

Kuczi Tibor

## Tranzakciós költségek és munkaszervezetek\*

Budapesti Corvinus Egyetem, Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszék  
H-1093 Budapest, Fővám tér 8.; e-mail: kuc6444@helka.iif.hu

Ronald Coase 1937-ben publikálta nevezetes tanulmányát a tranzakciós költségekről. Írásában azt a kérdést veti föl, hogy miért jönnek létre egyáltalán vállalatok, hiszen a vállalkozások a piacon is megvásárolhatnák a szükséges termékeket és szolgáltatásokat. Miért helyettesítik a cégek a piacot saját szervezettel? Miért nem képes a termelés a piac intézményében megszerveződni? Coase precíz szövegezésében:

*„Figyelembe véve azt a tényt, hogy ha a termelést az ármechanizmus szabályozza, akkor a termelés bármilyen szervezet nélkül folytatható lenne, joggal kérdezhetnénk: miért létezik egyáltalán bármilyen szervezet.”* (Coase 1989: 31–40.).

Coase egy olyan korszakban fogalmazta meg kérdését, amikor a nagy vállalati méret vált általánossá. A tranzakciós költségek elméletének megformulálásával arra az átalakulásra reagált, amelynek szigorúan vett kezdete a 19. század utolsó harmadára tehető, ugyanis ebben az időben indult el egy addig nem tapasztalt koncentráció a gazdaságban; nőtt a vállalatok mérete, a néhány embert foglalkoztató műhelyeket – ágazatonként eltérő mértékben és sebességgel – nagy gyáróriások váltották föl. Az üzemméret növekedését jól illusztrálja a Ford Motor Company története. Henry Ford 200 ezer dollárt ajánlott Walter Flandersnek, a kor egyik ismert taylorista szakemberének, hogy szervezze át az üzemét. A termelési lánc megszervezése 1909-től fokozatosan véget vetett a kis autógyártó műhelyek világának, amelyekből 1880 körül csak Detroitban évi ötven indult. A gyár alkalmazottainak létszáma a tömegtermelés kialakításának éveiben a következőképpen alakult:

| Év   | Munkások létszáma |
|------|-------------------|
| 1909 | 1548              |
| 1910 | 2573              |
| 1911 | 3733              |
| 1912 | 6492              |
| 1913 | 13667             |

*Forrás: Meyer III. (1981:72)*

Tudunk-e kielégítő választ adni a 19. század utolsó negyedében elindult majd a 20. század első évtizedének végén hihetetlenül fölgyorsult vállalati méretnövekedésére a tranzakciós költségek elmélete alapján? Sőt, ha visszalépünk még egy évszázadot a történelemben, hasonló folyamatot tapasztalhatunk. A 18. században a textil előállítá-

\* Tanulmányom az OTKA (T032763) támogatásával készült.

sa a piac közegében szerveződött meg, a kereskedők a falusi műhelyekben szőtt kelmét vásárolták föl és dobták piacra. A kihelyezett termelést viszont a 18. század 80-as éveitől fokozatosan kiszorította a gyár. Coase (1989) szerint, ha egyáltalán szervezetek jönnek létre, méretüket az dönti el, hogy milyen költségei vannak a piac használatának, illetve a hierarchia építésének. Ha a szervezet építésének költségei meghaladják a piac használatával járó kiadásokat, akkor értelemszerűen csökkenni fog a vállalat mérete, ellenkező esetben pedig nő. Kérdés, hogy mi történt a gyáripar kialakulásakor, illetve a tömegtermelés meghonosodásakor? A piac használata drágult vagy a hierarchia építésének, működtetésének költségei lettek olcsóbbak? A kérdésre kétféle válasz adható, az egyik a konkrét körülmények vizsgálatából adódó tanulságok mérlegelése alapján fogalmazható meg. A másik fajta válasz általánosabb, a történelem során tapasztalható kulturális változások elemzése segítségével adható meg. Dolgozatomban ez utóbbival foglalkozom részletesebben; az a célkitűzésem, hogy a tranzakciós költségelmélet és a kultúra összekapcsolásának lehetőségeit fontolóra vegyem.<sup>1</sup> Előljáróban röviden válaszolom azokat a közvetlen okokat, amelyek magyarázhatják a vállalati méretnövekedést az említett két időszakban.

Először nézzük, mi történt az autóiparban! Az 1910-es évek előtt az „autógyárak” valójában összeszerelő műhelyek voltak (Meyer III.1981; Nelson 1995), amelyek a gépkocsigyártáshoz szükséges erőforrásokat a piacon szerezték be.<sup>2</sup> Ennek technikai-technológiai hátrányai nyilvánvalóak e korszakban. Egy olyan berendezés előállítása a piac igénybevételével, mint az autó, amely számtalan alkatrészből, részegységből áll, ráadásul szigorúak a pontossággal kapcsolatos tűréshatárok, rendkívül sok bonyodalommal járhat. A szerződésességéből, a határidő be nem tartásából, váratlan áremelésekből, röviden: az opportunizmusból (Williamson 1975) adódó problémákon túl korszakunkban megoldhatatlannak látszott a beszállítók termelésének hatékony felügyelete is. A megrendelők piaci eszközökkel nem tudták biztosítani, hogy az eladók az alkatrészeket a megkívánt méretpontossággal és minőségben szállítsák. Egészen a tízes évekig az autó-összeszerelő műhelyeknek arra is be kellett rendezkedniük, hogy a különböző beszállítóktól vásárolt alkatrészek minőséghibáit, pontatlanságait ők maguk küszöböljék ki. A mesterek feladata volt, hogy a motorblokkok összeszerelése során a dugattyúkon és szelepeken a szükséges igazításokat elvégezzék. Minden egyes darabot befogtak a satuba, megmunkálták, majd belepróbálták a hengerbe, s addig folytatták e műveletet, míg a pontos illeszkedést el nem érték (Meyer III. 1981).

Az összeszerelő műhelyek termelése maga is valamiféle belső vállalkozás [helper system] alapján szerveződött meg (Nelson 1995). A mestereknek kivételesen nagy volt a hatalma ebben a rendszerben, ami részben a fentebb már említett sajátosságból következett, abból, hogy az alkatrészek egyenetlen minőségéből adódóan szakértelmük felértékelődött. Másrészt erősítette hatalmukat az az egészen a tömegtermelés meghonosodásáig fennálló hagyomány (Biernacki 1995), hogy saját hatáskörükben vették föl vagy bocsátották el a kiségitőiket, és belátásuk szerint – saját zsebből – fizet-

1 Írásomban nem foglalkozom az egyes iparágakra, vállalatokra jellemző sajátos kultúrákkal, ebben az értelemben kultúra-semlegesnek mondható a megközelítemem.

2 Hasonló volt a helyzet a kerékpár-, varrógép-, mezőgazdasági gépgyártás esetében is. A gépipar egészére jellemző, hogy a termelés kis műhelyekben folyt (Nelson 1995).

ték őket. Ebben a rendszerben a kisegítők valójában nem a műhely, hanem a mester alkalmazottai voltak. A mesterek kivételes pozíciója megnehezítette, hogy a tulajdonosok érvényesítsék a maguk akaratát, például nem volt egyszerű egy új műszaki megoldás, pláne egy új modell bevezetése. Emellett nehézségekbe ütközött a munkatempó ellenőrzése és a fegyelem biztosítása is.

Összefoglalásképp az mondhatjuk, az a tény, hogy a gépkocsigyártás a kezdeti időszakban a piacon szerveződött meg, meglehetősen költségessé tette az előállítását, az autót drága holminak, mi több luxuscikknek számított. A piac használatát pedig az tette költségessé, hogy a megrendelő a piacon keresztül nem tudott kellő felügyeletet gyakorolni a beszállítók termelése fölött. A tömegtermelés ebben hozott megoldást. Az új termelési rendszer nem eredményezett a korábbinál jobb vagy rosszabb technikai paraméterekkel rendelkező autót. Ford híres T modellje műszaki szempontból hasonló volt, mint a különböző műhelyekben legyártott társai, viszont – a piac kiiktatásával – lényegesen olcsóbb lett az előállítása. A Ford gyár új, a tízes években kialakított telephelyén, a Highland Parkban menedzserek, ellenőrök sokasága felügyelte a tömegtermelés kívánalmait szerinti szabványosított alkatrészgyártást, fölöslegessé téve ezek idő- és szakértelem-igényes utánigazítását. A létrehozott szervezet nem csak a piacot, hanem a korábban nagyhatalmú és drága mestereket is kiiktatta a rendszerből.

Az előbbiekhöz sokban hasonló váltás történt a protoindusztriális korszakról a gyár-iparra történő átmenet idején. A textil termeltetése beszállítói rendszerben szerveződött meg egészen a 19. század elejéig. Ebben a rendszerben a nagykereskedőknek szerények voltak az eszközeik arra, hogy ellenőrizzék a termelést; a piacon keresztül meglehetősen nehézkes volt az áru előállításának koordinálása és felügyelete. Így például a megrendelők csak nagyon korlátozott mértékben voltak képesek a határidővel és a minőséggel kapcsolatos elvárásaikat érvényesíteni. A takácsok munkatempóját saját szokásaik sokkal inkább meghatározták, mint a szállítási határidő. A munkatempót jól jellemzi, hogy a korabeli közvélekedés úgy tartotta, a hét első napjaiban a szövősékek ezt kattogják: *plenty of time, plenty of time*, s az iram csak a hét második felében gyorsult (Thompson 1991a). Emellett elterjedt intézmény volt az ún. suszterhétfő, a kifejezés a vasárnapi részegeskedést követő, tétlenségben töltött napot jelöli (Thompson 1990). E napnak megvan egyébként a német megfelelője is: Blue Montag (Timár 1988), jelezve, hogy nem pusztán angol szokásról van szó.

