

C. DRUŠTVENI POLOŽAJ STRUKE I RAD STRUČNIH UDRUŽENJA*

Jedan od bitnih problema sociologa nakon što je završio studije i ušao u radni odnos je **adekvatna upotreba njegovih sposobnosti**. Općenito se sa ekspanzijom društvenih znanosti od pedesetih godina nadalje sociologe zapošljavalo po nastavnim i istraživačkim ustanovama. Neke od tih ustanova imale su isključivo sociološki karakter, ali mnoge su nosile i **interdisciplinarni karakter** (ustanove u zdravstvu, školstvu, industriji, kulturi), gdje je sociolog morao naći svoje mjesto pored uloge drugih tipova stručnjaka. No, brzo se pokazalo sa većom proizvodnjom socioloških kadrova da se oni namještaju na poslovima koji nisu adekvatni njihovoj izobrazbi, u većoj ili manjoj mjeri (žurnalizam, političke funkcije, administrativni poslovi). Dolazilo je do **dekvalifikacije sociologa**, napuštanja njihovog znanja i stručne izobrazbe i prilagođavanja na druge poslove koje nikad ranije nisu obavljali. Treba reći da su sociolozi u tim situacijama pokazivali priličnu stručnu elastičnost s obzirom na složenost i širinu izobrazbe, što često nije slučaj u drugim strukama.

Tako se kao jedan od najvažnijih zadataka u stručnom djelovanju sociologa nametnula **borba protiv dekvalifikacije**, organiziranje permanentnog obrazovanja, stalno vezanje uz stručne djelatnosti (česti stručni skupovi, itd.). Za očuvanje društvenog položaja sociologije kao društvene primjene znanosti i ugleda same struke neophodno je raditi u slijedećim pravcima:

- a) permanentno obrazovanje,
- b) stručni sastanci i aktivnost stručnih udruženja,
- c) smišljena publicistička i izdavačka djelatnost.

a) Sociolog u Radnoj organizaciji*

Do sada sociolozi u našim radnim organizacijama nisu bili zapošljavani niti iskorišteni u dovoljnoj mjeri. Brzi napredak tehnologije i suvremenih načina organizacije rada zahtijeva da se »ljudskom faktoru« pristupi na znanstveni način. Taj pristup je upravo okosnica onoga što čini sadržaj moderne analitički orijentirane sociologije.

Kadrovi. Osnovno područje bavljenja sociologije su ljudi u grupi i njihovi međusobni odnosi. Stoga svi problemi koji se tiču kadrova i radne snage spadaju u djelokrug djelatnosti sociologa.

a) Planiranje radne snage. Kod nas se uvriježilo da se u planiranje ide samo sa tehnološkog i ekonomskog aspekta. Ljudski faktor je obično u planiranju zapostavljen. Tako dolazimo u situaciju da imamo velebna zdanja sa neosposobljenim kadrovima da rade u tim zdanjima (najbolji primjer su

* Tekst napisao Rudi Supek

* Tekst napisao Veljko Cvjetičanin

naši hoteli visokih kategorija). Stoga sociolog mora biti uključen u planiranje u smislu: 1. Projiciranja potrebne strukture radne snage; 2. Procesu nalaženja potrebne radne snage — uzimajući u obzir sve socijalne nuzefekte za pošljavanje određene vrste radne snage, od stanovanja do školovanja djece; 3. Procesu obrazovanja radne snage za posao koji će vršiti i to paralelno s investicijskim radovima.

b) Problemi »ciklusa« kroz koji zaposleni u organizaciji prolaze. Svaki zaposleni prolazi kroz čitav ciklus položaja u radnoj organizaciji gdje se sa svakim položajem javlja niz problema. Sociolog (zajedno sa drugim stručnjacima u timu) može pridonijeti da se ti problemi što efikasnije riješe. To su npr. problem adaptacije i uvježbavanja novih radnika, problem onih koji se nalaze pred penzijom, problem ženske radne snage i sl.

c) »Socijalno-patološke pojave u radu«. Sociolog mora pratiti sve pojave vezane uz radnu snagu, ali ne na individualnom planu, već na globalnom planu organizacije, da bi se mogli uočavati trendovi i preventivno djelovati, a ne samo intervenirati i »gasiti« posljedice. To se odnosi na analizu fluktuacije, bolovanja, apsentizma i sl. Sistematska analiza ovih pojava može pridonijeti da se svestranije sagledaju njeni uzroci i da se priđe njihovom rješavanju.

Organizacija rada. Organizacija rada nije samo tehnološki problem, nego isto tako i socijalni problem. Ista tehnologija, kao što je poznato, ne daje jednake rezultate u svakoj organizaciji. Očito je da se između ekonomskog outputa i tehnologije i organizacije rada umeće ljudski faktor. Posao sociologa je da prouči socijalne elemente koji su povezani sa organizacijom rada. Na taj način može se pridonijeti da se radnici adaptiraju na tehnologiju ili pak da se u datim okvirima tehnologija i organizacija prilagode zahtjevima zaposlenih.

Samoupravljanje. Sociolog ima niz poslova koji su vezani uz funkcioniranje samoupravljanja u radnoj organizaciji. S jedne strane tu je sudjelovanje u izradi modela samoupravljanja koji su najadekvatniji za datu organizaciju. S druge strane tu je stalno praćenje »javnog mnijenja« koje postoji paralelno sa samoupravnom organizacijom i koje često može dovesti do neugodnih iznenađenja pri potezima kao što su referendumi o integraciji, raspodjeli i sl. Sociolog mora biti stalni »barometar« raspoloženja pojedinih grupa u organizaciji, tako da stanje interesnog grupiranja bude stalno prezentno pri donošenju odluka.

