

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE
LJUBLJANA

Jera Rakovec

Mentorica: doc. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**SPREMEMBA KONCEPTA DELA
V POSTMODERNEM ČASU**

(Diplomsko delo)

Ljubljana, 2003

KAZALO

1	Uvodne besede	1
1.1	Predstav
	itev temeljnih pojmov	3
1.1.1	Koncept
	3	
1.1.2	Delo 3
1.1.3	Postmod
	erni čas	5
1.1.3.1	Genealogija izraza »postmoderno«	5
2	Postmodernost in družbeni kontekst	7
2.1	Postmod
	erna sociološka teorija	7
2.2	Resnica,
	jezik, čas	13
2.3	Kontinuir
	anost sprememb	17
2.4	Postmod
	ernost in organizacijska teorija	22
2.5	Postmod
	ernost vs. modernost – kratek pregled	28
3	Koncept dela	31
3.1	(Raz)širitev koncepta dela	33
4	Med kontinuiteto in spremembami	35
4.1	Ekonomska struktura	36
4.2.1	Potrošništvo in storitve	39
4.2	Tehnične in organizacijske dimenzije dela	40
4.2.1	Znanje je vrednota, informacija je moč	42

4.3 Narava delovnih razmerij.....	46
4.3.1 Vodenje, polarizacija in negotovost.....	46
4.4 Kakovostni in izkustveni vidik dela	55
4.4.1 Komunikacije in harmoničnost odnosov	59
5 Prosti čas in dihotomnost vlog	61
6 Zaključek	64
Viri in literatura	68
Referenčna literatura	72
Seznam kratic	72

*»Življenje ni tisto, kar se piše.«
(Andre Breton, v: Nadja, 1996)*

»Delo? Kar prideláš z rokami, poješ. In delo – ali ni rekel nekoč, da je to nekaj protinaravnega. Zakaj ptiči in živali ne delajo, pa imajo gnezda in brloge in hrano in ne potrebujejo obleke, pa žvrgole in tekajo naokrog, se ženijo brez predsodkov in se množijo, kakor je vanje položeno in brez vseh zadnjih vprašanj. Ali je človek res zato vzvišeno bitje, da gara in varčuje vso mladost zato, da na starost sede na večji ali manjši kup imetja, ki mu ne more dati ničesar več, zakaj lasje osive in izpadejo, zobje gnijejo in se omajejo. Ali je človek zato vzvišeno bitje, da služi koščkom neke kovine in se ves izrabi ob pehanju za njo.«

(Vitomil Zupan, v: Zasedovalec samega sebe)

1 UVODNE BESEDE

»Nikar se ne boj skočiti čez luno.«

(Han Suyin, v: Gora je mlada)

Postmoderni čas in delo, natančneje: koncept dela v postmodernem času. Gre za relacijo in gre za zgodbo. Dva pola dveh področij nekega družbeno-kulturnega okolja. Dva koncepta, ki navidezno delujeta nezdružljivo, sledeč asociativni logiki povezovanja in toku zavesti. Ravno to je bil razlog moje radovednosti, da sem se odločila raziskati njuno odnosno povezanost. Postmoderni čas namreč povežujem z umetnostjo, filozofijo, z Baudrillardom, Derridom, Bretonom, Lyotardom, Baseličom ... z nečim nestvarnim, sanjavi, abstraktnim – z nečim, kar pušča domišljiji prosto pot, svetli toni kolorita. Kot njegova protiutež se kaže delo, Smith, monetarna politika, optimizacija, tehnologija – nekaj stvarnega, snovnega, pustega, sivega. Resničnega, ker ga vsakdo občuti, vsakdo ga izkusi. Z njim se srečuje vsak dan – delo nikoli ne izostane. Takšno in drugačno.

Svojo pozornost bom namenila le točno določeni vrsti dela: tisti, ki nas »preživlja«. Delo v smislu opravljanja službe na nekem delovnem mestu, v neki organizaciji, pod točno določenimi (delovnimi) pogoji, z nekimi zakonitostmi, s pravili, z načini obnašanja in z izvrševanjem delovne naloge na neki zapovedani način, z nekim smotrom ... Ta segment družbeno-ekonomske in organizacijske realnosti bom umestila v koncept postmoderne časa. Skušala bom ugotoviti njuno medsebojno pogojenost, njuno stičnost in razhajanja: medsebojno prepletenost.

Če je koncept postmoderne časa osnovan na rušenju avtoritet, negiranju velikih zgodb, relativiziranju, pluralnosti, nešteti možnosti izbire, središčnosti posameznika, nepomembnosti časa, moči jezika in interpretacije, ... če ta koncept ponuja toliko možnosti, kako to, da posameznik še vedno toliko časa – »najlepša in najbolj zdrava« leta svojega življenja podredi ravno delu in njegovim zakonitostim. Na delo se posameznik začne pripravljati že v samem otroštvu s procesom

socializacije, z internaliziranjem vrednot, s spoznavanjem in osmišljanjem sveta na določen kulturno-filozofski način. Vsak kulturni, družbeno-politični prostor ima določene časovne zakonitosti, predvidene za slehernega pripadnika skupnosti/okolju, v katerem raste in je vzgajan. Naši prvi glasovi, intonacija čebljanja, prve besede, kretnje in koraki (življenja) so odvisni od tega, v kakšnem domu smo, kdo nas vzgaja in ljubkuje in uči družbeno funkcionalnost ... Komu dopustimo, da nas usmerja v šolanju in izobraževanju, nam pokaže pot v delovno razmerje? Kljub edinstvenosti posameznika je moč govoriti o nekih tipičnih, tradicionalnih vedenjskih vzorcih in navadah, vendar so tudi ti le v »službi« časa in prostora. Ali preteklost izginja ali se nadaljuje?

Za lastno vrednotenje in dojemanje sebe je potreben Drugi. Od česa je odvisno, kako nas vidijo oči opazovalca? Smo tisto, kar delamo, in zanje sprejemljivi ravno zaradi tega, ker nekje nekaj delamo, ustvarjamo presežek in s tem pripomoremo k družbenemu blagostanju, sebi pa zagotovimo eksistenčno raven in moralno zadoščenje?

Delamo odslej za zabavo ali pod »nevidno« zunanjo prisilo? Nas delo osvobaja, nam prinaša notranje zadovoljstvo, dosega naše kriterije in izpolnjuje pričakovanja? Je delovno mesto prostor, kamor gremo radi? Kakšna je ta vrednotna konotacija dela s strani posameznika in kakšna s strani družbe?

Zanima me, kolikšna je posameznikova neodvisnost, pokončnost: se upira nehotenim, nepredvidljivim zunanjim pritiskom ali se prilagaja razmeram. Razume izzive? Je dovzeten za spremembe? Se jih boji, ker mu predstavljajo nelagodje, motnjo v spokojnosti. Kakšen je torej njegov odziv? Reagira z umikom vase, beži stran od ljudi, od dela, je apatičen ali postaja vse bolj osvobojen, sam svoj projekt?

Na perceptivnem, konceptualnem področju odnosa med postmodernim časom in delom se odpirajo mnoga vprašanja. Predvidevam, da prihaja do sprememb vrednotenja samega dela in pripisovanja pomena centralnosti dela, ker neki družbeni koncept (*delo*) ne more ostati neprizadet od drugega (*postmoderni čas*). Menim torej, da načela, ideje koncepta postmodernega časa vplivajo na spremembo koncepta dela in

obratno. Da kulturno-filozofska sfera deluje na družbeno-ekonomsko in obratno. Vedno je bila prisotna pretočnost idej – danes še toliko bolj, saj informacije veliko hitreje potujejo od enega recipienta k drugemu.

Delo in postmoderni čas: vse se spreminja in nič ni večno – temeljni zakon narave in družbe. Ampak: ali stvari izginjajo ali se zgolj spreminjajo?

Želim torej opisati spremembo koncepta dela znotraj časovnega družbeno-filozofskega okvira postmoderno. Celotna naloga bo osnovana na postavki »nekega« koncepta: tema, ki jo obravnavam, nima univerzalnih stalnic, o katerih bi lahko zagotovo trdili, da so edino resnične in prave.

Sklicevala se bom na že obstoječe pisne vire, predvsem iz družboslovne (humanistične) literature.

1.1 Predstavitev temeljnih pojmov¹

1.1.1 Koncept

»(...) zamisel, zasnova, osnutek; okvirni načrt; zamisel o delovanju (...)« (VST, 2002: 596). Gre za prvi spontani izraz nekih misli, skupek beležk, ki služijo kot opomnik; formalno nedodelan tekst nekega knjižnega ali znanstvenega dela, predavanja in podobno (ELZ, 1967: 566).

1.1.2 Delo

Mnoštvo definicij in različnih pojmovanji dela priča o tem, da je delo (le) še eno izmed družbenih konstruktov, saj le-ti *odražajo družbeno naravo dela in (obče) sprejeti namen dela* (Ransome, 1996: 36). Gre za spreminjajočnost (pojmovanja) dela v duhu (kulturno-zgodovinskega) časa in prostora. K. Grint meni, *»da je zaposlitev v modernih zahodnih družbah vrsta dela, vendar ne edina. Ali druge dejavnosti obravnavamo kot delo, je odvisno od tega, 'čigava razlaga dejavnosti ima večjo težo'«* (v: Haralambos in Holborn, 1999: 185).

¹ Naj opozorim, da so definicije ravno tako odraz nekega časa in kulturnega (političnega) prostora. Vedno razpolagamo z omejeno količino znanstvenih spoznanj.

Definicije lahko razvrstimo v posamezne skupine, vendar pa P. Ransome (1996: 37) meni, da se definicija, ki poudarja fenomen dela na bolj holističen in kvalitativen način, skuša izogniti omejitvam definicij posameznih disciplin: ekonomiji² ali antropologiji³. Po tej opredelitvi je *delo prepoznano kot sredstvo, ki posameznikom zagotavlja dostop do pomembnih virov družbene prepoznavnosti ter statusa in z njegovo pomočjo lahko (posamezniki) izražajo svojo lastno kreativnost in na ta način pripomorejo k pomembnemu lastnemu psihološkemu razvoju* (ibid.).

Tri konceptualne oblike pojmovanja dela so sledeče: *instrumentalno-racionalna, produktivistična in ontološka* (James et al, 1997: 309). Prva poudarja, da je *delo merljiva, abstraktna aktivnost, ki se izvaja v javni sferi in ima uporabno vrednost za druge ter zanjo dobimo (denarno) plačilo* (ibid.). Druga poudarja *učinkovitost, namenskost in družbeno koristnost dela. Neka aktivnost je lahko delo le, če je usmerjena k cilju, ima namen, ki je prepoznan za koristnega tako s strani delavca kot ostalih in vsebuje razumno stopnjo učinkovitosti in tehnično produktivnost* (Offe in Heinze v: ibid.: 310). Tretja pa pojmuje delo kot *praktično aktivnost, ki zagotavlja reproduktivnost in zaobjema pogoje družbenega življenja. Delo je namensko, zahteva vpletenost (neko obveznost), ki je ročna ali intelektualna, in je izvajano v okviru družbenega ali naravnega sveta* (ibid.: 311).

Delo je: *»Vsaka smiselna dejavnost, ki zadovoljuje materialne ali duhovne potrebe posameznika ali skupnosti, tudi rezultat te dejavnosti. Od igre (otroške) in športa (rekreacije) se delo razlikuje po cilju in načrtnosti (...) Velja za temeljni element življenjskega procesa družbe in za enega glavnih dejavnikov njenega razvoja (...)*« (VSL, 1997: 786).

A. Giddensu (2001: 375) delo predstavlja tista dejavnost, ki ima sledeče karakteristike: *denar – plačilo; nivo aktivnosti – vsako delo določa osnovo za posedovanje in izvajanje nekih veščin in kapacitet; raznolikost – glede na domače okolje; časovna struktura – dan je organiziran okoli ritma dela; socialne karakteristike – omogoča navezovanje novih stikov in znanstev; osebna identiteta.*

² Delo vidi kot obliko ciljne aktivnosti in je premišljeno usmerjena k proizvodnji dobrin, ki so v nekem smislu koristne (Ransome, 1996: 37).

³ Le-ta poudarja kulturno specifično dela. Komparativna sredstva delovnih aktivnosti med raznolikimi družbami povzročajo številne težave; poleg tega pa je za opredeljevanje dela velikega pomena posameznikovo vrednotenje in pomen, ki mu ga pripisuje (ibid.).

R. Rozman delo opredeli dialektično v razmerju do narave – na njen podrejeni položaj do človeka (ki je njen manipulator): *»(...) delo je proces med človekom in naravo, v katerem človek z gibanjem svojih organov izmenjuje z naravo naravne snovi v obliko, ki je uporabna za njegovo življenje, in to menjavo uravnava in kontrolira«* (1999: 267).

A. Gorz (1985: 109) ugotavlja, da delo: *»(...) danes pomeni dejavnost, ki jo opravljamo: (1) za nekoga tretjega, (2) v zameno za plačo, (3) v skladu z načini in urniki, ki jih določa tisti, ki nas plačuje in (4) za dosego ciljev, ki jih nismo izbrali sami.«*

Z delom je neposredno povezano pojmovanje prostega časa, saj sta si pojma v dialektičnem razmerju: ni enega brez drugega. To je *»čas, ki ni zapolnjen s poklicnim delom; v visoko indurstriliziranih družbah se daljša zaradi krajšanja delovnika, zlasti z dopustom in s podaljšanim koncem tedna. Prosti čas kot urejena in v okviru delovnega prava zaščitená pravica delojemalca je (razen pri uradniških poklicih) razmeroma nov pojav. Raziskovanje dela je precej pripomoglo k ureditvi prostega časa v okviru poklicnega dela (npr. ureditev odmorov). Zgodovinsko si prostega časa ni mogoče zamisliti brez boja za skrajšanje delovnika«* (VSL, 1998: 3443).

