

PROTUSLOVLJE IZMEĐU INDUSTRIJALIZACIJE I PROFESIONALIZACIJE RADA

Veljko Rus,

Inštitut za sociologiju, Ljubljana

SAŽETAK

Političke revolucije, smatra autor, nisu dovele do odgovarajuće socijalno kulturne promjene u odnosu na industrijska društva devetnaestog i dvadesetog stoljeća. Nastala industrijska društva nisu uspjela bitno smanjiti vertikalnu stratifikaciju, već naprotiv, s nekontroliranom društvenom diobom rada, zapravo su je povećale. Tek postindustrijska društva će smanjiti vertikalnu diobu rada, time da će ukidati manje složene poslove koje je rodio tejlORIZAM. Daljnje smanjivanje vertikalne diobe rada poklapat će se s oblikovanjem općenitijih profila zanimanja i ukidanje segmentacije među zanimanjem i profesijom.

U industrijalizaciji rada, slično kao Gorz i Braverman, vidimo sredstvo dominacije mrtvog rada nad živim, proces neprestane diobe složenog rada na jednostavan, desocijalizaciju radnika i njihovu alijenaciju. Međutim, za razliku od Gorza i Bravermana, u profesionalizaciji rada vidimo istovremeno suprotan proces neprestane autonomizacije, intelektualizacije i resocijalizacije rada. Dok industrijalizacija rada neprestano marginalizira staru radničku klasu, istovremeno profesionalizacija neprestano rađa novu radničku klasu, o kojoj također govori i Serge Mallet.

Industrijalizacija

Industrijalizacija — kao jedna strana proturječnog procesa diobe rada u modernim industrijskim društvima — nije ustaljen pojam, zato su česti nesporazumi u vezi s raspravama o industrijalizaciji. Na to upozorava i Fores¹, koji kaže, da pod industrijalizacijom podrazumijevamo najmanje četiri slijedeće dimenzije:

1. **sektor zapošljavanja**, kao na primjer rudarstvo ili automobilska industrija;
2. **način proizvodnje**, na primjer manufaktura;

1) Fores, New »Information Technology as Another Industrial Revolution« International Institute of Management, Discussion Paper, LMP 82—6, Berlin 1983.

3. **oblik organizacije**, na primjer tvornica;

4. **vrstu civilizacije**, obično govorimo o industrijskoj ili »modernoj« civilizaciji.

Teškoća je u tome, što većina društvenih teoretičara smatra da se spomenute četiri dimenzije ne isključuju. Kerr² daje skupnu definiciju industrijalizacije, koja uključuje slijedeće dimenzije: tehnički visoko obrazovanu radnu snagu, visoko razvijenu diobu rada, visoku specijalizaciju radnika, školstvo podređeno potrebama industrije, visoku vertikalnu i horizontalnu mobilnost, intenzivnu urbanizaciju, masovnu kulturu koja se temelji na znanosti i tehnologiji i vrijednosnu orijentaciju koju obilježavaju kompetitivnost, individualizam, materijalizam i pragmatizam.

Mi nećemo preuzeti tu definiciju industrijalizma i industrijalizacije, jer pored specifičnih sadrži i neke opće dimenzije, koje nisu prisutne samo u industrijskim društvima. Selektivnije i specifičnije određenje industrijalizma i industrijalizacije nalazimo kod Feldmana i Moora³, koji spominju slijedeće tri dimenzije:

1. tvornički sistem proizvodnje i tržišnu ekonomiju, koja podrazumijeva masovnu proizvodnju i masovnu potrošnju;
2. socijalnu stratifikaciju, koja omogućuje kompleksnu diobu rada;
3. obrazovni sistem koji reproducira postojeću profesionalnu strukturu i postojeću socijalnu stratifikaciju društva.

Premda ova definicija industrijalizma sadrži samo tri dimenzije, mislimo, da je za nju specifična samo prva dimenzija, dok su druga i treća definirane suviše općenito. Aron⁴ određuje industrijalizam samo s prvom dimenzijom. On smatra, da je za industrijalizam značajna **dominantna uloga tehnologije** i njenog strukturnog ekvivalenta — **tvornice**. Pri tom pod dominacijom tehnologije ne podrazumijevamo dominaciju strojeva, odnosno određenih proizvodnih sredstava, nego **dominaciju tehničke podjele rada nad društvenom podjelom rada**: tehnička podjela rada, koja je strukturno ugrađena u tvornički sistem proizvodnje doduše ne determinira, ali sigurno kondicionira sve druge oblike društvene podjele rada.

Profesionalizacija je druga strana proturječnog procesa podjele rada. Profesionalizacija nije samo proces intelektualizacije rada i neprestanog rasta više i visoko obrazovanih radnika, nego je također proces neprestanog generiranja profesionalne etike, koji sadrži slijedeće dimenzije:

1. nerutinski, inovativan pristup radu⁵;
2. nekompetitivnu, kolegijalnu suradnju s profesionalnim kolegama⁶;

2) Kerr, C. *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labour and Management in Economic Growth*, Cambridge, Harvard University Press, 1960.

