприятието се приема за една и съща при дадени комбинации от положен труд и произведена продукция.

Марглин отбелязва, че неокласическите икономисти не могат да говорят много за мениджмънта в предприятието, защото “при създателния модел единствено пазарният механизъм определя обхвата и степента на контрол и дисциплина” (1976, с. 29). Йерархията в капиталистическите предприятия не се защитава в голяма степен от неокласическия модел: по скоро тя се игнорира или дори отрича. Уилимасън признава, че “новите критици, като например Марглин, имат съвсем законни основания да претендират, че неокласическият икономикс прави почти безполезна връзка с организацията на работния процес”(1980, с. 6; Путерман, 1986, с. 317).

“Дебатът Марглин” (Магнусон, 1991, с. 203), може да се приеме като реакция срещу ограниченията на неокласическия икономикс от неокласическите икономисти, като самия Марглин (1991, с. 228). Като професор по икономикс в Харвардския Университет, Марглин се вижда принуден да контактува с неокласически икономисти. Според Брейвърман до 70те години на 20ти век социолозите, не по-малко от неокласическите икономисти, приемат идеята, че организацията на труда е технологически определена: “от тази гледна точка единственият важен въпрос, единственото нещо, което си заслужава да се изучава е не самата работа, а реакцията на работниците към нея и в този смисъл социологията е изключително важна” (1974, с. 29). За известно време индустриалната социология, особено във Великобритания се превръща в “Брейвърмания” (Литлър и Саламан, 1982), въпреки че Брейвърман е бил редом до академичните социолози. За съжаление Брейвърман почива малко след публикацията на книгата му, така че той няма шанса да даде нещо повече от кратък отговор на нападите срещу дебата, който той започва (Брейвърман, 1976).

Пренебрежението на причините за сметка на последствията от разделението на труда и йерархията в организацията на производството не се ограничава само нито до неокласическите икономисти, нито до академичните социолози. Подобна критика може да се забележи от най-различни социолози и историци, а също и от самите работници, като всички те несъмнено вземат страната на работниците срещу техните работодатели.

Що се отнася до Маркс, въпреки че анализът на работния процес в капиталистическото предприятие заема голяма част от първия том на *Капиталът*, той не винаги заема централно място при икономистите последователи на Маркс. До 70те години, икономистите с леви убеждения критикуват неокласическите икономисти заради тяхното поддържане на твърде неравномерното разпределение на прихода при капитализма. Социалистите, обаче, не критикуват неокласиците за пренебрежението им към производството. Социалистите обвиняват неокласиците и, че “разпределението на прихода, разпределението на обществения годишен доход сред членовете на обществото” е централният въпрос за икономистите-социалисти и приходът се разпределя “според относителния труд” (Нел, 1972, с. 80, 95).

Брейвърман вижда труда си до голяма степен като притурка на Баран и Суийзи, но с неголяма трудност той се опитва да интегрира учението си за организацията на труда в техния анализ на монополистичния капитализъм (Роулинсън и Хасард, 1994). Самият Брейвърман отбелязва: “Баран и Суийзи се занимават по-малко с производството отколкото с неговия резултат, продукта” (1974, с. 253).

Крайните последователи на Маркс, чието вдъхновение идва от неговите писания (Файн и Харис, 1979), се приближават до теорията за кризата, изведена в том 3 на *Капиталът* (1981, с. 319-66). Според тази теория икономическия “колапс на капитализма” е необратим, поради вродената тенденция на нормата на печалба за намаляване, което е причина за прекратяване на инвестициите в средствата на производство (Мандел, 1981, с. 86).

Често не се отделят и се разглеждат заедно съвременния принос на Марглин и Брейвърман за раждането на дебата за трудовата организация (Боулс, 1986; Фрийдърман, 1990, с. 182; Томпсън, с. 1989). При все това, въпреки че те са много близки, се различават съществено по някои елементи. Докато отправната точка за Марглин е критиката на неокласическия икономикс, при дебата за трудовия процес на Брейвърман това е критикана технологическия детерминизъм, който доминира в индустриалната социология и организационната теория.

Методологическите различия между двата дебата са причина за разделянето между икономисти и социолози. Марглин вярва, че “щом като социалните науки не са експериментални”, организацията на труда не може да се тества емпирично и да се сравнява с йерархическата организация на труд. (1976, с. 14). Следователно той комбинира историческото изследване и икономическото моделиране, за да обясни как се появява йерархическата организация на труда. Правейки това, Марглин се придържа до организацията на труда, развита в класическата политическа икономия (Берг, 1994, гл. 3). Франк Стивън твърди, че известния пример на Адам Смит за предприятието от леката промишленост “се разглежда на концептуално ниво. Той не разглежда организацията на конкретно предприятие (1984а, с. 3).

С течение на времето дебатът за трудовия процес става все по-теоретичен, но не теоретичен в смисъла на конструирането на концептуални модели, както е при неокласическия икономикс. Теоретиците, занимаващи се с трудовия процес, отделят голямо значение на философските аспекти. Въпреки че теорията за трудовия процес често се състои от засукани онтологически и епистемологически идеи, основната идея, която идва от нея е проблемът на т.нар. “субективен фактор”, който се отнася до трудността да се интегрират “психологическата индивидуална идентичност” и формата на колективност (Томпсън, 1990, с. 114; Найтс, 1990; Уилмот, 1990. Това се превръща в относително самостоятелен дебат със съвсем малка или никаква връзка с дискусиите за организацията на труда в стопанската история или радикална политическа икономия или в което и да е учение на организационните икономисти.

Всичко това означава, че въпреки че се пробужда интересът за организацията на трудовия процес, изворите му са толкова противоречиви и несъответстващи един на друг, че би било грешно да се говори за единен дебат. Въпреки това могат да се изведат няколко тенденции. За да се олесни и структурира диалога между различните възгледи за организацията на труда, в тази глава разглеждаме 4 отделни позиции (виж фигура 1). По отношение на съществуващите форми на организация на труда, четирите перспективи се състоят от: първо, защита на разделението на труда и йерархията най-вече във връзка с ефективността; това е основната теза при повечето организационни икономисти, от които Уилиамсън (1980а) е може би най-решителен. Второ, критика на крайното разделение на труда и йерархията; това е позиция на повечето организационни теоретици, от които Чайлд (1984) е много добър пример. Трето, преобладаващата Марксистка критика на отделните характеристики на деленията на труда и йерархията. И най-накрая, отказ на необходимостта от специфични разделения на труда или форми на йерархия, каквито се дават от по-радикалните учени, от които Марглин (1976) е най-известен.

Класически възгледи

Защита на разделенията на труда и йерархията

Критика на крайните разделения на труда и йерархията

Критика на капиталистическите разделения на труда и йерархията

Срещу разделенията на труда и йерархията

Радикални възгледи

Защита на разделението на труда и йерархията във фирмата

Защитата на стопанската организация от капиталистически тип започва с известния пример на Адам Смит с разделението на труда във фабрика от леката промишленост. Смит прави контраста между работника, извършващ всяка операция от производството на крайния продукт от една страна и разделението на труда, от друга, при което, да кажем, 10 работника отговарят за 2 или 3 отделни опростени операции, което според Смит води до феноменално “увеличение на продуктивните възможности на труда” (1976, с. 9). Той дава 3 основни причини, които увеличават производството като резултат от разделението на труда. Първо, всеки работник става по-сръчен и по-отговорен, когато отговаря само за една операция. Второ, спестява се времето, което е нужно на работника да се премести от едно място на друго с оглед на това да извърши друга операция. Трето, олеснява се изобретението на нови машини поради това, че самите производители на машините работят чрез разделението на труда.

