

**TEHNOLOŠKI RAZVOJ I KONTROLA NAD PROIZVODNJOM**

MILAN MESIĆ

Institut za migracije i narodnosti, Zagreb

Članak raspravlja o kontroverzijama socijalnih posljedica automatizacije, kompjutorizacije, i novih informatičkih tehnologija s obzirom na mjesto i ulogu radnika (i službenika) u organizaciji rada (proizvodnje). Počinje sa kritičkim prikazom svojevremenih optimističkih postavki i očekivanja (Blauner, Woodward, Mallet, Richta...), Centralno mjesto u raspravi pripada Bravermanovoj tezi o degradaciji rada (radnika) u doba monopolnog kapitalizma, te njegovim kritičarima (Wood, Littler, Lee, Crompton i Reid, Rueschemeyer, Gill, Schuller i dr.). Autor se u osnovi slaže s Bravermanovim pristupom (kvalificiranost se definira intrinzičnim sadržajem rada), mada (djelomično) prihvata i neke kritike koje ublažavaju rigidnost njegove teze. Naime, tehnološki je razvoj donio i nove kvalificirane poslove (struke) za radnike, i u tim slučajevima se i kontrola nad procesom rada (proizvodnje) barem djelomično (re)integrira s radom (radnikom). No na djelu je bio — i po mnogim nalazima još jest — dominantni trend fragmentacije i dekvifikacije, a time i gubitka kontrole nad procesom rada na strani radnika, a sve više i službenika.

Sa sve snažnijim prodorima automatizacije proizvodnje u propulzivne sektore razvijenih kapitalističkih ekonomija pedesetih i šezdesetih godina javili su se socijalni istraživači s (novim) teorijama, koje su u socijalnim posljedicama automatizacije (i znanstveno-tehnološke revolucije uopće) prepoznali bitni obrat u odnosima proizvodnje i društva — sve do prevladavanja problematike (klasičnog) kapitalizma. Ovdje ćemo se osvrnuti na one aspekte tih teorija koji se neposrednije odnose na temu naše rasprave o tehnološkom razvoju i kontroli proizvodnje.

U svojoj knjizi »Alijenacija i sloboda«<sup>1</sup>, Robert Blauner utvrdio je da automatizacija vodi većoj socijalnoj integraciji (radnika) i tako uklanja temeljni uzrok klasnog sukoba iz same strukture rada. Ako ostavimo po strani pojednostavljeni koncept alijenacije-dezalienacije, ostaje da Blauner svoju tezu gradi na protustavu o radnom procesu i radnim uvjetima, a otuda i u stavovima i osjećajima radnika, između masovne industrijske i nove automatske

<sup>1</sup> R. Blauner, *Alienation and Freedom*, Chicago, 1964.

proizvodnje. Što se tiče tehnologije na mehaničkom nivou, Blauner samo potvrđuje široko rasprostranjeno gledište — da su uvjeti rada s masovnom proizvodnjom, koju najbolje simbolizira tekuća traka, najlošiji, da je **osjećaj** otuđenja najveći, što sve daje jedan tip radnika neprijateljski raspoloženog prema dominantnom društvu, zaokupljenom prvenstveno militantnim ekonomskim akcijama.<sup>2</sup>

Automatizacija, tvrdi Blauner, bitno mijenja radnikovu radnu situaciju i time njegove osjećaje. Neprekinuta procesna tehnologija oslobađa radnika od pritiska neumoljivog ritma mašine i omogućuje mu da radi po vlastitom »koraku«.<sup>3</sup> Radnik se slobodno kreće po pogonu i slobodan je za vlastitu inicijativu. Sve to obnavlja njegov osjećaj kontrole nad radnim procesom. Posao u automatiziranom pogonu manje je standardiziran i repetitivan, i ne samo što je interesantniji, već dopušta operateru izbor tehnika u izvršenju zadataka, pa čak i eksperimentiranje s različitim načinima obavljanja posla. Ukratko, zaključuje da »kontinuirano-procesna tehnologija daje veći prostor za samopotvrđivanje nego mašinska tehnologija i tekuća traka. Priroda rada ohrabruje znanstvenu, tehničku orijentaciju, a promjenljivi karakter tehnologije omogućuje učenje i osobni razvoj značajnom dijelu 'plavih okovratnika'«.<sup>4</sup>

Blauner je dalje uvjeren da automatizacija obnavlja smisao rada, koji je uništen ekstremnom podjelom i fragmentacijom na mehaničkom nivou masovne proizvodnje. Zahvaljujući svojoj pokretljivosti u pogonu, radnik je sada u stanju da bolje razumije cjelinu proizvodnog procesa (naprosto promatrajući uzastopne proizvodne operacije). Uz to automatizirani pogon obnavlja kolektivnu prirodu rada, što navodi radnika da misli u okvirima cjeline umjesto dijela.<sup>5</sup>

Reintegracijom (osjećaja) kontrole nad proizvodnim procesom i obnavljanjem smisla rada, dolazi u radnom procesu do strukturalno uvjetovane društvene (re)integracije radnika, shvaćene kao »pripadnost i identifikacija koja slabi osjećaje izolacije«,<sup>6</sup> odnosno, kao normativni konsenzus o organizacijskim pravilima. »U kemijskoj industriji (...) kontinuirano-procesna tehnologija i daleko povoljniji ekonomski uvjeti u socijalnoj strukturi, rezultiraju visokim stupnjem konsenzusa između radnika i uprave, što vodi integriranoj industrijskoj zajednici u kojoj zaposleni doživljavaju osjećaj pripadanja i članstva«.<sup>7</sup>

Ne ulazeći u rekonstrukciju svih relevantnih argumenata koje autor iznosi u prilog svoje generalne teze o automatizaciji kao odlučujućem faktoru socijalne integracije , zadržat ćemo se na pitanju kontrole nad proizvodnim procesom. Blauner nalazi da temeljna radna jedinica u automatiziranoj proizvodnji postaje mala grupa. I upravo kroz pripadnost svojoj radnoj grupi radnik se integrira u kompaniju. Radna grupa u automatiziranoj proizvodnji preuzima od uprave nadgledanje kvalitete rada, čime uloga menedžera, oslobođenog nužde detaljnije kontrole, postaje prvenstveno uloga savjetnika.

<sup>2</sup> R. Blauner, *Alienation and Freedom*, str. 119—123, 178.

<sup>3</sup> Isto, str. 21.

<sup>4</sup> Isto, str. 174.

<sup>5</sup> Isto, str. 144, 172—3.

<sup>6</sup> Isto, str. 24.

<sup>7</sup> Isto, str. 178.

Jednosmjerna komanda prema dolje zamijenjena je neformalnim konzultacijama. Stari sistem upravljanja baziran na represivnoj superviziji zamijenjen je novim odnosima na temelju uzajamne konzultacije. Automatizacija briše liniju podjele između manualnog i nemanuelnog rada, a time se uklanja osjećaj fundamentalno dihotomne strukture tvornice i podupire osjećaj pripadanja zajednici.<sup>8</sup> Sve to otklanja glavne izvore tradicionalnih napetosti u tvorničkom pogonu i zamjenjuje ih prisnijim odnosima između uprave i radne snage.