1.1.3 Postmoderni čas

Znotraj postmodernega časa moramo razločevati postmoderno, ki je *»umetnostna in duhovno zgodovinska oznaka dobe, ki je sledila moderni in jo označujejo brezsrediščnost, večpomenskost, mešanje različnih ravni, zgodovinskih perspektiv in razlag«* (VST, 2002: 911), in postmodernizem, ki je *»duhovna in umetniška smer, ki ohranja elemente modernizma, a se hkrati vrača k tradicionalnim smerem in slogom«* (ibid.).

Postmoderno združuje estetske, družbene, politične, filozofske, etične, ekonomske, kulturne elemente in se nanaša na kulturo v smislu R. Williamsa *»na celoten način življenja«*⁴, postmodernizem pa je *»kulturalna*

⁴ »a whole way of life« (Natoli, 1997).

paradigma« (Lash, 1993: 14) in je »*prostorsko-časovna konfiguracija*«⁵ (ibid.) ali natančneje: je »*režim označevanja*«⁶ (ibid.).

1.1.3.1 Genealogija izraza »*postmoderno*« (Welsch⁷, v: Svetlič, 2001: 195)

Izraz se uporablja v štirih valovih, v skoraj stoletnem presledku in čisto različnih kontekstih:

- prvič (l. 1870) izraz uporabi John Watkins Chapman za slikarstvo tistega časa;
- drugič (l. 1917) Rudolf Pannwitz z njim označi splošno stanje duha – gre za parafrazo Nietzschejeve filozofije, za njeno aplikacijo na tisto obdobje;
- tretjič (l. 1934) Federico de Oniz s tem izrazom opiše specifiko tedanje literature.

Za te tri izraze je značilno, da niso eskalirale v obče oznake literature, filozofije, slikarstva ali kakšnih drugih izdelkov duha. To se je zgodilo šele v četrtem poskusu:

- l. 1959, ko je bil izraz uporabljen v severnoameriški debati o literaturi, je ta oznaka postala glavni označevalec dobe. Nastop izraza pa ni bil enoznačen: sprva je bil uporabljen v negativni konotaciji kot oznaka slabljenja potence ustvarjalnosti, ki naj bi zajela tisti čas, v nasprotju z dobrim starim »nekoč«. Kmalu zatem se oznaka začne uporabljati osvobodjena teh negativnih konotacij, in sicer celo kot pozitivno določilo, s katerim se opisuje osvobajajoče

⁵ »'Prostorsko' obsegajo [vse znanstvene in kulturne paradigme] bolj ali manj fleksibilno strukturo, ki začne v primeru lastne deformacije konstituirati drugačno kulturno paradigmo. Časovno pa se (...) oblikujejo, trajajo in nato razpadejo« (ibid.).

⁶ Pri režimih označevanja gre »samo za kulturne objekte. Vsi režimi označevanja vsebujejo dve glavni sestavini. Prva je specifična 'kulturna ekonomija', ki vključuje »(1) specifične produkcijske odnose kulturnih objektov, (2) specifične pogoje sprejemanja, (3) poseben institucionalni okvir, ki posreduje med produkcijo in sprejemanjem, in (4) poseben način kroženje kulturnih objektov. Druga sestavina vsakega režima označevanja je njegov specifičen način označevanja (...)«. Kulturni objekti so odvisni »od posebnega odnosa med označevalcem, označenim in referentom. Označevalec je tukaj zvok, podoba, beseda ali stavek; označenec je koncept ali pomen; referent pa je neki predmet v realnem svetu, ki povezuje označevalca in označenca« (ibid.).

⁷ W. Welsch velja za eno »ključnih figur mlajše generacije postmoderne filozofije« (Svetlič, ibid.) Iz njegovih del je čutiti veliko naklonjenost J. Lyotardu; črpa tudi iz J. Habermasa idr. avtorjev iz francoskega kulturnega kroga (ibid.).

spremembe v umetnosti: izginjanje razlik med publiko in kritiko, med amaterstvom in profesionalizmom itn.

[Izraz] »postmoderna je več kot le zavračanje absolutnega spoznanja, je zavračanje možnosti enega in privilegiranega gledišča, četudi to nima za ambicijo absolutnega spoznanja. Skratka, v filozofiji ni več prostora za privilegirane pozicije (nous, ideja, subjektiviteta, absolutni duh, volja do moči, transcendentalni jaz ...), za pozicije, iz katerih bi se dalo univerzalno razložiti celoto bivajočega. Ne le odklanjanje absolutnega spoznanja, tudi vsak pluralizem še ne pomeni postmodernizma: pluralizem je bil navzoč v filozofiji že v tradiciji, toda zdaj je dominanten in obligatoren« (ibid., 2001: 197).

Časovno bi težko določili obdobje; »v grobem lahko rečemo, da je to obdobje po drugi svetovni vojni, torej že nekoliko pred vznikom izraza leta 1959« (ibid.).

2 Postmodernost in družbeni kontekst

»Važno je samo tisto, kar je popolnoma neulovljivo. Dotik, iskrica izmenjave. Tisto, česar ne moreš nikoli prijeto, za vedno izgubljeno, večno prihajajoče, nikoli ulovljivo: iskrica dotika.«

(David Herbert Lawrence, v: *Jutra v Mehiki*)

2.1 Postmoderna sociološka teorija

»Sociology in general, and sociological theory in particular, has become pornographic. Because there are so many signs, it is imposible to understand them. With so much information available, it is virtually imposible to distinguish the important ideas from those that are banal.«

(George Ritzer)

Sociologija ni imuna na procese, ki zadevajo družbeni svet – gre namreč za refleksiven odnos⁸.

Sporočilnost postmodernistične sociološke teorije je, da mora biti sociološka teorija *decentralizirana* (Ritzer, 1997): mora se *oddaljiti od avtorstva, velikih zgodb, totalizacij, esencializma, resnice, znanosti ...* (ibid.), od vsega, kar je bilo tradicionalno v središču. Odslej nič več ni inherentno v središču. Pogled mora biti širok, razpršen, odprt, inkluziven, prepletajoč.

Postmoderna sociološka teorija se od moderne sociološke teorije⁹ razlikuje po tem, da gre za *radikalno pluralizacijo* (Svetlič, 2001: 197); da je relativizirajoča, odprta za možnost iracionalnega, predvsem pa poudarja pomen bralcev (avditorija)¹⁰ ter njihovo moč interpretacije. Znotraj nje so se oblikovale tri pozicije (Ritzer, 1997):

- *Ekstremna*, ki zatrjuje, da gre za radikalno spremembo v družbi. Njena predstavnik sta J. Baudrillard in P. Virilio.

⁸ »Refleksija [nlat. *reflexio* iz lat. *reflectere* nazaj upogibati; obračati; odsevati] 1. odsevanje, odsvitanje, odbijanje (svetlobe, toplote); odsev, odsvit, odboj 2. miselno spremljanje lastnih zavetnih dejavnosti, poglobljanje vase; razglabljanje, premišljevanje 3. misel; premislek; pripomba; očitek« (VST, 2002: 977).

⁹ dopušča možnost spoznanja resnice

¹⁰ Bili naj bi pomembnejši od avtorjev samih.

- *Zmerna*, ki trdi, da gre za kontinuiteto z moderno ob sicer prisotnih nekaterih spremembah, vendar ne gre za večje prelome. Predstavniki te pozicije so neomarksisti (F. Jameson, E. Laclan, C. Mouffe, D. Harvey) in feministke N. Fraser, D. Haraway, L. Nicholson.
- Moderno in postmoderno delujeta *hkrati*: postmoderno nenehno kaže omejitve moderne. Gre za alternativne perspektive; obdobji sta nesukcesivni. Predstavnik sta B. Smart, J. F. Lyotard¹¹.

Znotraj postmodernizma¹² sta se oblikovala dva vidika, in sicer (Browning et al., 2000):

- *Kulturno-estetski vidik*, katerega pozicija je *globoko zakoreninjeni skepticizem o zmožnosti dosega resnice in dokončnosti spoznanja pri raziskovanju znanja in iskanju resnice*¹³. Sami nismo nikoli na poziciji, da bi sodili o stvareh, zato ker vedno le (!) interpretiramo¹⁴ in gre vedno za relativno krivične sodbe ali kot pravi Susan Sontag, da: »*Interpretirati pomeni osiromašiti, izprazniti svet – da bi ustvarili senco pomenov*« (v: Lash, 1993: 177)¹⁵. Gre za maščevanje intelekta nad umetnostjo. Za oblikovanje nekega splošnega mnenja se je potrebno

¹¹ Za eno izmed temeljnih »klasičnih« teoretičnih del o postmoderni velja J. F. Lyotardovo Postmoderno stanje – Poročilo o vednosti (v izvorniku: *La condition postmoderne*, Les Editions de Minuit, 1979).

¹² G. Ritzer ponuja preprosto formulo za postmodernizem, in sicer pravi, da je to tisto, kjer se združujeta tradicionalno in moderno. (Ritzer, 1997)

¹³ Ta skepticizem ima različne oblike: J.F. Lyotard jih poimenuje »*jezikovne igre*«, pri katerih gre za rivalstvo ideologij, resnic, pravice, napredka inp. (ibid.)

¹⁴ interpretacija: »1. razlaga pomena (npr. sanj, besedila, zakona) 2. poustvarjanje, izvorno prikazovanje česa (npr. izvajanje skladbe, dramska igra)« (VST, 2002: 509).

Pri interpretaciji smo vedno (ne)hote subjektivno vpleteni in razsojamo na podlagi lastne pozicije, nazorov, izkušenj, znanja ... Človek nikoli ne more iti iz sebe in doseči popolne objektivnosti. Že zmožnost zaznav je »ego-omejena«, saj je vsakdo bolj dovzeten za nekatere stvari kot za druge. Vsakega zaznamuje drugačna individualna preteklost, drugačna izkušnja s svetom – čeprav vsi odraščamo v »Veliki-mali vasi«.

¹⁵ V svojem razmišljanju o interpretaciji umetniških del z naslovom *Proti interpretaciji* ugotavlja dvojen pomen interpretacije, ki ga ima lahko le-ta znotraj družbenega konteksta, in sicer: lahko je to osvobajajoče dejanje, kjer je razumljeno kot revidiranje, prevrednotenje, način pobega pred preteklostjo ali pa je reakcionirano, zadušljivo, impertinentno. Sestavek končuje z mislijo, da: »*Interpretacija jemlje senzorno izkušnjo umetniškega dela za dognano in nadaljuje od tod. Danes ni več tako. Pomislite na množico multiplikacij umetnin, ki so dosegljive vsakomur, so le dodatek k spornim okusom, vonjem in prizorom v urbanem okolju, ki bombardirajo naše čute. Naša kultura temelji na ekscesu, na čezmerni produkciji; posledica je stalna izguba ostrine našega senzornega doživljanja. Vse okoliščine sodobnega življenja – materialno obilje, njegova natrpanost – pomagajo k otopovanju naših senzornih sposobnosti. In zaradi stanja naših čutov, naših sposobnosti, danes bolj kot v drugih obdobjih velja, naj se presodi današnja naloga kritike.*« (Sontag, 2000: 246).

posluževati liberalno-pluralističnega načela¹⁶, kar pomeni, da je treba vedno prisluhniti čim več vpletenim stranem, da se vzpostavi neki kulturni dialog.

- *Filozofski vidik*, ki sega na področja politike, epistemologije, filozofije jezika. Zgodovinski diskurz je najbolje razumeti kot naracijo ali retorični konstrukt¹⁷.

V nadaljevanju bom podala nekatere temeljne koncepte, značilne za postmoderno sociološko teorijo.

Decentralizacija zahteva tezo o *dekonstrukciji*, ki je bistveno *negativni proces*, a ima za *sociološko teorijo* dva *pozitivna doprinosa*: po eni strani vključuje kritično analizo, (raz-) trganje, dekompozicijo vseh obstoječih socioloških teorij, po drugi pa skuša povečati moč socioloških teorij s tem, da jo izpostavlja ognjevitosti in natančni kritiki (Ritzer, 1997: 210).

Celotno družbeno življenje lahko vidimo kot serijo tekstov, pri čemer ni moč določiti absolutnega mesta resnice¹⁸. Idejo o dekonstrukciji lahko razširimo na postmodernistično idejo, da morajo biti vsi misleci v *stalnem refleksivnem procesu glede lastnih idej* (ibid.: 211).

W. Welschu (v: Svetlič, 2001) gre predvsem za stopnjevanje in izpeljavo značilnosti (osrednjega) *koncepta pluralnosti*. Pluralnost je sedaj *dominantna in obligatorna* (ibid.: 201). Je pogoj za možnost filozofije v smislu edinega možnega načina mišljenja – »*edini medij, po katerem se lahko misel giblje, če naj se izogne stranskim potem, ki jih pozna zgodovina filozofije*« (Welsch, v: ibid.: 201). W. Welsch zavzema stališče, da je postmoderna: »(...) *nadaljevanje*,

¹⁶ J. F. Lyotard ga imenuje *toleranca* (ibid.).

¹⁷ Postmodernisti realizem vidijo kot produkt določenih kulturnih specifik (19. stoletje) kodeksa, zakonitosti narativnih pripomočkov (ibid.).

¹⁸ Veliko kritik gre na račun nejasne konceptualizacije postmoderne sociološke teorije – postmoderne ideje so velikokrat tako nedoločene in abstraktne, da jih je težko, če ne celo nemogoče povezati z družbenim svetom (Calhoun, v: Ritzer, 1997: 245).

Zaradi pomanjkanja normative osnove naj bi postmoderna sociološka teorija *spodbujala babilon [»babel of tongues«]* (ibid.: 247); *soobstoj enakih glasov pa služi* interesom tistih, ki so na oblasti (imajo moč). Zaradi nasprotujočih si stališč in brez jasne razlike med njimi se ohranja status quo – tako ostajajo na položajih moči veno isti (enaki) ljudje.