Смит набляга на разделението на труда между самите операции. Това, само по себе си, не предполага нуждата от упражняването на власт над индивидуалния работник. Координацията между операциите не се отнася към горепосоченото, вместо това единственото ограничение на разделението на труда е, както Смит го нарича, “степената на развитие на пазара” (1976). Това означава, че разделението на труда възниква постепенно и че координацията между разделените операции на практика се определя от пазара. Следователно Смит обръща внимание на хоризонталното разделение на труда повече отколкото на вертикалното разделение на труда между висшестоящи и подчинени, което е характеристика на йерархията.

На този етап изпъкват 2 проблема от теорията на Смит. Първо, Рушемиър (1986, с. 201), изтъква, че въпреки че не е толкова често срещано, се забелязва фундаментално противоречие между продуктивността от гледна точка на съзтезателния елемент и продуктивността от гледна точка на разделението на труда. Разделението на труда създава “модел на все по-голяма независимост сред специализирани несъзтезаващи се помежду си единици, докато при съзтезателния подход се изискват много на брой единици, които паралелно да произвеждат еднакви или много близки стоки и услуги”. Съзтезателността е свързана с множественост на произвежданата продукция, докато разделението на труда предполага специализация и, дори в основата си, монопол. Следователно има противоречащи си тенденции.

Освен това, в своето изследване на икономическата литература, свързана с организацията на труда, Уго Пагано отбелязва, че “Смит не може да разбере, че в

примера, който той дава с фабриката, разделението на труда се определя не от пазара, а от други фактори” (1985, с. 2; Демец, 1988). Като резултат той отбелязва това, което Норт (1990) нарича производствени разходи по реорганизирането на производствената дейност. Съществуват и т.нар. разходи по координацията – разходите, свързани със съгласуването по работната дейност между работниците на различните етапи на производството. Следователно изглежда доста вероятно с увеличаването на разделението на труда да се увеличават и разходите по координацията.

Обратно на възгледа на Смит, че едно от предимствата на разделението на труда е, че то развива уменията, Чарлз Бебидж вярва, че разделението на труда намалява нуждата от по-добри работници. Като професор по математика в Кембриджкия университет Бебидж е най-известен с приноса си към развитието на компютрите и то предимно с “принципа Бебидж”, който той обяснява в книгата си (Бебидж, 1832, с. 137-8, цитиран от Пагано, 1985, с. 12).

Пагано поддържа тезата, следвайки принципа Бебидж, че разделението на труда в самата фирма “не зависи от типа общество, в което съществува фирмата. То е доста опростено правило, чрез което можем да спестим човешки сили и да увеличим нуждата от производството на блага” (1985, с. 17).

На практика се получава така, че възгледите на Бебидж за причините за и ефектите от разделението на труда влизат в противоречие с теорията на Смит. Смит признава, че ограничените способности на работниците са вредно последствие, а не причина за разделението на труда. Затова и Смит настоява за поне минимално универсално образование на обществена издръжка.

Защитата на йерархията в съвременната капиталистическа организация е свързана предимно с хоризонталното разделение на труда. От голямо значение е и това дали координацията между отделните операции трябва да се определя от пазара или от самите фирми – под ръководството на работодателя. Второто е пряко свързано с отношенията работодател- работник, материя, която е общопризната за солидна основа между организирания икономикс и Марксистката радикална политическа икономика.

Твърди се, че “и атаката, и защитата на съвременния икономикс трябва да започва с Пол Самуелсен”, който е автор на най-широко разпространените трудове по икономикс и най-яркият изразител на “буржоазната икономика”(Силк, 1978, с. 3). Забележително е,

че и Уилиамсън (1980, с. 7), и Марглин (1980, с. 47; 1984, с. 163) и Боулс, като марксист, (1986, с. 331) цитират афоризъм на Самуелсен, за да покажат безразличието на неокласическия икономикс към организацията на труда: “ в съвършения конкурентен пазар няма никакво значение кой кого наема : следователно нека трудът да наеме капитала” (Самуелсен, 1957, с. 894).

Общоприето от всички съвременни икономисти е ,че отношението работодател-работник е от голямо значение от гледна точка на организацията. Саймън (1986) определя трудовия договор като ситуация, в която работникът “се съгласява да приеме властта” на работодателя, който от своя страна се съгласява да плаща определено възнаграждение. Този договор драстично се различава от договора за продажба- този, който се приема от ценовата теория. При втория “продавачът не се интересува от това как ще се използва стоката след като я продаде, докато работникът се интересува от това какво ще изисква от него работодателя”. Ако работниците станат напълно пасивни след подписването на договора , тогава всички проблеми по управлението и производството биха изчезнали (Саймън, 1986 с. 103-4). И все пак точно това се предлага от учебниците по икономическа теория, като се предполагат “пълни” трудови договори – т.е. предварително е описана цялата дейност, която работниците трябва да извършват.

В икономикса за разходите по реорганизацията се счита, че в отношенията работодател- работник работниците не се подписват трудов договор за извършването на определена дейност; вместо това те се подчиняват на този, който купува техните трудови услуги. Това твърдят основните последователи на икономикса за разходите по реорганизацията – Роналд Коус и Джон Комънс. Според Коус съществуването на една фирма е на практика съществуване на отношенията работодател- работник (Мастен, 1993).

Според Коус една фирма се определя най-вече от съществуването на властнически отношения вътре в нея, в рамките на които, в определени граници се управлява труда. Коус не пропуска и факта, че “ не е възможно с пълна точност да се определи дали има фирма или не . Възможно е в нея да има повече или по- малко управление “ (1990). Пенроус пък отбелязва, че въпреки че фирмата може да се определи като “комуникация между властимащ и подчинен”, е трудно да се определи действителната граница, защото над фирмата протичат различни влияния и процеси и хора с различни интереси са свързани с нейното управление, включително и хора извън фирмата (Пенроус, 1959 с.20). Така се създава и представата за обединението на фирмите в различни мрежи. Въпреки че Коус не се концентрира върху организацията на работата, очевидно е,че той вижда субординацията на работника към властта на работодателя като съществен елемент на пазара. Коус се позовава на управлението на труда като доказателство, че има ситуации, в които планирането замества координацията чрез

ценовия механизъм: “Ако един работник се премести от предприятие А до предприятие Б, той не го прави поради промяната на относителните цени, а защото му е наредено да направи така” (Коус, 1990). Същото това твърдение се доказва и от Комънс. Както ще се види по-нататък в тази глава неговата интерпретация на отношенията работник-работодател е всъщност по-близка до вижданията на Маркс отколкото до съвременния икономикс.