Blauner je svoju tezu razvio naknadno analizirajući upitnik kvotnog uzorka od 3000 radnika čiji su podaci prvi put objavljeni 1947. Međutim, ovi su podaci, kako pokazuje Duncan Gallie, vrlo provizorni i nepouzdana. Slično je sa empirijskim izvorima koji su poslužili kao oslon nekim sličnim tezama, baziranim na ponešto drugačijim izvođenjima, kao i posve suprotnim tezama, čiji su autori Joan Woodward i Serge Mallet.<sup>9</sup>

Do zaključaka vrlo sličnih Blaunerovim, ali uz prilično drugačija objašnjenja, došla je Joan Woodward, britanski socijalni istraživač.<sup>10</sup> Ona je također uvjerena da automatizirani pogon vodi socijalnoj integraciji, baziranoj na strogoj lojalnosti i bliskoj povezanosti između nadređenih i podređenih na svim stupnjevima.<sup>11</sup> Njena se teza zasniva na određujućem djelovanju tehnologije na organizacijsku strukturu, pri čemu su ekstremni stupnjevi tehnologijskog nivoa — s jedne strane sitna zanatska, a s druge kontinuirano-procesna proizvodnja — presudniji za organizacijsku strukturu.<sup>12</sup> No dok je organizacija (proizvodnje) u najjednostavnijim formama proizvodnje bila nužno podložna potrebama tehničke koordinacije, u procesnoj proizvodnji tehnička koordinacija je inkorporirana u mašineriju samu, pa organizacija služi potrebama ljudi koji u njoj rade. Naime, »organizacijski planer« ima ovdje relativnu slobodu da kreira mrežu odnosa koji najbolje odgovaraju zaposlenima.<sup>13</sup>

Procesna proizvodnja je tako dovela do temeljne promjene glavnog rukovodioca (**chief executive**). Njegova glavna preokupacija više nisu tehničke stvari, nego problemi organizacije, industrijski odnosi i odnosi s javnošću.<sup>14</sup>

Činjenicu da je »većina ključnih operacija za transformiranje sirovina« ugrađena u tehnologiju samu, Joan Woodward pokazuje kao prednost, kako za upravu tako i za radnike, jer se oni mogu sada koncentrirati na primarni zadatak da održavaju proizvodnju pogona na što višoj mogućoj razini. Pred radnicima je jasan, nedvosmislen zadatak i zato oni lakše shvaćaju smisao posla koji obavljaju, a to vodi i identifikaciji s ciljevima firme. Kako primarni zadatak ne definira uprava, već je tehnologijski određen, to ima manje razloga za organizacijsku napetost između menedžera i radnika, s više razloga za organizacijski konsenzus.<sup>15</sup>

<sup>8</sup> Isto, str. 181.

<sup>9</sup> D. Gallie, In *Search of the New Working Class, Automation and Social Integration within the Capitalist Enterprise*, Cambridge University Press, 1978, str. 3—29.

<sup>10</sup> J. Woodward, *Industrial Organization: Theory and Practice*, London 1965.

<sup>11</sup> J. Woodward, *Industrial Organization . . .*, str. 199.

<sup>12</sup> Isto, str. 185.

<sup>13</sup> Isto, str. 123, 201.

<sup>14</sup> Isto, str. 201.

<sup>15</sup> Isto, str. 162, 173.

Tehnološki nivo proizvodnje određuje i »kontrolni sistem«. <sup>16</sup> Osnovna je teza: što je kontrolni sistem više fragmentiran i što je više personaliziran, veća je vjerojatnost da će biti trvenja između menedžera i radne snage. U kontinuirano-procesnoj industriji kontrolni sistem je unificiran u visokom stupnju. Suprotnost i kontradiktornost ciljeva proizvodnje, koji se javljaju na nižim stupnjevima gdje ovise o neposrednim odlukama menedžera, unaprijed je otklonjena inicijalnim dizajnom, a odnosi u kontrolnom sistemu strogo su impersonalni. Jedno i drugo maksimizira mogućnost harmonije. Ukratko, automacija oslobađa menedžersku hijerarhiju policijskih i represivnih funkcija nadgledanja, omogućujući bliže osobne odnose između menedžera i radne snage.

S autoricom se lako složiti da se kontrola nad procesom proizvodnje automatizacijom sve više objektivizira u tehnološkim postupcima (Marx je to označio »objektivnim kosturom« proizvodnje) i da se upravljanje time uvelike depersonalizira. Zaključak koji dalje izvodi, da se postvarenje kontrole u stroju samom odnosi jednako na radnike kao i na upravu, da su time jednako »oslobođeni« razloga za trvenje i konflikte, teško da je samorazumljiv i lako prihvatljiv, kako na zdravorazumskoj tako i na teorijskoj razini. Tko određuje »relativnu slobodu« oblikovanja radnih postupaka »organizacijskom planeru«, kakav je stvarni sadržaj rada radnika i što radniku ostaje u procesu rada kad izgubi stvarnu kontrolu nad njim — pitanja su koja izmiču pristupu tehnoloških nivoa i industrijske organizacije kod Joan Woodward. Njena teza osporena je i na nivou (**novih**) metoda rukovođenja koji su tobože tehnološki determinirani. Komparativne studije pokazuju razlike u »dominirajućim obrascima« upravljanja u različitim zapadnim društvima. Harbison i Myers su tako utvrdili da je za SAD i Veliku Britaniju karakterističan oblik upravljanja — konstitucionalna uprava, dok u zemljama kao što su Francuska i Italija menedžerski obrazac i dalje ostaje bilo diktatorski bilo paternalistički. <sup>17</sup> Aroln Tannenbaum i njegova ekipa pronašli su, čak unutar kapitalističkih zemalja, značajne među-kulturne razlike, u načinu na koji radnici doživljavaju distribuciju moći u poduzeću i njihovom osjećaju koliko sami utječu na donošenje odluka. Ove razlike po uvjerenju istraživača prilično vjerno odražavaju razlike u menedžerskoj praksi. <sup>18</sup> Jedno novije ambiciozno istraživanje velike multinacionalne kompanije — BP, britanskog sociologa Duncana Galliea — pokazuje da tehnologija **per se** ima vrlo malo značenja za »strukturu menedžerske vlasti«, odnosno obrasce upravljanja. Ni u tehnološki najnaprednijim sektorima industrije u Velikoj Britaniji i Francuskoj, nije utvrđen proces konvergencije u obrascima upravljanja. Britanske i francuske rafinerije šezdesetih godina imale su vrlo različitu strukturu vlasti. »Grubo govoreći, francuska uprava je ostala suverena unutar tvornice, dok je britanska uprava ustupila bitna prava pogađanja sindikatima. Pokazalo se da je automacija savršeno spojiva s oba fundamentalno različita institucionalna sistema. <sup>19</sup>

<sup>16</sup> Ovo je centralna tema kasnijeg rada Joan Woodward, **Industrial Organization: Behaviour and Control**, Oxford, 1970.

<sup>17</sup> F. Harbison and C. Myers, **Management in the Industrial World**, New York, 1959.

<sup>18</sup> A. Tannenbaum, B. Kovačić, M. Rosner, M. Visnello, and G. Wieser, **Hierarchy in Organizations**, San Francisco and London, 1974.