Mdr. se to kaže pri *političnih strankah*, ki vse bolj izgubljajo na doslednosti idej/idealov (Nordström in Ridderstråle, 2001: 56), saj postajajo podobne. Pomanjkanje Arhimedove točke, na osnovi katere bi lahko določili, kaj je resnično in kaj lažno, mdr. *otežuje ustvarjanje pomembnejših političnih programov* (Ritzer, 1997: 212), če nekdo nima jasne ideje, kaj namerava storiti. Zato postmodernizem navadno nima političnih usmeritev.

*stopnjevanje in jasnenje potez moderne; torej ni dramatičnega prehoda med moderno in postmoderno*¹⁹ (ibid.: 198).

Pluralnost je razumljena v pozitivnem smislu. Omogoči razvoj več vzporednih racionalnih paradigem, kar vodi do interne pluralizacije področja.²⁰ Nobena veda, niti posamezen pristop znotraj nje (ali šola) ne more zavzeti izključujoče pozicije pri reševanju posameznega problema.

Postmoderna doba nastopi takrat, ko univerzalne teorije preteklosti, tako imenovane *velike pripovedi (zgodbe)*²¹ niso več dokaz zanesljive preteklosti.

Postmoderna sociološka teorija opozarja na napake, ki jih počne tradicionalna sociološka teorija. Graja njeno subjektivnost in osredotočanje na posamezne teoretike, poudarjanje misli, idej, teorij ene same osebe²², kar onemogoča nadaljnjo konverzacijo. Zato predlaga, naj bo avtorstvo anonimno in da naj bi se bolj posvečali idejam in njihovim implikacijam, ne pa biografijam posameznikov. Obstajajo naj le besedila in tisti, ki ta besedila berejo. Moč se tako premakne od avtorja k bralcu – in to je demokracija, saj se na ta način ustvari več interpretacij, nastane več novih idej, kar pa je »raison d' être« sociološke teorije v postmoderni dobi,

¹⁹ Na »*politeizem vrednot*« je opozarjal že M. Weber; ni več koincidence med nekdanjimi enotnimi določili Dobro, Lepo, Resnično, Sveto (ibid.: 198).

²⁰ Odslej obstaja več medsebojno konkurirajočih si racionalnih tipov, med katerimi ni absolutne ločljivosti oziroma pristojnosti: Kant razdeli triado diskurzov: kognitivni, moralni in estetski. Odslej ni noben več popolnoma samostojen; gre za prehajanje enega v drugega (ali z Baumanovim terminom – gre za *tekočnost*).

²¹ Koncept o *koncu velikih zgodb* razdeli J. F. Lyotard. Kot velike zgodbe veljajo npr. tri-stopenjski zakon A. Comta; evolucijska teorija H. Spencerja; teorija revolucije in pojava komunizma K. Marxa; teorija železne kletke racionalnosti M. Webra; tragedija kulture G. Simmla; teorija o evoluciji od mehanske solidarnosti k organski E. Durkheima; evolucijska teorija z nadgrajevanjem T. Parsonsa; kolonizacija živega sveta J. Habermasa (Ritzer, 1997: 204).

Posebno mesto (aktualnost) gre po mojem mnenju pripisovati t. i. postzgodovinskim teorijam, ki govorijo o propadu civilizacije: F. Fukuyama govori o koncu zgodovine; S. Huntington razdeli teorijo o trku civilizacij, ideologij in spopadu religij; B. Barber napoveduje konfrontacijo globalne civilizacije Zahoda (»McWorld«) z opozicijskimi trendi ponovno oživiljenih raznolikosti religij, etičnih in nacionalnih strasti (»jihad«). Podobno opozicionalno dualnost vidijo teoretiki postkolonializma; M. Casells in R. Kaplan govorita o globalizaciji in lokalizaciji, integraciji in fragmentaciji, anonimnosti in identiteti, redu in anarhiji ter opozarjata, da je le-ta odvisna od sebe oziroma od dveh obrazov istega fenomena, kjer bi se vsi morali zavzemati za harmoničnost, tolerantnost, ne pa za opozicionalnost: »*Jihad via McWorld in ne Jihad vs. McWorld*« (Browning et al., 2000).

²² Tako npr. velja nekakšen sinonim med strukturalnim funkcionalizmom in T. Parsonsom; simbolnim interakcionizmom in G. H. Meadom; etnometodologijo in H. Garfinklom; teorijo racionalne izbire in J. Colemanom (Ritzer, 1997: 203).

kjer je primarni cilj vzdrževanje konverzacije. Kar šteje, je odnos teksta z ostalimi teksti: poudarek na *intertekstualnosti*. Edino bralec lahko poveže ideje posameznega teksta z idejami drugih tekstov. Ta epistemološki napad postmoderne sociološke teorije na tradicionalno sociološko *deifikacijo*²³ velikih zgodb je morda najresnejši. Jasno je, da je konec vzvišenosti velikih socioloških teorij, ker je težko verjeti v eno teorijo, v en odgovor, v eno idejo – ker *nobena posamezna sociološka perspektiva ne more v celoti zajeti kompleksnosti in raznolikosti družbenega sveta* (Ritzer, 1997: 205). Pokazala se je *teroristična implikacija velikih zgodb*²⁴ (ibid.); ker so hoteli odkriti temeljne zakonitosti, so na določene stvari gledali preozko²⁵.

Resničnost samo poznamo lahko le interpretativno ali naracijsko²⁶; nobena avtoriteta ne more trditi, da pozna resničnost. *Resničnost je le skupek simulacij* (ibid.: 208), zato ni sociološka teorija nič drugega kot garnitura, skupek teh simulacij²⁷.

Iz tega razloga niti znanost nima moči razsojanja in ne more zavzemati privilegiranega položaja v diskurzu. Po J. F. Lyotardu so *znanost, tehnologija in umetnost* prišle do točke, ko postne vprašljiva njihova *legitimnost*²⁸.

²³ »Deifikacija [nlat. *deificatio* iz lat. *deificare* deificirati] božanstvenje; izkazovanje božje časti; fig. oboževanje« (VST, 2002: 184).

²⁴ Npr. marksizem, ki se je v adaptirani obliki stalinizma razvil v grozovito obliko z ustanavljanjem gulagov v ZSSR. Postmodernistična drža kritizira velike zgodbe ravno zaradi njihove privilegiranosti, omejenosti in izključujočnosti določenih družbenih skupin. Še posebno so takšen pristop [velikih zgodb] pokazale feministične sociološke teorije; t. i. velike zgodbe (navadno) negirajo ženske (ibid.: 205).

²⁵ Vse klasične teorije v veliki zgodbi ponujajo le eno resnico iz točno določenega zornega kota. Postmodernizem opozarja, da resnice *ni moč podati*, ker gre vedno le za držo do nekega problema – v tem smislu so klasične sociološke teorije naivne, arhaične (ibid.). Npr. Durkheimova definicija sociologije kot *znanosti o družbenih dejstvih* – pri čemer je izključil pomemben psihološki segment družbe.

²⁶ Klasična sociološka tradicija je verjela, da je resničnost »tam zunaj« in da je na nas samih, da jo analiziramo in proučimo z ustrezno uporabo obstoječe teorije, ki naj služi kot orodje pri odkrivanju danega.

²⁷ Nekoliko zmernejša pozicija zavzema stališče, da je družbeni svet *narejen iz simulacij* (ibid.: 209) in da je naloga sociološke teorije *odvreči zamaskirani značaj družbenega sveta* (ibid.) Ta pozicija se ne razlikuje toliko od tradicionalnih socioloških teorij, usmerjenih k razkritju družbenih mitov (ibid.).

²⁸ Ugotavlja, da je moč vrednosti informacije oziroma njena interpretativna vrednost odvisna od jezikovnih iger, od politike, od tistega, ki ima moč, ki je »*naročnik*« novih informacij. Bogastvo in resnica sta v odvisnem odnosu. Želja po dobičku pogojuje željo po vednosti in ne vica versa. Šele ko obstaja neki interes, so omogočeni pogoji za raziskovanje, odkrivanje; zastavek pa NI resnica, pač pa učinkovitost. Nadalje se sprašuje v učinkovitosti dokaza: lastne zaznave in čutila nas namreč varajo – torej moramo na tem mestu vpeljati tehnična sredstva za dokazovanje. Pri tem gre ponovno za vprašanje financiranja, kar pa je nov problem: »(...) *naprave, ki*

Trdi, da ker je: »(...) 'realnost' tisto, kar priskrbi dokaze za znanstveno argumentacijo in rezultate za preskripcije in obljube, ki spadajo v pravni, etični in politični red, lahko ene in druge obvladamo s tem, da obvladujemo 'realnost' - to pa omogočajo tehnike. S tem, ko okrepimo tehnike, 'okrepimo' realnost, se pravi možnost, da smo pravični in da imamo prav« (ibid.: 81).²⁹

Opozarja torej na še eno izgubo, značilno za to obdobje: *izgubo subjekta vednosti*³⁰. Edina legitimnost vednosti je v tem, ker moralnosti omogoča, da postane realnost. Od znanstvenikov samih je odvisno, koliko bodo sodelovali pri »odkrivanju« resnice, koliko se strinjajo z avtoriteto, ki ji pripadajo, v kolikšni meri sprejemajo njena pravila igre, njen moralni kodeks, njeno idejo resnice; koliko se sami čutijo pripadnike neke širše družbene skupnosti, za katero »obče dobro« delujejo (ibid.). Tako postmoderna sociološka teorija težišče zanimanja premakne od *subjekta k objektu*³¹.

Postmoderna sociološka teorija se mora naučiti *biti sprijaznjena z ambivalenco* (Ritzer, 1997: 215), ki je inherentna pri proučevanju družbenega sveta. Ideja F. Jamesa je, da morajo teoretiki ustvarjati *kognitivne zemljevide*³² (v: ibid.). Danes je novo to, da noben tovrsten zemljevid nima višjega ali nižjega statusa, kot jih imajo kognitivni zemljevidi romanopiscev, pesnikov ... (ibid.).

optimirajo učinkovitost človekovega telesa glede podajanja dokaza, zahtevajo dodaten vložek. Potemtakem brez denarja ni niti dokaza niti verifikacije izjav ter tudi ne resnice. Igre znanstvenega jezika bodo postale igre bogatih, kjer ima bogatejši več možnosti za to, da ima prav. Nakazuje se enačaj med bogastvom, učinkovitostjo in resnico« (Lyotard, 2002: 77).

²⁹ Recipročno to tudi pomeni, da tehnike lahko toliko bolj okrepimo, kolikor bolj lahko razpolagamo z znanstveno vednostjo in avtoriteto, ki ima moč odločanja (ibid.).

³⁰ Postmoderna znanost oblikuje teorijo svojega lastnega razvoja kot diskontinuiranega, katastrofičnega, nepopravljivega in paradoksnega s tem, ker se zanima za nedoločljivosti, za meje točnosti kontrole, za kvante, za konflikte z nepopolno informacijo, za katastrofe in za pragmatične paradokse. S tem proizvaja nespoznanost. Za model legitimiranja predlaga model razlike, razumljene kot *paralogije* (nenamerne kršitve logičnih pravil v mišljenju ali govoru; logična neuskklajenost) (VST, 2002: 846), in ne model največje učinkovitosti (ibid.). Načelo konsenza pri iskanju resnice ne vzdrži več kot kriterij validizacije, je le sredstvo za resnični smoter, ki legitimira sistem – MOČ.

³¹ Predvsem vpliv J. Baudrillarda (ibid.: 216).

³² Ideja o kognitivnih zemljevidih ni nova, saj so le-ti obstajali pred postmodernim časom, npr.: Marxov kognitivni zemljevid je vseboval takrat novi svet kapitalizma; Webrov je poudarjal takrat novi racionalni, birokratski svet; Ritzer skuša ustvariti svojega z novo McDonaldizirano družbo (ibid.).

Celotna [postmoderna sociološka] teorija je poživljajoča, a nevarna – lahko pride do prenasičenja nerešenih vprašanj. Eno izmed takih je *moralnost*, ki [v postmoderne sociološki teoriji] nima več pravega mesta, ker ni mogoče verjeti v en sam moralni sistem (ibid.: 216). Odslej se od posameznika zahteva, da (razvija zavest) *je posameznik za druge posameznike* (Bauman, v: ibid.)³³.

2.2 Resnica, jezik, čas

»Truth can not be out there – can not exist independently of the human mind – because sentences can not so exist, or be out there. The world is out there, but descriptions of the world are not. Only descriptions of the world can be true or false. The world on its own – unaided by the describing activities of human beings – can not.«

(Richard Rorty)

Za postmoderne svet je značilna izguba smisla pri razlikovanju med resnico in neresnico, realnostjo in iluzijo, resnostjo in ne-resnostjo diskurza. Obstaja *niša med tem, kar govorimo o sebi, svetu, in dejanskim svetom in nami* (Natoli, 1997).

»Gre za iskanje resnice, ki bi bila resnica zame ...Čemu bi si gradil svet, v katerem ne bi živel?« (S. Kierkegaard v: Dnevnik zapeljivca, 1998).

Vsak po svoje dojema resničnost; a da se razumemo, si delimo skupni *»smisel realnosti«* (Natoli, 1997), ki se zgodovinsko in družbeno spreminja. Dvom o realnosti moramo zaradi rutinske eksistence v vsakdanjem življenju potlačiti. Vendar postmoderne svet skuša to potlačitev čim bolj

³³ Morala posameznika je na ravni posameznikovih vrednot, ki jim sam dodeli rangirno mesto. Vendar pa niti ta lestvica ne nekaj trajnega, dokončnega: *»Življenje osebe je tako podobno nekakšni duhovni diplomaciji, ki na osnovi moralne integritete išče kompromise in povezave med najrazličnejšimi vlogami, kakršne ji nalaga eksistencialni kontekst«* (Senegačnik, 1999: 234).

skrčiti, približati ničli, zminimalizirati; poudarja njene vrline, ker je dvom tisti, ki omogoča napredek, končno osvoboditev, odkritje sebe. Po drugi strani neki kritični prag ostaja zaradi (višje) skupne motiviranosti, atmosfere, ki se kot nevidni svod razprostira nad nami. Prisotna je nevidna roka soodvisnosti, sila zavedanja prisotnosti drugih.