Не всички икономисти, изследователи на организацията във фирмата, обаче, имат единно мнение по въпроса за важността на взаимоотношенията в предприятието. Алкиан и Демец фокусират вниманието си по въпросите на собствеността. Според тях трудовият договор не е нищо особено, защото “почти няма договор, който да може да покрие всякакви евентуални непредвидени обстоятелства” (Алкиан и Демец, 1986, с. 113). С други думи въобще не съществува понятието пълен трудов договор. Те поддържат тезата, че не отношенията между работещите и работодателите, а общата продукция е определящата характеристика на фирмата. Те отричат, че работодателите имат “дисциплинарна или каквато и да е власт” над работниците.

Както вече бе споменато Алкиан и Демец вярват, че фирмата се характеризира най-вече с производството на целия “отбор”, като всички членове на отбора подписват договори с един “централизиран договарящ агент” вместо да се опитват да подписват отделни договори с всеки един поотделно. Те наричат фирмата “специална пазарна институция”, в която могат да се подписват договори за обща продукция; според тях фирмата не е организация, в която работодателите могат да казват на работниците какво да правят (Алкиан и Демец, 1986, с. 113, 132).

Отново според Алкиан и Демец, щом технологията прави общото производство по-ефективно от индивидуалното, то могат да възникват и капиталистически тип фирми. Трябва обаче да се спомене, че при тях много често се забелязва тъй нареченото “бягство от отговорности”. Вярва се, че най-добрият начин да се разреши този проблем е да има един централизиран агент, който да следи всеки индивидуален член от тима и по този начин да се подписват съответващи на положения труд договори. “Ако продукцията от общата работа превишава значително тази от индивидуалната, като покрива и разходите за организиране и дисциплиниране на членовете на тима, то тогава продукцията на тима ще измести индивидуалната продукция” (Алкиан и Демец, 1986).

Централизираният агент по договорите става работодател, защото според Алкиан и Демец най-ефективния начин да следи работата на работниците е да определя пряко

техните допълнителни възнаграждения като допълнение на основната им работна заплата. Алкиан и Демец определят работодателя в класическата капиталистическа фирма като професор по балансиране на правата: 1) справедливо да претендира за по-бърза и по-качествена работа от страна на работниците; 2) да следи пряко работния процес; 3) да бъде отговорен за всички сключени договори; 4) да променя ръководия екип на фирмата; 5) да продава тези права (1986, с. 119-19). Тези права не включват никаква власт над работещите, което контрастира с моделите, които наблягат на отличителността на взаимоотношенията работник-работодател. Тази теза поддържа и Йорам Барзел, икономист, занимаващ се с разходите по реорганизацията, който предполага, че работодателят, който претендира за по-бърза и по-качествена работа от работниците, трябва да обвърже своя собствен капитал в производството, за да може да убеди другите да работят за него (1987, с. 103). Освен това, като са се споразумяли с работодателя и са фиксирали с него възнагражденията си, на останалите членове на тима им е спестена трудната задача да следят поведението на своя работодател.

Сред всички икономисти, занимаващи се с организацията на производството, Алкиан и Демец най-много се доближават до неокласическите идеи: те не защитават йерархията в капиталистическите фирми на всяка цена; те просто отричат, че отношенията работник-работодател са в йерархия. Въпреки това Алкиан и Демец не трябва да се считат за неокласици, защото въпреки че характеризират фирмите като пазари, те не правят разлика между различните форми на пазара. Те сравняват, както го наричат “класическа собственост” с други форми на фирмата като акционерни дружества и социалистически организации. Същественото в техния случаи е, че “в контекста на свободната самоинициатива и избор на икономическа организация” преобладава или класическата собственост или коорпорацията, докато другите видове фирми само ако държавата ги подкрепя политически (Алкиан и Демец, 1986, с. 124).

Според Уилиамсън, Алкиан и Демец прибягват с твърде голяма готовност към аргументите, базирани на технологическата неделимост на продукцията. Уилиамсън признава, че има примери на технологически неделима продукция, но и допълва, че те не са толкова често срещани както широко се смята и затова не могат да обяснят преобладаването на капиталистическите фирми. Освен това технологически неделимата продукция е нито необходима, нито достатъчна за пазара да бъде заменен с вътрешна организация (Уилиамсън, 1983, с. 60).

Като цяло защитните тези на организацията в капиталистическата организация могат да бъдат разделени на два типа: тези, които разчитат на технологията за обяснение на съществуването на фирмите и тези, които избягват точно това. Първата теза е развитие на неокласическата позиция и може да бъде охарактеризиран като

технологически детерминизъм. Точно срещу това са идеите на Уилиамсън – според него само съществуването на много малки групи може да се обясни с “технологическата неделимост” ; повечето капиталистически коорпорации са доста по- големи от тези, които Алкиан и Демец анализираат. Понеже Уилиамсън вярва, че “неделимите са много по- малко разпространени отколкото се смята”, той дискутира повече организационни отколкото технологически причини за съществуването на йерархически организирани фирми (1983, с. 49).

Анализите на Уилиамсън за организацията на работния процес се разделя на две части (1983, с. 41): изложение на взаимоотношенията работник- работодател (1983, гл. 4; 1986); и обяснение на йерархическата и капиталистическа форма на повечето организации, в които се използва работна сила. Отношенията между работник и работодател възникват на първо място, просто защото конкретните операции, които трябва да бъдат извършени не са упоменати в договора. Там където се извършват повече усилия, за бъде извършена дадена трудова дейност се дават допълнителни премии или пък се подписват дългосрочни договори, които пренебрегват възможността от правене на умишлени грешки. Освен това фирмите, наемащи работници, осигуряват вътрешен пазар на труда – така поне го описват Доерингер и Пиоре. Вътре в този “ вътрешен пазар на труда оценяването и разположението на труда се управлява от комплект от административни правила и процедури”, които се “различават от външния пазар на труда на конвенционалната икономическа теория, където решенията свързани с оценяването, разположението и тренирането на трудовите ресурси се контролират директно от икономически променливи”. (1971, с. 1-2).

Йерархията се допуска, затова защото всеки работник се нуждае от споразумение с един или няколко човека, отговорни за вземането на решенията във фирмата, а не с всеки отделен член на организацията. Основният проблем за изследователите на организацията на труда като Коус, Уилиамсън и Хес (1983), които за разлика от Алкиан и Демец, приемат, че взаимоотношенията работник- работодател са в йерархия , е да обяснят защо работниците биха се подчинили на някой властимащ без принуда. Да се признае вездесъщността на йерархията в капиталистическата фирма означава да се признае, че условията на свободния разменен пазар, които са аксиоматични за неокласическите икономисти, почти винаги се нарушават. По този начин се прави компромис с класическата либерална защита на капитализма, според която с изключение на държавата моделът на всякаква икономическа активност се определя от доброволните размени между единиците.

Коус логично приема, че фирмите не възникват, защото някои хора искат да работят под ръководството на някой друг и са готови да получават по- малко пари, за да правят така (Коус 1990). Икономистите разбират, че това, което трябва да покажат е, че “

властта, която има работодателят е от взаимна изгода” както за него, така и за работника. Хес се опитва да докаже именно това като изгражда модел , който обяснява, че работодателите имат нужда от власт за да се справят с проблемите, които следват един след друг, а работниците са готови да се подчинят на властта, защото техният приход се формира от тяхното поведение като подчинени (Хес, 1983, с. 97, 110).