<sup>19</sup> D. Gallie, **In Search of the New Working Class**, str. 303.

Serge Mallet, nasuprot tezi o socijalnoj integraciji kao posljedici automatizacije, razvio je tezu o **objektivnoj** integraciji »nove radničke klase« (operateri, radnici održavanja, tehničari) unutar automatiziranog pogona.<sup>20</sup> Mallet drži da se u automatiziranoj proizvodnji razvija neka vrsta uzajamne međuovisnosti između specifične radne snage i specifičnog poduzeća (na razini proizvodne jedinice). Od radne snage se u automatiziranom pogonu zahtijeva detaljno znanje vezano uz specifični kompleks mašinerije pojedinog pogona. Firma je zainteresirana za stabilnu radnu snagu, te cijena radne snage, kaže Mallet, postaje fiksna cijena. Objektivna integracija izražava se na tri plana: karakteru platnog sistema, prirodi radnikove vještine i visokom stupnju sigurnosti zaposlenja.<sup>21</sup> Automatizacija traži **kvalificirani rad**, ali »vrlo različite vrste«. Naglasak je sada na pažnji i sposobnosti da se preuzme odgovornost za mašineriju koja je vrlo skupa i vrlo opasna.<sup>22</sup> To je vještina koja se može naučiti samo kroz iskustvo sa specifičnim kompleksom mašinerije svakog pojedinog pogona, stoga je to vještina vezana uz pojedini pogon. To s jedne strane navodi upravu da održi stabilnost radne snage, a s druge, radnike da zadrže određeni posao u određenoj firmi, jer izvan nje njihova se kvalificiranost pojavljuje kao polu-kvalificiranost.

Objektivna integriranost »nove radničke klase« vodi u novi oblik revolucionarne svijesti koja smjera rušenju postojećih obrazaca društvenih odnosa u poduzeću. Aspiracije radnika u najrazvijenijim sektorima industrije okreću se od kvantitativnih prema kvalitativnim zahtjevima i njihova primarna orijentacija usmjerena je na kontrolu. Zapravo, **objektivno integrirana** »nova radnička klasa« teži osporavanju, ne samo kapitalizma, već svake tehnokratske formule upravljanja proizvodnjom.

Ne ulazeći ovdje u karakter platnog sistema i visoki stupanj sigurnosti zaposlenja koji su teško odvojivi od pregovaračke tržišne moći radničke klase (odnosno njenih sekcija) u vrijeme produžene poslijeratne dobre konjunktуре, nego u tehnološke promjene, skrećemo pažnju na **novu** kvalificiranost »vrlo različite vrste«. Radnik — i tu se slažemo s Malletom — nije subjektivno integriran u proizvodni proces automatiziranog pogona (time što bi imao stvarnu/objektivnu kontrolu nad njim), nego je obrnuto, objektivno integriran time što je izgubio svaki intrinzični sadržaj kontrole (što je konačno sveden na »privjesak stroju«). Radnik može osporavati kapitalističku organizaciju proizvodnje, što je uvijek više ili manje svjesno i energično činio, ali nismo uvjereni da mu objektivna integriranost u tom osporavanju sada daje veće šanse, kako sugerira Mallet. Naprotiv, njegova kvalificiranost kao »pažnja« i »spremnost da se preuzme odgovornost« ne mogu zamijeniti »tehnokratsku formulu« koja počiva na stvarnoj kontroli. Kad bi nekim slučajem u političkoj borbi i zbacili vlasnike i upravu, uzdigla bi se druga (o čemu svjedoči iskustvo socijalizma, uključujući jugoslavenski samoupravni sistem) na istoj — od radnika otuđenoj — kontroli nad proizvodnjom.

James Bright je (1958) našao sedamnaest stupnjeva »profila mehanizacije«, pri čemu je »stupanj mehaničkog savršenstva stroja« definiran pita-

<sup>20</sup> S. Male, *Nova radnička klasa*, Komunist, Beograd, 1970.

<sup>21</sup> S. Male, *Nova radnička klasa*, str. 44—47.

<sup>22</sup> Isto, str. 47.

njem: na koji način stroj zamjenjuje čovjekove mišiće, duhovne procese, prosuđivanje i stupanj kontrole. Razvitak strojeva vidio je upravo u promjeni načina kontrole operacija stroja.

Bright je utvrdio da se na stupnjevima mehanizacije od 1 do 4, umijeće (radnika) povećava jer je kontrola potpuno u njihovim rukama. Na stupnjevima od 5 do 8, gdje je kontrola mehanička, ali još ovisi o radniku, neka umijeća se gube; a neka nova razvijaju, ali ukupni zbir već pokazuje smanjenje potrebnih umijeća. S uvođenjem vanjske kontrole stroja od 9. do 11. stupnja većina umijeća opada. I na kraju, na zadnjih šest stupnjeva koji odgovaraju razvijenim sistemima automatizacije, svi pokazatelji umijeća, koje Bright prati, od znanja i iskustva do donošenja odluke, pokazuju nagli pad. Ovaj trend opadanja umijeća radnika u odnosu na automatizaciju autor je izrazio krivuljom »umijeće nasuprot automatizaciji«, koja prikazuje »pretpostavljeno prosječno umijeće u odnosu prema rastu mehanizacije«.

Važno je napomenuti da Bright nije izveo svoju **krivulju** na osnovi apstraktne sistematizacije, već je nekoliko godina na terenu proučavao više najtipičnijih primjera automatiziranih proizvodnih sistema. I on je očekivao da automatizacija povećava stupanj umješnosti, kako se često pretpostavljalo, ali je našao više dokaza da je automatizacija smanjila stupanj umješnosti radne snage u proizvodnji, a ponekad i cjelokupne radne snage u tvornici, uključujući i organizaciju održavanja.<sup>23</sup>

Nasuprot Brightu i rijetkim piscima koji u novim tehnološkim promjenama — označenim sintagmom znanstveno-tehnološka revolucija — nisu vidjeli samo pozitivne socijalne posljedice i neupitne emancipatorske efekte za otuđeni i razmravljeni rad (radnika), R. Richta i suradnici predstavljaju drugačiju i izrazito dominantnu struju (kako nemarksista tako i marksista) mišljenja. U **Civilizaciji na raskršću** tvrde: »U svojoj suštini automatizacija i celokupan savremeni tehnički razvitak nisu puko nastavljanje ili dodatak mehanizacije, već naprotiv, viši princip proizvodnog napretka. Što se tiče **ljudskog faktora**, industrijska i naučno-tehnička revolucija imaju potpuno **suprotne** posledice«. Mehanizacija (kao princip industrijske revolucije) raščlanjuje zanatski rad i dovodi do kraja podjelu rada stvarajući od **jednostavne**, monotone primjene radne snage osnovu moderne industrije. S napretkom industrijalizacije i tvorničke tehnike, ljudski rad dobiva apstraktniji lik. Automatizacija, pak, zaustavlja i okreće tendenciju raščlanjivanja i pojednostavljivanja rada, isključuju masu jednostavnog rada pomoćnih a kasnije i strojarskih radnika, isto kao i tradicionalnih činovnika i dr. Jednostavni rad nadoknađuje se novim tipovima radničkih profesija na ivici neposredne proizvodnje, većinom profesija šireg profila i s većim sadržajem naučnih elemenata u radu. Udio tih profila u naprednoj proizvodnji doseže i iznad 50%. Ljudska djelatnost mijenja se, postaje neka vrsta složenog, **tehničkog, inženjerskog** rada koji stoji izvan neposredne proizvodnje.<sup>24</sup>

Uopćeni stav autora o novom položaju čovjeka (radnika) u svijetu proizvodnih snaga sugerira (ponovno) zadobivanje kontrole nad automatiziranom proizvodnjom od strane radnika veće (tehničke, inženjerske) kvalificiranosti.