William M. Reddy (1984) említi, hogy a nagykereskedőknek nemritkán több évbe is belekerült rávenni beszállítókat termékük megváltoztatására. Például arra, hogy a megszokott háromszögletű zsebkendők helyett az éppen divatosabbá váló négyszögleteseket készítsenek. Emellett állandósultak az elszámolással kapcsolatos viták, mivel a takácsmesterségbe beletanult kisparasztok leleményes módokon játszották ki a megrendelőiket. Ha a leszótt kelmét hosszúságuk alapján fizették ki a nagykereskedők, akkor a beszállítók alaposan kinyújtották, néha oly mértékben, hogy használhatatlanná vált az anyag. Ha súly szerint történt az elszámolás, akkor pedig vizezték, homokkal szórták be, enyvezték a kelmét (Landes 1986). Franciaországban 1752-ben királyi rendelettel próbálták elejét venni a minőségrontásnak. Előírták, hogy a szövetet értékesítés előtt be kell mutatni egy bizottságnak, amely ólompecséttel igazolja a megfelelő minőséget. A rendelet kihirdetésének másnapján lázadás tört ki Rounban, fölvonultak a „kisvállalkozók” a városi tanács épülete elé és a rendelkezés visszavonását követelték. Nem csoda, hogy az igényes, jó minőségű áruk előállítását nem a piacon szervez-

ték meg, például a selymet továbbra is céhes keretek között szőtték, illetve manufaktúrákban dolgozó munkások készítették a munkafelügyezők szoros felügyelete alatt (Reddy 1984).

A piac használatát drágította az is, hogy a nagykereskedők és a falusi takácsok közé egyre több közvetítő lépett; az országutakat az árut kistételben fölvásárló házalók (bagman) lepték el. Emellett, mivel a mesterré válás csatornái a 18. századra végképp eldugultak, a céhes legények tömegesen önállósították magukat, műhelyt nyitottak a falvakban, s a sikeresebbek maguk is megrendelőkké váltak, adták-vették az árut. Ennek eredményeként túlnépesedett a vállalkozó szféra, ami növelte a tranzakciós költségeket.

Tovább bonyolította a helyzetet, hogy a 18. század második felétől állandósult a fonáhiány. A fonó Jenny föltalálása előtt a fölfutó termelést a hagyományos fonási technikával nem tudták kielégíteni, ti. egy szövőszék anyagszükségletét négy fonóasszony biztosította. A takácsok napokat töltöttek azzal, hogy a környékükön lévő falvakat járták fonal után kutatva. Ez a „csavargás” tetemes időt emésztett föl (Landes 1986), s emellett nem tett jót az amúgy sem magas szinten álló munkamorálnak.

A kihelyezett termelés [*outputting, verlag*] előnyei közismertek: mentesültek a termelők a céhek aprólékos előírásai alól, amelyek megszabták a fölhasználható anyagok minőségét, az alkalmazható szerszámokat, a segédek és tanoncok számát, a munkaidőt, a munkadarab előállítására fordítandó minimális(!) időt, az értékesítés rendjét stb. A nehézkes, konzervatív szabályozást fölváltó piac rugalmassá tette a rendszert, gyorsan fölfutott a forgalom. Ugyanakkor a céhek felügyeleti szerepét, amely megakadályozta a minőségromlást, a csalást, az áru hamisítását, a szerződészegést, a piac nem tudta átvenni, így egyáltalán nem volt olcsó a használata. Mindennapos volt az opportunizmus, illetve fogyasztékos volt a szerződések kikényszerítésének eszköztára. Többek között ezzel is magyarázható, hogy kialakult a gyáripár; a termelés egy felügyeleti térbe helyezésével minimálisra korlátozták a termelők önállóságát, a tulajdonos akaratát érvényesíthetett a minőség, a munka ritmusa, a munkára fordított idő tekintetében. Ez a folyamat, mint később még lesz róla szó, már jóval a gépi szövés elterjedése (1840-es évek) előtt megindult (Doray 1988), azaz nem a textiliparban megjelent új technikai berendezések elterjedésével magyarázható.

A gépkocsigyártás, illetve az *outputting* rendszer konkrét körülményeinek még ily vázlatos ismertetésével is megnyugtató választ kapunk a tranzakciós költségek elmélete alapján arra, hogy miért helyettesítették a piacot hierarchiával, illetve miért nőtt a szervezetek mérete. Ám ez a válasz némileg egyoldalú, mivel két hallgatóságos föltevésen nyugszik. Egyrészt a piacot absztrakt, változatlan intézményként tételezi, amely a vevők és eladók önérték követő, racionális kalkuláción nyugvó döntések sorozatából áll. A magas tranzakciós költségek az autóipar esetében látszólag piacon kívüli tényezőkből adódnak, abból például, hogy a gépkocsigyártás nem szervezhető meg kielégítően a vevők és eladók alkuk sokaságán keresztül, tekintettel az előállítás különleges technológiai követelményeire. Úgy tűnik, hogy egy összetett, több ezer, nagy pontosságú megmunkálást igénylő alkatrészből álló berendezés előállítása csak magas költséggel szervezhető meg a piacon. Ám azonnal fölmerül a kérdés: milyen piacon? Ma az autógyárak beszállítók légióit foglalkoztatják. Mi változott meg mára?

A „textilipár” beszállítói hálózatban való megszervezésével kapcsolatban ugyancsak fölvethető a kérdés: miért volt olyan drága a piac használata? A kereskedők miért

nem tudták hatékonyan felügyelni az egyszerű eszközökkel folyó termelést az árszabályozó piacon keresztül, ha a résztvevőket racionális, önérdekkövető embereknek tetelezzük?

A másik hallgatóságos előfeltevés a szervezetek építésére és működtetésére vonatkozik. Vajon a munkások hierarchiába szervezésének, munkájuk kikényszerítésének és ellenőrzésének a költségei állandóak? Nem lehet, hogy azért jöhetett létre a gyár-  
ipar, majd azért futhatott föl a Ford Motor Company foglalkoztatottainak létszáma 30 ezer fölé száz évvel később, mert történt közben valami? Talán kialakult az idők folyamán valamilyen alkalmas „technológiája” annak, hogy nagy létszámú alkalmazottat egy munkatérben olcsón fegyelmezzenek?

Ha tehát a tranzakciós költségek elméletének alapján próbáljuk megmagyarázni, hogy miért jönnek létre vállalatok, illetve miért változik a méretük, akkor meg kell fontolni a következőket. A piac használatának költségei kultúránként és korszakonként eltérhetnek, mivel azok az intézmények, amelyek lehetővé teszik az információk összegyűjtését, a szerződések kikényszerítését, az alkukkal járó kiadások mérséklését, történelmileg változóak (North–Thomas 1980). Ehhez hasonlóan: a munka kikényszerítésével és ellenőrzésével járó kiadások sem állandóak. Minden kultúrában és korszakban kialakulnak az emberek munkaszervezetekbe szervezésének sajátos társadalmi feltételei, amelyek megszabják a vállalat méretét, illetve egyáltalán lehetővé teszik létrehozását és működtetését. Ennek belátásához vegyünk szemügyre két további példát! Először a gazdaságtropológiából, majd az ókori Egyiptom történetéből ismert eset tanulságait próbáljuk meg levonni.

Clifford Geertz a *Peddlers and Princes* (1963) című művében részletesen elemzi egy indonéziai város, Modjokuto bazárkereskedelmének sajátosságait. Ennek egyik, számunkra érdekes jellegzetessége, hogy a tranzakciókat a csúszkáló árak jellemzik, azaz minden egyes alkudozás mintegy „előlről” kezdődik, mivel nincs az áruknek kialakult piaci ára, amihez a vevő és az eladó igazodhatna, amikor megkötik a maguk megállapodását. Ebből adódóan néha túlságosan magas, máskor túlságosan alacsony az induló ár, s hosszú alkudozások után végül mégis valamilyen irreális összegben állapodnak meg.

A bazárkereskedelem másik sajátossága, hogy nagyon sok a szereplője; a „kelléténel több” kereskedő versenyez egymással a piacon, amely így túlságosan széttagolt és munkaintenzív rendszer. Például a kosarak forgalma a következő képet mutatja. A Modjokuto környéki falvakban a parasztok által készített kosarakat a helybéli házalók vásárolják föl, az áruval begyalognak a város piacára, ahol az ottani kiskereskedőknek eladják. Ez utóbbiaktól a kosarak a közepes nagyságú kereskedőkhöz kerülnek, akik a portékát a kínai nagykereskedőnek adják tovább. Ha elegendő árú összegyűlt, a nagykereskedő behajózza ezeket és néhány szigettel odébb eladja az ottani, egyébként szintén kínai származású nagykereskedőnek. A kosarak a vevőkhöz is a főntebb vázolt útvonalon jutnak el, természetesen, most fordított irányban mozogva. Az árú nagyon sok kézen megy át, rengeteg a cipekedésből, le- és felrakodásból, tárolásból, ide-oda szállításból adódó vesződség. S ha ehhez hozzászámítjuk az alkudozások sokaságával járó időveszteséget, amelyek ráadásul nem vezetnek el az egyensúlyi ár kialakulásához, akkor képet kaphatunk a tranzakciós költségek nagyságáról. Úgy tünik, olcsóbb lenne a piac használata helyett szervezetet építeni; jelentős költségmegtakarítással járna, ha a nagykereskedő például ügynökhálózatot szervezne, és embereivel vásároltat-

ná föl, illetve adatná el a kosarakat. Miért nem jön létre mégsem vállalat? Geertz erre a kérdésre nem ad ugyan feleletet, de leírásában kétféle, egymáshoz közelálló ok is kiolvasható. Egyrészt főnállhat a veszélye annak, hogy amennyiben a nagykereskedő létrehozna egy hálózatot, az ügynökök megpróbálnának csalni, a saját szakállukra dolgozni, esetleg a hozzáértés hiánya vagy lustaság miatt okoznának kárt megbízójuknak, talán néhányan le is lépnének az áruval. Egy ilyen szervezet működtetési költsége viszont meghaladná a fentebb vázolt sajátos piac használatával járó ugyancsak magas kiadásokat. Másrészt az is lehetséges, hogy a felek – mintegy előre sejtve a lehetséges csalásokat – nem hajlandók kooperálni. Azaz, fogalmazzunk egyelőre elnagyoltan: hiányoznak azok a kulturális feltételek,<sup>3</sup> amelyek olcsóvá tehetnék a vállalat fölépítését és működtetését.

A csúszkáló árakra visszatérve, ugyancsak fölvethető a kérdés: hogyan lehetséges, hogy nagyszámú önérdékkövető, racionálisan viselkedő eladó és vevő tranzakciói nem vezetnek el a piaci ár kialakulásához? A válasz egyelőre az előbbihez hasonlóan elnagyolt: hiányoznak azok a kulturális feltételek, amelyek előmozdítanák az árakkal kapcsolatos információk összegyűjtéséhez és mindenki számára hozzáférhetővé tételéhez szükséges intézmények kialakulását, illetve ha mégis lenne ilyen intézmény, a kellő bizalom hiányában a felek nem adnának hitelt az információknak.