Друг проблем при теорията на Уилиамсън и Хес е, че въпреки че тяхното обяснение на йерархията е доста сполучливо, то не обяснява защо йерархията трябва непременно да приеме формата на капиталистическа фирма, при която всички средства на производство се притежават от една група. Според Уилиамсън другите групи са незначително по- малко ефикасни от капиталистическите фирми. Освен това според него капиталистическите фирми се справят успешно, стига да са способни да спестят от неравномерното разпределение на уменията за вземане на решения чрез постоянните шефове, които притежават нужните способности (Уилиамсън, 1983 с. 52; 1985, с. 217-18). Тази песимистична оценка на разпределението на уменията прави Бебидж.

Уилиамсън обяснява преобладаването на капиталистическите фирми поради неохотността на работниците да приемат малко по- ниски възнаграждения от сътрудниците за да се избегне деспотичната власт на капиталистическите предприятия. Той разглежда и идеята, че работещите колеги са ужасени от евентуалния недостиг на капитал. От една страна, ако работниците са готови да приемат по- малки възнаграждения, те със сигурност биха оцелели биха оцелели с ограничени приходи, а от друга е малко вероятно да бъдат дискриминирани от заемателите на капитал, защото “ рисковите капиталисти действат безпринципно в търсенето на печалба. Капиталът следва неумолима тенденция да изравнява възвръщанията в края (1985, с. 266).

Уилиамсън се връща към възгледа си за “човешката природа така както я знаем” като основна причина за липсата на сътрудничество и взаимопомощ между работниците (1980, с. 33). Според него хората са предразположени към “ лъжение, мамене, ограбване, заблуждение, умишлено объркване, преструване, изопачаване на фактите (1985, с.51). Чрез описването на човешката природа Уилиамсън избягва проблема, че работните организации могат да бъдат чувствителни към промяна на факторите, като отношението на работниците, както и готовността да се вземат решения: това, което някои теоретици наричат “ субективен фактор”, а самият Уилиамсън – “атмосфера” (1983, с. 37-9).

По отношение на атмосферата Уилиамсън набляга, че “ технологическата разделност на

производството не предполага допълнителна разделност”. Това, което той има в предвид с тази доста непрозрачна фраза е, че въпреки, че вътрешната организация лесно може да се замени с разменни пазари между технологически разделни дейности, така се подкопава все по-задоволяващата и по-малко пресметлива атмосфера, която вътрешната организация често дава. Доста по-вероятно е вътрешната организация, а не пазарът да поощри моралното въвличане и “реципрочността” сред членовете на организацията (Уилиамсън, 1983, с. 37-8, 258).

Докато Уилиамсън набляга повече на това как чрез атмосферата може да се обясни предпочитанието към вътрешната организация вместо пазара и как пазарът може да подкопае реципрочността, изглежда, че няма никаква причина защо спорът не може да бъде сведен до сравнение между сътрудничеството между работниците и капиталистическите фирми. Уилиамсън допуска като възможно, че една “равнопавна структура ще бъде толкова добра за своите членове, че ще резултира в по-голяма продуктивност на човек отколкото същата група би изработила, ако е организирана йерархически”, но той мисли, че това е “съмнително” (1983, с. 55) .

Следователно концепцията за атмосферата заплашва да подкопае цялото обяснение на капиталистическата йерархия от страна на Уилиамсън. Няколко социолози считат атмосферата като хлабава нишка, която могат да дръпнат за да разнищят модела на организация на труда, който Уилиамсън предлага. Атмосферата е остатъчна категория, измислена от Уилиамсън (1983), за да обясни феномени, които са необясними чрез методите на разходите по реорганизацията.

В следващия си труд за организацията на труда Уилиамсън (1980, 1984) въобще не споменава атмосферата, като тя дори не се среща като понятие и във *Икономическите Институции на Капитализма* (1987), неговото най-съвременно изследване на пазарите и йерархията в производствения процес. В него той отделя и малко внимание на връзката между задоволството от работния процес и продуктивността. За тях той казва: “ Любопитно е, че има съвсем малка или дори никаква връзка между тях” (Уилиамсън, 1980, с. 35). Ако задоволството от работата се вземе като елемент от атмосферата, то тогава трябва да се изследват 2 неща. Първо, какви са причините за субординацията на удовлетворението от работния процес към продуктивността и второ – възможните резултати от различното равнище на организацията в работата в зависимост от нейните формите, в зависимост от това дали атмосферата или удовлетворението от работата са взети като критерии така както продуктивността. Уилиамсън, обаче, не взема под внимание нито един от двата фактора.

Три са основните елементи, които трябва да се вземат под внимание, когато се разглежда защитата на капиталистическата йерархия. Първо, при защитата (или отричането) на нейното съществуване има опасност икономистите да скрият или да не опишат неясно разнообразието на йерархически организирани капиталистически фирми.

Второ, защитата на йерархията е отделна от защитата на капиталистическата фирма в критиката на капиталистическите деления на труда и йерархията. Въпреки че те моделират проблема по различни начини, икономистите се обединяват около идеята, че “сътрудничеството между хората е често свързано с бягството от работа и бягството от отговорност” (Барзел, 1987, с. 103) и това само по себе си предполага йерархията – в лицето на шефове, опитващи се именно да предотвратят тези процеси. Но множеството от обяснения за връзката между йерархията и капиталистическата фирма, дадени от икономистите, занимаващи се с организацията на труда, само по себе си показва, че тази връзка е доста сложна и проблематична. Уилиамсън твърди, че “собственничеството е съвсем слабо свързано с йерархията” (1985, с. 239). От голямо значение е да не се бъркат следните два въпроса: “Защо съществуват шефовете?” (Хес, 1983, гл. 7) и “Защо шефовете са капиталисти?” (Есуорън и Котуъл, 1989). Отговорите на тези въпроси не са задължително еднакви.

Като заключение, нито технологическите обяснения, нито обясненията от гледна точка на организацията за капиталистическите фирми не обръщат голямо внимание на това какво поражда разделението на труда; те го приемат за дадено. Според някои операциите са неделими (Алкиан и Демец), а според други те са делими (Уилиамсън), но никои не разглежда процесите, чрез които операциите се разделят или се комбинират във времето. Наймарк и Тинкър правят точно това в доста суровата си критика на Уилиамсън. Според тях той “не се опитва да анализира произхода на технологически делимите процеси, които определят сделките, а ги приема за дадени” (Наймарк и Тинкър, 1987, с. 668). Връзката между йерархията и разделението на труда се разработва от Марглин, който оспорва необходимостта от разделението на труда и йерархията.