<sup>23</sup> Prema: Harry Braverman, **Rad i monopolistički kapital**, Globus, Zagreb, 1983, str. 157—191.

<sup>24</sup> R. Rihta i suradnici, **Civilizacija na raskršću**, Komunist, Beograd 1972, str. 25—26.

Izneseni su statistički podaci koji potkrepljuju, gotovo općeprihvaćenu, tezu o rastu kvalificiranosti i obrazovnog nivoa radne snage, posebno u sektorima zhvaćenim automatizacijom.

Harry Braverman u svojoj studiji o radu u monopolnom kapitalizmu, kritički je analizirao strukturalne promjene u procesu rada i radnoj snazi, izazvane znanstveno-tehnološkom revolucijom i demistificirao tezu o porastu kvalificiranosti kao jedan od mitova monopolističkog kapitalizma. Braverman tvrdi da ne samo što umijeće mase radnika pada u apsolutnom smislu (gubitkom zanatskih vještina, koje nisu nadoknađene drugima), već još više pada u **relativnom** smislu. Pojmovi umijeća i kvalificiranosti uzimaju se kao samorazumljivi i neproblematski, a statistika zapravo koristi arbitrarne i formalne kriterije, čija vrijednost određuje i vrijednost statističkih podataka. Alba Edwards uveo je novu klasifikaciju radnika, dodavši kvalificiranom i manuelnim radnicima kategoriju operativaca, koji će se ubrzo početi nazivati »polukvalificiranim« radnicima. Zapravo, Edwards je iz grupe manuelnih radnika izdvojio one koji su posluživali strojeve i njima rukovali, ili su nadzrali mehanizirane procese. Ta je klasifikacija prvi put primjenjena 1930. godine, ali se primjenjivala i u retrospektivnim projekcijama. Tako se statistički, formalnom preklasifikacijom, pokazalo veliko povećanje kvalificiranosti. Kako je kriterij polukvalificiranosti bio formalna veza sa strojem (bez zanatske struke), porast mehanizacije automatski se statistički iskazivao kao porast (polu)kvalificiranosti.<sup>25</sup>

Tu je zatim »refleksna reakcija vladinih i akademskih sociologa da bilo kojem obliku uredskog rada, za razliku od bilo kojeg oblika fizičkog rada, automatski pridaju viši stupanj stručnosti, obučenosti, prestiža i klasnog položaja . . .«<sup>26</sup> Isto je tako neprimjetno i kao samorazumljivo prihvaćeno vrednovanje uslužnih radnika za nekoliko stepenica iznad manuelnih, a po nekim čak i iznad operativaca, bez obizra na trivijalnost stvarnog sadržaja većine uslužnih djelatnosti.

Braverman je ustanovio da se proces degradacije rada (radnika) — smanjenjem zanatskih vještina, umijeća i znanja u sadržaju rada većine radnih procesa, započet u vrijeme liberalnog kapitalizma u manufakturi, nastavio i zapravo radikalizirao u doba monopolnog kapitalizma. Sa **znanstvenim upravljanjem** koje odvaja zamisao od izvršenja, radnici su konačno izgubili stvarnu kontrolu nad proizvodnjom. Kontrolu je monopolizirala uprava i to je upravo oblik organizacije proizvodnje adekvatan kapitalističkim odnosima u proizvodnji ističe Braverman. Potencijal znanstveno-tehnološke revolucije načelno omogućuju (ponovno) ovladavanje čovjeka procesom rada (proizvodnje), ali u realnim uvjetima klasnog odnosa snaga u društvu podjela rada se dalje proširuje i produbljuje otuđivanjem »duhovnih snaga proizvodnje« (Marx) od radnika, detaljnim otuđivanjem i centralizacijom kontrole nad radom i uvjetima rada u rukama uprave. »Poprimivši na taj način konkretan oblik, kontrola čovjeka nad radnim procesom pretvara se u svoju suprotnost i postaje kontrola radnog procesa nad većinom ljudi. Strojevi ne dolaze na svijet kao sluge 'čovječanstva', već kao oruđe onih kojima akumulacija kapi-

<sup>25</sup> H. Braverman, Rad . . . , »Poslednja bilješka o umijeću«, str. 351—370.

<sup>26</sup> Isto, str. 360.

tala omogućuje **pojedovanje** strojeva. Sposobnost ljudi da kontroliraju radni proces pomoću strojeva, od početka kapitalizma prigrabila je uprava **kao glavno sredstvo pomoću kojega proizvodnju mogu kontrolirati vlasnici i predstavnici kapitala, a ne neposredni proizvođači.**<sup>27</sup> (. . .) (kurz. Bravermanov)

Bravermanova teza o degradaciji rada nasuprot tvrdnjama o rastu obrazovanosti i kvalificiranosti, te potpunom gubitku kontrole nad proizvodnjom na strani radnika kao posljedici tejlorističke menedžerske strategije organizacije proizvodnje, dobila je prvo oduševljena priznanja i potvrde osobito među britanskim socijalnim istraživačima. Ubrzo su, međutim, zaredale bespoštedne kritike, na koje autor zbog prerane smrti (1976) nije stigao odgovoriti.

Bez namjere i mogućnosti da ovdje ulazimo u svu složenost i iscrpnost kontroverzija koje je pokrenuo Braverman osvrnut ćemo se na neke kritike, posebno na tragu naše rasprave o tehnološkom razvoju i kontroli nad proizvodnjom. Opća primjedba da je Taylorovu koncepciju **znanstvenog upravljanja** jednostavno uzeo kao univerzalnu praksu kapitalističkih poduzeća, mada evidentno postoje i druge menedžerske strategije,<sup>28</sup> mislim da ne pogada Bravermanovu poantu. On pozna i navodi brojne »alternativne« menedžerske **metode** rukovođenja sa raznim programima participacije koji su postali nezaobilazni moment menadžerskog folkloru i **jargona** šezdesetih i sedamdesetih godina, kao što su: »proširenje posla«, »obogaćivanje posla«, »prema zaposlenima orijentirano rukovodstvo« i dr. Tvrdi, međutim, i to kritičari doista nisu oborili, da svi ti programi nisu bitno utjecali na stvarni sadržaj rada (radnika) i njegove mogućnosti stvarne kontrole radnog procesa, da ispod tanke kore participacije koja ne zadire u suštinu upravljanja ostaju tejloristički principi organizacije proizvodnje. Nigdje zapravo Braverman ne tvrdi da je **znanstveno upravljanje** univerzalno i posebno ne bez otpora prihvaćeno, samo da ono jest dominantni oblik organizacije proizvodnje koji upravo odgovara kapitalističkom načinu proizvodnje (»eksplicitna verbalizacija kapitalističkog načina proizvodnje«). Stoga mogu postojati (i postoje) predtejloristički modeli upravljanja koji nisu još razvili principe znanstvenog upravljanja, prvenstveno odvajanje zamisli od izvršenja i radnog procesa od vještine i znanja radnika. No kad se jednom ovi principi uspostave oni se ne prevladavaju time što radnik umjesto jednog obavlja nekoliko razmrvljenih i programiranih operacija ili što menedžerima na sastancima može iznositi svoje prijedloge o poboljšanju uvjeta rada.