A másik távoli példa az ókori egyiptomi piramisépítésre vonatkozik. Lewis Munford (1986) óriásgépnek nevezte azt a roppant munkaszervezetet, amelyet a piramisépítések során létrehoztak. A metafora igen találó: a korabeli munkafelügyelők, írások képesek voltak elérni azt, hogy nagy létszámú munkás (a piramisok építésén 15-80 000 ember is dolgozott egyidejűleg) egyszerre, egy ütemre munkálkodjon; hatalmas fűrógépként, emelőként, szállítógépként, fűrészgépként működve. A munkások mozgulatainak precíz összehangolása révén olyan eredményeket produkáltak, például több tonnás köveket szállítottak, munkáltak meg, emeltek föl, illesztettek a helyére a legegyszerűbb kézi szerszámokkal, amelyeket csak a modern építészet tudott elérni da-ruk, légkalapácsok, fűrópajzsok alkalmazásával.

Árszabályozó piac nem lévén, nem jöhetett szóba, hogy a megbízók például beszállítói rendszerben szervezzék meg ezeket a nagyszabású építkezéseket, így a tranzakciós költségek elmélete nem alkalmazható erre az esetre. Mégis fölmerül a kérdés: hogyan volt lehetséges egy ilyen roppant méretű munkaszervezetet létrehozni? Miként biztosították a fegyelmet, hogyan tudták kikényszeríteni és ellenőrizni a munkások teljesítményét? A tranzakciós költségek elméletének nyelvére valahogy mégis lefordítva a problémát: mekkora lehet egy ilyen roppant gépezet létrehozásának a költsége, amit egy adott társadalom még meg tud fizetni. A kérdés mindenképpen indokolt, hiszen a piramisépítések kora után csak az 1910-es években sikerült újra fölállítani és működésbe hozni az ókori egyiptomihoz mérhető óriásgépet, immáron az árszabályozó piac keretei között, például a Ford üzemben, ahol több tízezer embert dolgoztattak egy ritmusba bekapcsolva, egy akaratnak alávetve. Mi magyarázza, hogy ilyen hosszú ideig nem jött létre óriásgép? Megvolt talán az ókori Egyiptomnak is a maga Taylorja, csak a

3 Geertz (1963) Indonézia egy másik falusi térségében (Tabanan környéki településeken) falusi rokonsági, illetve tekintélyviszonyokra rászerveződött vállalatokról számol be. Ezeknek a falusi kapcsolatoknak az a sajátja, hogy kontroll alatt tartják a résztvevőket, ugyanakkor elég rugalmasak ahhoz, hogy lehetővé tegyék a piachoz való alkalmazkodást.



munkaszervezettel kapcsolatos újítása, mint annyi más korabeli találmány szigorúan titkos volt, így más kultúrák nem vehették át?

Az óriásgép történelmi kivétel! A fordista munkaszervezettel való lényeges hasonlósága mellett (például jól tagolt, hierarchikus szervezet, az írásbeliség használatának kiemelkedő szerepe az ügyek bonyolításában) döntőek a különbségek. A legnagyobb eltérés az, hogy a modern munkaszervezet utánozható, lemásolható; úgyszólván tetszőleges helyen és időben fölállítható, működésbe hozható. Mint a későbbiekben kifejtem, olyan fegyvelmező, teljesítménykikényszerítő „technológia”, amely a modern kor kultúrájára alapozott. Ahol kialakul a modern kultúra, ott a fordista óriásgép minden további nélkül összerakható.

Az ókori egyiptomi óriásgép viszont egyedi, egy sajátos kultúra megismételhetetlen terméke. Munford (1986) a fentebb már említett tényezők (hierarchia, írásbeliség) mellett kiemeli, hogy ez a munkaszervezet nagyszámú felügyelőt igényelt, akik azonnali és kemény testi fenyítésben részesítették a „lazsálókat”; a munkásokat berendelték-behívták az építkezésre, családjuktól elszakítva, munkatáborszerű körülmények között dolgoztak, ami elősegítette az ellenőrzés hatékony megszervezését. Végül: az emberek munkájukat az Istenkirálynak hozott áldozatként fogták fel, így a teljesítmény és az engedelmesség még önkéntesnek is mondható.

Az egyes elemeket külön-külön felhasználták a történelem során, például a testi fenyítés mindennapos volt még a 19. század első felében is a gyárakban, sőt a Ford üzemben sem számított ritkaságnak (Meyer III. 1981). A munkatábor, mint munkaszervezet is jól ismert a közelmúltból. Ami egyedivé, megismételhetetlenné tette az ókori egyiptomi óriásgépet, az azzal a körülménnyel magyarázható, hogy a társadalmi, politikai berendezkedésnek és a vallásnak köszönhetően az említett eszközöket egyszerűen, egy sajátos kombinációban használták. Ez az oka annak, hogy a későbbi korok uralkodóiból ugyan nem hiányzott az ambíció, s talán az erejük is meg lett volna, hogy a szükséges költségeket alattvalóikkal megfizetessék, mégsem voltak képesek az egyiptomihoz fogható hatalmas munkaszervezetet létrehozni.

A fenti két példa elemzésével annyira jutottunk, hogy a piac használata vs. szervezetépítés kérdés megválaszolásához a kulturális feltételeket is számba kell venni. Erre bíztat bennünket a gazdaságszociológiai irodalom is. Mark Granovetter egyik talán legtöbbet idézett írásában (1985) közvetlenül is reflektál a tranzakciós költségek elméletére. Az elmélet kulcskérdését, azt ti., miért jönnek létre vállalatok, Williamsonhoz intézve kritikai észrevételeit, kiegészíti egy másik, szerinte még döntőbb problémával: *hogyan* jönnek létre szervezetek. Granovetter azt vizsgálja említett tanulmányában, hogy a társadalmi kapcsolatok adott mintázata és sűrűsége miként befolyásolja a vállalatok fölépítését és működtetését. Válaszának kidolgozásához bőven merít a gazdaságantropológiai és gazdaságtörténeti irodalomból. A sokféle, egyedinek tűnő eset tanulmányozása során fölállítja ismert tézisést: a túl sűrű, illetve a túl ritka kapcsolatok nem kedveznek a szervezetek létrehozásának. Az előbbiek – a résztvevők erős társadalmi kötelezettségei miatt – gátolják a vállalat racionális működést, az utóbbiak viszont a bizalom hiánya miatt teszik lehetetlenné a szervezetben a tagok korrekt együttműködését. A modell egyszerű és elegáns, bár nem képes mindent megmagyarázni. Granovettert, főként a gazdaságantropológiából származó példaanyaga olyan modell kialakítására ösztönözte, amely alapvetően a különböző kultúrák összehasonlítására alkalmas. Lényegében szinkronikus jellegű; egyedi kulturális eltéréseket tete-

lez, amelyekkel kapcsolatban értelemszerűen nem vethető föl az előbb és az utóbb, illetve egymásra-következés kérdése. Granovetter nem foglalkozik azzal a problémával, hogy vajon változik-e az idők folyamán a szervezetek létrehozásának lehetősége. A túl sűrű-túl ritka kapcsolatok fogalom párral nem értelmezhetők diakronikus jelenségek, például nem kapunk magyarázatot az e dolgozat elején fölvetett kérdésekre: miért váltotta fel az outputting rendszert a gyáripár és miért kezdett nőni a vállalatok mérete a 19. század utolsó harmadában, s jöhettek létre a tízes évektől olyan gyáróriások, mint például a Ford Motor Company. Nyilvánvalóan nem csupán a kapcsolatok sűrűségében bekövetkezett változásokban keresendő a magyarázat, bár kétségtelen, hogy a modernizáció ebben drámai változásokat eredményezett.<sup>4</sup> Ettől a feltételezéstől egyébként maga Granovetter is óvna bennünket.

Coase kérdésfeltevése viszont nem zárja ki, hogy a piac használatának, illetve a hierarchiaépítés költségeinek alakulását hosszabb időtávon vizsgáljuk. A történelmi távlatú vizsgálat az egyedi kulturális okokkal szemben föltárhajta a hosszabb távon érvényesülő tendenciákat.

A vállalatok méreteinek alakulását a 18. századtól napjainkig egy sajátos hullámvonal jellemzi. Eleinte a szervezetek méretének növekedése figyelhető meg, amely a 19. század első felében a gyáripár kialakulásához vezetett. A növekedés a 19. század második felében folytatódott, 20. század húszas-harmincas éveire az a közmegegyezős alakult ki, hogy minél nagyobb egy vállalt, annál racionálisabban lehet a működését megszervezni (Granovetter 1994). A hetvenes évektől viszont megfordult a trend: a szervezeti méretek csökkenése figyelhető meg. Ez utóbbinak hatalmas a szakirodalma, így még kísérletet sem tehetek arra, hogy számot adjak erről, de témánk szempontjából erre nincs is szükség; elégedjünk meg a probléma jelzésével néhány mű és szerző nevének említésével. Egyik legbefolyásosabb mű Piore és Sabel: *The Second Industrial Devide* című (1984) könyv, ebben a specializációt és a flexibilitást emelik ki, mint a versenyképesség legfontosabb követelményét, amely viszont a szervezetek méreteinek csökkentésével jár. A kicsi rugalmasabb, innovatívabb, mint az óriás. E. Schumacher *A kicsi szép* (1991) című népszerűsítő könyvében mindenféle szervezet méretének csökkentése mellett agítál, legyen szó gyárról vagy önkormányzatról.

A kilencvenes években új lendületet vett a kisvállalkozás kutatás, újra fölfedezték az ipari övezeteket, klassztereket, és rendkívül kiterjedt irodalma született a szervezetek hálózatosodásnak. Röviden: a gazdaságszociológia és a közgazdaságtan művelői a szervezetek méretének csökkenését, struktúrájuk átalakulását regisztrálta.

Mivel magyarázható, hogy az elmúlt háromszáz év során a szervezeti méretek előbb növekedtek, majd pedig zsugorodtak? Mielőtt megpróbálnék a tranzakciós költségek elmélete szellemében válaszolni a kérdésre, tekintsük át az idevágó fontosabb magyarázatokat.

*A szervezetek mérete a divattól függ.* Granovetter vállalatcsoportokról szóló tanulmányában (1994) a szervezetek méretváltozásáért a változó divatot teszi felelőssé, amely a menedzserirodalmat, illetve a politikai- és közgondolkodást egyaránt jellemzi.