Критика на крайните деления на труда и йерархията

Теоретиците, които се занимават с организацията на труда, разглеждат предимно решенията, които се вземат в самата капиталистическа фирма, а не търсят нейни алтернативи. В крайна сметка, точно това са решенията, които вземат менаджерите на капиталистическите фирми и точно те са тези, които наричаме бенефициенти на

организационната теория, така както тя се преподава в икономическите университети. Икономистите често описват мениджърството едва ли не като вездесъща функция. По този начин, обаче, се изпуска степента, до която мениджмънтът, като специализирана дейност, се разглежда благодарение на съществуването на разделението на труда и йерархията. Въпреки това като се игнорира избора между пазарите и йерархиите, организационните теоретици наблягат на решенията и изборите в рамките на капиталистическите йерархии. Като един от лидерите на организационната теория, Чайлд систематично разглежда различните организационни варианти в своя труд "Организацията" (1984). Тук ще разгледаме два елемента от него, за да покажем как пазарите и йерархията могат да навредят на решенията, които се вземат във фирмите. Първо, разделението на труда, което обикновено във организационната теория и организационното поведение се нарича "дизайн на труда" и второ – развитието на йерархията – какво има в предвид Чайлд с термините "висока" и "ploska" организация.

Чайлд подробно обяснява, че "съществува конфликт на интереси в трудовия договор, който, ако постоянно стои в съзнанието на работниците, ще поддържа активна и вероятно организирана съпротива на мениджърския контрол" (1984, с. 138). Чайлд също смята, че "вариациите в работата и дизайна на труда, дори и при едни и същи условия, предполага, че много често има степен на избор между алтернативите" (1984, с. 25). Изводът е, че мениджърските стратегии трябва да се анализират с цел да се обяснят различията в дизайна на труда (Чайлд, 1985), или в противен случай няма ясно да се види разнообразието на дизайна на труда, което преобладава дори и в най-капиталистическите институции и организации.

Основният извод от организационната теория е, че крайното разделение на труда и последващата го деградация на работния процес в капиталистическата фирма е нежелана последица от няколко мениджърски стратегии. Защитниците на "дизайна на труда" поддържат тезата, че ако тенденциите за по-висока специализация и по-малка съдържаност от страна на работниците можеха да бъдат спряни по някакъв начин, тогава дейността на организациите почти със сигурност би се подобрила. Саймън изтъква, че този възглед почива на предположението, че "щастливият работник е по-продуктивен" (1976, с. 289), въпреки че има малко доказателства в подкрепа на това твърдение както Уилиамсън правилно забелязва. Може да се каже, че организационната теория и организационното поведение приемат взаимоотношенията работник-работодател като дадени и се занимават с това как да се благоприятства "атмосферата" в организациите, които наемат работници. Изглежда че атмосферата ще се подобри, ако разделението на труда е поне умерено. Това означава, че от една страна се разглеждат проблемите за взаимоотношенията работник-работодател, а от друга – може да се каже, че икономистите приемат атмосферата като даденост, за да анализират тези взаимоотношения, а също и йерархията.

Що се отнася до йерархията Уилиамсън твърди, че в по-голяма или в по-малка степен има фиксирана връзка между броя на сделките, които фирмата сключва и нивата на йерархия. Това е защото намалената разционалност ограничава обхвата на контрол на мениджърите. Той пряко зависи от броя на хората, с които той директно контактува и които му докладват за различни въпроси. Уилиамсън предлага: “Ако всеки мениджър има връзка само с ограничен брой подчинени, тогава експанзията на фирмата със сигурност ще има като последица нови нива в йерархията”. Тук той допълва, че фирмите могат да се разширяват без да се добавят нови йерархически нива само ако най-висшите нива в йерархията се намесват по-рядко в по-нисшите. Това означава, че не цялата информация трябва да минава от най-долните към най-горните слоеве, както и не всички решения, взети “горе” да стигат до “долу” и по този начин да се смекчат проблемите в йерархията (Уилиамсън, 1985, с. 134-5).

Чайлд (1984, гл. 3) поддържа тезата, че дължината на йерархията се увеличава предсказуемо с увеличаването на общия брой работници, заети в организацията. Това не бива да ни учудва като се има в предвид, че перспективите на стратегически избори бе от части квалификация на негови по-ранни трудове като теоретик, където той разглежда размера на организациите като променлив.

Интересен факт относно анализите на Чайлд е, че той дава социологически причини за по-дълготрайния живот на “по-високите” йерархии, въпреки че по принцип се предпочитат “по-плоските”. По-високите могат да възникнат от непредвидените последици от някои мениджърски решения. На пример, по-висока структура може да се роди от наличието на т.нар. структурна кариера (тоест да има потенциал за развитие в кариерата), форма на международен трудов пазар в рамките на една организация, която предлага напредък в йерархическите нива. Съществува и следният проблем-с промяна на размерите на една организация, броят на нивата в нея има тенденция да остава постоянен. Мениджърите, бидейки задължени да намалят бройката, тълкуват това като причина за уволняване на някои от подчинените си.

Друг проблем, който се среща при защитата на капиталистическите фирми от икономистите е, че то може да бъде изтълкувано като защита на крайната йерархия, сякаш единствената алтернатива на съществуващите йерархически структури е възвръщането на пазара, а не намаляването броя на нивата в йерархията. Традиционната защита на йерархията може да засенчи доводите на Чайлд, че много организации “биха спечелили, ако намалят броя на нивата в своята йерархия” (1984, с. 65). От друга страна, критиката на високите организации и вопъла за по-плоски мениджърски йерархии не трябва да се бърка с радикални атаки върху самото съществуване на йерархията. Много често е почти невъзможно да се различат съветите за подобряване на йерархията от доста по-радикалните съвети за нейното цялостно

премахване.

Подобен възглед трябва да се направи и във връзка с теоретични аргументи на Лийбенщайен (1986) и Аоски (1984) относно сътрудничеството между мениджърите и работниците в рамките на самата фирма. По подобен начин, те моделират фирмата като дилема, която стои пред затворник, като мениджърите и работниците представят двамата затворници. Те спорят относно въпроса, че ако се убедят мениджърите и работниците да се кооперират, вместо да спорят, то тогава и двете страни биха се радвали на по- високи възнаграждения. Аоски предлага “два основни метода на организация на труда” : традиционалният йерархически подход и метод на сътрудничеството и равноправието (Аоски, 1990, с.27-9). Вторият, кооперативният подход като цяло се харесва повече. Обаче е ясно, че чрез него не се осъществява контрол на работния процес. Ясно е и че не всички равноправни участници участват във вземането на решения; решенията отново са под контрола на мениджърския екип (Каулинг и Судген, 1993, с. 73).

От много голямо значение е категорията “доверие” що се отнася до културата на сътрудничество. Според Рийв относно “организационната икономика есенцията на организационната култура” е, че чрез влиянието на споделени ценности “доверието измества мониторинга и контрола и по този начин се създават по- ефективни управленски структури отколкото традиционните йерархически договори” (1950, с. 152). Норт описва това по- сбито: “ изграждането на морал във фирмата напълно замества инвестирането на средства в по- голям мониторинг” (1990, с.66). Разнообразието на културата, морала, нравствените норми някак по навик се използват, за да се обяснят различията в икономическото поведение между различните фирми и различните нации. Корпоративната култура е като атмосферата- тя е остатъчна категория, която несъзнателно се призовава на преден план, но която заплашва да подкопае икономическите модели на фирмата. Без да се отрича съществуването на нещо, което би могло да бъде разбрано като култура, би било добра идея да предположим, че поне в рамките на фирмите и нациите тя е доста постоянна и много неподатлива към промени.