Ono što vidimo problematičnijim u Bravermanovom pristupu jest odnos tehnoloških nivoa i razduhovljenja (degradacije) rada i time uvjetovanog otuđenja kontrole od radnika. Njegova analiza implicira (vidljivo i iz naprijed citiranog mjesta) da razvitak mehanizacije ide ruku pod ruku sa napredovanjem **tejlorizma**, no tehnologija je za **tejlorizam** sekundarna, odnosno primjena njegovih principa neovisna je o tehnološkom nivou.<sup>29</sup>

Pitanje ostaje, da li je tehnološki razvoj bio istovremeno i proces razduhovljenja (dekvalifikacije) rada ili ne, i dalje — kakva je budućnost sa-

<sup>27</sup> Braverman, *Rad . . .*, str. 162—3.

<sup>28</sup> *The Degradation of Work? Skill, deskilling and the labour process*, ed., Stephen Wood, Hutchinson and Co., London, 1983, str. 12.

<sup>29</sup> *The Degradation of Work? . . .*, str. 14.



držaja poslova za većinu radnika (ljudi) u nastupajućim tehnolojskim promjenama? Bravermanovi kritičari lako su odbacili rigidnost teze o dekvifikaciji, ne uvažavajući, međutim, činjenicu da je ova (teza) razvijena polemički nasuprot općeprihvaćenoj predstavi o rastu znanja i umijeća koji tobože odgovaraju zahtjevima novih tehnologija i upravo su njihov socijalni nusprodukt.

Kritika je usmjerena i na samo određenje kvalificiranosti (**skillness**) od kojeg polazi Braverman. To je **zanatsko** umijeće i vještina koji se idealno-tipski prepoznaje kod tradicionalnog majsotra (**artisan, craftsman**) u čijim je rukama kontrola nad proizvodnjom. Na nivou apstrakcije—modela prema kojem se onda promjene u stvarnom sadržaju rada u raznim poslovima (strukama) mogu analizirati kao napredak ili dekvifikacija, Braverman je teorijski konzistentan. No kad govori na empirijskom nivou o tradicionalnim radnicima **en général**, tada mu se s pravom može prigovoriti za idealizaciju i generalizaciju njihovog položaja u predtejlorskoj organizaciji proizvodnje.<sup>30</sup>

Craig Littler analizirao je različite sektore industrije Velike Britanije u 19. stoljeću i ustanovio cijeli spektar načina kontrole (poduzetnička, odnosno direktna kontrola, razni interni ugovorni sistemi, te tradicionalna pregradnička kontrola). Ovaj autor i sam utvrđuje, na konkretnom historijskom materijalu, proces degradacije, ali ističe da treba praviti razliku između mrvljenja poslova koji počinje na zanatskoj osnovi od mrvljenja poslova koji nisu imali zanatsku osnovu (nisu svi tradicionalni poslovi bili zanatski, kao što kod Bravermana izглеda).<sup>31</sup>

Dovodeći u pitanje isključivost Bravermanovog određenja kvalificiranosti kao zanatskog (tehničkog) znanja i umijeća na nivou individualnog zadatka, njegovi oponenti skrenuli su pažnju na šire sociološko poimanje, po kome je svaka kvalifikacija/struka (**skill**) — odnosno njena **etiketa (label)** kao kvalifikacije — socijalno konstruirana u procesu realnog odnosa snaga u društvu.<sup>32</sup> Da li je neki posao priznat kao kvalifikacija ovisi o pregovaračkoj moći pojedinih sekcija radništva i menadžerskim strategijama rješavanja industrijskog konflikta. No ukoliko je (socijalni) status kvalificiranosti rela-

<sup>30</sup> Usp., Craig Littler: »Deskilling and changing structures of control«, u, **The Degradation of Work?**, str. 122—145.

<sup>31</sup> Autor razvija i druge primjedbe — da se mogu razlikovati dva načina dekvifikacije, sa konfrontacijom i bez nje, da Braverman ignorira ne samo radnički otpor dekvifikaciji, nego i opoziciju različitih ešalona menadžera i pregradnika, ako ne dekvifikaciji kao takvoj, a ono promjenama u strukturi kontrole koje su u vezi sa dekvifikacijom. No ove primjedbe zapravo više proširuju Bravermanovu problematiku nego što pogađaju njegovu tezu o historijskim procesu dekvifikacije (tradicionalnih) zanatskih vještina i znanja većine različitih profila u epohi monopolnog kapitalizma.

Radnik može imati stvarnu kontrolu (svog) rada (proizvodnje), u čemu se slažem sa Bravermanom, utoliko ukoliko posjeduje i u procesu rada prakticira svoja (zanatska) tehnička umijeća i znanja, ukoliko zadržava (neke) ideativne funkcije u organizaciji rada. Proces rada (proizvodnje) počiva tada na radniku. S otuđivanjem »duhovnih snaga proizvodnje« od radnika, kako je to utvrdio Marx, započetim u manufakturi, a nastavljenim sa razvitkom strojeva, premiješta se stvarna kontrola iz ruku radnika na upravu. Proizvodnja sada počiva na »objektivnom kosturu« (Marx) neovisnom od radnikovog znanja i vještine. I tu se unekoliko razlikuje od Bravermana po tome što tejlorskičku koncepciju organizacije proizvodnje direktnije povezujemo sa razvitkom mehanizacije proizvodnje i to upravo kapitalističkom primjenom tehnologije. Jer je, tek, na »objektivnom kosturu« proizvodnje koji pretpostavlja visok stupanj mehaniziranosti i moguće da se potpuno odvoje ideativne funkcije od rada (radnika), te njihovo prenošenje, prvo neposredno na donje ešalone uprave, a zatim centraliziranje kontrole u vrhovima uprave.

Ukoliko se pojam umijeća redefinira tada i rasprava o kontroli mijenja svoj predmet i otuda neki nesporazumi sa Bravermanom. Za Bravermanovo shvaćanje kontrole radničko umijeće (kvalifikacija) mora (p)ostati intrinzično u odnosu na posao. Osim ovog tipa umijeća Tom Schuller razlikuje ona (umijeća) koja su instrumentalno definirana kao sredstva alociranja statusa i nagrade i ona koja su bitna za efektivno predstavljanje. Vidi, T. Sculler, **Democracy at Work**, Oxford University Press, Oxford, New York, 1985, str. 132—150.