3) Feldman, S., Moore, W., »Industrialization and Industrialism: Convergence and Differentiation« u Faunce W., Form, W., New York, Little Brown, 1969.

4) Aron, R., *Eighteen Lectures on Industrial Society*, London, Weindenfeld and Nicolson, 1967.

5) Greenwood, E. »Attributes of Profession« u Form, W., Nosow, S, (eds), *Work and Society*, New York, Basic Books, 1962.

6) Greenwood, op. cit.

3. neutilitaran odnos prema klijentu⁷;

4. univerzalistički kozmopolitski odnos prema društvenoj okolini⁸.

Ove dimnezije profesionalne etike proturječe industrijalizaciji rada. One su oblikovane u pretkapitalističkom društvu i bit će prisutne i u postindustrijskom društvu, jer izviru iz takozvane »opće« prirode podjele rada. Radi komercijalizacije i politizacije profesionalne aktivnosti, profesionalna etika se često degenerira⁹, tako da se profesionalizacija reducira na bitku za diplomu i privilegije, koje izviru iz diplome¹⁰. Međutim, raspad profesionalne etike, koji je posljedica komercijalizacije, politizacije, ili čak militarizacije zanimanja ne mijenja činjenicu, da je profesionalna etika predindustrijska pa i antiindustrijska pojava.

Neprestani konflikti između pravila industrijske birokracije¹¹ i narastanje »borbenog profesionalizma«¹² u zadnjim desetljećima, učvršćuju proturječnost odnosa između industrijalizacije i profesionalizacije rada.

Osnovne značajke proturječnog odnosa između industrijalizacije, koja je ugrađena u strukturu tvorničkog sistema proizvodnje, i profesionalizacije ocrtava McKelwey¹³ slijedećim konfliktima:

1. poistovećivanju profesionalaca s profesionalnom zajednicom proturjeći zahtjev managera radi njihovog poistovećivanja s poduzećem s obzirom na cilj poduzeća;

2. nerutinskom i inovativnom znanju profesionalaca koje izvire iz njihove profesionalne etike suprotstavlja se pragmatični interes nosilaca funkcije vodstva; oni žele inovativnost ograničiti na onaj stupanj koji je optimalan s gledišta unosnosti i hijerarhijske stabilnosti;

3. dugoročne stručne aspiracije profesionalaca koje su usmjerene na doživotnu karijeru i neprestano stručno uzdizanje, proturječe kratkoročnim interesima nosilaca funkcije vodstva koji su zainteresirani da organizacije rješavaju one trenutne probleme, koje im diktira politekonomska okolina;

4. profesionalci ocjenjuju svoj rad s obzirom na to koliko doprinosi razvoju struke, a nosioci funkcije vodstva s obzirom na to koliko doprinosi realizaciji ciljeva poduzeća.

Opisani konflikti otkrivaju da se ne radi samo o međusobno isključujućim, nego također i o međusobno komplementarnim pogledima na orga-

7) Parsons, T., »The Professions and the Social Structure« *Social Forces*, Vol. 17, No. 5, may 1939.

8) Gouldner, A. »Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles«, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 7, No. 2, June 1958.

9) Rus, V. »Forum Unemployment to Selfemployment«, u Rus, V., Ishicawa, A., Woodhouse T. (eds) *Employment and participation*, Tokyo, Chuo University Press, 1982.

10) Gyarmati, G. E. »The Doctrine of Professions: Bases for the Power Structure« *International Science Social Journal* Vol. 27, May 1975.

11) Pavalko, R., *Sociology of Occupations and Professions* Itaka, Peacock, 1971.

12) Corvin, R. G. »Militant Professionalism«, New York, Appelton Century Crafts, 1970.

13) Mc Kelwey, W. W., »Expectational Noncomplementarity and Style of Interactions Between Professionals and Organization«. *Administrative Science Quarterly* Vol. 14 No. 1 March 1969.

nizaciju rada. Upravo radi toga možemo govoriti o proturječnom odnosu između industrijalizacije i profesionalizacije rada. Pri tome nema suštinske razlike između komercijalizacije i birokratizacije, između ekonomizacije i politizacije zanimanja. Jedno i drugo stvara neprestan pritisak na deprofesionalizaciju rada i na tejlORIZACIJU rada, koja je s gledišta nosioca funkcija vodstva i birokrata najracionalniji oblik organizacije rada. I jedni i drugi pokušavaju profesionalnu aktivnost podrediti »znanstvenoj« organizaciji rada.