Наред с критиката на крайната йерархия съществува и тенденция да се бъркат описването, реформирането и предсказването (както беше отбелязано в глава 3). Кооперативните форми на капиталистическата фирма с по- плоски йерархии изглежда стават все по- желани, но техните защитници трудно могат да обяснят тяхната относителна липса. Много често вместо да намират нови форми на организация, някои теоретици просто им дават нови имена и по този начин ги правят да звучат по- приемливи. Съвсем на място Енгелс коментира това в едно от своите произведения: “Тези джентълмени си мислят, че като са променили имената на нещата са променили самите неща” (1969, с. 378).

Критика на капиталистическите разделения на труда и йерархията

Като изходно начало за изследване на идеите на Маркс за организацията в работата е нужно отново да повторим степента, до която той и икономистите- капиталисти са постигнали консенсус що се отнася до взаимоотношенията между работници и работодатели. Маркс прави разлика между силата на труда, човешките възможности за полагане на труд и действително положениа труд.

Има очевидено сходство между пазарите и йерархиите, разгледани от икономистите-капиталисти от една страна и това Марксово разделение, което по думите на Боулс е: “най- фундаменталното разделение в Марксистката икономика “. Също според Боулс “централната идея в марксистката теория е разграничението между социалните взаимоотношения, които се извършват под формата на обръщение на стоки между фирми и други търговски единици от една страна и от друга- властническите взаимоотношения, които съществуват във фирмата”. (1986, с.333 и 352). Путерман отбелязва, че: “поне що се отнася до фирмите и пазарите, Маркс стриктно се придържа към идеите на Коус, Саймън и Уилиамсън” (1986, с.26).

Някои икономисти, последователи на Маркс като Франсис Грийн (1988, 1992) приемат, че “чрез и най- малката промяна в основните принципи на неокласическата парадигма, като например пълния трудов договор икономистите несъзнателно добавят и социални взаимоотношения в анализа на производството”. Това означава, че традиционната критика на Маркс по отношение на неокласическите икономисти, че пренебрегват производството и обръщат внимание на техникат и машините, не е на място що се отнася до икономистите, занимаващи се с организацията на труда, които разглеждат специалния характер на взаимоотношенията работник- работодател. Сходството между критиката на неокласиците за тези взаимоотношения и критиката на Маркс рядко се забелязва от икономистите, които изследват организационните отношения (Голдберг, 1980, с. 249-50).

Необходими е също така да се спомене, че Марксистките идеи имат най- различни източници като произход. Маркс следва политикономията от 19ти век най- вече от гледна точка на ценността на стоката. Според него цената на стока се определя от средното количество труд като времетраене, необходим за нейното производство. Така че цената на труда се определя от времето, което работникът прекарва в трудова дейност. В своя модел на капиталистическата икономика, Маркс приема, че

възнагражденията плащани от работодателите в замяна на положен труд са еднакви с цената на труда. Това означава, че Маркс приема и, че размяната на пари срещу положен труд е справедлива ако притежателят на работната сила (работникът) получава като възнаграждение сума равна на цялата цена на стоката. Въпреки че Маркс разбира, че понякога се налага работодателите да намаляват възнагражденията под цената на положения труд, важно е да се разбере, че в неговия модел на капитализма в “най- чистата” му форма се приема, че работодателите плащат пълната цена за положения труд и така работната сила се възпроизвежда както ежедневно, така и сред поколенията (1976, с.279).

Една от особеностите на работната сила като стока е, че при използването и тя може да създаде по- голямо благо отколкото е нужно за собственото и производство. Много е важно да се разбере разликата между силата на труда и положения труд, защото по този начин се показва как работодателите могат да извлекат остатъчно (излишно) благо от силата на труда в работния процес. Това не е размяна, а експлоатация. Не е ясно дали разграничението, което Маркс прави между силата на труда и самия труд и фокусирането върху работния процес, е по някакъв сложен начин свързано с трудовата теория на цената. Ако е така, то тогава се губи връзката между политикономията на Маркс и икономикса, занимаващ се с организацията на труда. Ърнест Мандел, който е виден изследовател на Троцки, е писал някои от критическите материали в по- съвременните издания на *Капиталът*. Той пише: “Никоя друга част от Марксистката теория не е била толкова агресивна сред академичния свят през последните 75 години от ценовата му теория” (1976, с. 38). Основната критика към трудовата теория на цените е, че “Противно на това, което той (Маркс) смята за възможно, цените не могат да намаляват до количеството труд” (де Врой, 1982, с. 34 и 37).

Някои марксисти, също както и някои неокласици, приемат производството като дадено (Брадби, 1982, с.117). Когато анализира взаимовръзката между възнаграждението, печалбата и цената на продукта Стийдмън приема, че “взаимовръзките при производството са “замразени” и се приемат като екзогенно определени... търговският баланс на силите (хипотетично) се запазва постоянен”. Въпреки че Стийдмън казва, че по този начин не се отрича важността на работния процес (1977, с.16- 17), така се разделя анализа на работния процес от останалата Марксистка политическа икономия по същия начин, по който неокласицизмът е отделен от организационната теория и учение на мениджмънта. Освен това е доста наивно и несъдържателно(както междувпрочем прави Райт) да се предположи, че и Срафа, и трудовата теория на цената “насочват анализа към работния процес” (1981, с. 161).

За щастие икономистите, последователи на Маркс, които участват в дебата за работния труд с “организационните” икономисти в по- голямата си част са се дистанцирали от

трудова теория на цената без да размиват разграничаването между силата на труда и положението на труда. Според Боулс “уникалността на Марксистката микроикономика няма нищо общо с трудовата теория на цената” (1986, с.330). Ходжсън, който сега се самоопределя като радикален институционалист, започва като Марксист и дълго време е свързан с критиката на Срафиан на трудовата теория на цената (Ходжсън, 1982). А самият Маркс никога не обясни какво точно има в предвид с нея: “Всъщност,” казва Ходжсън, “до колкото на мен ми е известно, Маркс всъщност никога не използва този термин” (1982, с.60). Приема се, че трудовата теория на цената не е от съществено значение за марксизма, а различието между Марксистката политикономия и организационния икономикс се свързва със степента, до която разграничаването между силата на труда и положението на труда и нуждата от йерархия са универсални или специфични за капиталистическите трудови взаимоотношения.

Ходжсън приема, че трудът и силата на труда са, също както и работния процес, универсални категории, които “нямат никаква специфична или изключителна връзка с даден конкретен модел на производство”, въпреки че в Марксистката литература те “имат склонност да приемат различен смисъл що се отнася до специфичните връзки в капиталистическото производство” (1982, с.62).

Получава се и известно объркване, защото марксистите се опитват да прокарат две различни, но свързани идеи. Първо, причината, заради която повечето марксисти (както и самият Маркс) уеднаквяват като понятия производството и работния процес е, че така се представя производството като процес, който отнема реално време и място. Трябва да се има и в предвид, че в неокласическите “учебници по микроикономика цялото производство сякаш се извършва изведнъж, за секунди, без да отнема никакво време и място” (Бартлет, 1989, с. 129). Освен това терминът “работен процес” подчертава неделимостта на труда и производството. В защитата си на марксистките идеи Коен казва: “Трудовата дейност не се използва в производството: тя е производството” (1978, с.73). А според самия Маркс: “Използването на силата на труда представлява всъщност самия труд” (Маркс, 1976).

