



RUGALMAS TERMELÉSI RENDSZEREK, AVAGY A TAYLORIZMUS MEGHALADHATÓSÁGA

BEVEZETÉS

Az a kérdés, hogy a tőkés munkaszervezet valóban, tartalmilag túlléphet-e a taylori–fordi paradigmán, vagy pedig csak többé-kevésbé kozmetikai szintű változtatásokra van lehetőség, igazából csak egy specifikusabb megfogalmazása annak az általános kérdésnek, hogy mennyire kell átfogónak és teljesnek lennie a tőke termelési folyamat feletti kontrolljának. Ezzel kapcsolatban érdemes megemlíteni, hogy Marx különbséget tett a munka tőkének való formális és tényleges alávetése között (Marx 1988: 99–116). A munka formális alávetése megtörténik, mihelyt a termelőeszközöket elszakítják a közvetlen termelőktől, akik ezáltal kénytelenek lesznek elszegődni a termelőeszközök tulajdonosaihoz. A munka formális alávetése önmagában véve megtörténhet úgy is, hogy a tőke egyáltalán nem változtatja meg a hagyományos (prekapitalista) munkamódokat. A munka tőkének való tényleges alávetése viszont már azt jelenti, hogy a tőke saját szükségletei szerint kezdi aktívan alakítani a termelési, illetve azon belül a munkafolyamatot.

Ez nem feltétlenül konkrétan a munkás szigorúbb ellenőrzését célozza – ha például a tőkés felügyelettel próbálja biztosítani, hogy a munkás megszokás nélkül dolgozzon, azt Marx nem is sorolja a tőkének való tényleges alávetés fogalma alá, mert ez nem változtat magán a munkameneten –, lehet a célkitűzés a termelőkényesség fokozása mondjuk a tudományos eredményeknek a termelési folyamatba való módszeres adaptálása révén. A lényeg az, hogy csak akkor, amikor a tőke mindenestől a saját céljához (a profittermeléshez) igazította a termelési folyamatot, a saját képére formálta azt, beszél Marx a munka tőkének való tényleges alávetéséről, tehát a „sajátosan tőkés termelési mód”-ról.

Érdekes mozzanat, hogy habár Marx másutt (a *Tőke* gyárrendszerről szóló fejezetében) hangsúlyosan foglalkozik a kifejezetten a munkások megrendszabályozását célzó intézkedésekről, „a munka tőkének való tényleges alávetése” fogalmán nem a munkás megrendszabályozását érti. Ez azt jelzi, hogy noha Marx korában folyamatban volt már a termelési folyamat különféle aspektusainak a tőke közvetlen (megtervezésen és megszervezésen alapuló) ellenőrzése alá helyezése, mindaddig magát a munkateljesítményt és munkatempót viszonylag külsődleges, illetve kvázirendőri módon igyekeztek biztosítani. Megsabták a munkaidőt, felügyelőkre bízta, hogy szemmel tartásuk a munkásokat, hogy azok ne lazsáljanak, darabbérrel igyekeztek nagyobb teljesítményre sarkallni őket stb.

BRAVERMAN TÉZISE

Mármost a tőkének való formális és tényleges alávetés közötti marxi megkülönböztetés (miután végül nem került bele a *Tőke* első kötetébe) nagyrészt hosszú időre elsikkadt. Általában véve a munkafolyamat tőkés ellenőrzésének a problematikája többé-kevésbé kívül rekedt a marxista teoretikusok által tárgyalt témák körén (Radice 2008), gyakorlatilag egészen addig, amíg Harry Braverman, az amerikai trockista mozgalom nagy öregje a középpontba nem állította élete végén írt főművében. Braverman 1974-ben megjelent könyve, a *Labor and Monopoly Capital* adta meg a kezdőlökést a munkafolyamat-tanulmányok mint önálló diszciplína létrejöttéhez – jobboldali társadalmelemezők is nagy számban mozdultak rá a témára, hogy megcáfolják Braverman provokatív téziseit (Palmer 1999).