Rastavljanje složenog rada i rutinizacija poslova glavni su elementi industrijalizacije rada¹⁴. Prvi je metoda upravljanja a drugi u tvorničku strukturu ugrađen oblik dominacije nad radom. Pojednostavljen i rutinski rad omogućava realizaciju dviju suštinskih ciljeva industrijalizma: a) jeftinu radnu snagu i b) nemoćno radništvo ovisno o egzekutivnoj hijerarhiji managementa. Jeftina radna snaga omogućuje akumuliranje kapitala, a nemoćno radništvo dominaciju egzekutivne hijerarhije.

U tradicionalnim industrijskim granama u kojima prevladava nekvalificirana radna snaga, industrijalizacija rada povećava efikasnost tvorničke organizacije rada, u novim industrijskim granama u kojima znanje igra sve veću ulogu, industrijalizacija rada ne daje više željene učinke, što više tradicionalna industrijska društva prerastaju nova tehnološka društva¹⁵, što više znanost postaje »opća mjera rada«, što se više rad profesionalizira, to više tejlORISTIČKA podjela i rutinizacija rada postaje kontraproduktivna.

Nužni izlaz iz neproduktivnih učinaka tejlORIZACIJE rada je u polarizaciji rada sve više rutinski i sve više stručni rad, sve više manualan i sve više intelektualan rad¹⁶. Suvremene trendove opisuje Blau¹⁷ u svojoj teoriji bifurkacije kojom pokušava objasniti koincidenciju između sve veće koncentracije stručnjaka na razini poduzeća i sve veće koncentracije nekvalificiranih radnika u neposrednoj proizvodnji. Ta pojava je već desetljećima vidljiva u kemijskoj industriji, jer se radi o aktivnosti, koja je u znatno većoj mjeri otvorena prema znanosti od drugih tradicionalnih industrija.

Naravno bifurkacija nije jedini nužni izlaz. Moguća je također fleksibilnija podjela rada (koju zagovaraju skandinavski sociolozi)¹⁸, ili postepeno napuštanje tejlORIZMA. Postepeno napuštanje tejlORIZMA zagovara Hedberg¹⁹ koji taj prelazak označava kao preusmjerenje od maksimalne k minimalnoj »racionalnosti«. Minimalna racionalnost temelji se na okvirno definiranim, a ne striktno definiranim ulogama, to jest na labavoj podjeli rada, a ne na preciznoj podjeli rada. Labava organizacija rada je naravno samo privremeni model za reguliranje proturječnosti između industrijalizacije i pro-

14) Braverman, H. »Labour and Monopoly Capital« Monthly Review Press, New York, London, 1974.

15) Lucien Karpik, »Organization and Environment« Sage, London, 1978.

16) Elmar Altvater »Kvalifikationsbegrepps historiska bakgrund« u knjizi Bo Cavefors (ed) Jämlikhetsmyt och klassherrarvælde, Lund, 1976.

17) Blau Peter, Inequality and Heterogeneity: A primitive Theory of Social Structure, The Free Press, New York, 1977.

18) Edmind Dahlström »Division of Labour, Class Stratification and Cognitive Development«, Acta Sociologica, Vol. 23, No. 2—3, 1980.

19) Hedberg, B. L. T.: Hystrom, P. C., Starbuck, W. H., »Camping on Seesaws: Prescription for a Self-designing Organization«, Administrative Science Quarterly, Vol. 21, No. 1, March 1976.

fesionalizacije rada, ona dakle ne uklanja, nego samo modelira kontrapro-
duktivne učinke tejlorizacije rada, koji su usredotočeni u dezintelektuali-
zaciji i deprofesionalizaciji rada

Usvajanje novih tehnologija (naročito mikroelektronike i robotizacije)
vrlo vjerojatno neće zaustaviti daljnju bifurkaciju radne snage. Gorz vjero-
jatno ima pravo, kada kaže, da sve intenzivnija suprotnost između proizvod-
nih snaga i načina proizvodnje ne vodi automatski do kvalitativno novih
stanja.

Glenday²⁰ izvještava da uvođenje mikroelektronike ima slične učinke
kakve je pred nekoliko desetljeća imalo uvođenje mehaničke automatizacije.
Analize pojedinih poduzeća koja uvode mikroelektroniku, pokazuju da se
smanjuju potrebe za kvalificiranom radnom snagom i da raste količina »vo-
lovskog« i »magarećeg« rada.

Do sličnih zaključaka dolazi i Sandkull²¹, koji prati uvođenje mikro-
elektronike u urede: usvajanje nove tehnologije na jednoj strani povećava
potražnju za inženjerima, a na drugoj strani se povećava potražnja za manje
profesionaliziranom radnom snagom.