Unutar ove uloge sociologa u funkcioniranju samoupravljanja od posebnog je značaja njegova uloga u **informiranju** i **obrazovanju** za samoupravljanje. U informiranju sociolog može imati ulogu od urednika informativnih glasila organizacije pa do uređenja načina na koji informacije trebaju kolati unutar samoupravne strukture (odnos delegati-baza, odnos između pojedinih organizacionih jedinica i sl.). Posebno je važno da sociolog može racionalizirati protok informacija između okoline i organizacije. Ogroman broj samoupravnih sporazuma koji zapljuskuje radnu organizaciju mora biti »preveden« na razumljiv način, prezentiran tako da o njima može biti na racionalan način donesena odluka. To posredovanje može isto tako biti važno između dokumenata koje proizvode stručne službe same organizacije i samoupravnih organa koji trebaju donositi odluke na temelju tih dokumenata.

Obrazovanje za samoupravljanje kao podfunkcija opće obrazovne funkcije obuhvaća edukaciju zaposlenih za samoupravljanje (odnos delegata i način

njegovog zastupanja onih koji su ga delegirali, kompetencije pojedinih samoupravnih organa i njihov međuodnos i sl.).

Socijalni odnosi u organizaciji. Organizacija koja uvijek u sebi sadrži grupe i njihove potencijalno konfliktne odnose sada je pretežno pod lupom »laičke« procjene postojećeg stanja. Sociolog u svojoj funkciji »socijalnog barometra« mora biti u stanju da prati stalne promjene koje se zbivaju u međusobnim odnosima ljudi i formalnih i neformalnih grupa.

Obrazovanje. Sociolog mora imati mnogo veću ulogu u izvođenju i organizaciji obrazovanja. U prvom redu on sam može sudjelovati u izvođenju obrazovanja iz predmeta koji se tiču društvenih aspekata organizacije, samoupravljanja i sl. Zatim iskustva pokazuju da se sociolozi zbog svojeg širokog profila u društvenim disciplinama pokazuju kao vrlo dobri organizatori obrazovanja unutar organizacije. To je osobito važno, uzimajući u obzir postojeću tendenciju da sve veći dio obrazovanja bude u vezi sa »praksom« gdje jedan dio obrazovne funkcije i njene koordinacije pada u djelokrug rada same radne organizacije.

Marketing. Sociolog mora imati značajnu ulogu u ispitivanju tržišta, ukusa i potreba potencijalnih potrošača proizvoda dotične organizacije. Praćenje tržišta i promjena ukusa postajat će to važnija funkcija u organizaciji što će one djelovati u razvijenijim uslovima. To se posebno odnosi na praćenje vanjskih tržišta i kretanja koja nisu pod našom kontrolom, a pod uslovima velikih kulturnih razlika može lako doći do »kratkih spojeva« ako se tom problemu ne pristupi na znanstveni način. U tu domenu svakako spada i problematika propagande.

Rukovođenje i organizacija. Osim samoupravne funkcije i rukovodna funkcija isto tako treba biti u fokusu interesa sociologa. Kako najefikasnije raspodijeliti posao na pojedine slojeve rukovodne hijerarhije? Kako rasporediti kompetencije i odnose između rukovodnih i samoupravnih organa? Ta pitanja, koja nikada do kraja ne mogu biti pravno regulirana, sada su često ostavljena intuiciji i rješavanju na »ad hoc« bazi. Sistematsko ispitivanje rukovodne funkcije moglo bi omogućiti efikasnije djelovanje rukovodnih organa unutar samoupravljanja.

U ovo područje spadaju i **organizacione promjene** koje nisu samo posljedica uvođenja nove tehnologije, nego isto tako i posljedica zahtjeva koje postavlja zakonodavac, posljedice rasta i razgranavanja djelatnosti i sl. Kako napraviti organigram organizacije a da on bude optimalan sa stanovišta efikasnog iskorištenja postojeće tehnologije, efikasnog i demokratskog odlučivanja, a i uzimanja u obzir svih interesa zaposlenih? Očito je da je insuficijentnost organizacionih modela itekako prisutna i da je potrebno da se u tom području poduzmu određene mjere na osnovi sistematskih znanstvenih istraživanja.

Mjesto sociologa u organizacijskoj shemi

Dosadašnja praksa je bila da sociolog bude smješten u **kadrovskoj službi**. Najbolji rezultati su se postizali tamo gdje je sociolog bio dio tima (s psihologom, socijalnim radnikom, tehnologom, ekonomistom itd.). No mislimo da se u budućnosti težište mora pomjerati prema smještanju sociologa u sektor **razvoja**. Naime, planiranje razvoja nije samo tehnološka niti ekonom-

ska stvar, nego isto tako i socijalna, što je do sada bilo pretežno zanemarivano. Mislimo stoga da se budućnost nalazi upravo u ovoj preorijentaciji.

Sociolog može raditi u timu i ima uslov za uspješan rad najviše u velikim radnim organizacijama. U manjim organizacijama, koje nemaju uvjete da angažiraju sociologa s punim radnim vremenom, postoji međutim isto tako potreba da se niz ovih navedenih funkcija obavlja. Stoga se treba organizirati jedan **centar** koji može servisirati veći broj organizacija, a čija bi funkcija bila da, s jedne strane, radi projekte po narudžbi ovih organizacija, ali i, s druge, da skuplja iskustva iz onih organizacija gdje sociolozi uspješno djeluju već duže vrijeme (brodogradilišta u Splitu i Puli, Sloboda u Čačku, Crvena zastava i sl.). U tom bi posebnu ulogu trebali imati i nastavnici društvenih nauka na tehničkim i sličnim fakultetima ako su istraživački orijentirani, jer ti fakulteti predstavljaju direktnu vezu s pojedinim sektorima privrede.