4 A Ford Motor Company indulása idején birkózott a szociológia a kis, jól áttekinthető közösségek fölbomlásából adódó problémák értelmezésével, leírásával. Tönnies a váltást a közösség és társadalom, Durkheim a mechanikus és organikus szolidaritás, Simmel a nagyvárosi társadalmak fogalmakkal ragadta meg.



Úgy érvel, hogy míg a 1920-as évek angol menedzserirodalma szerint a nagyvállalat számított a legracionálisabbnak, leginkább kívánatosnak, addig a második világháború után a német és szovjet tapasztalatok alapján határozott ellenérzés alakult ki a nagy szervezetekkel szemben; az akkori politikai megítélés szerint a nagy, szükségképpen bürokratikus szervezet a politikai diktatúrák sajátja, ami ráadásul még csak nem is hatékony, rugalmatlan és antidemokratikus.

Granovetter szerint a divat mellett a politikai mező a másik döntő tényező, amely meghatározza a vállalatok méretét. Ezzel kapcsolatban példaként a lobbisoportok szerepét említi az Egyesült Államokban a trösztellenes törvények meghozatalában. Akár a divat, akár a politikai erőviszonyok a felelősek a vállalatok méretéért, az érvelés lényegi eleme az, hogy a változások mindig egyediek, az aktuális divathoz, politikai körülményekhez kötöttek. Kétségtelenül van szerepe a divatnak, vagy fogalmazzunk semlegesebben: a szervezetek méretére, felépítésére vonatkozó szakmai és politikai közvélekedés változásának abban, hogy éppen milyen formák, megoldások számítanak legitimnek. Nohria és Gulati (1994) szerint ha egy vállalat nem igazodik az új vezetési-szervezési trendhez, romlik a megítélése; nehezebben jut hitelhez, szerződéshez. Ugyanakkor a divat, mint a későbbiekben kifejttem, sokkal inkább a hosszú távú változások kifejeződése és nem pedig az oka.

*A technikai fejlődés szabja meg a szervezetek méretét.* A vállalati méret növekedését az magyarázza, hogy egyre komplexebb technikai rendszerek jönnek létre az idők folyamán, amelyeket egyre komplexebb szervezetekben lehet működtetni. Az ipari forradalom nagy találmányai: a gőzgép és a fonás, majd a szövés gépesítése mintegy automatikusan maga után vonta a gyáripar kialakulását. Ezt a plauzibilisnek látszó érvelést egyes szerzők határozottan cáfolják, Marglin (1973) és Doray (1988) szerint nincs ilyen automatizmus, hiszen a gyárak megjelenése akár meg is előzheti a technikai találmányokat. Így a szövőgyárak száma a 19. század elejétől megszorodik, noha a szövés gépesítése csak a negyvenes években lesz általános. A 19. század elején létesített szövőgyárak az alkalmazott technikát tekintve semmiben sem különböztek az otthoni szövéstől. A tulajdonos szövőszékeket helyezett el egy nagy teremben, ezeken dolgoztak a takácsok és kiségitők. Az újítás nem technikai jellegű volt, hanem szervezeti: a munkások egy térben, szabályozott időtartamban, felügyelet alatt dolgoztak. Doray (1988) egy francia kávécsomagoló üzem működését egy 1860-ban keletkezett dokumentum alapján elemezve kimutatja, hogy itt a munka megszervezése és felügyelete sok szempontból már a fordí üzemre emlékeztetett, noha a legegyszerűbb kézi szerszámokat használták.

Az autógyártás esetében sem a megváltozott technika kényszeríti ki a beszállítói hálózatok fölváltását a gyárral. Épp ellenkezőleg: a tömegtermelés megszervezése a kiindulópont (Meyer III. 1981), ami a piac használatának költségeit volt hivatva lecsökkenteni, s ehhez alakítják ki a megfelelő technikát. A T modellt a kis autógyártó műhelyekben is használatos gépeken kezdik gyártani. Az újdonság nem a technikában rejlett, hanem abban, hogy az addig önálló műhelyekben folyó termelést rendszerré szervezték.

A futószalagot a tömegtermelést lehetővé tevő technikai találmánynak tartják, pedig sokkal korábban megalkották. Már a 19. század első felében használták például az áruszállításban (Doray 1988). Ugyanakkor e berendezés alkalmazása csak a Ford üzemben jelentett igazi áttörést, mivel egy új munkaszervezési-fegyverkezési rendszer

szolgálatába állították. Sőt eleinte itt még csak nem is futószalagot használtak: az autó alvázat egy sínen futó kocsira rakták, s ezt tolták végig egy hosszú csarnokon, amelyben különböző távolságokra elhelyezték a szükséges alkatrészeket. A munkások követtek a mozgó kocsit, és közben beszerelték a soron következő egységeket (Meyer III. 1981). Tehát az emberek, gépek, alkatrészek, szállítási útvonalak olyan új térbeli kombinációi után kutatva, amely egyszerre képes biztosítani a folyamatos termelést és a munkásoknak e folyamatba való súrlódásmentes beillesztését találtak rá végül a futószalag elvére.

Persze a termelés új szervezeti formája megkövetelte a technika fejlesztését is; például a Ford üzem kiegészítő műhelyeiben gőzerővel folyt az alkalmas felfogató, rögzítő egységek kialakítása, amely a termelésben való emberi részvételt a megfelelő munkadarab gép alá helyezésére és elvételére redukálta.

Azt mondhatjuk tehát, hogy a technikai fejlődés és a szervezetek méretváltozása között nem egyirányú a meghatározottság, ti. a munkaszervezeti újítások maguk is utat nyithatnak a technikai fejlődésnek.

*Kooperáció.* Marx a *Tőke* első kötetében (1967) nagy ívű vázlatát adja a manufaktúráktól a gyárákig ívelő fejlődésnek. Első lépésként elemzi a kooperációt, amely megsokszorozza a termelőerőt, ti. az együttműködés már önmagában plusz erőforrást szabadít föl. A téglahordás példáján illusztrálja, hogy amennyiben a munkások kooperálnak, együttes teljesítményük meghaladja a résztvevők egyéni teljesítményének összegét már abban az esetben is, ha a munkát nem osztják föl különböző tevékenység fajtákra. Ha láncot alkotva adogatják egymásnak a téglákat, így juttatva el a kívánt helyre, ez sokkal hatékonyabb, mintha mindenki egyenként tenné meg a szállítási utat oda és vissza. Az együttműködésből adódó nyilvánvaló előnyök tehát elvileg arra ösztönzik a gazdaság szereplőit, hogy munkaszervezeteket hozzanak létre.

Marx a kooperációból kinövő manufaktúrát és gyárat persze nem egyszerűen a kooperációból adódó előnyök fölismerésével magyarázza. Kimutatja, hogy a gyáripár létrejöttének egyik legfontosabb történelmi előfeltétele a modern munkaerőpiac kialakulása, azaz a természetadta közösségi kötelékek (rokonság, céh, úr-szolga viszony) fölbomlása, amelynek eredményeként a munkások szabad elhatározásuk alapján, önkéntesen vesznek részt a kooperációban.

Marx ugyanakkor nem elemzi, miként lehetséges az, hogy a munkások alávetik magukat a manufaktúrák és gyárok fegyelmének. Ez ti. egyáltalán nem következik a szabad munka fogalmából. Úgy tűnik, hogy erős történelmi érdeklődése ellenére ebben a vonatkozásban a mikroökonómiára jellemző emberképet osztja: a munkások munkabérükért cserében önként lemondanak szabadságuk egy részéről, mivel munkabérük nagyobb értéket képvisel számukra, mint a cserébe adott szabadságuk. E megközelítés szerint, ha egyszer létrejött a munkaerőpiac, vagy másként: állandósul az a helyzet, hogy a munkások kénytelenek eladni munkaerejüket, hogy meg tudjanak élni, akkor a munka kikényszerítése, a lazálás megakadályozása, a tevékenységek összehangolása, a minőség ellenőrzése már egyszerű technikai-szervezési feladat. Ebből viszont az következne, hogy ha egyszer kialakul a munkaerőpiac, a vállalkozók inkább hajlanak arra, hogy munkaszervezeteket hoznak létre, kihasználva a kooperációban rejlő erőforrásokat, mintsem a piacot vegyék igénybe a termelés megszervezésére.

Csak a rend kedvéért ismétlem meg e dolgozatban már többször is megfogalmazott álláspontomat: a szervezetek létrehozása és működtetése nem pusztán szervezési-tech-

nikai kérdés, mivel megvannak a történelmi-kulturális feltételei, következésképpen létrehozásának és működtetésének költségei korszakonként és kultúránként változóak.

Összefoglalóan azt mondhatjuk tehát, hogy a szervezeti méretek növekedését, majd csökkenését nem magyarázza meg kielégítően sem a technikai fejlődés, sem a kooperációban rejlő többleterőforrás kiaknázására irányuló törekvés, de a szervezetelméleti szellemi divatok változása sem. A tranzakciós költségek elmélete viszont alkalmas lehet a történelmi változások értelmezésére. Mielőtt belefognánk ennek elemzésébe, próbáljuk meg röviden summázni, amit eddig tudunk, illetve ami ebből tanulságként levonható!

1. Coase a szervezet létrehozását azzal magyarázza, hogy a piac használata költségekkel jár. Feltevése szerint a költségek változhatnak: emelkedhetnek és csökkenhetnek, ennek függvényében nő vagy zsugorodik a szervezet mérete. Fölvázolja azt is, miből adódik az, hogy a piac használata kiadásokkal jár (például információkat kell gyűjteni), az „ellenoldal”, a szervezet létrehozásának és fönntartásának költségeit viszont nem részletezi.<sup>5</sup>

2. Granovetter elemzéséből kikövetkeztethető, hogy az „ellenoldal”, a vállalatok létrehozásának és működtetésének a költsége sem konstans. Ahol sűrű (például rokonsági) társadalmi kapcsolatokban szerveződik meg az élet, vagy ellenkezőleg: ritkák a kapcsolatok, s ebből adódóan erős a bizalmatlanság, ott gyenge hatékonysággal, azaz drágán működtethető a vállalat, sőt szélsőséges esetekben létre sem hozható. Ugyanakkor a beágyazottságot szinkronikus fogalomként használja, ami a kultúrák közötti különbségek értelmezésére alkalmas, nem pedig a szervezetek időbeli, történelmi léptékű változásának megértésére.

3. A munkaszervezetek mérete a gyáripar kialakulásától az 1970-es évekig nő, ettől kezdve csökken, e változások mögött hosszú távon érvényesülő kulturális változások rejlenek.