Ljudje živimo v lastnem osveščanju, pri čemer gre za aktivno ostrenje in ponovno premostravanje zavesti v igri z realnostjo in igre realnosti z zavestjo (ibid.: 62). Nekaj lahko privzdignemo na mesto resnice; neki zgodbi [naraciji] dodelimo ta (vzvišeni) status »samoumnevnosti« in se tako določeni stvari nehamo čuditi, spraševati se o njej.³⁴ Ne učimo se več toliko dejstev, golih podatkov kot pa predvsem povezovati obstoječa znanja v novo celoto. Smo bolj krojači, ki šivamo nove obleke iz že obstoječih krp. Pomembno je, da se naučimo sprejemati, dojemati svet na določen način: in bolj kot se *asimiliramo v obstoječi red, bolj smo »funkcionalni« in bolj imamo »pod nadzorom« lastno življenje* (ibid.: 67). Ravno manko osnovnega absoluta in univerzalij, na katerih bi plapolal prapor resnice, otežkoča podobo Jaza, ki bi bila stabilna, trdna in končna. Podoben problem predstavlja vez med svetom in besedo: naša sposobnost vrednotenja natančnosti korespondence med tem, kar mi rečemo, da se v resničnosti dogaja, in tem, za kar v resnici (v realnosti) gre, je minimizirana. Ne moremo iti iz sebe; stvarjem se lahko le bolj ali manj (empatično) približamo – vedno opazujemo z določene perspektive.

Pri pisnih virih (tekstih) na tem mestu nastopi interpretacija. *»Delo je trajni manevrski prostor svojih interpretacij«* (Figal, 1996: 153). Slednje živijo od molka besedil. Nastane vez med napisanim (preteklostjo) in branim (sedanjostjo); enkratno dejanje, prežeto z bralčevo racionalno-perceptivno sposobnostjo, z njegovim védenjem, čutenjem; sposobnostjo asociativnega povezovanja, dopuščanjem vodljivosti (enosmernosti) napisanih pomenov povedi avtorja ali (domišljjskega) besedila za kuliso – kot pripomoček izživljanja lastnega vrenja notranjih občutij ob zvenu besed.

»Interpretacija je najdba smisla, ki nima nič opraviti z dešifriranjem besedila, ki prikriva svoj smisel, z razkritjem skritega pomena, ki ga v interpretaciji identificiramo; razlaga(nje) je

³⁴ S. Freud pravi, da *smo bolj mi sami v nesmislu sanj kot pa v budnem stanju* (v: Natoli, 1997: 64).

hkrati izmišljanje (invencija), pri katerem pa ob vsej svobodi ne sme manjkati obveznost« (ibid.: 149).

Jeziku postmoderna drža očita pomanjkanje transparentnosti: *jezik ima vlogo oken, skozi katera gledamo svet* (Natoli, 1997). Ni univerzalnosti; nekega metajezika³⁵. Jezik ni ogledalo [reflektor] realnosti, pač pa jo oblikuje. Subjekt je rojen v že obstoječo povezavo »beseda-svet«, znotraj katere je identiteta oblikovana. Ni zunanje točke reference – ni »*transcendentalnega označevalca*« (ibid.). Postmodernistično stališče ima moč, da nas vzame iz čistosti tekstualne resničnosti in nas vrže v življenje, ki ga je ustvaril neki subjekt, v njegov svet. Nastajajo številne zgodbe, konfliktna zgodba znotraj kulture, zato je potrebna velika mera truda nekega *družbenega reda*, da poda smisel na njen odobravajoči način, da *skonstruira* (sic!) *realnost, reprezentacijo, besedo, svet* (ibid.). Skonstruira torej po lastni volji. Zato ni možno vzpostaviti fiksne, stabilne, univerzalne povezave med besedo in svetom, ker *svet ni samo-prezentirajoč v naših prezentacijah in obratno* (ibid.).

Postmodernistična perspektiva glede jezika je podobna poststrukturalistični, katere glavni predstavniki so J. Lacan, J. Derrida in R. Barthes.

Čas je »*oblika družbene konstrukcije stvarnosti*« (Luhmann, 1993: 1353).³⁶ Podrejen je zgodbam, je njihov sluga; nevidna plesalka izmišljene glasbe, katere notni zapis ne obstaja. Ali kot pravi neka vzhodnjaška modrost: »*Čas je koristen, dokler ni porabljen.*«

Realnega trenutka nima nihče več pod nadzorom. Vse se zgodi, ne da bi se bilo treba fizično premakniti, celo sploh kreniti. Nastajajo novi paradoksi: približati »oddaljeno« sorazmerno oddaljuje »bližnje«, prijatelja, starše, soseda. Vse bolj postajamo »*motorični invalidi*« – nomadi za pisalno mizo, opremljeni tako, da s pomočjo vse bolj sofisticirane tehnologije skušamo nadzorovati svoje domače okolje kar na daljavo (Virilio, 1996). Planet ni le

³⁵ Modernistična postavka je, da če so ljudje racionalni in realistični, delajo enake povezave med besedo in svetom in zato je moč govoriti o realnosti »tam zunaj«.

³⁶ Gre za domnevo, da obstaja »*več časov; da obstaja množina časovnih oblik ali družbenih (socialnih) časov. Ta koncepcija ločuje čas in kronologijo*« (ibid.). »*(...) čas opredelimo kot razlago stvarnosti glede na razliko med preteklostjo in prihodnostjo*« (ibid.: 1354).

skrčen na piškav nič s pomočjo teletehnologij posplošene interaktivnosti, pač pa tudi onesnažen. Ena izmed onesnaženosti je »*dromosferska*«³⁷ onesnaženost (ibid.). To je tisti neopazni fenomen onesnaženja razsežnosti, skrita razsežnost revolucije komunikacij, ki prizadeva trajanje, doživeti čas naših družb.

Ker različna sredstva transporta in komunikacij geofizično okolje postopoma reducirajo na nič, se izgublja »*globina polja*« (v razmerju človek – okolje).³⁸

Prešli smo stopnjo, v kateri je veljala perspektiva *quattrocenta*, kjer je šlo zgolj za dve soodvisni dimenziji, prostor – čas, in prišli v obdobje *novocenta*, kjer se vse odpira navzgor, v osvajanje vesolja, v »približevanju« zvezd, v perspektivo trojnosti materije-prostora-časa. Uspelo nam je razviti hitrost osvoboditve, potrebno, da uidemo zemeljski težnosti³⁹, kar pomeni, da smo razvili tisti potrební pospešek, ki je omogočil, da smo se osvobodili od svojega življenjskega okolja. S hitrostjo osvoboditve smo porušili zid realnega časa; in ne samo to: izničili smo pomen *hic et nunc*.

Čas lahko dojemamo kot potovanje od ene točke k drugi. Točke si izberemo sami: naše izhodišče je sedanost – trenutek, v katerem se rodi neka naša želja; naša prihodnost je cilj – uresničitev te želje. Težimo k čim krajšemu času med tema točkama; hočemo potovati hitro. Zato so naše želje tako krhke in mnoge. Hlastamo za njimi kot riba za zrakom, ko jo nesrečni valj vrže na obrežje. Hkrati skušamo krmariti svoje življenje po številnih meandrih, ker hočemo zadovoljiti te potrebe, rojene iz želja. Zato se toliko naprezamo in delamo, kadar ne delamo. Zato smo vedno nezadovoljni, nergavi, v večni bitki s časom; ker hočemo več, kot

³⁷ »*dromos* [gr. *drómos*] 1. v antiki široka cesta z zgradbami in spomeniki na obeh straneh 2. odprt prehod, zgrajen na obeh straneh zida, ki vodi proti vhodu v podzemne antične grobnice 3. a) steza na dirkališču b) tekmovanje v teku na kratke proge na antičnih športnih igrah, navadno v dolžini 1 stadija (192,27m)« (VST, 2002: 241).

Avtor sam besedi poda sinonim »*dirka*«, torej gre za dirkalno onesnaženost (Virilio, 1996: 35).

³⁸ Nadalje pravi: »(...) optična debelina pejzaža se naglo tanjša, kar vodi v zmedo med očitnim obzorjem, na katerem se prikazuje sleherni prizor, in globokim obzorjem našega kolektivnega imaginarnega – vse to v prid poslednjega obzorja vidljivosti, trans-očitnega obzorja, posledice optične ojačitve (elektrooptične in akustične) človekovega naravnega okolja. Potemtakem obstaja skrita razsežnost revolucije komunikacij, ki prizadeva trajanje, doživeti čas naših družb« (ibid.: 35).

³⁹ 28 000 km/h (ibid.).

prenesemo. Zasičeni smo s številnimi možnostmi, s poplavo opcij, objekt;, z vsem, kar obstaja. Naša zvedavost nam ne da miru, da bi končno nekje obmirovali. Povesod želimo biti zraven. Odloga želje, njenega zavlačevanja ne poznamo več, kot so ga nekoč – verovali so, da pravi raj pride šele s smrtjo, v onostranstvu. Mi tega nočemo. Zdaj želimo uživati, okusiti vse sadove, zrasle na vrtu napredka. Nimamo več tako močne vere, trdnega prepričanja v Raj. Nočemo nenehnega odrekanja, odlaganja užitka. Prihodnost je preveč negotova in nepredvidljiva, da bi si to lahko privoščili. Zavest o njeni krhkosti nas zasužnjuje.

Z. Bauman uporabi metaforo labirinta⁴⁰, prevzeto po J. Attaliju, ki: *»(...) ponovno postaja glavna podoba človeškega stanja – in pomeni ‘nerazločen kraj, kjer se razvrstitev cest morda ne ravna po nobenem zakonu. V labirintu vladata naključje in presenečenje, kar naznanja poraz Čistega uma’«* (Bauman, 2002: 175).

Je odslej klavstrofobija glavna nevarnost človeštva?

»Ravnodušnost do trajanja spremeni nesmrtnost iz ideje v izkušnjo in iz nje naredi objekt takojšne porabe: določeni trenutek je ‘nesmrtna izkušnja’ zaradi načina, kako živiš ta trenutek. ‘Neskončnost’ preživi pretvorbo le kot mera globine ali intenzivnosti doživetja, Erlebnis. Brezmejnost možnih občutij zdrzne na mesto, ki ga je v sanjah izpraznilo neskončno trajanje. Zaradi trenutnosti (ki izniči odpor prostora in utekočini snovnost predmetov) se zdi vsak trenutek neskončno prostran; in neskončna prostranost pomeni, da to, kar lahko iztisnemo iz vsakega trenutka – naj bo še tako kratek in ‘bežen’ – nima mejà« (ibid.: 159).

Vse preveč je variabel, prostih poti, razcepov, prepuščenosti nam samim, našim interpretacijam, da bi lahko govorili o gotovosti, stabilnosti konstrukcij česarkoli. To je tisti ultimum causae izgube občutka (zagotovila?) o obstoju edine Resnice.

⁴⁰ *»(...) beseda labirint je postala sinonim za izumetničeno kompleksnost, neuporabno temò, zapleten sistem, nepredirno goščo. Jasnost je postala sinonim za logiko«* (Bauman, 2002: 175).

2.3 Kontinuiranost sprememb

»Živimo v svetu univerzalne fleksibilnosti, v razmerah akutne in brezizhodne Unsicherheit [negotovosti], ki pronica v vse vidike individualnega življenja – prav tako v vire preživljanja kakor v partnerstva iz ljubezni ali obćih interesov, v parametre poklicne in kulturne identiteta, v oblike prezentiranja jaza v javnosti tako kakor v vzorce zdravja in ćilosti, v vrednosti, za katere si zanje prizadevamo.«

(Zygmunt Bauman)

Drugi

Izmislil si je obraz.

Za njim

je živel, umrl in vstal

mnogokrat.

Njegov obraz

ima danes gube tega obraza.

Njegove gube nimajo obraza.

(Octavio Paz)

Živimo v dobi izobilja, presežkov, poplav vsega/izbir, a kljub vsemu še vedno ustvarjamo več, hoćemo več – (p)ostajamo nepotešeni. Za takšen potek (razvoj) so odgovorne tri sile: *»(...) večanje števila trgov, kar vodi v tržno manijo, nesmiselna hiperponudba in tehnološki napredek, po zaslugi katerega je komunikacija postala tako rekoć zastoj«* (Nordström in Ridderstråle, 2001: 78).

Za stanje duha drugega vala moderne dobe⁴¹ U. Beck uporabi termin, *»kozmpolitizacija«* (Beck, 2000: 79), ki oznaćuje proces postmodernistićnega mešanja med kulturami in identitetami, kar še dodatno pospešujejo dinamike kapitala in potrošnje. Vse to črpa energijo iz kapitalistićnega ustroja, ki vse bolj spodkopava državne meje zaradi naraščajoće globalne avdiience transnacionalnih gibanj – seveda vse to s pomoćjo množićnih,

⁴¹ Sodobna družba ima sledeće oznake (izvedenih iz poslovnega, ekonomsko-gospodarskega sveta): *družba presežkov, sprotna družba, družba, ki temelji na možganih, povsod globalno povezana družba, družba združevanja, razdrobljena družba, zamegljena družba* (Nordström in Ridderstråle, 2001).

svetovno dostopnih komunikacij. Zajeta so vsa pomembnejša področja družbenega življenja s svojimi centralnimi temami: znanost, sodstvo, umetnost, moda, zabava in politika.

Izenačevanje *potrošniške (konzumirajoče) družbe* s postmoderno [družbo], ni redkost. Naša družba je *vzgojena tako, da troši*, kupuje stvari: ampak ne tistih, ki jih potrebuje, pač pa tiste, ki jih ji kod zapoveduje, da bi da naj bi jih morala. *Subjekt in objekt sta izničena*; eno je izpeljano iz drugega; *nič ni resnično, ker vse skupaj določa kod*. Temu so posledično tudi *medčloveški odnosi transformirani v odnose z objekti*, »živimo v dobi objektov«, vendar pa objekti nimajo (le) uporabne vrednosti, pač pa specifičen pomen. Posedovanje določenih objektov *določa (tudi) odnose med ljudmi*, saj je njihova vrednost *simbolne* in ne menjalne, uporabne narave (Baudrillard, v: Ritzer, 1997). Gre za moč zaznave⁴². S trošenjem želimo *vzbujati pozornost in dajati vtis izobilja* (Baudrillard in Veblen, v: ibid.) – svojskosti in pripadnosti⁴³ hkrati.