Pored spomenute bifurkacije kvalifikacione strukture radne snage u
proizvodnom procesu, usvajanjem nove tehnologije neprestano se na druš-
tvenom makro nivou pojavljuju nove profesije. Tu činjenicu nisu dovolj-
no uvažavali ni Braverman ni Gorz, pa je razumljivo da su došli do nega-
tivne teleologije koja može voditi samo u slom postojećih sistema, a ne u
organsko rađanje novih profesija i novih slojeva radništva. Upravo s tog
gledišta je Aronowitz²² opravdano kritizirao Bravermana upozorivši da po-
red sve veće dezintelektualizacije radnih procesa nastaju nova znanja i
s njima u vezi također i nove profesije koje izmiču hijerarhijskoj kontroli.
Isto tako upozorava na to, da kompleksnija tehnologija i rastuća podjela
rada doduše stvarno povećavaju ovisnost radnika od poslodavaca, ali isto-
dobno s tim raste i međusobna ovisnost između radnika i iz nje izvireća
solidarnost među njima.

Aronowitz naglašava da znanstveni rad nikada neće biti posve rutini-
ziran i radi toga i ne sasvim manipulabilan. Na to je doduše upozoravao
već Bendix kad je tvrdio da je »svakom autoritativnom odnosu zajedničko
to, da oni, koji upravljaju ne mogu nikada u cjelosti kontrolirati one koji
su im podređeni. Upravo radi toga oslanja se efikasni autoritet na pretpo-
stavku, da će podređeni »slijediti duh a ne slovo pravila«²³ Podređeni makar
i nemaju stručnih kvalifikacija, mogu izboriti rezistenciju, bilo dosljednom
primjenom, bilo neobavljanjem uloga i naloga koji su im dodijeljeni podje-
lom rada.

20) Glenday, D., *The New Technologies, Trade Unions and Collective Bargaining*, Inter. Workshop, Dubrovnik 1983.

21) Sandkull, B. »Using New Technologies to Prevent Economic and Industrial Democracy«, Paper presented to international workshop: *Future Perspectives of Economic and Industrial Democracy*, Dubrovnik, 1983.

22) Aronowitz, S., »Marx, Braverman and the Logic of Capital« *The Insurgent Sociologist* Vol. 8, No. 2—3, Fall 1978.

23) Bendix *Reinhard Work and Authority in Industry*, New York, Wiley, 1956.

Poklapanje deprofesionalizacije u neposrednoj proizvodnji s reprofesionalizacijom na globalnoj razini²⁴ stavlja poslodavce pred nove probleme i izaziva nove mjere. Najznačajnija među njima je pokušaj reifikacije znanja.²⁵ Znanje bi trebalo sve više prenijeti u kompjuterske sisteme. S razvojem kompjuterizacije trebali bi poslodavci biti sve manje ovisni o znanju i iskustvu stručnjaka isto kao što su uvođenjem mehanizacije postajali sve manje ovisni o fizičkoj snazi radnika. Uvođenjem pete generacije kompjutera trebala bi se povećati mogućnost preprogramiranja organizacijske aktivnosti, čime će računari postati sve više »kreativni« i samoreglativni. Premda kompletna reifikacija znanja neće biti nikada dosegnuta, ona može, u sve većoj mjeri, ugrožavati autonomiju profesionalaca i smanjivati njihovu pregovaračku moć koja je do sada izvirala iz njihovog nenadomjestivog znanja.

Statično gledajući, proces reifikacije znanja može sudbonosno ugroziti autonomiju profesionalaca. Međutim, ako računamo s akceleracijom znanja i onda neprekidnim porastom količine invencija i inovacija, očito je da proces reifikacije vjerojatno neće stvarno ugroziti profesionalnu autonomiju zaposlenih.

Poslodavci pokušavaju doduše uvesti kontrolu i na području inovacija naročito s institucionalizacijom procesa inoviranja i s elaboriranjem sistema industrijskog vlasništva. Ako žele uvesti kontrolu nad inovacijskim procesima, moraju eliminirati neprediktibilnost budućih situacija. Međutim inovacije opadaju sasvim u istom razmjeru, u kojem raste kontrola nad neprediktibilnošću. S time se upravo na području inovativne djelatnosti pokazuju dosadašnje proturječnosti između industrijalizacije i profesionalizacije u najneposrednijem i najčišćem obliku.

Profesionalizacija

Međutim, kako smo industrijalizaciju odredili kao posebni oblik tehničke podjele rada, koja se s razine mikroregulacije radnoga procesa širi na sve ravnine društvene aktivnosti, to ćemo profesionalizaciju odrediti kao proces društvene podjele rada, koji nije karakterističan samo za industrijsko društvo, nego također i za predindustrijska i postindustrijska društva.

Premda je proces profesionalizacije kontinuirani višestoljetni proces, on doživljava najburniji razvoj u drugoj polovini 20. stoljeća, radi isto tako burnog razvoja znanosti i tehnologije. Brzim razvojem profesionalizacije u osnovi se mijenja i odnos zaposlenih prema radu, prema radnoj organizaciji i doživotnoj stručnoj karijeri. Toffler²⁶ misli da čovjek organizacije spada u jučerašnji svijet; umjesto njega pojavljuje se takozvani »čovjek asocijacije«. On nije više predan radnoj organizaciji, nije više vezan za radno mjesto, nije više usmjeren na napredovanje po hijerarhijskoj ljestvici u poduzeću. Umjesto uz poduzeće on se veže za stručnu karijeru pa mu je pri tome sko-

24) Rumeberger, C., Russel, W., »The Changing Skill Requirements of Jobs in U.S. Economy«, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 34, No. 4 July 1981.