4. Coase elmélete alkalmazható az időbeli változások értelmezésére, mivel éppen a változás a központi problémája, ti. az a kiinduló kérdése, miért mozdul el a termelés megszervezése valamilyen irányba.

Douglass North már egy korai, Robert Paul Thomasszal írt könyvében (első kiadás 1973, e szövegben az 1980-as kiadásra hivatkozom) pontosan ezt a Coase elméletében rejlő lehetőséget aknázza ki: historizálja a tranzakciós költségek problematikáját. A szerzők azt elemzik, hogy a 11. és 18. század közötti időszakban miként változnak a piac használatának költségei, s ennek függvényében hogyan módosul a munkaszervezet igénybevétele. Kimutatják, hogy a tranzakciós költségeket történelmi esetlegességek alakítják, például, ha háborúba keveredik az állam, akkor túl sokba kerül a szerződéseket kikényszerítő központ a társadalomnak. A népesség növekedése vagy drasztikus csökkenése a járványok következtében ugyancsak befolyásolja, hogy merre billen a mérleg: a piac kiterjedtebb használata, illetve munkaszervezetek létrehozása (például a robotmunka igénybevétele) felé. Ugyanakkor a szerzők szerint e történelmi esetlegességek mögött kirajzolódik egy jól kivehető tendencia: ahogy közeledünk a 18. század felé, egyre jobban fölismerhető, hogy a történelem során fölhalmozódnak a

5 Miller (2002) Coase-hoz kapcsolódva indítja könyvét a hierarchia politikai gazdaságtanáról. Művében összefoglalja és továbbgondolja, hogy az engedelmesség kikényszerítésének, a lazsálás mérséklésének, az alkalmazottak elkötelezettségének kialakításának milyen problémái vannak.

piac használatával kapcsolatos tapasztalatok, illetve szilárd intézmények alakulnak ki. Kimutatják, minél kiterjedtebb a piac, annál olcsóbbá válik a tranzakciós szféra, azaz az információk összegyűjtésének, az alkudozás és a megegyezés kikényszerítésének költségei. Úgy érvelnek, hogy az információk összegyűjtése ugyan sok pénzbe kerül, de ha egyszer már megvannak, használatuk annál olcsóbb, minél többen veszik igénybe. Ugyanígy: a megegyezéssel járó kiadások is csökkennek, ha standardizálódik a kereskedelmi gyakorlat, mivel akik éppen alkut kötnek, nem kell a nulláról indulniuk; szerződésmintákat, egy már kialakult eljárásrendet stb. vehetnek igénybe. A piac használatának intézményessé válását többek között a nemzetközi vásárok rendszeressé válásával illusztrálják, kimutatva, miként szilárdultak meg a 14. századtól a kereskedelmi technikák és formálódott ki a tranzakciókat biztonságosabbá tevő nemzetközi kapcsolatháló.

North a későbbiekben sokat finomított elméletén (1981; 1991), többek között bekapcsolta az elemzésbe az útfüggés problematikáját, kimutatva, hogy a piac intézményeinek fejlődése nem egyenes vonalú, ti. a változások játéktérét a múlt korlátozza, szűkíti is. Ugyanakkor Coase-hoz hasonlóan nem veti föl, hogy nem csak a piac igénybevételenek változhatnak a költségei az idők folyamán, hanem az „ellenoldal”, a vállalat, illetve ezen belül a munkaszervezet működtetésével járó kiadások is. Ez utóbbiakat állandónak és valahogy a piactól mindig drágábbnak is tekinti. Jól példázza ezt a *The Rise of the Western World* (North–Thomas 1980) című könyvben a robotmunkáról adott elemzés. E szerint a 10. században a robotmunka használata azért terjedt el, mert még alig létezett piac. Így a földesúr kénytelen volt munkaszervezetet létrehozni, hogy földjét megműveltesse. Am, amint megjelent a piac, visszaszorult a robotmunka, a parasztok kötelezettségeiket terménnyel, illetve pénzben rótták le. A fő érv, ami a váltást magyarázza, hogy a roboton alapuló munkaszervezet drága, mivel a jobbágyok lazsálását csak költséges felügyelettel lehet megakadályozni. Ha elfogadjuk ezt a némileg önkényes állítást, tisztázatlan marad, hogy a munkaszervezet általában drágább, mint a piac igénybevétele, vagy csak a robotmunka esetében az. North, mint említettem, a későbbiek során finomított elméletén, de írásaiban megmaradt az az implicit föltételezés, hogy a tranzakciós költségek változnak a történelem folyamán, a szervezetek létrehozásával és működtetésével járó kiadások viszont nem. Így nem tisztázódik, hogy miért volt a jobbágymunka kikényszerítésére alapozott munkaszervezet működtetése drágább, mint a korabeli piac használata, ugyanakkor miért bizonyult olcsóbbnak manufaktúrákban, gyárakban dolgoztatni - az ugyancsak lógásra hajlamos - embereket öt-hatszáz évvel később, a középkoritól jóval fejlettebb piaci intézményrendszer körülményei között?

*A választ már sejtjük: egy új fegyvelmező, teljesítménykikényszerítő „technológia” formálódott ki az idők során, amely csökkentette a munkaszervezetek működtetési költségeit, így a szervezetek létrehozása ésszerű alternatíva maradt a piac modern intézményrendszerének kialakulása után is. Lássuk a részleteket!*

A 16. századig a termelés kisléptékű munkaszervezetekben zajlott, ezek kerete a család és a rokonsági rendszer, a cég, illetve a patrónus-kliens típusú kapcsolat volt. A közvetlen társadalmi kapcsolatokba ágyazott viszonyokat Weber (1979) patriarchális autoritásnak nevezi. Közös jellemzőjük, hogy az engedelmesség, illetve az alá- és fölérendeltség, aminek keretében az engedelmességet kikényszeríthették, nem a termelés érdekében kialakított és fenntartott viszony. Az emberek hierarchiába rendezettségé a

társadalom általános, minden „társas együttselekvést” meghatározó szerveződési módja. Hamilton (1994) kiemeli a katolicizmus szerepét, amely a hierarchia „elméleti” modelljét és egyben erkölcsi alapjait is nyújtotta, azt tanítva, hogy a dolgok természetes rendje az alá-és fölérendeltség, az embereknek pedig lázadás nélkül el kell fogadni a hierarchiában kijelölt helyüket.

Érdekes lenne Noth és Thomas munkájához hasonlóan végigkövetni, hogy a piac intézményrendszerének fejlődésével párhuzamosan miként változtak a munkaszervezetek létrehozásának lehetőségei a 10. és 18. század között, abban az időintervallumban, amelyben a patriarchális autoritás adta a keretét a munka kikényszerítésének és felügyeletének. Ám ez egy könyvnyi terjedelmet igénylő vállalkozás lenne. Jelenlegi céljainkhoz elég, ha annyit leszögezzünk, hogy a 16. századtól kezdenek fölbomlani a „természetes” munkaszervezetek. Wallerstein (1983) a 16. században formálódó világgazdaság egyik fő problémájának éppen azt tartja, hogy hirtelen megnő a munkaerő létszáma, s ez a földuzzadt tömeg már nem tagolható be a hagyományos, patriarchális autoritáson nyugvó munkaszervezetbe.<sup>6</sup> Ebből adódóan a munka ellenőrzésének új hatékony módjait kellett megteremteni, hogy a modern világgazdaság növekvő munkaerő-szükségletét ki lehessen elégíteni. Szerinte ennek három módja alakult ki.

*Második jobbágyság a félperiférián.* A 16. századtól rohamosan növekszik a mezőgazdasági termékek, elsősorban a gabona utáni kereslet, ami a földbirtokosokat agrár nagyvállalkozások megszervezésére serkenti. Az alkalmazott munkaszervezetet Wallerstein *piacra termelő kényszerszermunkának* nevezi. Jellegzetessége, hogy a földesúr a hagyományban gyökerező tekintélyét, hatalmát használja föl a munka kikényszerítésére, ellenőrzésére, a termelés célja viszont már korántsem hagyományos, világpiacon értékesítésre termelnek.

A tranzakciós költségek elméletével jól megmagyarázható a második jobbágyság, illetve az, hogy miért éppen a félperifériának nevezett övezetekben jött létre. Az ide sorolható térségekben a termelés megszervezése a piac közegében, tekintve, hogy fejletlen az intézményrendszere, költséges lenne. Kézenfekvő, hogy az itteni földbirtokosok munkaszervezetet hoznak létre, hogy bekapcsolódhassanak a világpiacon. Ez viszont azért tehetik meg, mert a kényszerítéssel és ellenőrzéssel járó kiadások alacsonyak, tekintve, hogy a paternalizmus – amely az engedelmesség alapját jelenti – előállításának és fönntartásának költségei alacsonyak<sup>7</sup> a félperiférián.

Még a félperiférián belül is változatos a helyzet, például Oroszországban a jó termőképességű földeken (az úgynevezett csernozjom övezetben) jobbágymunkára alapozott mezőgazdasági nagyüzemek formálódtak, a rossz minőségű földbirtokokon viszont nem érte meg a munka ellenőrzésével járó vesződség még úgy sem, hogy a kényszerítéssel járó kiadások a fekete föld övezethez hasonlóan alacsonyak voltak, így itt inkább járadékot szedtek. 1765–67 között a fekete föld övezetben a jobbágyság 75 százaléka volt robotmunkára kötelezett (Kriedte 1981).

6 Robert Castel (1998) *A bérmunka krónikája* alcímet viselő könyvében – ahogy ő fogalmaz – a primer szociabilitás bomlásának kezdetét a 14. századra teszi. Ettől fogva növekvő számú ember lökődik ki a családi, rokonsági, falusi szolidaritási hálóból, és tegyük hozzá: munkaszervezetből. Az európai társadalmaknak szembe kell nézni azzal, hogy ezt a gyorsan növekvő embertömeget valahogy visszaintegrálja a gazdaságba.

7 E.P.Thompson (1991b) kimutatja, hogy Angliában a 18. században a paternalizmus elveszti hatékonyságát, az udvarházakban a hatalomnak inkább csak színházaszerű megnyilvánulásai vannak.