Moč samozavedanja⁴⁴ je tudi glavni vir posameznikove nemoči: kakor koli nekdo odstopa od želenih norm, se počuti manjvrednega, izločenega, brez pravih smernic, orientacije. Ta samozavedanost nosi v svojem bistvu občutja anksioznosti, negotovosti, ambivalence in zahteva stalna dokazovanja⁴⁵: na ravni posameznika sebi⁴⁶ in na ravni družbe⁴⁷.

⁴² Izbrane blagovne znamke določajo prestiž, stil, luksuznost, moč posameznika ... Posamezni produkti si med seboj postajajo vse bolj podobni (kot tudi storitvene in servisne usluge) – med njimi ni bistvenih kakovostnih razlik, pač pa je njihova vrednost v tržni vrednosti posamezne blagovne znamke. Niti ni več pomembno, kje je bilo nekaj izdelano, pač pa čigavo je. Starejša populacija je veliko bolj navezana na poreklo – nekakšna patriotska navezanost na domače izdelke (domoljubni moment), danes temu mladi pripisujemo malo pomena. Meje izginjajo, moč nacionalne države peša, trgi se združujejo, nekdanje »tuje« investicije se danes širijo po celotni zemeljski obli.

⁴³ Naša potrošnja je komunikacija z drugimi. Je sistem, ki zagotavlja regulacijo znakov in integracijo skupin: istočasno je morala (sistem ideoloških vrednot, pomena – kot npr. jezik pri F. Saussureu) (Ritzer, 1997) in sistem komunikacije (struktura menjave). Lahko govorimo o t. i. *neotribalizmu*: oblikovanje skupnosti, njihove podobe na podlagi enakih potrošnih objektov – atributov (ibid.).

⁴⁴ Na oblikovanje katerega imajo velik vpliv množični mediji in nove oblike komunikacije; prisotni so na vsakem koraku (omniprezentni).

⁴⁵ M. Foucault označi ta premik v dojemljanju sebe za premik od *genealogije moči* (v antiki) h *genealogiji željnega človeka* [»desiring man«], katerega skrb je samo-nadzor, samo-uresničevanje, samo-zavedanje. Meni, da je seksualnost postala *moralno problematična*, kar je povezano z *umetnostjo obstoja* [»arts of existence«] in *tehnikami jaza* [»techniques of self«], ki se spreminjajo (Foucault, v: Ritzer, 1997).

⁴⁶ Npr. s samodisciplino, z ambicioznostjo, izobraževanjem, s skrbjo za telo ipd.

U. Beck (v: Bauman, 2002: 171) meni, da živimo v »družbi tveganja⁴⁸« [Risikogesellschaft]⁴⁹, za katero pravi, da po svoji tendenci »nastajajo individualizirane eksistenčne oblike in eksistenčni položaji, ki ljudi silijo v to, da same sebe – zaradi lastnega materialnega preživetja – naredijo za središče svojih lastnih življenjskih načrtov in načina življenja. (...) V resnici človek mora izbrati in spremeniti svojo družbeno identiteto kot tudi sprejeti tveganja tega početja (...) Posameznik ali posameznica sama postaneta življenjskosvetna reprodukcijska enota družbenega.«

Simultano živimo v *tradicionalnem, modernem in postmodernem svetu intimnih odločitev* (Browning et al., 2000), čeprav smo priča novim oblikam družin, reprodukcijskim tehnikam, telesom⁵⁰, seksualnosti, spolnim zlorabam, problemom, odvisnostim⁵¹ ipd.

Tradicionalno se kaže v intenzivnih skupnostih (družinah/soseskah), kjer so še vedno pomembni rituali, sorodstvene vezi, tradicija; gre za spoštovanje navad, skupna praznovanja⁵²; gre za vzdrževanje skupne identitete, rodbinske preteklosti, občutka pripadnosti. Še vedno je prisotna zavest,

⁴⁷ s prekomernim trošenjem, sledenjem modnim zapovedim ipd.

⁴⁸ A. A. Lukšič zagovarja, da termin ne slovenimo, pač pa ravno tako uporabimo pridevnik »riziko«, »(..) saj ponuja večje možnosti za opis lastnosti sodobne družbe, ki jih Beck in drugi družboslovci raziskujejo in opisujejo, kot pa termin tveganje« (1997: 38).

⁴⁹ »U. Beck je s knjigo Risikogesellschaft (1986) vpeljal nov paradigmatski pogled na družbeno problematiko sedanosti« (Lukšič, 1997: 29). V moderni družbi so bili razredi tisti, ki so povzročali družbeno dinamiko, zdaj pa na njihovo mesto stopa riziko. V sociologiji se je celo razvila posebna veja »Sociologie des Risikos« (Luhmann, v: ibid.).

»V vsej dosednji zgodovini so tveganja in nevarnosti izhajale iz neznanega, sedaj pa tveganje povzroča znanje« (Kos, 1997: 93).

»(..) modernistično tveganje se ni pojavilo nenadoma, tj. s Černobilom, z razvojem genetske manipulacije in drugimi, visokimi modernimi tehnologijami, temveč (...) negotovost, tveganje oz. nevarnost so dejansko izhodiščna, čeprav do nedavnega nereflektirana značilnost modernosti. Razvite družbe od nekdanjega bogastva akumulirajo tveganje« (Beck, v: ibid.: 94).

⁵⁰ Tu so mišljene predvsem medicinske/kirurške manipulacije, kot so lepotne operacije s silikonskimi vsadki, liposukcije; genski inženiring, transplantacije inp.

⁵¹ Odvisnosti od česar koli: drog, hrane, alkohola, dela, nakupovanja, kleptomanije, ljubezni, pozornosti, tračev pomembnih ljudi šovbiznisa itd. so v porasti. Pri tem se zastavlja vprašanje, kaj dejansko je zasvojenost. Mar ne gre le za dodaten test posameznikove naivnosti in ne-vere vase, da je pripravljen kupiti kateri koli nasvet od »strokovnjaka« in na licu mesta sebe pahniti v (neko) patološko stanje. Ker če je svet postal en sam trg, potem niti strokovnjaki (kljub moralnim kodeksom) ne ostajajo zunaj tega koncepta in »morajo« ustvarjati »bolne« pogoje, torej takšne, da posameznik dvomi vase. A. Giddens celo apelira na nov način izkoriščanja naivnega prebivalstva: »(..) ker lahko tisti, ki jim družba uradno prizna, da se ukvarjajo s psihiatrično prakso, zaprosijo za finančna sredstva in raziskovalne podpore, poleg tega pa lahko sebe predstavljajo kot novo vrsto strokovnjakov« (2000: 71).

⁵² intimno pomembnejših datumov in praznikov

da: »Človekovo družbeno osebnost ustvarjajo misli drugih ljudi« (M. Proust, v: V Swannovem svetu, 1987).

Moderno se kaže zadnjih dvesto let (Browning et al, 2000), ko je urbano začelo izpodrivati ruralno, ko je birokratizacija začela cveteti, ko se je posameznik začel osvobajati tradicionalnih spon in začel iskati sebe, lastno identiteto, lasten smoter, poslanstvo svojega življenja; ko se je nekoliko bolj potegnil vase, a še vedno ostal zvest poreklu, nacionalnosti, etniji, rodbini. Medčloveški odnosi so postali bolj nestalni, priložnostni. Družba postaja vse bolj fragmentirana skupnost.

Postmoderno pa je to, kar poudarjata A. Giddens in U. Beck (v: *ibid.*): za lastno preživetje je vsakdo primoran, postaviti sebe v center svojega življenjskega načrta/projekta⁵³. Iz tega razloga morajo biti vsi odnosi dodelani, izpogojevani, dogovorjeni, upravičeni. Tu vidita vzrok za trend odpiranja osebnosti in intimnosti⁵⁴ navzven⁵⁵. [Intimnost] deluje namreč kot »(...) nekakšna lastnost jaza, ki jo lahko oblikujemo in je primerna povezovalna točka med telesom, osebno identiteto in družbenimi normami« (Giddens, 2000: 22). Romantična ljubezen, ki je vodila v zakonsko zvezo, izgublja na pomenu, postaja neke vrste arhaizem⁵⁶. *Tradicionalni tip družine*⁵⁷ vse bolj izginja in nima več tolikšne vrednotne veljave, kot jo je imel v preteklosti. Oblike družin se spreminjajo: zveze niso nujo zakonsko sklenjene, otroci niso nujno potomci skupnosti, v kateri živijo kot člani »družine« ipd. Podaljšuje

⁵³ »to build up a life of their own« (Browning et al., 2000).

⁵⁴ Intimnost je še pred dobrim desetletjem veljala za sociološko irelevantno tematiko; nadomeščali so jo koncepti osebnih/primarnih odnosov, povezanih predvsem z družino in s prijateljstvom. Danes se s to tematiko ukvarjajo družbene teorije: npr. A. Giddens in U. Beck; popularna teorija za samopomoč. Če samo preletimo naslove v Krogu, reviji o knjigah in jo izdaja Mladinska knjiga (Krog, maj/junij, 2003), zasledimo razno razne vodnike skozi življenje vsakdana: *Najboljši seks vašega življenja* (R. Emerson), *Kako uživamo v življenju in poklicu* (D. Carnegie), *Moč pozitivnih misli* (C.B. Siegmund); pa tudi nekoliko bolj okultne: *Knjiga prerokb* (G. R. Savas), *Knjiga urokov* (N. de Pulford), ki vse propagirajo (iz)rabo lastne duhovnosti za srečno življenje.

⁵⁵ Pri tem gre za proces dveh ali več ljudi v tesnem odnosu poznavanja in razumevanja, kar se doseže s pogovorom, z medsebojnim poslušanjem, deljenjem misli, kazanjem čustev ipd. Predpogoj (uspešnega, trdnega) intimnega odnosa je »delitev« dveh (vpletenih) v njem (Plummer, v: Browning et al., 2000).

⁵⁶ Čeprav v večini ženskih glav še vedno obstaja, saj se le-ta re-reproducira skozi filme, knjige, pravljice (*ibid.*).

⁵⁷ relativno trdne/večne zakonske skupnosti ženske in moškega ter njunih potomcev

se »doba samskosti«, če pa se posamezniki že odločijo za družino, z njo ne preživljajo več toliko časa, kot so ga nekoč⁵⁸.

Vse bolj jo spodriva »sotočna ljubezen« (Giddens, 2000: 67), ki predpostavlja enakost pri čustvenem dajanju in prejemanju – zahteva razvoj intimnosti med vpletenim-a/i, pripravljenost partnerjev razkrivanja skrbi in potreb ter ranljivosti za drugega. Poleg spolnosti zahteva *umetnost ljubezni, ars erotico*.

Proces globalizacije ima velik vpliv na takšno pojmovanje posameznikove/intimne sfere. Tudi tu gre za krčenje prostora, brisanje meja, odkrivanje novih izraznih sredstev, iskanje identitet, novih tehnik določanja pripadnosti nečemu – vse to povzroča, da se lokalna kultura transformira, ker dopusti vdor »tujih« elementov (tudi) v svet intime [intimnih odločitev]. Predvsem nove (sedanje) generacije živijo lastno intimnost skozi medije⁵⁹. Posameznik je s pogajanjem (večnim barantanjem) prisiljen dosega želeni življenjski stil med številnimi dani izbiri. Jaz je projekt in zanj je odgovoren vsak sam. Kolikor bolj tradicija izgublja pomen, toliko bolj je posameznik odgovoren za svoj vsakdan; za re-konstrukcijo sebe, za doseganje (svojega) cilja, zadanega za dosego želenega/izbranega življenjskega stila. Kolikor bolj se odpiramo navzven, kolikor bolj rušimo meje, prestopamo lokalno omejenost, toliko več možnostim dopustimo, da nas zavajajo, se spogledujejo z nami; nam

⁵⁸ V šestdesetih letih 20. stoletja so se npr. ameriški očetje s svojimi otroki pogovarjali povprečno 45 minut dnevno, danes le še 6 (Nordström in Ridderstråle, 2001: 60).

⁵⁹ Če je bilo še v prejšnjem stoletju družbeno pred individualnim, danes to ne drži. Vsakodnevno smo bombardirani s slogani, da se moramo postaviti zase, izraziti sebe, preprosto narediti tisto, kar čutimo in biti zvesti (predvsem) sebi. Družbeno se vse bolj seli v proučevanje posameznika: kot kompleksno (individualno) entiteto. Meja med javnim in zasebnim postaja vse bolj zabrisana; vse bolj se zanimamo za konkretno (in ne usodo neke NN-osebe); stremimo za odkrivanjem senzacij, razgaljanjem; hočemo vdor v intimnost. Želimo gledati šove v smislu »reality TV-ja«, Big brotherja, Jerryja Springerja, Jack-assa. Zanima nas obnašanje drugih v delikatnih situacijah, njihovo odzivanje v kočljivih trenutkih, odločanje v družbenokritičnih momentih; hočemo dokaz njihove mesenosti, krvavosti pod kožo. Hočemo jih zasačiti pri dejanjih moralne vprašljivosti (da bi s tem opravičili lastno pregrešnost, dobili dokaz, da smo na pravi poti, da nam ne gre tako slabo, da smo zrejši, »normalni«, da lažje živimo z lastnimi frustracijami in s kompleksi, da se lažje spopadamo z vsakodnevnimi opravili in problemi).