A mostani témánk szempontjából legfontosabb – és voltaképpen a könyv egészét tekintve is a legfontosabb – tézis azt mondja ki, hogy a taylori munkaszervezési elvek *elvileg* kiküszöbölhetetlenek a kapitalizmus fennállása alatt. Mint Braverman hangsúlyozta, a taylorizmus nem általában véve a termelés legoptimálisabb módjának a megtalálását tűzte ki célul, hanem az *elidegenedett munkaerő kontrollálásának* legoptimálisabb módját kereste. Taylor kiindulópontja a munkások munkakövetelményekkel szembeni ellenállása volt – amelynek okát nem kereste, csak adottnak vette –, és a munkateljesítmény ilyen ellenállás mellett elérhető maximalizálására, vagyis az ellenállás semlegesítésére törekedett.

Ennek érdekében Taylor kezdeményezte a munkafolyamatba való belenyúlást, illetve a munkaszervezet alapvető átalakítását. Voltaképpen a taylorizmussal (vagy ahogyan Taylor nevezte, a tudományos menedzsmenttel) kezdődött meg a munkások megrendszabályozásának külsődleges módszereiről a termelési folyamat megszervezésén keresztül történő módszereire való áttérés; vagyis a munka tőkének való tényleges alávetése, a „voltaképpen tőkés termelési mód” immár a munkások közvetlen kontrolljának a területére is behatolt.

Mivel pedig Braverman nem egészen ugyanoda helyezi a hangsúlyt, mint Marx – Marx a tőkének a termelést társadalmiasító szerepére koncentrált (legalábbis a szóban forgó kategóriák összefüggésében), Braverman pedig a tőke-munka ellentétre –, ezért Braverman számára éppen ez – az elidegenült munka feletti tőkés kontroll – jelenti a tőkés termelés alapvonását. Így a taylori alapkonceptiót – a munkafolyamatba és munkaszervezetbe való belenyúlást kifejezetten a munkások totális kontrollja érdekében – úgy értékeli, mint magának a tőkés termelési módnak az explicit megformulázását.

Nagyon röviden idézzük fel a taylori elveket. Az első a munkafolyamat függetlenítése a munkás szaktudásától, a munkafolyamatról való minden *tudás* formalizálása és koncentrációja a menedzsment kezében. A második elv általában véve a munkához kapcsolódó *szellemi feladatok* leválasztása a munkásról, és a tervezőrézsléhez telepítése. (Vagyis a tervezés és kivitelezés teljes szétválasztásáról, a munkás tisztán végrehajtói szerepbe kényszerítéséről van szó.) A harmadik elv (az első kettő logikus folyománya) azt mondja ki, hogy a menedzsmentnek a munkafolyamatokat viszonylag egyszerű részfeladatokká kell bontania, és csak a részfeladatokat kell közölnie a kijelölt munkásokkal, a

részfeladat végrehajtási módjának aprólékos (elemi műveletekre lebontott) leírásával és pontos időtervvel együtt.

A taylorizmus alapelveinek fenti áttekintéséből pregnánsan kitűnik: a munka tőkének való tényleges alávetése *munkaszervezeti szempontból* nem egyebet jelent, mint hogy a munkás nem csupán a termelési eszközök feletti rendelkezést, hanem a saját munkatevékenysége feletti kontrollt is elveszíti.

Tekintettel arra, hogy a Taylor által kitűzött cél magából a tőkés termelésből következik, valójában a taylorizmus nem vadonatúj törekvéseket fogalmazott meg és nem új elveket fektetett le, hanem a kapitalizmus korábbi szakaszaiban már felbukkant elgondolásokat szintetizálta, foglalta rendszerbe. „Egy sor [korábbi] egymástól független kezdeményezést és kísérletet ruházott fel filozófiával és névvel” (Urwick és Brech [1945], idézi Braverman [1974: 89]).

Ha tehát most azt vizsgáljuk, hogy a jelenlegi termelési rendszerek mennyiben lépnek túl a taylorista kereseteken, érdemes először elméletileg felvetni a kérdést, hogy Bravermannak a taylori elveket és a tőkés termelést általában véve egy kalap alá vevő érvelése mennyiben tekinthető helytállóknak.