*Rabszolgáság a periférián.* Wallerstein nagyobb terjedelmet szentel a modern világ-gazdaság kialakulását kísérő rabszolgamunka elemzésének is. Mondandójának lényege a tranzakciós költségek elmélete szellemében is visszaadható. Ezek szerint ott alapozzák rabszolgamunkára a világpiacra termelő vállalkozásokat, ahol nincs helyi piac, amely közegében megszervezhető lenne a termelés, ugyanakkor a rabszolgák – a kedvező földrajzi fekvés, jó szállítási útvonalak következtében – olcsón beszerezhetők. Ugyanakkor jól ismert, hogy a rabszolgák fölhasználási lehetőségei korlátozottak, mivel csak ésszerűtlenül magas felügyeleti költségek mellett alkalmazhatók igényes munkára.

Szemponctunkból Wallerstein azon megjegyzése is érdekes, hogy ahol rabszolgamunkát alkalmaztak, ott a helyi lakosság egyáltalán nem vagy csak nagy költségek mellett lett volna a félperiférián alkalmazotthoz hasonló munkaszervezetben foglalkoztatható, mivel – gyarmatosítókról lévén szó – hiányoztak az engedelmesség-kényszerítés hagyományban megalapozott lehetőségei. A bennszülöttek rabszolgaként sem jöhettek szóba, mivel drága lett volna az őrzésük, hiszen terepismeretük, kapcsolataik révén könnyebben megszökhettek.

Összefoglalóan azt mondhatjuk, hogy rabszolgamunkára alapozott munkaszervezet ott hoznak létre, ahol nincs más mód vállalkozások működtetésére, s emellett olcsón beszerezhető az „emberanyag”, illetve egyszerű, könnyen ellenőrizhető a munka.

*Piac a magterületeken.* Wallerstein szerint a fejlett gazdasággal jellemezhető területeken a piac integrálta a növekvő számú munkaerőt, keretei között szerveződött meg a termelés. Persze a piac azért is juthatott ekkora szerephez, mert hiányozott az alternatív lehetőség, egyre kevésbé voltak meg a munkaszervezetek létrehozásához szükséges addig megszokott feltételek. Kriedte (1981) szerint ott jöhetett létre ipar, ahol valamilyen oknál fogva meglazul a földesúr-jobbágy kötelék, például a földbirtokok szétszórtsága következtében fölbomlottak a zárt közösségek. A piac így egyszerre jelent kényszert és új lehetőségeket a gazdaság szereplői számára.

Visszatérve Wallerstein téziséhez: a magterületeken a piac volt az az új hatékonyak ígérekző fegyelmező intézmény, amely a „természetes” munkaszervezetek szerepét átvette és megoldotta a szabad munkaerő fegyelmezésével járó gondokat. Ezt a ténymegállapítást nehéz lenne vitatni, ugyanakkor főntebb már rámutattam, hogy a változás számtalan problémával járt. A termelés piaci eszközökkel történő felügyelete enyhén szólva nem volt tökéletes; a jobbágy és földesúr, a céh stb. hierarchiából kiintegrálódott, önállóvá vált kisparaszt-bedolgozók, legények teljesítményét, termékeik minőségét a kereslet-kínálat csak részlegesen befolyásolta. Következésképpen a magterületeken is előbb-utóbb munkaszervezeteket kellett létrehozni, hogy biztosítható legyen a termelés hatékonyabb ellenőrzése. Ezt a problémát a tulajdonosok manufaktúrák és gyárak létrehozásával meg is oldották: a piac addig önálló szereplőit szoros felügyelet alá vonták.

Kérdés, hogy a céhek, a család és rokonság, a földesúr fegyelmező szerepét mivel helyettesítették, ha ezek a kötelékek fölbomlottak? Gyorsan tegyük hozzá: a váltás nem volt gyors, például a család és rokonság sokáig megőrzi fegyelmező szerepét még a gyárakban is (Scott–Tilly 1987). A Sziléziában születő ipar pedig egyenesen robotmunkára épül, a jobbágyoknak fonással és szövással kell teljesíteni munkakötelezettségüket (Kriedte 1981). Mégis, lassan kifermálódott egy új felügyeleti-ellenőrző „technológia”, amely versenyképessé tette a termelés megszervezésében a nagy munkaszervezeteket a piac használatával szemben.



Többen (Weber 1995; Keiser 1987; Assad 1987) a kolostorokban látják a gyár előképét. Itt úgy tűnik, minden együtt van, ami a manufaktúrák vagy gyárak megszervezéséhez szükséges: több tucat összezárt ember tevékenységét aprólékosan megszervezik és egymáshoz illesztik. Időre megjelennek a bentlakók a közös vallásgyakorlatokra, étkezésekre, munkára. A szervezet élete fönnakadás nélkül, rendezetten zajlik. A rendet és fegyelmet legfeljebb a külvilág zavarhatná meg, de arra szolgál a kapus, hogy távol tartsa az illetékteleneket. A kolostorok jól szervezett világát akár melyik 19. századi gyártulajdonos megirigyelhetné.

Kétségtől a kolostorokban már formálódik néhány olyan, a modernitásra jellemző megoldás (például a tevékenységek precíz tagolása az időben, a külvilág kirekesztése falakkal, portaszolgálattal, dresszírozás a monotónia elviselésére), amely a gyárak megszervezésében is fontos szerepet kap. Ugyanakkor a kolostor olyan sajátos kulturális képződmény, amelynek fegyelmező-ellenőrző-szervező technológiája nem másolható le minden további nélkül a termelő üzemekben, vállalatoknál. A manufaktúrát, a gyárat, a huszadik századi óriásüzemet megszervező és felügyelő tulajdonosok, főnökök leginkább az önfeladó, önfeláldozó engedelmességet kénytelenek nélkülözni, ami pedig a kolostorok mikrovilágában a legtermészetesebb dolog. Itt a regulák nem csak a rendet és szervezetséget, a mindennapi élet zavartalan működését biztosították, hanem spirituális jelentőségük is volt, mivel betartásuk az üdvözülést szolgálta. A munkaszervezetek működtetői viszont nem számolhatnak a gyári szabályzatnak önként engedelmeskedő, életüket teljes mértékben az ügynek áldozó alkalmazottakkal, kivéve talán a mai vezető menedzserek szűk, önmagukat kiválasztottnak tekintő csoportját.

Hamilton (1994) szerint többről van szó, mint ami a kolostorok zárt világában kifermálódott. Úgy fogalmaz, hogy egy olyan új *társadalom-szerveződési paradigma* kezd körvonalazódni a 17-18 századtól, amely lehetővé tette, hogy a patriarchális autoritáson nyugvó „munkaszervezetek” helyét nagy termelői szervezetek vegyék át. Mielőtt a részletekbe mennénk, fontos hangsúlyozni, hogy Hamilton társadalom-szerveződési és nem munkaszervezeti paradigmáról beszél! Nem szűkíti le a felügyeleti, ellenőrzési, ösztönzési technikák kialakulását a vállalatok világára, hanem olyan változásokról beszél, amelyek az emberek fegyelmezhetőségének, ellenőrizhetőségének új formáit hozta létre magában a társadalomban. Mint főntebb már utaltam rá, elemzése szerint a modernitás előtt a katolicizmus adott általános formát a társadalmi élet, s benne a munka megszervezésének, s egyben igazolta is ezt. Az alárendelődés és engedelmesség, a hierarchia ezen alapelvei Istentől valók, s egyedül lehetséges módjai az emberek közötti kapcsolatoknak. A katolicizmus helyét a 17–18. századtól azonban új társadalom-szerveződési paradigma veszi át. E paradigma két nagy teoretikusa Max Weber és Michel Foucault. Az alábbiakban röviden összefoglalom azokat a modern kori változásokat, amelyek a munkaszervezetek létrehozását és működtetését – a piac használatával szemben, vagy mellett – versenyképesé tették. Ezek részletező elemzése egy könyvnyi terjedelmet igényelne,<sup>8</sup> így az alábbiakban csupán tézisszerű bemutatásukra vállalkozhatom. Az a szándékom, hogy plauzibilissé tegyem: az utóbbi háromszáz évben formálódtak ki és épültek be a kultúrába azok az „önfelügyeleti” és intézményes ellenőrzési módok, amelyek lehetővé tették a modern nagy munkaszervezetek létrehozását és működtetését.

8 Reményeim és terveim szerint ez a könyv valóban megszületik.

Jól ismert Weber hozzájárulása a kapitalizmus kialakulásának megértéséhez, így ehelyütt elegendő néhány, emlékeztető jellegű, témánk szempontjából idekiváncozó megjegyzés. A protestantizmus modernitásban játszott szerepét elemző könyvének (1995) fő tézise, hogy a külső kényszerítő, fegyelmező, ellenőrző hierarchiák (céh, úr-jobbágy, családfő) helyét átveszi a morál. Az embert engedelmességre, szorgalmas, pontos munkára nem följobbvalója tekintélyének súlya, illetve a felügyelők állandó, fenyegető jelenléte, hanem saját lelkiismerete készíti. Ez a belső rendőr alkalmasint sokkal kegyetlenebb lehet, mint a felügyelő.

A külsődlegesből belsővé váló fegyelmet leginkább a modern vállalkozói hivatástudattal kapcsolatban szokásos hangsúlyozni. A munkaszervezetekben végzett munka felügyeletében, a fegyelem megszilárdításában kétségkívül kevésbé hangsúlyos a protestáns morál szerepe, de a jelentősége itt sem hanyagolható el, mint ahogy Thompson (1991a), Hobsbawm (1969), Eldridge (1972) meggyőzően dokumentálták. A protestáns morál szerint az egyén felelős önmagáért és családjáé jólétéért, így dolgoznia kell, következésképpen alá kell vetnie magát a munkaszervezet fegyelmének.

Weber az európai történelmet a racionalizáció folyamataként interpretálja, amelynek döntő állomása a protestantizmus; ebből bontja ki a racionális kalkuláció megszületését is, amely a munkamorál mellett a modern ember viselkedésének másik új felügyeleti-ellenőrző eszköze. A kalkuláció a fegyelmezésben-fegyelmezhetőségben, annyiban hozott újat, hogy az ember a várható nyereséget szem előtt tartva alakítja viselkedését, kontrolálja vágyait, például elnyomja a lazsálásra vagy más, pillanatnyi örömszerzésre irányuló késztetéseit.