Razni talk-showi, pogovorne TV oddaje, internetne ankete, revialni članki ipd. se ukvarjajo z (donedavno) tabuiziranimi temami. Govorimo o »mediizaciji intimnosti« (Plummer, v: Browning et al., 2000).

ponujajo nove izbire. Postavljajo nas pred vedno več dilem, zahtevajoč odločitve: vse bolj smo prisiljeni k pogajanju.⁶⁰

K. Plummer (v: Browning et al., 2000) identificira pojav »*postidentitetnih možnosti*«, kar pomeni *koncept osebnega dvoma o lastnem bistvu*.

Posameznika vodi občutek breztemeljnosti in nezanesljivosti do nesprejemanja avtoritet; vsakdo si prizadeva za svoj cilj, za dosego le-tega pa si postavljamo priložnostne, ne-trajne avtoritete. G. Homans (v: ibid.) postavi *odobravanje* kot edini človekov cilj, saj vsi živimo v neki interakciji; smo odvisni od nekoga in zato ima le-to vlogo *generaliziranega prisiljevalca* – torej avtoriteto. Za trajnejše odnose smo nesposobni, ker nas to v družbi pluralnosti (vsega) preveč duši. Sama razumem to odobravanje v smislu moralne zavezanosti občemu kodeksu civilizacijskih in humanih imperativov obnašanja – zavest o obstoju drugega, moralno zavezanost.

Vse več je ambivalence. Lahko bi rekli, da je svet postal ambivalenca sama. Očitno ostaja življenje uganka. Ostajajo dileme, obstaja navideznost – a še vedno obstaja neka skupnost, družbenost⁶¹ in potrebe posameznika.

»*Najtežja stvar v življenju je naučiti se, da delaš tisto, kar je očitno v prid tvojemu početju, kar je očitno bistveno za življenje*« (H. Millerju, v: Kozorogov povratnik, 1987).

Alternative glavnemu toku sodobnega potrošništva so že vzklije; sociologi so zaznali nov trend ljudi, *generacijo nono*⁶². Gre za »*new simplicity*« (ibid.), njeni slogani so: »*malo je lepo*«, »*sreča je v zmernosti in skromnosti*«, »*manj*

⁶⁰ U. Beck opozarja, da individualna osamosvojitev postaja vedno bolj nemogoča, ker posameznik postaja vse bolj odvisen od zunanjih pogojev (družbenih procesov). Že res, da je osvobojen tradicionalnih spon in preskrbovalnih navezav, vendar pa to zamenja za prisile trga dela in potrošne eksistence ter standardizacij in kontrol, ki so v njih vsebovane. »*Na mesto tradicionalnih vezi in družbenih form (družbeni razred, mala družina) stopijo sekundarne instance in institucije, ki zaznamujejo življenjsko pot posameznika in ga v nasprotju z individualnim samorazpolaganjem, ki se uveljavi kot forma zavesti, naredijo za igrāčo mode, razmerij, konjunktur in trgov*« (Beck, 2001: 192).

⁶¹ Ne več v parsonsianskem videnju družbe kot organizma, pač pa razumevanje le-te kot kalejdoskopske, momentalne, nestalne in spremenljive (stalne v spremenljivosti); odvisne od trenutnih interakcij (Z. Bauman predlaga uporabo termina »sociality« [družbenost] namesto termina »society« [družba], ki je veljal doslej) (v: Beck, 2001).

⁶² Nono [= ne-ne]: »*zanikanje kot življenjski slog: vsemu, kar jim je vsiljeno, se uprejo, zanikajo; ne prestižnim znamkam, ne globalizaciji, ne oglaševanju, ki izkoriščajo gola ženska in moška telesa, ne uniformiranosti, ne neumnim sloganom, ki jogurt prodajajo z besedami, da je treba spet najti stik s sabo ...*« (Mi. P. 2003: 14).

potrošništva, več umirjenosti, manj tesnobe in več idej«. Tako imenovani sobrisimo⁶³ sega v k naravi usmerjena šestdeseta, v tretji svet obrnjena sedemdeseta, v potrošništvo devetdesetih, v antiglobalizem novega tisočletja. Gre bolj za moralno kot politično držo. Niso proti napredku in niti proti globalizaciji, pač pa od obeh zahtevajo pravo umerjenost; razmišljajo globalno in delujejo lokalno.

2.4 Organizacijska veda in postmoderni čas

»Samo tisti, ki bodo uspešno obvladovali organizacije, bodo prispevali svoj delež k ekonomskemu in splošnemu družbenemu napredku bodoče človeške družbe.«

(Štefan Ivanko)

Interdisciplinarni karakter organizacijske vede se kaže v njenem črpanju iz korenin širokega spektra družbenih disciplin: *psihologije, socialne psihologije, sociologije, ekonomije* (Mesner Andlošek, 2002: 12).

Glavna slabost klasičnih proučevanj, katerih predstavniki so: F. W. Taylor, H. Fayol, H. Ford in M. Weber (Vila, 1999: 333), je bila ločenost proučevanja posameznih segmentov organizacije: niso gledali celostno na medsebojno povezane procese, pretirano so poudarjali pomen racionalizacije, delitev dela in specializacijo, znanstvenost vodstvenega procesa in težnjo posameznika po materialni zadoščenosti, ki jo lahko doseže le z vestnim, racionalnim pristopom do dela, glavni motivator pa je (denarno) plačilo. Posameznika torej niso obravnavali celostno: kot bitja, ki razpolaga tako s fizičnim, racionalnim, emotivnim in v postindustrijskih družbah vse pomembnejšim *intelektualnim*⁶⁴ kapitalom (Garrick in Usher, 2000: 3).

⁶³ »V italijanščini neologizem, o katerem piše tednik *L'espresso* in pomeni treznost, umirjenost, zmernost kot življenjski slog« (ibid.).

⁶⁴ Več o intelektualnem kapitalu bom govorila v nadaljevanju.

Postmodrnizem je pomagal premakniti proučevanje organizacije *čez okvire ontološke demarkacije med objektom in subjektom* (Hancock in Tyler, 2001: 63): čim bolj celostno skuša obravnavati posamezne teme znotraj svojega polja. H. Willmott identificira znotraj organizacijske teorije pristop *nove senzibilnosti* (Willmott, v: *ibid.*: 86, 90). Ta pristop razvije idejo o razumevanju organizacije kot teksta (ideja izvira od J. Derrida) – razumevanje in videnje organizacije je torej zelo raznoliko. Tako postmoderna organizacijska teorija namenja posebno pozornost trem področjem: kulturnemu, čustvenemu in seksualnemu. Ob tem se moramo zavedati, da ta področja niso nova v okviru raziskovanj organizacijske vede; gre za drugačen pristop, (poudarjanje interdisciplinarnosti) in drugačno mesto centralnosti znotraj celotnega razumevanja organizacijskega okolja.

V 90-ih letih 20. st. postanejo čustva »(...) ena od glavnih preokupacij v analizi organizacije (...)« (Mesner Andolšek, 2002: 18). [Čustva] niso le »učinki v organizaciji, temveč prispevajo k njeni strukturi, dinamiki« (ibid.: 10), je *družbeni, psihološki in vedenjski* konstrukt (Elias, v: Hancock in Tylor, 2001), predstavljajo vez med organizacijo in zunanjim svetom: so delikatna, saj zapolnjujejo vrzel med zunanjim svetom (javnim) in intimno sfero (zasebnim) – intimno realnostjo izkušenj posameznika. M. Albrow (v: *ibid.*: 128) organizacijo vidi kot *čustveni kotel* [»emotional cauldron«], kjer so socio-tehnični sistemi dolgo časa predstavljali dominantni videz organizacijskega življenja, danes pa predstavljajo *»kanale za poplavo čustev«* [*channels for the flow of emotions*]. Razumevanje čustev je zato ključnega (vitalnega) pomena za celotno razumevanje organizacijske teorije (ibid.).

D. Goleman (1996) opozarja, da je čustvena inteligenca [»EI – emotional intelligence«] pomembnejša od inteligenčnega količnika [»IQ – intelligence quotient«] oziroma od tehničnih veščin. Vse bolj se poudarja pomen čustvenega kapitala, ki je kombinacija čustev, občutij, prepričanj in vrednot in si ga posamezna organizacija lasti.

Postmodernistična perspektiva čustva razume racionalno, saj meni, da le-ta redko nastanejo spontano, navadno imajo v ozadju neki točno določen namen, racionalni vzgib, so naučena, lažna, nikoli niso stabilna, vedno se pojavljajo v povezavi s čim in so del družbenih in kulturnih procesov in

struktur. Sami aktivno sodelujemo pri »delanju« nas samih, pri lastnem spreminjanju v strukture. Organizacije so tako razumljene kot kompleksi dela in igre: gre za delovne vloge, ki dovoljujejo igrivo fleksibilnost.

A. R. Hochschild ravno tako poudarja »interaktivno oz. družbeno stran čustev nasproti psihoanalitični perspektivi in njihovo vlogo v socialni menjavi« (Mesner Andolšek, 2002: 16) in vpelje razliko med *čustvenim delovnim mestom* (Hochschild v: Thompson in Warhurst, 1998: 85), pri čemer se upravlja čustvo tako, da bi bilo vidno na zunaj in s tem doseženo določeno stanje mišljenja pri drugih ljudeh zaradi zasebnih razlogov, in *čustvenim delom* (ibid.), pri katerem gre za spremembo zasebnega emocionalnega sistema. Njuno razlikovanje je težavno. Uresničevanje čustvenega dela poteka lahko na dva načina, (v katerem zaposleni lahko razvijejo ali pa zatrejo čustva kot del delovnega procesa), in sicer: s *površinskim igranjem vloge ali pa z globinskim igranjem vloge* (Thompson in Warhurst, 1998; Mesner Andolšek, 2002; Šadl, 2002).

V organizaciji mora biti izkazovanje čustev omejeno, da lahko učinkovito delujejo v medsebojnih odnosih – gre za koncept »omejene emocionalnosti, ki ohranja in združuje obe perspektivi: vidik učinkovitosti organizacijske koristi in dobrobit njenih članov« (Mesner Andolšek, 2002: 17).

Glavna ideja kulturnega proučevanja znotraj organizacijske teorije v okviru postmoderne pristopa je poudarjanje *pluralnosti resnic* in zahteva proučevanje *lingvističnih kvalitete človekove organizacije* (Boje, v: Hancock in Tyler, 2001: 112). Prinaša torej literarne kategorije in estetiko, skuša pa izenačiti ontološko negotovost z organizacijsko fleksibilnostjo, saj meni, da so ravno *kulturna fluidnost, fleksibilnost, dediferenciacija in nedoločnost pokazatelji razdrobljenih organizacijskih pogojev* (ibid.). Tako je v 80-ih letih 20. st. v organizacijski teoriji prišlo do kulturnega obrata. *Dediferenciacija ekonomije in kulture pomeni identifikacijo zaposlenih s korporacijo (organizacijo) in z njenimi produkti. To pomeni, da gre za prerast delitve med osebnim življenjem, vrednotami in prepričanji zaposlenih ter neosebni zahtev korporacije po večji produktivnosti in kvaliteti* (Willmott, v: Hancock in Tyler, 2001: 103).

Znotraj seksualnosti, kot tretjem velikem področju, si postmoderna misel prizadeva ločiti vlogo seksualnosti od vloge prokreacije. Tudi na tem

področju imajo veliko moč in zavzemajo posebno mesto pri samem proučevanju simbolizem, jezik in metafore ter pluralizem. R. Pringle celo poudarja, da bi ravno seksualnost lahko premaknila organizacijo k »erotični birokraciji« (Pringle, v: ibid.: 167), ki bi *s pomočjo seksualnih zadovoljstev zmotili moško racionalnost, ženske pa bi dobile dodatna pooblastila* (ibid.). Zgoraj omenjena avtorica vidi seksualnost kot *območje tekmovalnosti*, kjer se [posamezniki] *borijo za moč*. Trdi, da sta v delovni organizaciji *moč in seksualnost vsenavzoči* in da je seksualnost *aktivnost, ki se proizvaja skozi različne diskurze in interakcije* (ibid.). To pa pomeni, da se mora vsakdo zavedati svoje seksualnosti in jo aktivno uporabljati – mora *biti seksualni subjekt in ne objekt* (ibid.).

Vidimo torej, da postmodernost v organizacijski teoriji prispeva k prevrednotenju človeka – njegovega prepoznavanja, dojetanja in konstituiranja vsakdanjih okoliščin, s katerimi se srečuje na delovnem mestu in predvsem prevrednotenje dojetanja samega sebe.

V nadaljevanju bom pozornost usmerila nekoliko bolj na same organizacije – predvsem v razlikovanju modernega in postmoderne stališča do le-teh.

Razlikovanje med modernim in postmodernim stališčem do organizacije je sledeče (Hancock in Tylor, 2001): *moderno* vidi organizacije kot podaljšek človekove racionalnosti; je proces, entiteta, prepoznana kot institucionalizirana realizacija racionalne urejenosti sveta. Logika je realistična, organizacije so statične. *Postmoderna* razlaga pa pravi, da so organizacije posledica obrambne reakcije kaotičnim silam, zato so fluidne, dinamične, spremenljive in prilagodljive (fleksibilne). Zaradi obstoja negotovosti se mora postmoderna organizacija odzivati na nastale razmere. A. Vila (1999, 2000) vidi njen odgovor v sledečih dejavnikih:

- *fleksibilnosti*⁶⁵, ki naj bi se kazala tako pri ljudeh (menedžerjih in zaposlenih), v tehnologiji (avtomatizacija, robotizacija, kibernetika

⁶⁵ Ignjatović (2002: 42) opredeljuje proces fleksibilizacije [prožnosti] kot tistega, kjer so spremembe našle svoje opravičilo in 'raison d'être'. V širšem ta proces pomeni: »(...) vse ukrepe, ki omogočajo hitrejšo prilagajanje in reagiranje na informacije iz okolja – (...) kot vse ukrepe, ki odstranjujejo ovire za nemoteno delovanje idealnega trga (delovne sile)« (ibid.).