<sup>32</sup> Stephen Wood: »Introduction«, u, **The Degradation of Work?**, str. 18.

tivno neovisan o **tehničkom** sadržaju posla/struke, to s jedne strane sugerira menadžersku (sve)moć da svoju strategiju kontrole slobodno bira i prilagođava odnosima na tržištu rada (što je zamjerka i Bravermanovom shvaćanju **tejlorizma** kao slobodne menadžerske opcije koja odgovara logici kapitala) — i s druge, više pojačava nego što slabi tezu o degradaciji stvarnog (tehničkog) sadržaja većine poslova. Može se, dakle, pretpostaviti da je i tamo gdje su na primjer sindikati uspjeli sačuvati ili kod novih poslova zadobiti **socijalni** status kvalificiranih struka, položaj tih radnika u organizaciji proizvodnje, gubitkom stvarne kontrole nad procesom rada, oslabljen i ranjiviji (a to vodi homogenizaciji radničke klase što je Bravermanu stalo da dokaže kad svoju tezu izvodi na klasnom nivou).

David Lee upućuje na razlikovanje između dekvifikacije poslova i dekvifikacije individualnih radnika, da bi ustanovio da je globalna dekvifikacija stanovništva više posljedica promjena u makroprivredi — npr. recesije — nego direktnih promjena u prirodi posla. Osim toga **zanatska** kontrola po njemu nema tako centralnu ulogu za problematiku dekvifikacije niti za klasni položaj radnika, kao što joj se pridavalo u diskusijama i prije i poslije Bravermana.<sup>33</sup>

Možemo samo primijetiti da je Leeova kritika na tragu onih pristupa koji su kompleksnijim istraživanjima problematike kvalificiranosti i kontrole u kontekstu tehnoloških promjena donekle ublažili tezu o posvemašnjoj dekvifikaciji rada (kako radničkog tako i službeničkog), ali je nisu pobili.

Crompton i Reid istraživali su efekte kompjutera, posebno na sadržaj rada službeničkih (**clerical**) poslova. »Posebna karakteristika kompjutera kao uredske tehnologije jest njegova sposobnost da uskladišti i obrađuje informacije što su jednom bile domena i svojina službenika, i da nametne internu kontrolu nad tim operacijama (na primjer, provjeru točnosti i vrijednosti podataka), što je nekada ovisilo o iskustvu i stečenom znanju pojedinog radnika. Službenik ne može više zadržati mogućnost 'totalnog uvida' u radni proces, niti imati odgovornost i zaseban djelokrug baziran na iskustvu i delegiran direktno od menadžera i poslodavca.« Autori su empirijski utvrdili da »Službenik sada tipično obavlja funkcije (dekvificiranog) rada, sve više perifernog u odnosu na izvedbene mogućnosti kompjutera, imajući malo ili nimalo odgovornosti za koordinaciju i kompletiranje mnogih izdvojenih radnih zadataka u procesu kao cjelini.«<sup>34</sup>

Nedvojbeno potvrđujući Bravermanove zaključke o procesu dekvifikacije koji zahvaća i tradicionalne službeničke djelatnosti, oni mu zamjeraju što nije vidio da dekvifikacija službeničkih poslova uključuje, ne samo fragmentaciju i rutinizaciju službeničkog radnog procesa, nego i rastuću eliminaciju elemenata kontrole iz radne uloge službenika koji (tradicionalno) pripadaju kapitalističkoj funkciji u organizaciji proizvodnje. »Funkcije kapitala se premještaju u više nadgledničke i menadžerske slojeve, ili, sve više, u rad onih koji planiraju, kontroliraju i koordiniraju upotrebu kompjutera. Ovaj proces prelaza dramatično je pojačan paralelnim prelaženjem slu-

<sup>33</sup> Vidj. D. Lee: »Beyond deskilling: skill, craft and class«, u, **Degradation of Work?**, str. 162.

<sup>34</sup> Rosemary Crompton and Stuart Reid: »The deskilling of clerical work«, u, **The Degradation of Work?**, str. 175—6.

žbeničkog rada iz područja zapošljavanja gdje dominiraju muškarci ka području dominantno ženskog rada.«<sup>35</sup>

Nama, pak, izgleda da Crompton i Reed svojim nalazom o premještanju elemenata kontrole koji su tradicionalno konstituirali kapitalističku funkciju u organizaciji proizvodnje — manje slabe Bravermanovu poziciju, a više pojačavaju njegovu (izvedenu) tezu o (objektivnoj) homogenizaciji najširih slojeva radničke klase. Oni sami žele se sporiti sa Bravermanom i ponavljaju neke već prije izrečene prigovore o anakroničnosti definiranja kvalifikacije kao (tradicionalnog) zanata, o pretjeranoj zaokupljenosti tejlorizmom i ignoriranju realnih mogućnosti drugačijih menadžerskih strategija kontrole kao i sposobnosti radnika da pruže efektivni otpor dekvilifikaciji. Kako je njihov nalaz — empirijski izveden iz analize slučaja u jednom financijskom odjelu lokalne uprave — o progresivnoj dekvilifikaciji i uredskog rada, autori samokritički dopuštaju da je to bila posljedica jednog određenog početnog tehnološkog nivoa (**batch processing**) u automatizaciji ureda koji **može** biti prevaziđen noivm kompjuterskim tehnologijama. »Uvođenje **on-line** ili distributivno procesirajućih kompjuterskih sistema, koristeći vizualna sredstva prenošenja (i, konačno, 'inteligentne' terminale bazirane na mikroprocesorima), može dati mogućnosti ili poticaj preokretanja dekvilifikacije službeničkog rada. U takvim sistemima, direktni pristup kompjuterskom dosjeu dopušta radniku interakciju sa strojem prema njegovoj ili njenoj diskreciji, umjesto da bude vezan za nepromjenljivim rokovima, kao što je slučaj sa **batch** sistemima. Oni također oživljavaju mogućnost da službenik može biti u stanju pratiti potpuni radni proces zadobivajući ponovo direktnu i neposrednu kontrolu podataka kroz sve dijelove njihove obrade.«<sup>36</sup>

Većina istraživača moderne kompjuterske tehnologije će se složiti da ona nije **po sebi** jednoznačna i deterministička u odnosu na mjesto i ulogu radnika u procesu rada, na mogućnosti njegove (relativne) autonomije i diskrecije u odlučivanju na radnom mjestu, na kontrolu nad proizvodnjom. Marx je ovu proturječnost tehnologije sa stanovišta oslobođenja rada vidio još u prvim strojevima, ističući da je sa strojem, s jedne strane, uklonjena tehnička osnova doživotnog prikivanja radnika za jednu djelimičnu funkciju, a s druge strane, mašinerija ruši granice koje je zanatski princip postavljao vladavini kapitala. Teško da se može osporiti da je dosadašnji razvoj kapitalističke primjene tehnologije tekao u pravcu razduhovljenja rada (radnika), fragmentacije i rutinizacije, i s tim u vezi gubitka stvarne kontrole nad procesom rada. Optimistička očekivanja da će se ovaj trend sa nastupajućom znanstveno-tehničkom revolucijom i posebno automatizacijom obrnuti, nisu ispunjena ili u najmanju ruku još su uvijek vrlo upitna.

Što donose nove generacije kompjuterske tehnologije — nastavak trenda degradacije rada ili konačni obrat? O čemu to ovisi: o tehničkim mogućnostima ili volji korporacijskih upravljača?