25) Hannestad, B., »Computer Tehnology, Work Organization and Industrial Democracy, *International Studies of Management and Organization*, Vol. 12, No. 3, Fall 1983.

26) Toffler, A., *A Future Shock*, London, Pan Books, 1971.

ro sasvim svejedno u kojoj organizaciji radi. Mada nije vezan za radno mjesto radi toga nije manje vezan uz rad koji obavlja. Suprotno: sve je više usmjeren na neprestano stručno usavršavanje, što mu daje pečat »čovjeka koji se razvija«²⁷. Život odraslih nije više ustaljen, nego postaje isto tako fluidan, kakav je i život omladine koja odrasta. Posljedica toga je češća promjena posla, češća promjena radne organizacije pa i porodične i društvene okoline.

Takav »čovjek asocijacije« kao i »čovjek koji se razvija« smanjuje značenje radne organizacije i povećava značenje doživotne stručne karijere. To preusmjerenje ne vrijedi samo za vrhunske stručnjake, nego također i za zaposlene s nižom kvalifikacijom. U vezi s tim treba upozoriti na izjavu Nore Watson, koja je u intervjuu ustvrdila: »Mislim da većina od nas traži zanimanje a ne zaposlenje. Većina od nas ima, kao radnik na tekućoj traci, zaposlenje, koje je premalo za dušu. Zaposlenje nije dostatno za ljude«²⁸.

Porast opće naobrazbe stvara nove aspiracije usmjerene pozivu, a ne više prema dobro plaćenom poslu. To preusmjerenje još je značajnije za mlade generacije, naročito u SAD, gdje je prosječna razina obrazovanja već vrlo visoka. Jankelowich²⁹ je na osnovi reprezentativne ankete mlađih generacija u SAD utvrdio, da se među njima stvarno događa masovna vrijednosna preorijentacija: omladina želi nezavisni rad koji omogućuje više samoinicijativne aktivnosti, personalnije oblike rada u manjim skupinama i veću osobnu odgovornost. I Kerr³⁰ je utvrdio, da među mladima još uvijek prevladava vrlo visoka nevezanost uz posao koja se među ostalim pokazuje u tome da čak 80% američkih studenata prihvaća stav »naporan rad se uvijek isplati«. Pri tome se ne radi samo o stavu, nego također i o znanju, koje je sukladno s tim stavom. U SAD se već sada više od polovice studenata izdržava vlastitim radom uz studij.

Privrženost radu naravno ne znači da su mladi spremni prihvatiti bilo kakav posao. Nakon diplomiranja oni traže takav posao koji omogućava, pored primjernog dohotka, i samoaktualizaciju pojedinca u radu. U sve manjem oduševljenju za tradicionalnim repetitivnim poslovima koji izviru iz industrijske podjele rada, odnosno iz tejlorizacije rada, ne skriva se propast protestantske etike rada, nego rađanje nove estetike rada, koja odbacuje deprofesionalizirani posao, istodobno se sve više vezujući na zvanje, odnosno profesionalan odgovorni posao. Kriza je prema tome posljedica toga da je »radno mjesto jedna od najkonzervativnijih institucija u SAD.«³¹

Ograničenu se krizu dalo predvidjeti. Kerr ju je sa svojim suradnicima najavio već pred više od desetak godina, kad je napisao: »Da bi se zaposleni prilagodili sve većoj međuzavisnosti koju zahtijeva nova tehnologija, potrebna je sve veća disciplina; međutim, nova bolje obrazovana radnička klasa želi više slobode i više prostora za individualnu aktivnost i to kako

27) Larry Hirschhorn »Postindustrial Life, A U.S. Perspectives«, Futures, August, 1979.

28) Harry Magdoff »Pomen dela: eno izmed marksističnih gledanj«, Teorija in praksa, Vol. 20, No. 4—5, 1983.

29) Yankelovich, D. »Work, Values and New Breed« u Kerr, C. Rosow, J. M. (ed): »Work in America: The Decade Ahead«, New York, Van Nostrand and Reinhold 1979.

30) Kerr, C., Rosow, J. M., op. cit.