Nadalje pravi (2002: 99), da je koncept fleksibilnega podjetja nastal v zgodnjih 80-ih letih 20. stoletja kot poskus sistematizacije določene vrste pristopov k reševanju problemov nizke produktivnosti in neučinkovitega ter neprilagodljivega trga delovne sile. Cilj tega koncepta je spremeniti organizacijsko strukturo proizvodnje

in informacijska tehnologija, pri čemer ne sme iti za posamezne stroje, pač pa za t. i. fleksibilne proizvodne sisteme, ki omogočajo popolno manipuliranje z izdelki), pri menedžerju in v organizacijski shemi ter tudi v samih razmerah (menedžmentu sprememb – torej omogočanje uvajanja sprememb v neko podjetje, organizacijo) (Pasmore, v: Vila, 2000: 71):

- *timskem delu*, kjer vlada enotnost ciljev, občutek za skupnost, samostojnost ob tesnem sodelovanju, iniciativa, aktivno in odprto komuniciranje, participativno odločanje, medsebojno zaupanje, stalno učenje, visoka motivacija, vodja je trener in sodelavec;
- *procesni organizaciji*, ki ne pozna meja funkcij, oddelkov in služb. Proces postaja enotna celota, katerega se proučuje, analizira in organizira. Je osnova nove organizacije;
- *primerjavi z najboljšimi*⁶⁶, ki se lahko izpelje z neposrednimi pogovori ali z intervjuji z vodstvom nekega podjetja. Takšen pristop zahteva vzpostavitev neposrednega stika z drugim (odličnim)⁶⁷ podjetjem;

podjetja in oblikovati nove strategije za dvig produktivnosti z ustvarjanjem ustreznih pogojev, predvsem z bolj fleksibilnim trgom delovne sile. To naj bi pomenilo zaposlovanje z manjšimi pogodbenimi obveznostmi, kar bi omogočilo hitrejšo in učinkovitejšo prilagajanje nastalim (in vedno novonastajajočim) spremembam – predvsem zahtevam trga. Meni, da v praksi to na področju ekonomije pomeni redukcijo javnega sektorja na račun zmanjšanja proračunskih sredstev in privatizacije, manjše vmešavanja vlade v delovanje gospodarstva in zasebnega sektorja, zmanjšanje moči organizirane delovne sile v obliki sindikatov.

Področja (dimenzije), kjer je možna fleksibilizacija: fleksibilna tehnologija, organizacijska/strukturalna fleksibilnost (hierarhija se zamenja s procesno organizacijo in timi v njej; Vila, 1999: 359), fleksibilnost delovne sile – tako menedžerjev in zaposlenih kot potencialnih novozaposlenih (privabljanje le-teh), časovna in prostorska ter finančna fleksibilnost (Ignjatović, 2002: 103).

⁶⁶ Angl. Benchmarking – »(...) merjenje in primerjanje postopkov lastnega podjetja in njegovih izdelkov in storitev z najboljšimi znotraj in izven osnovne dejavnosti podjetja. Namen procesa je identificirati skrivnosti uspeha vodilnih družb in jih potem kopirati« (Vila, 1999: 354).

⁶⁷ V organizacijski teoriji se pojavlja pojem »odličnost«, ki pomeni nekaj, kar »ima veliko vednost,« »nekaj vrhunskega«, »najvišjo kakovost«, »nekaj izjemnega in veličastnega«, je »zunaj ali iznad normalnega« (Ivanko, 1999: 19).

Organizacijska odličnost je vezana na nekaj izjemno dobrega in izredno privlačnega, njena podlaga je kakovost. Učinkovite in uspešne [odlične] so tiste organizacije, ki znajo hitro reagirati na vplive iz okolja in organizirati svoje notranje dejavnike. Svojo pozornost usmerjajo na »mehke variable« (ibid.): *skupne vrednote, kadre, znanje, slog delovanja, sposobnosti*. Usmerjene so na tržišče in imajo občutek za potrebe kupcev in porabnikov, sposobne so se prilagajati, imajo prostost organizacijskih delov, enostavno organizacijsko zgradbo, produktivnost povečujejo z angažiranjem sodelavcev, oblikujejo skupne ciljne vrednote, vodstvo ima neposreden stik z operativnim poslovanjem, birokracija je zminimalizirana ipd. Za dosego odličnosti – cilja – je razvitih kar nekaj zasnov (ibid.: 20): *Likertovi sistemi vodenja, Blake-Moutonova vodstvena mreža, teorija o človeških virih, teorija organizacijskega razvoja, reinžiniring, teorija Z* (ozadje teorije Z sestavljajo trije dejavniki: zaupanje [trust], tenkočutnost [subtly], pristno prijateljstvo [intimacy]. Gre pa za kombinacijo med ameriškim in

- *popolni usmerjenosti na kupca* – če so se še do nedavnega podjetja ukvarjala s problemi cen in kvalitete izdelkov, se danes pravzaprav ukvarjajo s problemom »vrednosti za kupca in s storitvami, ki jih bodo kupcu posredovali potem, ko je le-ta neki izdelek kupil« (Vila, 2000: 84).

Za nazornejši prikaz podajam spodnjo tabelo, povzeto po A. Vili (Clegg, v: Vila, 2000: 66).

Tabela 2.4.1: Primerjalna ponazoritev značilnosti moderne in postmoderne organizacije

organizacijske značilnosti	moderno	postmoderno
poslanstvo, cilj, strategije	specializacija	različne veščine
principi delovanja	birokracija, hierarhija	demokracija, tržišče
koordinacija in nadzor (znotraj organizacije)	ne obstajajo pooblastila uslužbencev	pooblaščenost (empowerment)
potrošnja	masovna	glede na niše kupcev
delitev dela	dela so močno diferencirana	večstransko kvalificirana delovna sila z več specialnostmi - dediferenciacija
delovna sila	stalna postavitev delovne sile po potrebah poslovanja, definiranje velikosti podjetja	ne obstaja stalno število zaposlenih, pač se daje prednost kooperaciji in mrežni organizaciji več podjetij
tehnologija	tehnološki determinizem	fleksibilne naprave in stroji, ki služijo

japonskim tipom organizacije) (ibid.: 25); *teorija O* ([iz ang. Ownership, ki pomeni lastništvo] zajema vse oblike in postopke notranjega lastništva (lastništva zaposlenih) (ibid.).

»Vrhunska odličnost je stalen napredek v zadovoljevanju štirih potreb kupcev: po vedno boljši kakovosti, vedno nižjih cenah, stalno naraščajoči fleksibilnosti in vedno hitrejših reakcijah« (Schonberger, v: Pogačnik, 1994: 120).

	naprave, določene za definirano proizvodnjo	različnim namenom, raznim proizvodom
formiranje veščin	togo	fleksibilno
načrtovanje in komunikacije	kratkoročne tehnike	dolgoročne tehnike
izvrševanje nalog in nagrajevanje	individualno	timsko
vođenje	nezaupanje do osebja	zaupanje do osebja

A. Vila po S. Cleggu, v: Vila, 2000: 66.

Pričujoča tabela ponazarja podrobnejše značilnosti postmoderne organizacije v primerjavi z moderno. Za slednjo [moderno] je veljal racionalistični pristop, skladen s protestantsko etiko in z znanstvenim skepticizmom, njene karakteristike pa so: togost, statičnost, določenost, poudarjanje individualnega reševanja delovnih nalog. V nasprotju s to pa postmoderno stališče poudarja timske, fleksibilne, strateško načrtovanje, obvladovanje raznolikih veščin posameznika. Organizacijo opredeljuje kot dinamično, spreminjajočo se tvorbo, ki spremlja in se odziva na (nepričakovane) izzive iz okolja. Tako se pogosto pri definiranju organizacije uporabljata metafori, kot sta »tokovi energije« ali »polifonija glasov« (Kanjuo Mrčela, 1999: 262), s katerima se skuša poudariti: »(...) enakovrednost vseh organizacijskih akterjev in omogočanje izražanja različnih interesov. Na ta način se spreminja in razkraja birokratska in hierarhična organizacija«, saj kot pravi Hazen (v: Kanjuo Mrčela, ibid.): »Hierarhična piramida se podre, obkrožena z glasovi ... Birokratski monolog utone v brenčanju žive skupine ljudi, organiziranih v opravljanju dela.«

2.5 Postmoderost vs. modernost – kratek pregled

Za lažje razumevanje vsega doslej povedanega podajam kratko (sintezno) primerjalno tabelo nekaterih stališč do konstitutivnih stalnic našega življenja. Pri izdelavi spodnje tabele sem poljubno izbirala pojme,

do katerih imata moderna in postmoderna filozofsko-teoretični drži izoblikovan odnos. Do teh zaključkov sem prišla ob prebiranju literature (predvsem postmodernistične). Kljub številnim teoretikom in svojstvenemu razumevanju postmodernosti, postmoderenga časa, postmodernizma, in razdelavi lastnih konceptov, s pomočjo katerih razumejo družbo, lahko naredimo nekakšno splošno generalizacijo.

Tabela 2.5.1: Primerjava nekaterih stališč

	POSTMODERNO	MODERNO
ČAS	izničen, nepomemben, podrejen zgodbam	pomemben,
PROSTOR	Zemlja postaja vas	Zemlja kot planet
RESNICA	je ni moč doseči; vedno relativna; dosežena s konsenzom	dosegljiva z razumom; absolutna
AVTORITETA	več priložnostnih, kratkotrajne	navadno ena stalna
	POSTMODERNO	MODERNO
INTERPRETACIJA	pomembnejša od teksta	nepomembna
JEZIK	kot orodje manipulacije, izkrivljanja resnice	sredstvo izražanja
POSAMEZNIK	enkratni, anonimen, sam svoj projekt	avtonomen
ZNANOST	izničen položaj; še ena zgodba	privilegiran položaj, moč razsojevalca; status legalizatorja
DRUŽINA	novе oblike (homoseksualne skupnosti...); čista razmerja ⁶⁸	tradicionalna: starši (heteroseksualne skupnosti) – potomci; zakonska zveza
ŽIVLJENJSKA POT	neštete možnosti izbire	večje omejitve, tudi vezane na družinsko poreklo, tradicijo
IZOBRAZBA	dostopnejša	omejena na določene sloje
INFORMACIJE	dostopne, poplava le-teh, pomembno jih je znati medsebojno povezovati	v odvisnosti s časom; nedostopne
MOČ	denarno vezana	politično vezana

⁶⁸ Giddensov termin; gre za tesno in trajno čustveno vez z drugim človekom in označuje situacijo, »kjer dva stopita v družbeni stik zaradi stika samega, zaradi tistega, kar lahko vsaka oseba dobi iz daljšega druženja z drugo osebo; in ki traja le, če obe strani menita, da je obojestransko zadovoljivo« (Giddens, 2000: 64).

SUBJEKT	odvisen od pričakovanj prevladujočih oblik	avtonomen; transcendentalna entiteta
SEKSUALNOST	estetična etika; samozavedanje – telo kot predmet poželjenja, užitkov; nove oblike partnerstev	asketizem; telo kot delavni instrument v uniformi; tradicionalne oblike partnerstev

Za moderno razumevanje veljajo določene stalnice, neka trdnost, usmerjenost, ideološkost, skupni smoter širše skupnosti (družbe), ob hkratni samostojnosti, osvoboditvi spon preteklosti. Še vedno lahko govorimo o kontinuitetah, kumulativnih spremembah, stremenju za inovacijami v smislu nadgrajevanja.

Postmoderno je nasprotno: fluidno, zmuzljivo, nima enosmernega poteka, pač pa vsebuje številne anomalije, navidezne ne-povezave, gre za prelom s formalizmi. Za dograjevanja, restavracije (če uporabim termina gradbeništva). Zdi se, da svojo energijo usmerja bolj k estetični inovaciji in raziskovanju (v »romantičnem« pomenu besede – v smislu pustolovskosti, naivnosti, brez konceptnega nastavka) vsega. Kot bi iskalo vse možno, ne glede na kakršno koli omejitev (bodisi področja, verovanja, tradicije). Hoče dokazati neizčrpno moč vsega. Konca in končnosti ni. Omejitve so le v naših glavah – in to je potrebno porušiti, graditi iz tega in ustvariti nekaj novega. Ponuja nam hkratnost lepega (ker prevzema umetniški etos, poudarja ustvarjalnost, enkratnost in edinstvo vsakogar) in strašnost pritiska brezmejnega (o)svobod(itv)e ter temu sorazmerno povečane odgovornosti. Želi (zahteva), da se čudimo sebi, dokler se ne spoznamo do obisti. Da delamo tisto, kar čutimo (smo spoznali), da je naše poslanstvo. Zato je naše življenje tako zbegano, iskavo, tavajoče; »labirintno«. Bogato, raznoliko. Kičasto? Osladno? Zahteva od nas, da gradimo iz sebe in skozi sebe.

Jorge Borges je v nekem svojem eseju zapisal: *»Tvoja usoda je nekaj resničnega (...) v tvojem trenutku sta večna poguba in večno zveličanje; ta odgovornost je tvoja čast.«*

Morda je cilj nekoliko prepotenten, saj se še vedno ne moremo rešiti spon preteklost. Nostalgčno smo navezani na tradicijo; dejstvo pripadnosti nam

daje uteho, je tista odrešilna bilka, ki nam daje nekaj konkretnega, (vsaj eno) stalnico, resnico. Dokler imamo spomin, je preteklost; obstaja snov za graditev prihodnosti, katere vezivo je sedanjost.

»Zdi se, da ne počnem drugega, kot da iščem pravo dokončno lego – torej položenost v pretekli čas in zgodovino« (I. Simonović, v: Samo eno zgodbo imam, Nova revija, 2001).

3 Koncept dela

»Vsak dan manj verjamemo v socialno vprašanje in v politično vprašanje in v moralno vprašanje in vsa druga vprašanja, ki so jih izumili ljudje, zato da se jim ni treba odločno spopasti z edinim resničnim vprašanjem, ki obstaja – s človeškim vprašanjem. Dokler se ne spopademo s tem vprašanjem, je vse, kar zdaj počnemo, samo razgrajanje, da ne bi slišali tega vprašanja.«

(Miguel de Unamuno)

Beseda teče o *konceptu* dela (ki je kulturno specifičen in organičen), kar poudarja družbeno *naravo* (pojmovanja) dela in družbeno sprejeti *namen* dela (Ransome, 1996: 36).