Az a feltevés, hogy a bérmunka nem csupán objektíve, de tendenciáját tekintve szubjektíve is elidegenült munka, meglehetősen logikus. Ha pedig a munkás élből nem azonosul az általa végzett munkafolyamattal, ebből adódik, hogy a megfelelő teljesítmény hatékony kipréléséhez a menedzsmentnek szüksége van a minél teljesebb kontrollra. Ehhez ideálisnak tűnik a taylori alapelvek alkalmazása. Szükséges azonban két megszorítás:

Egyrészt igaz ugyan, hogy a munkától való elidegenültség érzését a legjobban az objektív elidegenedettséggel (a bérmunka) felszámolásával lehetne elérni, de még a bérmunka körülményei közt is lehetőség van az elidegenedettséggel érzésének mérséklésére. Ennek eszköze lehet egyrészt a munka *tartalmának* vonzóvá tétele, másrészt a munkatársakhoz, a közvetlen csapathoz és/vagy a vállalathoz való érzelmi kötődés létrehozása, harmadrészt a jó teljesítmény feletti büszkeség, a kihívások iránti fogékonyság felélesztése stb. Braverman figyelmeztet arra, hogy ezek az eszközök – az első pont kivételével – nem érintik a taylori munkaszervezés lényegét, csupán annak körítését. Ez igaz, de mégis ellene lehet vetni, hogy ezek az eszközök bizonyos fokig *ki is válthatják* a taylorista eszközök alkalmazását, hiszen csökkentik a tudatos teljesítmény-visszatartásra való törekvést.

Másrészt, még ha az elidegenedettséggel szubjektív érzése jelen van is a maga teljességében, akkor is lehetséges csökkenteni a teljesítmény-visszatartásra való hajlandóságot – egyszerűen a megfelelő piaci környezet segítségével. Jelentős mértékben erre irányulnak az elmúlt évtizedek neoliberais reformjai: tegyük könnyebbé a munkavállalók elbocsátását; tegyük elviselhetetlenebbé a munkanélküliek helyzetét; ha valaki még viszonylag stabil, jó állásban van, lehetőleg minél jobban aggódjon amiatt, hogy kikerülhet ebből a helyzetből. Az új, kíméletlenebb munkapiaci környezetben a viszonylag még jó helyzetben lévő fehérgalléros alkalmazottakból adott esetben egészen abszurd mennyiségű túlmunkát is ki lehet csikarni (lásd Jill Fraser idevágó alapművét [Fraser 2002]).

Vegyük például azt az esetet, amikor egy fehérgalléros munkahelyen a főnökség a szobákból egy közös térbe tereli egybe az alkalmazottakat, esetleg köztes megoldásképpen bokszokat alakít ki. Ez nyilvánvalóan a felügyelet megkönnyítését, illetve az alkalmazottak nyomás alá helyezését szolgálja, hasonlóan a taylorizmushoz; dehumanizáló, akárcsak a taylorizmus; mégis, ez a lépés önmagában nem taylorizáció, hiszen maga a munkafolyamat nem módosult. Ez inkább a Taylor *előtti* idők közvetlen felügyeleti módszérének bevezetése az irodákba.

Összefoglalva: elvi alapon feltételezhető, hogy a kapitalizmus nem lehet meg a munkaerő hatékony kontrollja nélkül. Ez a kontroll lehet közvetlen zsandárjellegű felügyelet, manipuláció, vagy a termelési folyamatba magába beépített kontroll – ez utóbbit nevezhetjük taylorizmusnak. Nem szükséges tehát, hogy a taylorizmus *minden esetben* a kontroll legfőbb alkotóeleme legyen. Az esetek egy részében a taylorizmustól való jelentős, minőségi eltávolodás lehet a legoptimálisabb megoldás. Ugyanakkor a taylorista tendenciák kiküszöbölése is teljesen valószerűtlen – egyrészt, mert néha ez a legjobb opció, másrészt, mert a munkafolyamat lebutított részfolyamatokra bontása nem csupán a teljesítményvisszatartás eliminálását könnyíti meg, hanem a drágább munkaerő olcsóbb, könnyebben lecserélhető munkaerővel való felváltását is.