Dietrich Rueschemeyer dokazuje presudnu ulogu moći (**power**) »među uzročnim pretpostavkama koje su oblikovale podjelu rada« kako u industrijskoj proizvodnji na razini pogona tako i socijalnu diferencijaciju. Oda je pri-

<sup>35</sup> Isto, str. 176.

<sup>36</sup> Isto, str. 177.

znanje Bravermanu za njegovu produktivnu tezu koja je pokrenula pravu renesansu socijalnih i historijskih studija rada, no ponavlja i kritike izrečene na njegov pristup koji počiva na idealiziranoj predstavi uloge zanatskog majstora u industrijskoj proizvodnji prije »racionalizacije« rada na prijelomu stlojeća, te previdanju novih kvalificiranih poslova stvorenih u prelazu na masovnu proizvodnju. Za njega je ključna primjedba da postavka o degradaciji rada kao izrazu inherentnih zakona kapitalističkog razvoja ne ostavlja prostora klasnom otporu i klasnoj borbi oko organizacije rada niti prepoznaje druge historijske okolnosti koje su također određivale transformaciju rada.<sup>37</sup>

Mada su uzroci transformacije rada složeniji nego što proizlazi iz Bravermanovog modela analize — dominirajući trend degradacije potvrđen je i reinterpretiran kao rezultat nejednakog odnosa moći u korist menedžera. To jednako vrijedi za početne transformacije oblika i organizacije rada na početku industrijske revolucije kao i za aktualne procese ustanovljenja podjele rada, »Moć radnika počinje sa neiskorjenjivim elementom diskrecije inherentne u praktički svakom radu i sa spontanom rastom solidarnosti u malim grupama ljudi koji saobraćaju jedan sa drugim i nalaze zajedničke interese. Pokušaj da se dobije snaga na ovoj bazi, međutim, nailazi na nedostatak moći bilo koje velike grupe ljudi, poteškoće postizanja kolektivne organizacije.« (...) »Fundamentalna asimetrija moći između poslodavaca i radnika leži, dakle, na dva faktora iznad svih drugih — na poslodavačkom posjedovanju kapitala i poteškoćama radnika da se organiziraju kolektivno.«<sup>38</sup> Historijski rezultat, uz dulji ili kraći otpor radnika, jesu tehnološki postupci i podjela rada koja bitno odgovara interesima kapitala, mada to ne znači da dvije strane imaju (uvijek) potpuno jasne koncepcije o adekvatnom zadovoljenju svojih interesa kroz nove forme kontrole i organizacije rada.

I danas egzistiraju razne forme organizacije rada i kontrole koje su historijski nastale u različito vrijeme. Tako nalazimo direktno nadgledanje i odnose komanda—potčinjavanje, prilično samousmjeravajuću proizvodnju poput zanatske, visokomehanizirani rad u kome su brzina i disciplina tehnološki determinirani, te različite tipove rada čiji su standardi određeni inžinjerijskim dizajnom i studijem vremena i pokreta.

Još od 1920-tih razvijaju se oblici kontrole nad proizvodnjom u velikim firmama sa osiguranim tržišnim pozicijama koji se mogu opisati kao birokratski. Elementi ovog modela su: izvjestan stupanj sigurnosti zaposlenja, hijerarhijska gradacija pozicija, promocija unutar firme bazirana djelomično na senioritetu i djelomično na rezultatima, pravila o dužnostima i pravima koja se ne mogu mijenjati po volji uprave i koja djelomično zamjenjuju komandu i poslušnost, te odgovarajući mehanizmi za internu arbitražu sukoba. Ovaj, danas dominantni, sistem kontrole garantira radnicima određenu autonomiju i za uzvrat maksimizira »generiranje suglasnosti« radnika i dobrovoljnu kooperaciju.<sup>39</sup>

Rueschemeyerov zaključak je svakako optimističniji nego što su njegovi vlastiti nalazi dosadašnjeg historijskog razvoja podjele rada. »Budućnost rada

<sup>37</sup> Dietrich Rueschemeyer, *Power and the Division of Labour*, Polity Press, Cambridge, 1986, str. 88.

<sup>38</sup> Isto, str. 75; 76.

<sup>39</sup> Isto, str. 93—4.

u industrijskom društvu nije tehnološki determinirana u sprezi sa sveobuhvatnom kalkulacijom efikasnosti, niti je diktirana od birokratskih elita u korporacijama i vladi. Kao u prošlosti, on će biti rezultat konflikata, čak i ako su strane u toj borbi vrlo nejednake po snazi.«<sup>40</sup>

Iskustva skandinavskih zemalja koje su 70-tih i početkom 80-tih najviše učinile u traženju alternativnog »skandinavskog« modela razvoja informatičke tehnologije i samo je pokazalo značaj političkih i ekonomskih snaga društva za pravac njenog razvoja. »Te snage konačno determiniraju konture moći unutar radnog mjesta gdje se nova tehnologija primjenjuje.«<sup>41</sup> Ne može se reći da je nedvojbeno postignut potpuno zaseban model novih tehnoloških postupaka koji bi omogućili organizaciju rada sa (re)integriranom autonomijom i kontrolom na strani rada (radnika). Istraživanja se nastavljaju na tom tragu, s neizvjesnim ishodom.<sup>42</sup>

Dok su, međutim, pokret »kvalitete radnog života« i participativni programi ranih 70-ih pružali izvjesne perspektive otklona od krutih tejlorističkih shema kontrole, u novije vrijeme zamjećuje se opasnost da poslodavci iskoriste svoju ojačanu moć pogađanja za pritisak u pravcu novih formi fragmentacije i rutinizacije rada, ne samo u proizvodnim pogonima nego i u uredima. »Sindikati su imali ograničene uspjehe u svojoj politici traženja da utječu na pravac nove tehnologije, uključivanjem tehnologije u okvire kolektivnog pogađanja kroz nove ugovore o tehnologiji. Oštro im se ispriječila činjenica da se mikroelektronika pojavila za vrijeme perioda recesije, zbog čega je smanjena njihova moć pogađanja. Većina tehničkih promjena se provodi bez ikakvog dogovora, a tamo gdje su sindikati uspjeli osigurati ugovore o novim tehnologijama, takvi ugovori su ostali daleko do realizacije modelskih aspiracija. U svakom slučaju, sindikati su suočeni s nerješivom dilemom u vezi s radnim mjestima. Ako se nova tehnologija uvede, radna mjesta će nestati, ali ako se nove forme automatizacije ignoriraju, radna mjesta će opet nestati pošto tržišna pozicija firmi koje ih zapošljavaju propada zbog inovativnijih konkurenata.«<sup>43</sup>

Neki noviji izvještaji govore o nastavljanju trenda degradacije rada (radnika) na nivou pogona. Završni izvještaj dvoipolgodišnjeg projekta (koji je financirala i vodila Avijacija SAD) polazi od pretpostavke da će povećana produktivnost i profitabilnost pritijecati iz radnog okoliša iz koga su isključene sve varijable. **Ljudska participacija** je izlučena kao ključna varijabla i osnovni je zaključak da se strojevi trebaju dizajnirati tako da »smanje uključenost operatera«. Način da se to postigne jest da se »pojednostavi kontrola koja će omogućiti upotrebu niže kvalificiranog rada« i da se »pribjegne operaciji bez ljudi«. Slično govore rezultati ankete među menadžerima u metalnoj industriji koji se odnose na fleksibilne proizvodne sisteme. Mnogi

<sup>40</sup> Isto, str. 103.