31) Yankelovich, op. cit.

unutar tako i izvan profesionalnog okvira. Na taj način sadašnje tehničko društvo rađa izvor svoje vlastite propasti i to ne radi klasne borbe, nego radi konflikta između discipline koju zahtijeva tehnologija i potrebe za neovisnošću koju među radnom snagom sama ustanovljava.³²

Porast radne estetike očiti je znak toga da više nije moguća dominacija tehničke podjele rada nad društvenom podjelom rada. Nije više moguća dominacija tejlorizma nad sve više profesionaliziranom radnom snagom, niti dominacija onih institucija koje održavaju tehničku podjelu rada nad institucijama koje razvijaju profesionalnu podjelu rada. S tim u vezi, smatra Kerr,³³ treba smanjivati autonomiju radnih organizacija i povećavati autonomiju pojedinaca koji su u njima zaposleni. Ako do te promjene ne dođe u prvi čas, možemo po njegovom mišljenju — očekivati bjekstvo novih generacija iz rada, ili velike konflikte na području rada.

Kod ovih teza želimo istaknuti da potrebe za većom autonomijom nisu samo posljedica više naobrazbe zaposlenih, nego neizbježna nužnost koja izvire iz stručne prirode posla. Ne radi se samo o moralnom ili estetskom konfliktu, nego i o strukturalnom konfliktu koji proizlazi iz profesionalno složenijeg posla, a ne samo iz profesionalno potkovanije radne snage.

Iz toga slijedi još konzekvenca: ne radi se samo o tome da smanjimo autonomiju poduzeća i povećamo autonomiju pojedinaca koji rade u poduzećima, nego se radi i o tome, da deblokiramo sve veću kreativnost pojedinaca i strukovnih udruženja s redistribucijom moći: veću društvenu moć trebaju dobiti one institucije koje se brinu za profesionalizaciju rada i radne snage.

Konflikti i promjene u mikroorganizaciji svakodnevnog radnog procesa će prije ili kasnije utjecati i na promjene na drugim razinama industrijskog društva. Radne organizacije će morati razrješiti rastući konflikt između njihovih sistema tehničke diobe rada, koji su sistemi dominacije, i radnih kolektiva, koji su sve više parlamenti različitih profesionalnih skupina. Sistemi dominacije utemeljeni na tradicionalnoj industrijskoj podjeli rada, ne mogu uspješno regulirati radne aktivnosti profesionalnih skupina, jer se temelje na krutoj diobi rada i hijerarhijskoj kontroli nad zaposlenima. Socioprofesionalne skupine u radnim organizacijama, naime, trebaju za efikasan rad tijesnu povezanost s matičnim profesionalnim organizacijama izvan poduzeća, s kojima osiguravaju neprestano obnavljanje i razvoj stručnog znanja i održanje profesionalne etike.

Rješenje iz tog procijepa je, kao što smo napomenuli — fleksibilnija podjela rada koja u sebi uključuje fleksibilno radno vrijeme i fleksibilniji radni prostor (u organizaciji, izvan nje, kod kuće itd.), te fleksibilnije oblike zapošljavanja koji dopuštaju neprestano stručno usavršavanje na radu i iz rada i veću samoinicijativnost pri zapošljavanju i mijenjanju radnog mjesta.

Postepeno će se promijeniti i odnos između obrazovnog i proizvodnog sustistema u cijelom društvu. Ako je za industrijsko društvo karakteristična

32) Kerr, C., Dunlop, J. T., Harbison F. H., Myers, C. A. »Post-scriptum a L'industrialisme et le travailleur industriel« Revue International du Travail, Vol. No. 6, June 1971.

33) Kerr, C. Rosow, J. M., op. cit.

dominacija industrije nad školstvom, za postindustrijska društva važit će suprotno: narastat će dominacija obrazovnog sistema nad proizvodnim. Pri tome će ključna biti nova društvena uloga sveučilišta, pa i srednjih škola i svih onih institucija koje razvijaju profesionalizaciju radne snage.

Veća autonomija tih institucija, naročito sveučilišta, omogućit će reprofesionalizaciju radne snage i ograničiti komercijalizaciju i politizaciju profesija. Tu funkciju će sveučilišta dokazati u konfliktu s onim skupinama koje imaju financijsku i političku moć. U vezi s tim najavljuje Gouldner³⁴ sve otvorenije konflikte između skupina koje su nosioci znanja i skupina koje posjeduju tradicionalne oblike moći. »Stara financijska klasa odumire« u zapadnim državama, istovremeno dok su u državama realnog socijalizma »funkcionari partije i birokrati sve veća zapreka novonastajućoj klasi«. Unatoč sve većim suprotnostima starih klasa, moć ipak prelazi na novu klasu humanističke i tehničke inteligencije. Ta nova klasa nije samo bolje obrazovana, nego je po svojim ishodištima i univerzalnija, pa se legitimira ideologijom profesionalizma, koja je istovremeno najbolje oružje za lomljenje autoriteta bivših klasa.