DIVERGÁLÓ FOLYAMATOK

Úgy tűnik, a gazdaság különféle ágazataiban, a foglalkoztatottak különféle szegmenseiben változatos trendek figyelhetők meg. A feldolgozóipar különféle szakágai is közismerten eltérnek abban, hogy termékeik milyen mértékben standardizált tömegtermékek, a termelési folyamat milyen mértékben munkaintenzív, nagyjából alacsony vagy magas képzettségű munkát használ-e fel. A kevésbé kvalifikált munkát használó tömegtermelés tipikusan futószalagos rendszerben zajlik (példa erre az elektromos kábelek gyártása), míg például a szerszámgépek jelentős része műhelyrendszerű sorozatgyártásban készül, magasan kvalifikált munkaerő alkalmazásával. Főleg ez utóbbiakban terjedt el az elmúlt néhány évtized során az alkalmazottak erőteljes és folyamatos képzésére, problémamegoldó képességük hasznosítására, illetőleg a teammunkára alapozott munkaszervezet. Igaz, nemzeti jellegű különbségek is előfordulnak: állítólag az USA-ban létrehozott japán tulajdonú telephelyeken ágazati hovatartozástól függetlenül inkább koncentrálnak arra, hogy rugalmas és teammunkára alkalmas munkaerőt találjanak, mint a hazai vállalatoknál (Doeringer et al. 2004). Az ilyen irányú munkaszervezeti változás természetesen messze nem univerzális (a kilencvenes évek végén a teamek szempontjából éllovas Svédországban és Hollandiában a vállalatok 8%-ánál működtek autonóm munkacsoportok – de a korlátozott autonómiájú teamek gyakorisága ennél jóval nagyobb), és az sem szükségszerű, hogy az érintett vállalatok tevékenységének *egészét* érintse. Lehet, hogy a tervező-fejlesztő részlegben bevezetik a teammunkát, míg a gyártó részlegben nem, bár épp a fordítottja is lehetséges (de Leede–Stoker 1999). Továbbá, tőkés körülmények között a munkásoknak

nagyobb mérlegelési lehetőséget és sokoldalúbb tevékenységi kört biztosító munkaszervezet korántsem jelent feltétlenül humanisztikusabb munkahelyi környezetet. Szinte biztosan többletterhelést jelent, de sem a javadalmazás, sem pedig a voltaképpeni autonómia nem okvetlenül nő. Az is sokatmondó például, hogy az amerikai japán „*transplant*”-ok telephelyének a kiválasztásakor a menedzsment még inkább a kiemelt kritériumok közé sorolja a szakszervezetek általi fertőzöttségtől való mentességet, mint a hazai eredetű menedzsmentek.

Azt is fontos megjegyezni, hogy a korábban meglehetősen alaposan taylorizált–fordizált feldolgozóiparban sem az említett, alkalmanként végbemenő (többször részleges) detaylorizáció az egyetlen tendencia. Ellenkezőleg, a technológiai fejlődés mindig megnyit egyes újabb, addig kevésbé érintett szegmenseket a taylorizáció előtt. Némileg gépromboló hangulatú rövid cikkében David Macaray a villás targoncát hozza fel egyik példaként: számítógépesítésük a targonca kezelését mesterségből rutinfeladattá tette. Ez ugyan nem javította a termelékenységet, de a precizitást igen, és ami a lényeg, a munkakörhöz tartozó órabért a korábbi kevesebb mint felére nyomta le. A vállalatoknak a kiemelkedő képességű alkalmazottakkal szembeni tipikus hozzáállása sem ment át minőségi változáson. Macaray felidézi egy korábbi beszélgetését a Kimberly–Clark Corporation¹ egyik HR-menedzserével, amelynek summázata: „A tehetség drága. A tehetség alkuerőt ad. És miközben nyilvánvalóan vannak előnyei annak, ha egy vállalat értékes munkaerővel rendelkezik, paradox módon van egy beépített hátrány is: a menedzsment függővé válik egy általa nem kontrollált változótól” (Macaray 2007).