<sup>41</sup> Kao početak ovih napora može se uzeti prvi Ugovor o podacima između Norveške konfederacije sindikata i Norveške asocijacije poslodavaca potpisan 1975. i noveliran 1978. Ugovor je ustanovio princip da »u dizajniranju, uvođenju i upotrebi kompjutorskih sistema, socijalni efekti trebaju se razmatrati jednako važni kao i tehnički i ekonomski efekti«. Colin Gill, *Work, Unemployment and the New Technology*, Polity Press, Cambridge, 1986, str. 142.

<sup>42</sup> Od druge polovine 70-tih razvijaju se u Švedskoj i Norveškoj kritičniji pristupi socijalnim i organizacijskim aspektima kompjuterizacije. Pokrenuti su veliki i ambiciozni znanstveni projekti na tragu kritike sindikata na posljedice tehnologije procesiranja podataka na sadržaj i kontrolu rada, kao što su »Demokratsko planiranje i kontrola rada«, »Utopija« i dr. Vidi više u Gill, *Work* . . .

<sup>43</sup> Isto, str. 167.

su rukovodioci izjavili kako osjećaju da ovi sofisticirani sistemi mogu pomoći da se iščupa nešto kontrole od rada i da se vrati natrag u ruke uprave, kamo i spada.<sup>44</sup>

Čini se, međutim, da ured postaje središnja arena primjene novih informatičkih tehnologija i time nove organizacije rada. Franco de Benetti, upravni direktor **Olivettija**, transnacionalne kompanije za uredsku opremu, izrekao je 1979., na konferenciji o uredskoj tehnologiji u Londonu, da je »Informatička tehnologija bazično tehnologija koordinacije i kontrole radne snage, radnika bijelih ovratnika koje tejlorsistička organizacija nije pokrila«. (...) Sumirajući svojstva elektroničke obrade podataka koja ima dvojaku funkciju produktivne snage i sredstava kontrole za kapital, ističe da »laka adaptibilnost rada stroju, difuzija opreme zahvaljujući tehnologijskom razvoju, mjerljivost napretka koja je ugrađena i na kraju povećana moć koju dobiva menadžer razlogom su izuzetne difuzije mehanizacije ureda«.<sup>45</sup>

Mada uz rijetke primjere novih kvalifikacija što ih je informatička tehnologija nesumnjivo donijela, Gill je uglavnom analizirao procese sve veće rutinizacije i gubitka kontrole (tradicionalnog) uredskog činovnika, ali mu to nije pomutilo uvjerenje da »nema ničeg determinističkog u vezi s novom uredskom tehnologijom«. Ipak, »potencijal za dehumanizaciju poslova svakako postoji, a opasnosti svojstvene racionalizaciji posla i specijalizaciji već su isuviše očigledne«.<sup>46</sup>

Po svemu sudeći ni automatizacija niti nove informatičke tehnologije nisu, barem u okruženju tradicionalne (kapitalističke) organizacije rada u velikim proizvodnim sistemima donijele suštinski prevrat u povećanju autonomije i nezavisnog odlučivanja rada (radnika i činovnika), u (ponovnom) premještanju (elemenata) kontrole na stranu rada. Tokom historijskog razvoja tehnologije (kao kapitalistički primijenjene tehnologije) od manufakture do automatizacije i mikroprocesora na djelu su bili proturječni procesi kad je riječ o (zanatskoj) kvalifikaciji radnika, te stvarnoj kontroli nad proizvodnjom, odnosno objektivnoj situiranosti »duhovnih snaga proizvodnje«. Javljale su se i javljaju se nove kvalifikacije čiji su posjednici stekli nove intrinzične sadržaje u poslu koji obavljaju: znanja i umijeća koja im osiguravaju (neko vrijeme dok ne započne proces dekvilifikacije) visok status i izvjesne kontrolne pozicije u organizaciji rada (proizvodnje). Razduhovljenje, degradacija rada **en masse** ostalo je još uvijek dominantan trend.

Neki autori smatraju da je (daljnje) oslobođenje rada moguće tek izvan tradicionalnih oblika **zapošljavanja** u velikim, na profit orijentiranim, industrijskim sistemima. Radi se o različitim formama **vlastitog rada**. Svi su izgledi da se puna zaposlenost, naime, ionako više ne može postići na bazi aktualnih procesa »racionalizacije« pogonskog i uredskog rada, te će sve veći broj ljudi pribjegavati samoorganiziranom radu ili vlastitom radu (**own-work**). »Vlastiti rad znači aktivnost koja je svrhovita i važna i koju ljudi organiziraju i kontroliraju za sebe. Može biti plaćena i neplaćena. To rade ljudi kao pojedinci ili kao članovi domaćinstva, grupe ljudi koji rade za-

<sup>44</sup> Isto, str. 82.

<sup>45</sup> Isto, str. 42.

<sup>46</sup> Isto, str. 52—3.

jedno, ljudi koji žive na posebnom lokalitetu, radeći lokalno da zadovolje lokalne potrebe«. <sup>47</sup>

Vlastiti rad u širem smislu postojao je praktički od nastanka čovjeka i zadržavao se i unutar historijskih društveno ekonomskih formacija i u njemu se problem **kontrole** nad proizvodnjom (radom) i nije mogao javiti, jer je ona (kontrola) konstitutivni moment samoorganizacije rada. Od idealiziranih predodžbi nekih predindustrijskih formi »vlastitog rada« polazile su utopističke koncepcije samoupravljanja i projicirale ga u buduće (samoupravno) društvo neovisno o razvoju tehnologije. Ukoliko i prihvatimo »vlastiti rad« kao ozbiljnu alternativu (otuđujućem) **zapošljavanju**, teško da on može postati dominantni oblik rada u skoroj budućnosti, čak i u najrazvijenijim industrijskim zemljama.

## TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT AND CONTROL OVER PRODUCTION

MILAN MESIĆ

The Institute of Migration and Nationality, Zagreb

The article discusses the controversy of social consequences caused by automatization, computerization as well as new informatological technologies with regard to the place and the role of workers (and officials) in organization of work (production). It begins with a critical survey of earlier optimistic hypothesis and expectations (Blauner, Woodward, Mallet, Richta . . .).

The central place in the discussion belongs to Braverman's thesis on work degradation in times of monopolistic capitalism as well as to his critics (Wood, Littler, Lee, Crompton and Reid, Rueschmeyer, Gill, Schuller et.al.). The author is essentially in accordance with Braverman's approach (the qualification is being defined by intrinsic motivation for work), although (partly) he also accepts some criticism that alleviates the rigidity of Braverman's thesis. Naimely, technological development has also brought new qualified jobs (different professions) to workers in which case the control over the work process (production) has been partly (re)integrated with work of workers.

It was very dominant, and still is — according to many investigations — the trend of fragmentation and dequalification which brings about the loss of control over the work process by the workers and more and more by the officials, too.

(prevela Vera Arbanas)

<sup>47</sup> James Robertson, **Future Work**, Gower/Maurice Temple Smith, 1985, str. x (Introduction).