Radi svog univerzalizma nova klasa je zainteresirana za demokratizaciju rada, te joj samo načelo samokontrole, samoregulacije i samointegracije posla omogućava kvalitetne proizvode i usluge. U tom smislu je nova klasa — po Gouldnerovom mišljenju — utjelovljenje onih težnji radničke klase koje ona gaji u vezi s ostvarenjem samoupravljanja. Veća autonomija sveučilišta i svih institucija koje osiguravaju generiranje, reprodukciju i distribuciju znanja, na taj način ne bi uvažavala samo reprofesionalizaciju, depolitizaciju i dekomercijalizaciju profesionalne aktivnosti, nego bi vrlo vjerojatno dovela i do demokratizacije univerziteta i demokratizacije cijelog sistema obrazovanja odnosno do demokratizacije društvene podjele rada.

Prvi korak u smjeru globalne demokratizacije društvene podjele rada je smanjenje vertikalne diferencijacije među profesijama, drugi korak je u ukidanju diskontinuiteta u hijerarhiji profesionalnih statusa,³⁵ treći korak je u ukidanju hijerarhijske kontrole nad profesionalnim aktivnostima i uvažavanje demokratske kontrole kolega, klijenata i javnosti nad aktivnošću različitih profesija. Kolegijalna kontrola nad proizvodnjom znanja »nema funkcionalnog ekvivalenta«³⁶ u nijednoj drugoj skupini, jer u međuvremenu diseminacija i implementacija akumuliranog znanja mora biti podvrgnuta kontroli javnosti i kontroli korisnika.

Sekundarne posljedice profesionalizacije rada

Premda nova postindustrijska društva ne trebaju političke revolucije da prerastu tradicionalna industrijska društva kapitalističkog i realsocijalističkog tipa, ona trebaju globalne društvene promjene koje možemo označiti socijalnim revolucijama. Međutim, kako političke revolucije u državama

34) Gouldner, A. *The Future of Intellectuals and the Rise of New Class*, New York, McMillan Press, 1979.

35) Claus Offe, »Industry and Inequality«, Edvard Arnold, Lo London, 1976.

36) Edmund Dahlström, op. cit.

realnog socijalizma nisu dovele do odgovarajućih socijalnih i kulturnih promjena nego su se ograničile na polit-ekonomske promjene, postindustrijska društva će prije svega mijenjati društvenu diobu rada (i s njom i socijalnu stratifikaciju) i globalnu kulturu cijelih naraštaja.

Industrijska društva nisu uspjela smanjiti vertikalnu stratifikaciju: suprotno! S nekontroliranom društvenom podjelom rada zacijelo su je povećavale, pri čemu su povećala i nejednaku distribuciju moći. Istina je da su industrijska društva ostvarila masovnu prostornu, horizontalnu i vertikalnu mobilnost i time otvarala mogućnosti vertikalne promocije. Međutim, ipak time vertikalna podjela rada i na njoj temeljena socijalna stratifikacija nisu bili ništa manji, već su čak postali tim stabilniji, legitimniji. Postindustrijska društva će smanjivati vertikalnu podjelu rada time što će ukidati manje složene poslove, koje je rodio tejlORIZAM na osnovi dosljednog razlučivanja ideativnih i egzekutivnih funkcija. Daljnje smanjivanje vertikalne podjele rada će se poklapati s oblikovanjem općenitijih profila zanimanja i s ukidanjem segmentacije među zanimanjima i profesijama. Treći proces koji će osigurati manju vertikalnu podjelu rada, opća je dekarizmatizacija profesija i proletarizacija profesionalne radne snage. Taj proces će ublažiti učinke veće funkcionalne diferencijacije, koja će prilično vjerojatno narastati unutar tih skupina.

Pored manje vertikalne društvene podjele rada, ukidanja tehničke podjele rada i uvođenja samoregulativnih oblika tehničke podjele rada, postindustrijska društva će morati uvažiti i slobodan protok informacija, što znači da će morati ukinuti političke i ekonomske monopole na informacije: morat će se boriti protiv sistema tajnih informacija, na kojima svoju moć gradi politokracija i protiv sistema industrijskog vlasništva, na kojima gradi svoju moć financijski kapital. U toj borbi za demonopolizaciju informacija nova će klasa imati uporište prije svega u tome, da će brza akumulacija informacija i znanja »automatski« snižavati vrijednost pojedine informacije (npr. patenta), a da će se na drugoj strani povećavati mogućnost nekontrolirane diseminacije informacija i znanja. Na taj će način monopol na informacije postajati sve manje moguć i sve manje zanimljiv. Umjesto političkog i financijskog monopola na informacije ključnu će ulogu igrati sposobnost selekcije, prerade i upotrebe danih informacija. Sukob za kontrolom nad znanjem pretvorit će se u sukob za kontrolu nad znanstvenicima i istraživačkim institutima. Bit će potrebna kontrola nad »živim znanjem«, ne više nad akumuliranim, minulim znanjem. Na tom terenu stare će klase imati još manje mogućnosti za uspjeh nego ih imaju u sadašnjoj fazi, premda vojno-industrijski kompleks još neće biti moguće ukinuti.