Достъпността на силата на труда като стока зависи от съществуването на “свободни” работници. С това Маркс има в предвид, че те трябва да бъдат двойно свободни – в положителния смисъл, че като “свободна личност” работникът “може да разполага със силата на труда си като със негова си стока” и в ироничния смисъл, че “той няма никаква друга стока за продаване, т.е. той се е откъсвал от тях, той е свободен от всичките фактори, нужни за реализацията на силата му на труда” (Маркс, 1976, с.272-3).

Достъпността на силата на труда като стока зависи и от съществуването на специална група собственически права, а именно изключването на работниците средствата за производство от влизането в сила на личната собственост от една страна и забраната на робството от друга. Съществуването на тази група собственически права се приема като дадено в икономикса, докато Алкиан и Демец (1986) виждат раждането на тези права от други фактори като например неутралната ефективност. Те изключват каквато и да е политическа намеса в разпределението на тези права. Алкиан и Демец също твърдят, че това се случва само когато собственическите права са измислени, за да улеснят появяването на алтернативни видове на стандартната фирма като например работнически сдружения.

Следователно, според Боулс, въпреки че “възгледите на Коус за пазарната икономика като множество от малки самоуправляващи се икономики, действащи сред един огромен океан от най- различни пазарни размени” представлява само по себе си “един добре развит модел на фирмата като социална организация”, то това е само “една идея типична за марксизма, но изкуствено променена” (1986, с. 352 и 342). Идеята на Коус притъпява изкуственото отделяне на работниците от средствата на производство, върху което стои достъпността на силата на труда като стока и се доказва от нежеланата от работниците безработица, която играе централна роля в марксистката теория за капиталистическата икономика. Ако можеше да бъде показано, че трудовият договор, в който работниците разбира се влизат по свое усмотрение, всъщност се “бойкотира” от “машинизирането и механизиранието на производството” (Руешаймер, 1986, с. 46), това би развенчало схващането, че работниците доброволно влизат във взаимоотношенията работник- работодател и се подчиняват на даден работодател, защото за тях е изгодно да го правят.

Енгелс дава най- разнообразни примери – от оркестър до фабрика за производство на памук, железопътни компании, тежката индустрия, както и едрото земеделие (Енгелс, 1969, с. 377-8). Уилиамсън прави заключението, че симфоничният оркестър е един от малкото примери на истинска технологическа неделимост (1985, с. 88). Той допълва и че, “Руснаците малко след революцията си са се опитали да изградят оркестър без диригент, но съвсем скоро след това са се отказали” (Минцбург, 1989, с. 265-6).

Разногласията между марксизма и организационния икономикс са свързани с фундаменталните причини за йерархията в рамките на капиталистическото производство. Според Маркс (1976, гл. 13) докато за всичките видове социален труд има нужда от директен контрол в контекста на капиталистическото предприятие, където социалния труд на работниците се експлоатира от капиталиста, “ще се увеличава и нуждата от все по- ефективен контрол” над работниците. Това е така, защото работниците не притежават обурудването и материалите на производство и на тях им

се плаща само за силата на труда, а не за се плаща според резултата от този труд – произведеното благо.

Всъщност работниците показват изключителна изобретателност при колективното регулиране на работния процес и на количеството произведена продукция и по този начин успяват да се противопоставят в известен смисъл на мениджъра, който се опитва да ги накара да работят по- бързо. Това означава, че груповата продукция трябва да се анализира на ниво работници, където усърдните, най- добрите от тях са “свободни ездачи” също както и тези, които постоянно бягат от работа (Клоосън, 1980, с. 263), защото и едните, и другите печелят като “разцепват” колектива.

Този двойствен характер на контрола на производството в капиталистическото предприятие се забелязва от разграничението, което прави Ричард Едуардс между “координацията”, която е неотменимо изискване на “което и да е социално производство” и “контрола”, който е специфично изискване само на капиталистическото производство. Координацията може да се постигне по няколко начина: традицията; кооперация между самите работници; или с увеличаването на производството установяване на отделна група мениджъри. Докато мениджърите, без значение от бройката им, остават отговорни за цялата работна сила, то от тях ще зависи почти изцяло координацията (1979, с. 16-17). Логично е и да се предполага, че координацията изисква по- плоска йерархия, а контролът- по- висока. Но както Доон Клоусън изтъква, разграничението между координацията и контрола е “аналитично”, а не “емпирично” и “повечето похвати на контрол съдържат похвати и от двете” (1980, с. 22).

Марксистите, занимаващи се с дебата относно трудовия процес, са създали най- различни стратегии на контрола, подтикнати от мениджмънта в капиталистическите фирми. Според идеите на Брейвърман (1974), съществува неизбежен процес на понижаване на трудовия процес в тези предприятия като резултат от неумолимата тенденция да се разграничава теорията от практиката. Брейвърман се основава на принципа на Бебидж, който според него е “фундаментален в еволюцията на разделението на труда в капиталистическото общество”, защото служи като пример на широко разпространения модел на поевтиняване на работната сила. Крайният резултат от този процес е “създаването на йерархия от умения без специфични умения на дъното” (Пагано, 1985, с. 15), където работниците са взаимовзаменяеми и теоретичното схващане и планирането на всички дейности е прерогатива на все по- малките групи мениджъри. С други думи, при капитализма съществува необратима тенденция към поляризацията между все по- малкото малцинство от мислители и все по- голямото мнозинство от работници без умения.

Работният процес е “социален процес”, в който “между работниците и работодателите съществуват активни взаимоотношения, включващи различни и дори противоречащи си цели и намерения” (Ходжсън, 1982, с. 203) и формите на организация, чрез които това се осъществява се изграждат от институциите на капиталистическото общество. По този начин, в рамките на капиталистическите фирми мениджърите се конфронтират с работниците, които ако въобще се организират, се организират в професионални съюзи. Стинкокомб (1983, с. 182-4) смята, че чрез концентриране върху субективността при работниците и работодателите и “игрите”, които те играят един с други при производството, трудовите теоретици като например Бурауой отвлечат вниманието от решаващия политически въпрос от стимулиращите фактори (тоест правата на собственост), защото именно в техните рамки се играят тези игрички. Според революционните идеи на Маркс икономическата мощ на собствеността “е толкова здраво циментирано, че само политическата организация на работната клас с най-крайни средства – насилие, би била в състояние да я разруши” (Густафсон, 1991, с. 24). Има голяма разлика между работниците, печелещи само от време на време играта срещу капиталистите и работниците, променящи правилата така че разделението между капиталистите и работниците повече да не съществува.