Amint látható, a tendencia még a feldolgozóiparban sem egyértelmű. Mindamellett a foglalkoztatottság részaránya ott már jó ideje csökken a fejlett országokban (mindenekelőtt az angolszász országokban), miközben a szolgáltatási ágak súlya tovább nő. A szolgáltatásokon belül viszont egészen más világot jelentenek az üzleti, jogi, könyvviteli, tanácsadói stb. szolgáltatások, illetőleg a kereskedelmi, ápolói, éttermi, takarítói stb. szolgáltatások. A felsőszintű végzettséggel nem rendelkezők számára egyre nagyobb arányban lesz ez utóbbi szektor a végállomás; ehhez képest az üzleti szolgáltatások szegmense egészen ideálisnak tűnik. Időnként szokás olyasfajta polarizálódásként jellemezni a helyzetet, hogy a középosztályi pozícióknak megfelelő aránylag jól fizetett és stabil feldolgozóipari állások eltűnnek (az álláskihelyezések vagy éppen a robotizáció miatt), miközben a két pólus, a szolgáltatási szektor alsó és felső szegmense növekvő részt hasít ki a foglalkoztatásból.² Ám a képhez az is hozzátartozik, hogy az említett üzleti stb. szolgáltatásokon belül is végbemegy egy differenciálódás, a munkaszervezet, a fizetések és juttatások, az állásbiztonság stb. terén.³

1 Egészségügyi és higiéniai termékeket gyártó, nagy múltra visszatekintő multinacionális cég, lásd <http://www.kimberly-clark.com/aboutus/history.aspx>

2 Lásd pl.: Wessel (2007), idézi Mark Thoma, <http://economistsview.typepad.com/economistsview/2007/10/david-wessel-wh.html>

3 Lásd például Mieszkowski (1998) összefoglalóját a közkeletűen csak „*temp slave*” elnevezéssel jelölt határozott időre felvett fehérgalléros alkalmazottak helyzetéről.

Ami általában véve a fehérgalléros munkaköröket illeti, Braverman már a hetvenes évek elején felfedezett taylorizáló tendenciákat. Ezek aztán az informatika fejlődésével felerősödtek. A nyolcvanas évek végén Garson már arról írt, hogy a számítógépek révén az irodai jellegű munkahelyek a XXI. századi technológia és a XIX. századi tudományos menedzsment ötvözetévé alakulnak. (Bár nem lehet mindent a számítógépekre fogni: ugyanerre az időre tehető, hogy a légitársaságok a telefonos jegyrendelési procedurát standardizált modulokra bontották, és ezzel minimalizálták a folyamat lebonyolításához szükséges intelligenciát – de ez aligha igényelt számítógépet.)

Ugyanakkor az is nyilvánvaló, hogy az üzleti szolgáltatások szegmensének számottevő részében nincs szó taylorizációról, viszont annál gyakrabban végletes mértékű munkaterhelésről.

A szolgáltatási szektor legalsó szegmenseiben a munkafolyamat lebutítása dominált: a számítógépes vezérlés bevezetésével érte el a McDonald's azt a majdnem ideális állapotot, hogy a munkakörökbe mindössze negyedórás képzéssel bele lehetett tanulni. Ezek után senkit sem zavart a cégnél a munkaerő rendkívül erős fluktuációja (Woodward 1988).

Az alacsony bérű szolgáltatói állások gyakran taylorizáltak kisebb-nagyobb mértékben, de az esetek jelentős részében nem kell olyan mértékű aprólékos feladatleírásokra gondolni, mint ami a taylori–fordi kapitalizmus fénykorában a feldolgozóiparban jellemző volt. (Igaz, ez utóbbiak a számítógép-vezéreltség átfogóbbá válásával egyre inkább szükségtelenné is válhatnak.) A munkafolyamat standardizálására esetenként elegendőnek tartják, ha az új takarítószemélyzet videokazetták egyszeri megnézése révén ismerkedik meg a feladatok elvégzésének módjával, majd a megfelelő (kiszigerelő) munkatempóról egyszerűen a kiosztott feladatok mennyisége gondoskodik. Hasonlóképpen, a gyorsétkezédben bizonyos mozzanatok szigorúan szabályozottak (hány pirítószkocka mehet a salátára), de klasszikus, átfogó taylori rendszer nem okvetlenül épül ki.