Pored opisanog toka događaja, naravno nije isključena ni suprotna mogućnost potpune monopolizacije znanja i informacija od strane politokracije, vojske ali i on strane financijskog kapitala. Ako bi bilo koja od spomenutih skupina utvrdila dominaciju nad informacijama i znanjem, bilo bi društvo kao cjelina osuđeno na intelektualnu blokadu i moralnu dekadencu. Zanimanja i stručnjaci koji nemaju autonomije ne mogu imati ni motivaciju za inovacije, niti mogu razviti profesionalni moral koji jamči kvalitetnu produkciju i reprodukciju profesionalne aktivnosti.

Profesionalizacija radne snage će vjerojatno prilično utjecati i na preobrazbu pa čak i na potpuno ukidanje tržišta radne snage. Klasično tržište radne snage, koje zahtijeva maksimalnu mobilnost svih vrsta radne snage, radi toga da bi se dosegla njezina optimalna alokacija, nije prihvatljivo kod višeg stupnja profesionalizacije radne snage, jer stvara previše fluidnu podjelu rada i previše eratičnu stručnu karijeru. Pri visokom stupnju profesionalizacije radne snage fluidna podjela rada znači doslovno sprečavanje akumulacije iskustva i znanja, te otuda i naracionalnu alokaciju i regulaciju tog znanja.³⁷

Birokratska alokacija radne snage, kakvu poznamo iz država realnog socijalizma, s druge je strane, previše kruta i premalo fleksibilna. Tu je kao uloga, odnosno funkcija, najznačajniji status, zato do optimalne alokacije i koordinacije ne može doći ni u tom slučaju. Hijerarhijska koordinacija postaje to nepodnošljivija što više, s profesionalizacijom radne snage raste njena mogućnost za samoregulacijom, samokoordinacijom i samozaposlenjem.

Postindustrijsko tržište radne snage će najvjerojatnije u nekim pogledima biti slično predindustrijskom. Kao što je podjela rada u predindustrijskim društvima bila u rukama cehova, tako će vjerojatno u postindustrijskim društvima alokacija profesionalizirane radne snage u većoj mjeri nego sada, teći kroz profesionalne institucije, bilo da su to sveučilišta, škole, strukovne asocijacije, ili pak druge profesionalne institucije.³⁸ Samo će one moći utvrditi dovoljno fleksibilnu i istovremeno dovoljno preciznu alokaciju profesionalizirane radne snage. Samo će one moći izbjeći previše fluidnu podjelu rada, koja je karakteristična za neregulirano tržište radne snage i previše rigidnu podjelu rada koja je karakteristična za birokratsku i plansku alokaciju radne snage.

Sistem alokacije profesionalizirane radne snage najvjerojatnije će se temeljiti na trima elementima: na karijeri u pozivu, na motivaciji (koja neće biti samo financijska) i na razvijenoj informacionoj strukturi, koja će onemogućiti veću samoinicijativu pri zapošljavanju. Radni vijek neće biti više ili manje slučajan raspored zaposlenja, niti će biti sudbina, koju će određivati državno-birokratske institucije, nego će biti fleksibilan i samoregulirajući dis/kontinuitet, koji će omogućavati svrhovitu akumulaciju znanja i iskustva.

Takva alokacija radne snage neće biti produkt dobrih namjera, nego nužnost, koju nagovještava logika racionalne alokacije profesionalizirane radne snage. Svako drugo rješenje bi naime značilo masovnu entropiju koju danas primjećujemo u većini industrijski razvijenih zemalja.

Jugoslaviju potresaju sve one pojave koje se odnose na alokaciju profesionalne radne snage u industrijskim državama. Jugoslavija često akumulira slabe strane zapadnih kapitalističkih i istočnih realsocijalističkih država.

37) Kazutohshi Kashiro, »Labour Productivity and Recent Employment Adjustment Programms in Japan«. Japan Labour Buletin, January, 1979.

38) Artur Stinchcombe: »Bureaucratic and Craft Administration of Production, A Comparative Study« Administrative Science Quarterly, Vol. 4. 1959.

Usprkos tome, ona ima komparativnu prednost koja se sastoji uostalom u tome, da je kao »miješana« socijalna tvorba prilagođenija promjenama koje dolaze.

Sa slovenskog preveo Josip Kregar

Veljko Rus
The Opposition Between the Industrialization and
Professionalization of Work

S U M M A R Y

Political revolutions did not bring the adequate social and cultural changes in the contemporary societies if we compare them with the XIXth and XXth industrial societies. The newly born industrial societies did not reduce the vertical stratification and actually did the opposite — they enlarged the stratification through the uncontrolled division of labor. Post-industrial societies will only reduce the vertical division of labor ending with the simple tasks which were introduced by Taylorism. The reduction of the vertical division of labor will come together with the formation of broader professions which will end also the segmentation between the vocation and profession.

Translated by
O. Caldariović