A számító magatartás szerepét ugyancsak a vállalkozókkal kapcsolatban szokás hangsúlyozni. Ugyanakkor önérdékkövető, kalkuláló ember nélkül nem létezhet sem munkaerőpiac, sem modern munkaszervezet. Ez utóbbival kapcsolatban már Adam Smith (1992) magától értetődőnek tekintette, hogy a munkás nagyobb bér reményében hajlandó többet dolgozni, s veszélyt inkább az önkizsákmányolásban látott. Szerinte féltő, hogy a munkások a nagyobb jövedelem megszerzése érdekében többet dolgoznak annál, mint amennyit testi erejük, egészségük egyébként megengedne. Ez az aggodalom a 18. század végén ugyan még korai volt, ha a korabeli gyárak vagy az otthonukban dolgozó önálló munkafegyelmet, illetve az elérhető béreket tekintjük (Thompson 1990). Bö száz évvel később viszont Taylor már saját tapasztalataira hivatkozva erősíti meg Smith állítását: „Harminc évig volt módom tapasztalatot gyűjteni igen sokféle vállalatnál az építőiparban, a gépgyártásban. (...) Ezeket az információkat használva, kiindulásként újból és újból bebizonyosodik, hogy a munkások általában nemcsak hajlandók felhagyni a teljesítmény-visszatartással, de boldogok is, ha így tehetnek, ha teljes erőbedobással dolgozhatnak a maximális teljesítmények eléréseért, feltéve, ha biztosak az állandó és megfelelő anyagi elismerésben (1983: 51).” Miller (2002) bírálja ezt az „újból és újból bebizonyosodó” tézist, amit egyébként a modern vállalatgazdaságtan is kiindulópontjának tekint. Változatos módon és meggyőzően bizonyítja, hogy az engedelmesség biztosítása egy szervezetben nem épülhet kizárólag a racionálisan kalkuláló alkalmazotti magatartásra, amelyet a megfelelően kialakított ösztönzési és büntetési rendszerrel terelhetnek a kívánt mederbe. Többek között a fogly dilemmát elemezve mutat rá arra, hogy amennyiben megváltoztatjuk a játékelméleti modellben szereplő rabok feltételeit, például, ha feltesszük: maffia szervezethez

tartoznak, akkor a mások feladását kíméletlenül megtorló maffiafőnöktől való rettegetésük a legjobb kimenetelű döntést eredményezi, azaz nem fognak vallani a bírónak.

Miller persze nem vonja kétségbe, hogy a munkaszervezetekben számolhatnak az önérdékkövető, racionálisan kalkuláló alkalmazottakkal. Könyvében a racionális magatartás korlátjaira mutat rá, amely szükségessé teszi a hierarchiát.

*Weber: modern szervezetek.* Weber bürokráciaelmélete ugyancsak jól ismert, így itt csak annyit tennék hozzá, ami szempontunkból érdekes. A Weber által fölvázolt modern, a kapitalizmussal együtt születő bürokratikus szervezet újfajta engedelmességet és felügyeleti módot teremt. Mivel az ügyintézés tárgyi, személytelen, racionális, az engedelmességet megkövetelő főnök nem a maga tekintélyére, autoritására, hanem a dolgok logikájának belátásra apellál. A parancsadás, ellenőrzés, számonkérés, jutalmazás, előléptetés nem az egyes személyek hatalmához kötött, hanem a tevékenységek racionális elrendezettségéből (hatáskörök, kompetenciák stb. szerinti elválasztása) mintegy önmagától adódik. Írásban lefektetett elvárások, a képzettséggel kapcsolatos előírások, a rögzített ügymenet stb. tereli a viselkedést; az ésszerűség szabályai szerint működő rendszer kényszeríti rá a munkavégzőkre a maga személytelen akaratát.

A huszadik századi tömegtermelésre berendezkedett üzemek hasonló elvek szerint működnek. Doray (1988) szerint a 19. században a manufaktúrák és a gyárak szervezési elve a munkások és a technikai berendezések összekapcsolásán nyugodott. A huszadik században viszont a tömegtermelést zárt, racionális rendszerként szervezik meg, amihez hozzáigazítják az ott dolgozók tevékenységét. Nem véletlen, hogy a kortársak óraműhöz hasonlították a Ford üzem működését. Weber ideáltipikus bürokráciája ugyancsak rászolgálhat az óramű hasonlatra.

Michel Foucault Weber bürokráciaelméletéből átveszi azt az elképzelést, hogy a közvetlen (erőszakon vagy a tradíció által legitimált tekintélyen nyugvó) kényszerítés személytelen, az ésszerűség jegyében kialakított mechanizmusok váltják föl a 18. századtól. Ugyanakkor tovább is megy Webernél, mivel a racionális szervezetektől (főlépítéstől, működési logikájától) általánosabb szinten keresi a kényszerítés-engedelmesség és fegyelmezés, ahogy ő nevezi: technikáit. Melyek ezek a technikák?<sup>9</sup>

Foucault (1990) kimutatja, hogy a 17. és 18. század fordulójától az iskolákban, laktanyákban, kórházakban, manufaktúrákban, tehát azokon a helyszíneken, ahol zárt térben kell nagyszámú ember folyamatos felügyeletét megoldani, úgy kezdik formálni a tereket, hogy ez a benne tartózkodók minél hatékonyabb és olcsóbb ellenőrzését biztosítsa. Az ideális megoldás megszületésére nem sokat kell várni, Bentham papírra veti híres börtönépület-tervét, a Panopticonot. Foucault megfigyelőgépnak nevezi a Panopticonot, mivel az őrtorony és a cellák leleményes elrendezése a rabok megszakítás nélküli felügyeletét teszi lehetővé csekély számú őrszeméllyel. A kontroll állandó és a térelrendezésből adódóan mintegy automatikus. A terv a Bentham által elképzelt módon sohasem vált valóssággá, de a Panopticon az üzemeken belüli térformálást a mai napig inspirálja, ahogy erre több szerző (Doray 1988; McKinlay–Starkey 1998; Clegg 1998) is rámutatott. Akad egyébként mai és ráadásul hazai példa is. A Flextronics tabi, zalaegerszegi stb. üzemcsar-

9 Az utóbbi időben örvendetesen gyarapodott a Foucault műveit elemző szervezetelméleti irodalom. A megnőtt érdeklődést jelzi, hogy 1998-ban McKinlay és Starkey szerkesztésében egy kötet is megjelent, *Foucault, Management and Organization Theory* címmel (1998).

nokaiban az alkalmazottak a hierarchiában betöltött helyüket jelző színű köpenyt viselnek (az operátorok fehérret, a sorvezetők zöldet, a területvezetők pirosat, a raktárosok barnát), a gépek, munkaasztalok oszlopokba rendezettek, így a tér adott pontjaihoz adott színű munkaruhát viselők tartoznak. A munkateremben a munkások által használható útvonalak messziről is jól láthatóan fölfestettek, e hangsúlyozott útjelek értelemszerűen nem csupán arra szolgálnak, hogy a helyüket változtató alkalmazottak mozgását tereljék, korlátok közé szorítsák, hanem egyben a szomszédos irodaépületben tartózkodó főnököket is informálják, akik az üzemsarnok üvegfalán át egyetlen pillantással fölmérhetik: mindenki a kijelölt helyén tartózkodik-e, illetve éppen a számára előírt vagy engedélyezett „helyváltoztatást végzi” (Ságvári 2003).

A tevékenységek időbeli tagolása, adott munkák adott időponthoz rendelése a fegyelmezés és számonkérés leghatékonyabb eszköze. Bármilyen egyszerűnek látszik azonban az időmérésnek a felügyelet szolgálatába állítsa, legalább öt évszázadnak kellett eltelnie ahhoz, hogy az első mechanikus órák megépítése után az óra valóban hatalmi tényezővé váljon, kialakuljon a modern, azaz nem a szokásokhoz, hanem az órához igazodó időrend (Rossum 1996) az iskolákban, gyárakban. A tevékenységek adott időhöz igazítása, azaz az emberek dresszírozása a pontosságra már elkezdődött a 14. században a városokban [harangszóval jelezték a városkapu nyitását és zárását, a vásártartás kezdetének és végének, az utcaseprés stb. idejét (Rossum 1996)]. Ám még a 19. századi gyárakban is zajlik a betörés; a késést, a munka idő előtti befejezését, az indokolatlanul hosszú ideig való elmaradást a mellékhelyiségben stb. meglehetősen szigorral büntették (Thompson 1990; Doray 1988) és minden üzemnek megvolt erre a maga belső szabályrendelete (Doray 1988). Az órával szabályozott időrend a huszadik századra szilárdul meg végképp, és válik egyben külső kényszerből belső természetűvé (Elias 1990), ami – egyéb más tényezők mellett – lehetővé tette a tömegtermelés megszervezését. A változást jól jelzi, hogy míg a 19. századi tulajdonosok, hatalmukat kifejezendő mindenhol jól látható tornyot építtettek a gyárudvaron, (Nelson 1995) s az üzemben zajló életet az ebben elhelyezett órához igazították, addig Taylor már stopperórát használ. A hangsúly áttevődött a munka pontos megkezdésének és befejezésének, a szünet idejének betartatásáról az időtartamok hatékony kitöltésére és a munkafázisok előre tervezhető összekapcsolására, s ezzel megnyílt az út az ókori egyiptomhoz fogható óriásgépek fölállítására.

A taylorizmus és fordizmus, amely az aprólékosan kimért munkamozdulatokból összerakott teljesítmény világos definícióira és ezek arányos jutalmazására és büntetésére alapozott, nem előzmény nélküli. Közel kétszáz év óta halmozódott gyakorlati tudásra épült, amely az iskolákban, laktanyákban, dologházakban, sportpályákon kikísérletezett eredmények összessége.

A Foucault munkásságát elemző szervezetelméleti irodalom – lásd például a McKinlay és Starkey által szerkesztett kötetet (1998) – is kiemeli a normalizáció fontosságát. Foucault behatóan elemzi, miként változott meg a fegyelmezés módja és a büntetések iránya és célja a 18. században. A figyelem középpontjából kikerültek a súlyos kihágások, szélsőséges magatartások, ezek helyét a normális-normalizálандó viselkedés foglalta el. Például az iskolákban egyre körültekintőbben, aprólékosabban kezdik definiálni az elvárható teljesítményt, az előrehaladás ütemét és fokait, az írásképet, a megfelelő testtartást, amelyet írás és olvasás közben föl kell venni stb. Büntetés a normától való eltérésért jár, célja pedig a normákhoz való visszaterelés (Foucault 1990).

Persze nem csak iskolákban, laktanyákban, börtönökben zajlik a normalizáció, hanem magukban a gyárakban is. A fordizmus előzményei megtalálhatók a 19. század ipari üzemeiben; a teljesítmény mérhetővé tétele a munkafolyamat egyszerű és könnyen ellenőrizhető mozdulatokra bontásával, a munkák szabványosításával és rendszerbeszervezésével (Doray 1988). A normalizált viselkedés kialakítása dresszírozással sem csupán a laktanyák vagy iskolák sajátja, a gyár hétköznapijaihoz is hozzátartozik, mi több, maga a munka is a dresszírozás eszköze (Jakson–Carter 1998).