Срещу разделенията на труда и йерархията

Съвременният дебат относно разделението на труда и йерархията възниква до голяма степен като отклик на радикалните идеи на Марглин (1976) срещу йерархията в капиталистическото предприятие. Марглин е от т.нар. идиосикретични икономисти. Той е един от малцината икономисти, на когото изглежда му е удобно да работи както с радикалните, така и с класическите парадигми (Белинджър и Бенгстер, 1990, с. 708). Бидейки образован като неокласически икономист, той попада под влиянието на Маркс. Марглин съветва всички икономисти да четат Маркс: дори и да бъдат критични към него, както и самия Марглин. Той твърди, че по този начин те поне ще осъзнаят важността на “ценностите и вярванията” при оформяне на нашите възгледи върху икономиката (Марглин, 1991, с. 225). Това сякаш се опитва да вдъхнови всеки традиционален икономист да приемат “*Капитала*”, използвайки постмодернистическото мислене, като “остро противоборство на политическата икономия” (Ниймарк, 1990, с. 104). Марглин дори не цитира Маркс в най- важните си трудове за организацията на труда (Марглин, 1976, 1984, 1991), въпреки че (както ще се уверим в следващата глава), той иронизира Маркс и директно цитира негови думи.

Обяснението на Марглин за детайлното разделение на труда и преобладаването на “както специализацията, така и разделението на задълженията” (1976, с. 20) е, че така се създава една роля за капиталиста като посредник между работниците, извършващи отделните задължения; “без специализация капиталистът няма съществена роля в

процеса на производството”. Обаче това което “очевидно липсва” на модела на Марглин е “обяснение на това как една несъществена роля може да се поддържа от създателността или защо капиталиста не може да отчужди целия излишък чрез даване на пари назаем” (Есуорън и Котуъл, 1989, с. 162).

В края Марглин се връща към външните фактори, за да обясни стабилността на йерархията, а именно “социализацията” (1984, с. 151) в семейството, в училището и в самото предприятие. Казано с други думи, Марглин изказва твърдения, близки по същността си до неокласицизма, за да конструира концептуалния си модел, въпреки че изказва несъгласието си с възгледите на неокласиците относно човешката природа (1991); що се отнася до нея, идеите на Марглин за йерархията почиват на социална аргументация толкова колкото и Уилиамсън се оповава на песимистичната гледна точка за човешката природа. Разликата между Марглин и Уилиамсън е, че социализацията по принцип е податлива към промени, докато “човешката природа, така както я познаваме, е повече или по- малко постоянна”.

Съществуват някои интересни експериментални доказателства от социалната психология (Хъмпфри, 1985), които показват, че в рамките на йерархическите организации подчинените могат да надценят компетентността на своите началници и да подценят своята собствена, а също и тази на своите колеги. Това е така, защото подчинените имат съвсем ограничена информация относно собствените си способности за вземане на разумни решения, защото от тях рядко се иска да вземат решения, докато мениджърите не само са задължени да вземат решения, но могат и да контролират контакта си с подчинените по начин, който прави тяхната дейност трудна за страничен контрол. Миницбърг казва, че: “началниците имат официален и лесен достъп до всеки от подчинените си” (1989, с. 18). По този начин йерархическата структура на организациите може да вроди както сред мениджърите, така и сред работниците по-силна способност за вземане на решения.

Според Марглин “за запазването на йерархията началник- работник е имало нужда от мълчаливото съгласие на търговските съюзи; в днешно време на съюзите им липсва желанието за промяна, а не силата” (1976, с. 25). Това, което Марглин има предвид под “сила” не е това, което се разбира, когато марксистите използват това понятие, а именно възможността за премахване на капиталистическите собственически права чрез революция. Вместо това Марглин вярва, че съюзите имат сили, когато имат достатъчно средства, за да инвестират в работнически начинания и инициативи, свързани с капиталистическите собственически права. Като доказателство той дава алтернативните форми на организация на трудовия процес, които се появяват от време на време.

Марглин цитира и небезизвестния труд на Трист и Бамфорт “Социални и психологически последици от метода “лонгуол” за добиване на въглища”(1984). Трист и Бамфорт обясняват как механизираният метод “лонгуол” за добиване на въглища, използван в Британския въгледобив след Втората Световна Война се е оказал неподходящ и чрез него не са били произведени очакваните количества въглища. Те отдали това на факта, че производството било организирано така, че се разделили на малки групи, които работили със старите принципи, където “началничеството” и “контролът” са вътрешни за групата, което се окачествявало като *отговорна автономия*.” (Трист и Бамфорт, 1984, с. 393). Когато била променена социалната организация на миньорите, резултатът от новта система “лонгуол” чувствително се подобрил и добитите количества въглища се повишили.

Марглин, обаче показва известна доза наивност, когато почти се хвали с въвличането в мините на самоинтегриращи се, неспециализирани нейерархически работни групи (1976, с. 25). Това показва как подобрението на крайното разделение на труда, свързано с развитието на човешките взаимоотношения в индустрията идва като принос на неокласическите икономисти.

Трист и Бамфорт смятат, че отговорната автономия се е наложила отново, отчасти поради подобрението на икономическата ситуация във Великобритания след Втората Световна Война и последвалата я “по- висока нетолерантност към неблагоприятни трудови условия или системи на организация сред миньорите”(1984, с. 414). Марглин не успява да види някакъв потенциал за работниците да се противопоставят на мениджърите чрез въздигане срещу капиталистическите собственически права; вместо това той вижда възможността да се създадат независими работнически кооперации в рамките на тези права. Марксисткият аргумент тук е, че с възможността човешкия труд да се продава като стока, експлоатацията се увеличава почти необратимо, а с това и нуждат от йерархически контрол под една или друга форма. Според марксистките идеи по този начин става невъзможно създаването на асоциации на независимите производители, което е едно от желанията на Марглин.

Заклучение

Четири перспективи, разгледани в тази глава могат да се систематизират от гледна точка на различните форми на организация на работния процес, които те предлагат: първо- капиталистическото предприятие; второ- “по-плоските” от йерархична гледна

точка управленски структури; трето- самоуправление от страна на работниците и на края- нейерархическа асоциация на независимите производители.

Аргументите, които по- радикалните икономисти като Марглин дават е, че е напълно възможно и правдоподобно да съществуват нейерархически работни организации, опериращи в рамките на пазара при нужните гаранции срещу експлоатация. Често обаче се изопачава разликата между тази теза и основната критика на крайното разделение на труда и йерархията, защото по- малката специализация и по- плоската йерархия увеличава ефикасността чрез намаляване съпротивата на недоволните работници. Ако превъзходството на йерархията може да се обясни от гледна точка на ефикасността на йерархическото капиталистическо предприятие, то тогава диференциациите базирани на степента на развитие на йерархията в капиталистическото предприятие, не трябва да се отделят от основната парадигма, защитаваща йерархията. Според Маркс радикалните атаки срещу йерархията като тези на Марглин например, лесно се оборват и се получава така че защитата на йерархията от гледна точка на ефикасността се бърка с защитата на специфичната форма на самата йерархия в капиталистическото предприятие. Също според Маркс, във всички капиталистически предприятия, без значение на това до каква степен е развита йерархията, върлува експлоатация; освен това тези капиталистически предприятия ще вземат надмощие освен ако капиталистическите собственически права, които изключват работниците от средствата на производство, се премахнат изцяло. Маркс смята и че единствено с ликвидирането на специфичната наложена се организация на пазара, която отделя работниците от средствата на производство може да се премахне нуждата от контрол и да се позволи на работниците да се самоконтролират и самоорганизируют по демократичен начин. Или с други думи, ако работниците не бяха отделени от средствата на производство, то тогава координацията на производствения процес, независимо от йерархията, би се базирала изцяло на основата на консенсуса.