Általánosságban elmondható, hogy ezeken az alacsony bérű munkahelyeken, miközben a folyamat taylorizálása gyakran felületes, az általános viszonyok többnyire zsarnokiak. Ezt gyakran a klasszikus „női alkalmazottak-férfi főnök” felállás is súlyosbítja (Ehrenreich 2001)⁴. Miközben a munkára jelentkezők kínzásának egyik módszere lehet a feltétlen lojalításra vonatkozó kérdések szerepeltetése a kérdőívekben, a gyakorlatban irreális lenne komolyabb lojalitást elvárni. Az Egyesült Államokban az alacsony bérű szolgáltató munkahelyeken olyan mértékű a munkaerő fluktuációja, hogy sok cég folyamatosan megjelenteti az álláshirdetéseket, akkor is, ha épp nincs üresedés – hogy amikor aztán mégis bekövetkezik, mindig kéznél legyen néhány jelentkező (Ehrenreich 2001: 15).

4 Barbara Ehrenreich saját megélt tapasztalatai alapján írta meg könyvét (2001) a szolgáltatói szegmens alsó szejténének páriavilágáról.

DE ÉRDEKES-E MINDEZ?

Ez itt a kérdés. Elvben a hierarchikus munkamegosztás a kapitalizmus egyik fontos pillére. Amint azt Marglin (1990) kimutatta, kezdetben a hierarchikus munkamegosztás a bérmunkási helyzetből való egyéni menekülés egyik hatékony gátja volt – mondhatnánk úgy is, hogy fontos eszközül szolgált a munka tőkének való formális alávetéséhez. Az is logikusan hangzik, hogy a munka tudatos részének és pusztá végrehajtói részének a következetes szétválasztása segít a bérmunkási pozícióból való kollektív kimenekülés megakadályozásában is: elvégre, akik végrehajtói szerepkörbe kényszerülnek, képtelenek a szervezők nélkül működtetni a termelőapparátust, mert hiányzik hozzá a tudás és a kimunkált képesség. Ebből az következne, hogy árgus szemmel kell figyelni minden apró elmozdulást a taylorizmustól, ami a centrumországok munkaszervezeteiben végbemegy, mert ha enyhül a „szellemi” és „fizikai” munka polarizációja, erősödhet a fejlett országok munkásosztályainak hajlandósága arra, hogy kihívást intézzenek a tőkés rendszer ellen.

Csakhogy az e feltevést megerősítő tapasztalatot utoljára a hatvanas évek végének franciaországi eseményei szolgáltatották, amennyiben az akkori gyárfoglalásokban és öngazgatói követelésekben kiemelkedő szerepet játszottak az alacsonyabb szintű fehérgalléros alkalmazottak (vagyis azok az alávetettek, akik ugyanakkor mégsem pusztá végrehajtói szerepkörben voltak). Azóta semmi. Ezzel szemben úgy tűnik, hogy a végrehajtói pozíció elkülönülése és rögzülése az *akarat szintjén* egyáltalán nem jelent bénító akadályt, *feltéve, hogy az egyéb körülmények* kedvezőek a robbanáshoz. Latin-Amerika nem az egalitáriánus munkaszervezetekről híres. Mégis, amikor 2001-ben Argentínában kellőképpen kétségbeejtőkké váltak a viszonyok, megkezdődtek a gyárfoglalások. Venezuelában sem valamilyen korábbi antitaylorista kísérletek teremtették meg a feltételeit a 2005-ben nyílttá váló öngazgatói követeléseknek, hanem a tőke ottani hatalmi pozícióinak általános meggyengülése.

Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a tőke fennhatósága elleni ilyesfajta támadások *sikerességét* tekintve ne lenne nagy szerepe a munkaszervezeti hagyományoknak. Nyilvánvalóan sokkal *könnyebb* lenne az öngazgatói rendszerre való átállás a fejlett országokban, ahol mégiscsak szélesebb körben történt meg a teammunkára, a dolgozók szellemi kapacitásainak hasznosítására épülő munkaszervezetek bevezetése, mint mondjuk Latin-Amerikában. De ezek a felemás detaylorizációs tendenciák egyáltalán semmiféle módon nem ösztönzik a fejlett országok munkásosztályait a rendszerrel való konfrontációra. Ez utóbbihoz az kellene, hogy e munkásosztályok inkább munkás mivoltukkal azonosuljanak, semmint centrumbeliségükkel, fejlett országhoz tartozásukkal, magyarul: privilegizált helyzetükkel.⁵ Erre pedig még jó sokáig nem fog sor kerülni.