Ezzel a végére jutottunk a Weber és Foucault nevével fémjelezhető társadalomszerveződési paradigmák kényszerűen takarékos ismertetésének. Ebből a rövid összefoglalóból is kiderülhetett, hogy a 18. századtól egy új fegyelmező, ellenőrző technológia kezdet formálódni, amely megmagyarázza, miként maradhatott reális alternatíva munkaszervezeteket létrehozni az egyre cizelláltabban kiépülő piaci intézményrendszer ellenében is. Több ezer vagy több tízezer ember munkájának felügyelete, összehangolása, teljesítményének kikényszerítése és elszámoltatása nem csupán az éppen alkalmazott, a szervezetelmélet által kínált megoldásokon múlik, mivel ezek a megoldások a társadalomban már kialakult személytelen felügyeleti technikákra épülnek rá; a belsővé vált óraidőre, az alkalmazottakkal az ésszerűség jegyében kötött alkuk lehetőségére a munkaerőpiacon és magán a szervezeten belül. A normalizálással, a térnek a megfigyelés szempontjai szerinti alakításával kapcsolatos tudás fülhalmozása nélkül aligha működtethető modern munkaszervezet.

A fegyelmező, ellenőrzési technikák fejlődése és beépülése a kultúrába a mai napig is tart. Ezzel a fejlődéssel is magyarázható, hogy az elmúlt évtizedekben csökkent a szervezetek mérete, s ahol a technológia megengedte, hálózatokra bomlottak a nagy termelői rendszerek. A korábban egy felügyeleti térben elhelyezett termelők szétszóródtak a térben, például a gépkocsigyártás széles beszállítói hálózatban szerveződik meg. Ahogy Zygmunt Bauman (2002) fogalmaz, túlhaladottá vált a Panopticon. Ne csak az internetben és a mobiltelefonban rejülő ellenőrzési lehetőségekre gondoljunk,<sup>10</sup> hanem a normalizáció újabb fejleményeire is, például a minőségbiztosításra, amely a technológia, a munkakörülmények, a dokumentáció, a kommunikációban használt nyelv szabványosítása révén egymáshoz mérhetővé teszi a tér különböző pontjain dolgozók munkájának ütemezését, mennyiségét és minőségét.

Ha meg akarjuk érteni azokat a változásokat, amelyek a termelés megszervezésében történtek az elmúlt évtizedekben, például a hálózatosodást, a klasztereket, a kisvállalkozások újfajta szerepvállalását a gazdaságban, akkor a piac használatával járó költségek mellett föl kell tárnunk a felügyelet és ellenőrzés kultúránkba beépült újabb technikáit is. Ez azonban még előttünk álló kutatási feladat.

10 Bár itt is figyelemreméltóak a fejlemények. Ma már tucatjával vannak programok, amelyek ellenőrzik a számítógép előtt ülők munkáját. Adminisztrálják, hogy az alkalmazottak mikor milyen fájlt nyitottak meg és módosítottak, az ügyfelektől befutó levelekre milyen gyorsan reagáltak és mennyi időt vett igénybe válaszuk megszövegezése, mikor, mire kattintottak az interneten és mit tölthettek le onnan. Terjed a mobil, gyakran úton lévő alkalmazottak (karbantartók, különféle szolgáltatást nyújtók, ügynökök) hordozható számítógéppel, a PDA-val [*Personel Digital Assistant*] való felszerelése, amely ellenőrizhetőségüket hasonlóná teszi az irodában vagy otthonukban dolgozó társaikkal. Az ellenőrzés ezen az új formái nem pusztán magának a számítógépnek és a szoftvereknek köszönhető, hanem annak a tanulásnak, amely révén a társadalom tagjai birtokba vették ezt az életüket átforgató új eszközt. Igaz, ebben az esetben a tanulás az óra öt évszázadig is eltartó birtokbavételével összehasonlítva, rendkívül gyorsan lezajlott.

## IRODALOM

- Assad, T. (1987): On ritual and discipline in medieval Christian monasteries. *Economy and Society*, 14(2): 159–203.
- Bauman, Z. (2002): *Globalizáció. A társadalmi következmények*. Budapest: Szukits Könyvkiadó.
- Biernacki, R. (1995): *The Fabrication of Labor. Germany and Britain, 1640–1914*. Berkeley–Los Angeles–London: University of California Press.
- Castel, R. (1998): *A szociális kérdés alakváltozásai. A bérmunka krónikája*. Budapest: Max Weber Alapítvány–Wesley Zsuzsanna Alapítvány–Kávé Kiadó.
- Clegg, S. (1998): Foucault, Power and Organizations. In In McKinlay, A.–Starkey, K. szerk. (1998): *Foucault, Management and Organization Theory*. London: SAGE Publications, 29–48.
- Coase, R. (1989): A vállalat természete. In *Szemelvények a „vállalatgazdaságtan” tanulmányozásához*. Budapest: MKKE Vállalatgazdaságtan tanszék, 31–40.
- Doray, B. (1988): *From Taylorism to Fordism. A Rational Madness*. London: FAB (Free Association Books).
- Eldridge, J.T.E. (1972): *Max Weber: The Interpretation of Social Reality*. London: Nelson.
- Elias, N. (1990): Az időről. In Gellériné Lázár M. (szerk.): *Időben élni*. Budapest: Akadémiai Kiadó, 15–47.
- Foucault, M. (1990): *Felügyelet és büntetés. A börtön története*. Budapest: Gondolat.
- Geertz, C. (1963): *Peddlers and Princes*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Granovetter, M. (1985): Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3): 481–510.
- Granovetter, M. (1994): Business Group. In Smelser, N.J.–Swedberg, R. (szerk.): *The Handbook of Economic Sociology*. New York: Princeton Academic Press–Russel Saga Foundation, 453–475.
- Hamilton, G.G. (1994): Civilizations of Organizations of Economies. In *The Handbook of Economic Sociology*. In Smelser, N.J.–Swedberg, R. (szerk.): *The Handbook of Economic Sociology*. New York: Princeton Academic Press–Russel Saga Foundation, 183–205.
- Hobsbawm, E.J. (1969): *Industry and Empire*. Harmondsworth: Penguin.
- Jakson, N.–Carter, P. (1998): Labor as Dressage. In McKinlay, A.–Starkey, K. szerk. (1998): *Foucault, Management and Organization Theory*. London: SAGE Publications, 49–64.
- Keiser, A. (1987): From ascetizm to administration of welth: mediavel monasteries and the pittfalls of rationalizations. *Organisation Studies* 8(2): 103–124.



- Kriedte, P. (1981): The origins of the agrarian context, and the condition of the world market. In *Industrialisation Before Industrialisation: Rural Industry in the Genesis of Capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press, 12–37.
- Landes, D.S. (1986): *Az elszabadult Prométheusz*. Budapest: Gondolat Kiadó.
- Marglin, S. A. (1973): What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production. In Gorz, A. (szerk.): *The Division of labor*. Hassocks: Harvester, 13–61.
- Marx, K. (1967): *A tőke*. Budapest: Kossuth Könyvkiadó.
- McKinlay, A.–Starkey, K. szerk. (1998): *Foucault, Management and Organization Theory*. London: SAGE Publications.
- McKinlay, A.–Starkey, K. (1998): Managing Foucault: Foucault, Management and Organization Theory. In McKinlay, A.–Starkey, K. szerk. (1998): *Foucault, Management and Organization Theory*. London: SAGE Publications, 1–13.
- Meyer III., S. (1981): *The Five Dollar Day. Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company 1908–1921*. Albany: State University of New York Press.
- Miller, G. (2002): *Menedzserdilemmák. A hierarchia politikai gazdaságtana*. Budapest: Aula Kiadó–Széchenyi István Szakkollégium.
- Munford, L. (1986): Az óriásgép tervezete. In: *A gép mítosza*. Budapest: Európa Könyvkiadó, 45–64.
- Nelson, D. (1995): *Managers and Workers. Origins of the Twentieth-Century Factory System in the United State, 1880–1920*. The University of Wisconsin Press.
- Nohria, N.–Gulati, R. (1994): Firms and Their Enviroments. In Smelser, N.J.–Swedberg, R. (szerk.): *The Handbook of Economic Sociology*. New York: Princeton Academic Press–Russel Saga Foundation, 529–555..
- North, D.C.–Thomas, R.B. (1980): *The Rise of the Western World. A New Economic History*. Cambridge: Cambridge University Press.
- North, D. (1981): *Structure and Change in Economic History*. New York: Norton.
- North, D. (1991): *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Piore, M.J.–Sabel, Ch. (1984): *The Second Industrial Devide*. New York: Basic Books.
- Reddy, W.M. (1984): *The Rise of Market Culture*. London: Cambridge University Press.
- Rossum, G.D. van (1996): *History of the Hour. Cloks and Modern Temporal Order*. Chicago és London: The University of Chicago Press.
- Ságvári B. (2003): Multinacionális vállalatok Magyarországon. Flextronics. *Kézirat*.
- Schumacher, E.F. (1991): *A kicsi szép*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Scott, J.–Tilly, L.A. (1987): *Women, Work, and the Family*. New York és London: Methuen.

- Smith, A. (1992): *Nemzetek gazdagsága: E gazdagság természetének és okainak vizsgálata*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Taylor, F.W. (1983): *Üzemvezetés. A tudományos vezetés alapjai*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Thompson, Edward P. (1990): Az idő, a munkafegyelem és az ipari kapitalizmus. In Gellériné Lázár M. (szerk.): *Időben élni*. Budapest: Akadémiai Kiadó, 60–116.
- Thompson, E.P. (1991a): *The Making of the English Working Class*. London: Penguin Books.
- Thompson, E.P. (1991b): *Customs in Common*. London: Merlin Press.
- Timár J. (1988): *Idő és munkaidő*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Wallerstein, I. (1983): *A modern világgazdasági rendszer kialakulása*. Budapest: Gondolat.
- Weber, M. (1979): Gazdaságtörténet. In *Gazdaságtörténet, válogatott tanulmányok*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Weber, M. (1995): *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme*. Budapest: Cserépfalvi Könyvkiadó.
- Williamson, O. (1975): *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implication*. New York: Free Press.