5 A *White collar sweatshop* című, már említett könyvben (Fraser 2002) jó pár olyan részletet találhatunk, amitől kinyílnak egy fejlődő világbeli olvasó zsebében a bicska. Ilyen például, amikor a fehérgalléros alkalmazott amiatt panaszkodik, hogy a növekvő kizsákmányolás (csökkenő reálkereset) miatt kénytelen volt négy hálószobás házat kisebbre cserélni. Amikor a fejlett országok alkalmazottai helyzetük romlása miatt keseregnek, tulajdonképpen privilégiumaik egy részének elvesztése miatt teszik.

Ezért aztán úgy gondolom, hogy – hacsak valakiben eleve nem moccan az art pour l'art munkaszociológiai érdeklődés – jelenleg nem az a legfontosabb kérdés a rendszerkritikai társadalomtudomány számára, hogy éppen melyik országban nőtt meg 5 százalékponttal az autonóm teameket alkalmazó vállalatok részaránya. Sokkal érdekesebb például a centrumországok világgazdasági hegemóniájának lassú erodálódása, mivel ez a világ különböző pontjain megnövelheti az elnyomottak mozgalmainak lehetőségeit.

HIVATKOZOTT IRODALOM

- Braverman, Harry (1974): *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. N. Y.–London: Monthly Review Press.
- Doeringer, Peter B.–Lorenz, Edward–Terkla, David G. (2003): The adoption and diffusion of high-performance management: lessons from Japanese multinationals in the West. In *Cambridge Journal of Economics*, March 1, V. 27, l. 2.
- Doeringer, Peter B.–Evans-Klock, Christine–Terkla, David (n.a.): *What Attracts High Performance Factories? Management Culture and Regional Advantage*. Interneten: <http://www.bu.edu/econ/workingpapers/papers/Peter%20B.%20Doeringer/dp125.pdf>
- Ehrenreich, Barbara (2001): *Nickel and Dimed: On (Not) Getting By in America*. Metropolitan Books, Bookjive book summary. Interneten: http://www.bookjive.com/wiki/Nickel_and_Dimed#CHAPTER_ONE:___Serving_in_Florida.
- Fraser, Jill Andresky (2002): *White Collar Sweatshop: The Deterioration of Work and Its Reward in Corporate America*. New York: W. W. Norton & Company.
- de Leede, Jan–Stoker, Janka I. (1999): Self-managing teams in manufacturing companies: Implications for the engineering function. In *Engineering Management Journal*. Interneten: http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5394/is_199909/ai_n21447398 (1999. 09.).
- Macaray, David (2007): *Automation's Evil Twin: De-Skilling America's Labor Force*. Counterpunch. Interneten: <http://www.counterpunch.org/macaray10052007.html> (2007. 10. 05.).
- Marglin, Stephen (1990): Mit tesznek a főnökök? In *Munka, hatalom, gazdaság*. Budapest: BKE-TEK.
- Marx, Karl (1988): *A közvetlen termelési folyamat eredményei* (a Tőke kiadatlan hatodik fejezete). Budapest: Kossuth Könyvkiadó.
- Mieszkowski, Katharine (1998): Dont Wanna Be Your (Temp) Slave. In *FastCompany.com*, <http://www.fastcompany.com/node/35119/print> (1998. 08.).
- Palmer, Bryan (1999): *Before Braverman: Harry Frankel and the American workers' movement – Harry Braverman*. Monthly Review, jan.
- Radice, Hugo (2008): Gramsci, Marx and the politics of emancipation. In *The British Journal of Politics & International Relations*, forthcoming.
- Urwick, L. – Breck, E. F. L. (1945): *The Making of Scientific Management*. London: Management Publications Trust.
- Wessel, David (n.a.): Why Job Market Is Sagging in the Middle. In *Wall Street Journal*, okt. 11.
- Woodward, Jim (1988): Computers in the Wrong Hands Turn Offices into Sweatshops. In *Labor Notes*, szept.