Če sintetično⁶⁹ združimo definiciji »koncepta« in »dela«, podani na začetku diplomske naloge, dobimo sledečo pojmovno opredelitev:

Koncept dela je »zamisel o delovanju (...)« (2002: 596), ki posameznikom zagotavlja dostop do pomembnih virov družbene prepoznavnosti ter statusa in z njegovo pomočjo posamezniki lahko izražajo svojo lastno kreativnost in na ta način pripomorejo k pomembnemu lastnemu psihološkemu razvoju (Ransome, 1996: 37). Obenem se moramo zavedati, da gre za »(...) dejavnost, ki jo udejanjamo z aktivnostjo tj. takšno dejavnost, ki jo opravljamo za nekoga tretjega, v zameno za plačilo, v skladu z načini in urniki, ki jih določa tisti, ki nas plačuje, in za dosego ciljev, ki jih nismo izbrali sami« (Gorz, 1985: 109).

To pomeni, da gre sicer za navidezno svobodno izbiro delovanja (*»zamisel o delovanju«*), vendar je [svoboda] demantirana, saj je omejena s strani delodajalca, ker le-ta razpolaga s (prisilnimi) mehanizmi: s plačilom, z načini izvedbe delovne naloge – tehnologijo, delovnim urnikom, cilji; in je regulirana z veljavno zakonodajo.

Interpretacija te opredelitve nakazuje še sledeče: koncept dela ni en sam, ker gre za zamisel, ki ni ena sama. Gre za odvisnost od subjektivne percepcije⁷⁰ – od tistega, ki dela, uresničuje postavljene cilje in ima določeno moč, avtoriteto in pooblastila, da lahko odloča o načinu delovanja, s katerim se doseže želeno stanje. Po drugi strani obstajajo znanstveno utemeljena in praktična spoznanja, relevantna za samo koncepcijo dela. Gre za interdisciplinarni vpliv organizacijske teorije, ekonomije, politike, sociologije, psihologije, antropologije, demografije, če omenim le nekatere.

Konceptualizacija dela se kaže torej v dvojem (Kanjuo Mrčela, 2002: 33):

⁶⁹ Kar je sicer v nasprotju s sinergističnim načelom, sprejetim s strani postmodernizma, ki pravi, da je skupni učinek medsebojno dopolnjujočih si (dveh ali več) dejavnikov vedno večji kot seštevek posameznih učinkov.

⁷⁰ »Percepcija [lat. *perceptio* iz *percipere* sprejeti, zaznati] 1. čutno zaznavanje, dojetje predmetov in vtisov iz zunanjega sveta 2. psihični proces zaznavanja, dojetja (...)« (VST, 2002: 867).

- v percepcijah tistih, ki delajo – njihovih pričakovanjih, subjektivni oceni centralnosti dela, željah in potrebah, vezanih na delo;
- v percepcijah tistih, ki delo analizirajo – njegovo sedanost in prihodnost (menedžerji, politiki, akademiki).

Pri tem ne smemo pozabiti na prakso⁷¹ dela – na načine organizacije dela, zaposlovanja, vsebino dela –, saj je koncept dela povezan s spremembami v praksi in obratno. Realnost dela in konceptualizacija realnosti sta v »procesu spreminjanja, ki se giblje med kontinuiteto (ohranjanjem že obstoječih oblik in načinov dela ter njihove konceptualizacije) in spreminjanjem (prehodom na nove načine dela in njegovega razumevanja)« (ibid.).

Težko bi postavili neki univerzalni koncept dela, ker se le-ta prilagaja tako fizičnemu (naravnemu) okolju kot družbenemu kontekstu.

P. Ransome (1996: 94) razvije idejo o delovni paradigmi⁷², ki je kombinacija določenega koncepta dela z določeno organizacijo dela v praksi. V tem smislu je družbena paradigma dela analitično enaka kateremu koli človekovemu delovanju, saj gre vedno za kombinacijo zamisli (koncepta) in izvedbe. Gre za združitev *kognitivnega smisla in smotra, ki ga pripisujemo delu in dejanske organizacije dela* (v: Kanjuo Mrčela, 2002: 33).

Tabela 3.1: Paradigma dela

PARADIGMA DELA	
konceptualni vidik	praktični vidik
delovna načela	proizvodne sile
delovna pričakovanja	<i>narejeno s pomočjo:</i>
delovni kriteriji	proizvodne tehnike
etika dela	proizvodnih odnosov

P. Ransome, 1996: 95.

Zgornja tabela skuša s pomočjo teoretičnega okvira razložiti paradigmo dela in njene notranje dinamike z opredelitvijo glavnih

⁷¹ kot tretje področje, ki je relevantno za proučevanje sodobne rekonceptualizacije dela in ki se ukvarja z vprašanji kdo, kaj, kako in kje dela (ibid.).

⁷² »Paradigma [iz gr. *Paradeigma* iz para- + *deiknynai* kazati] 1. primer, vzorec, zgled 2. zbir pravil in metod, značilnih za kako znanost ali disciplino 3. vzorec, zgled, obrazec za sklanjatev ali spregatev (...)« (VST, 2002: 844).

komponent. Konceptualni vidik (kognitivni smisel in smoter) določajo delovna načela, pričakovanja, kriteriji in etika, praktičnega (dejanske organizacije dela) pa proizvodne sile, ki določajo, da je nekaj narejeno s pomočjo proizvodnih tehnik in odnosov. Za Gramscija (v: Ransome, 1996: 95) je paradigma dela *hegemonistična* v tem smislu, ker se s pomočjo kombiniranja materialne sile (osnovna prisila je zadovoljevanje preživetvenih potreb in minimalnega nivoja idejno-moralnega privoljenja), *uveljavijo ideje in vrednote etike dela*⁷³ ter koncepta dela v bolj splošnem smislu. Omogoči torej, da se manifestira točno določeni delovni proces, ki je (trenutno) legitimen⁷⁴.

3.1 (Raz)širitev koncepta dela

»Organizacija je kot kristal, ki ga gledamo skozi kalejdoskop teorij.«

(Rudi Rozman)

Novi val zanimanja za teme, kot so (Kanjuro Mrčela 2002: 34): *»fleksibilizacija dela in zaposlovanja, vpliv globalizacije na delo, feminizacija dela, novi menedžerski pristopi, spremembe organizacijskih struktur (od hierarhičnih v mrežne), analize organizacijske kulture, nove karijerne poti (portfolio kariere), samozaposlovanje, emocionalno delo in emocionalna inteligenca, socialni kapital, nove tehnologije in nova ekonomija (...)*«, ki so posebno pozornost zbujele na prehodu stoletja, nakazujejo, da se koncept dela širi⁷⁵. Razširjeni koncept dela mdr. apelira na ugotovitev, da v družbi nobenega fenomena ne smemo opazovati

⁷³Funkcija *etike dela* je zagotavljanje intelektualne in moralne opravičljivosti organizacije dela na točno določen način (Ransome, 1996: 94). Po Gramsciju (ibid.) etika dela tvori pomemben del družbene hegemonije, ki deluje kot nekakšen intelektualno/moralni dežnik, pod katerim se ljudje čutijo zaščitene in varne.

⁷⁴ družbeno odobren, priznan in upravičen

⁷⁵ Avtorica hkrati opozarja na pomembno kritiko organizacijske teorije s strani feministično orientiranih avtorjev in avtoric: S. de Beauvoir, H. Bradley, C. Hakim, A. Oakley, K. E. Ferguson, S. Walby, K. Millet idr. (ibid.).

ločeno, zunaj njenega konteksta⁷⁶ – v tem primeru so relevantna področja »norm, odnosov moči, družbenega konsenza in socialnega okolja dela« (Kanjuo Mrčela, 2002: 31) - navadno sprememba v enem strukturnem segmentu povzroči (ne)pričakovano (histerezo)⁷⁷ spremembo drugje. To še posebej velja za stanje duha v postmodernej družbi, katere imperativi so pluralnost izbire, množstvo (priložnostnih) avtoritet, neobstoj ene (univerzalne, absolutne, končne) resnice, jezikovne igre, moč (posameznikove) interpretacije ipd. in hitre (materialno-tehnične) spremembe, katerih protagonisti sta *tehnološki razvoj* in *proces globalizacije*. Prvemu bi lahko »naložili krivdo« za razvoj uma/ratija, znanosti, slednjega pa »obtožili« posledičnega izraza prvega, pri čemer gre za njeno vkomponiranje v duh, intelekt – nekakšno zorenje družbe.

To spremenjeno okolje vpliva mdr. na (Bollé, 2001: 453) spreminjajoče se *zaposlitvene odnose, koncept države blagostanja in socialno varstvo*. Ali ožje: v spreminjajoči se sferi dela E. Appelbaum (po Bollé, 2001) identificira štiri faktorje negotovosti, ki se kažejo v: *internacionalizaciji proizvodnih procesov, upadu standardnih zaposlitvenih odnosov, marginalizaciji dela za zadovoljevanje osnovnih človekovih potreb in povsod navzoči digitalni tehnologiji*.

Vidimo, da se pri proučevanju sfere dela srečujejo najrazličnejše teme in da je potreben interdisciplinarni pristop. Menim, da prihaja do spreminjanja koncepta dela zaradi sprememb na treh družbenih sferah: politični, tehnološko-tehnični in kulturno-filozofski.

Razširjeni koncept dela s tem omogoči še več interpretacij (predvsem menedžerjem, akademikom in politikom) o sami izvedbi – praksi dela: o načinu organiziranja dela, o oblikah zaposlovanja, vsebini samega dela ali na kratko: ko razrešuje dilemo »*kdo, kaj, kako in kje dela*« (Kanjuo Mrčela, 2002: 33).

⁷⁶ Na simpoziju o Prihodnosti dela, zaposlovanja in socialnega varstva, ki je bil organiziran s sporazumom med francosko vlado in ILO (Mednarodna organizacija dela) 18. in 19. 1. 2001 v Annecyju, so tako pozornost namenili sledečim temam: preoblikovanju dela in novim negotovostim; vplivu sprememb na delo in družbo; političnim odgovorom na nove izzive; metodam, akterjem in nivojem nove politične regulative (Bollé, 2001).

⁷⁷ »Histereza [iz gr. *h"steros* poznejši] 1. pojav, da kaj poteka tudi po prenehanju vzroka FIZ. 2. časovno zaostajanje posledice za vzrokom, ki jo izziva (...)« (VST, 2002: 462).

4 Med kontinuiteto in spremembami

»Within the narrative of post-industrialism/post-Fordism⁷⁸ the story of work changed from an epic to a soap opera.«

(Paul Ransome)

V zgornjem citatu lahko prisodobimo o podobnosti zgodbe dela in žajfaste nadaljevanke razumemo na dva načina: delo postaja vse bolj poneumljajoče (zaradi razvoja tehnologije, vse večje avtomatizacije, delo postaja rutinsko, delovna sila je hitro nadomestljiva, potrebna je nižja raven strokovne usposobljenosti), zgodba postaja predvidljiva, razvlečena – edina junaška dejanja so vpeljave vedno bolj sofisticiranih tehnoloških pripomočkov, ki so sprva zanimivi (ko jih še ne obvladamo), a ta zanimivost upada. Da je delo izgubilo magičnost. Možna pa je tudi drugačna razlaga: percepcije tistih, ki delo analizirajo, vse preveč iščejo novosti, ki jih ni. Opirajoč na to idejo, ugotovimo, da se zgodbe (koncepti) dela gibljejo med kontinuiteto in spremembami.

⁷⁸ Vila (1999) navaja, da levi teoretiki ne priznavajo »postmodernizma«, ker svoja načela gradijo na principih proizvodnje in govorijo le o fordizmu [im. po H. Fordu in omogoča množično proizvodnjo dobrin za zelo široko tržišče – delo na tekočem traku] oziroma postfordizmu. Svoje teorije so gradili na nacionalnih kapitalizmih in načelih države blagostanja. Razviti svet in desno usmerjeni so prej izkoristili dejstva potrebe odpiranja navzven, preko nacionalnih omejitev.

Bistvo postfordizma sta fleksibilni tehnologija in specializacija. Gre za *»(...) ponovno oživljanje obrtniške proizvodnje na zelo visokem nivoju in ločevanje od množične proizvodnje«* (Vila, 1999: 342).

V Italiji npr. t.i. pojav Tretje Italije [Terza Italia]: majhne delavnice in tovarne s po 5 do 50 delavci, v katerih obstaja najožje sodelovanje med podjetniki, vodsvi, konstruktorji, dizajnerji in delavci. Značilnosti teh tovarn so sofisticiranost izdelkov, dodelan dizajn, visoko kvalificirana in dobro plačana delovna sila, visoko razvita in celovita socialna zaščita in izobraževanje.

Tako so nekatera spoznanja nekatera spoznanja o spreminjanju dela na prehodu iz 19. v 20. stoletje relevantna za proučevanje današnjih sprememb in bodo odigrala pomembno vlogo tudi pri predvidevanju dela v prihodnosti. P. Ransome (1999) govori o sledečih dejstvih: *vlogi ekonomske strukture znotraj družbe, tehničnih in organizacijskih dimenzijah dela, naravi delovnih odnosov in kvalitativnem ter izkustvenem vidiku dela.*

V nadaljevanju bom ta dejstva uporabila kot ogrodje pri proučevanju dela – pri njegovim spreminjanju v postmodernem času. Te stalnice namreč spreminjajo svojo podobo: spreminjajo izraznost ob ohranjanju smotra (*kontinuiran razvoj*).

4.1 Ekonomska struktura

»(...) Aristotelovo pojmovanje razlike med ekonomijo kot gospodarjenjem in krematistično ekonomijo, torej kot služenje denarja, preroško, saj je Aristotel s tem nakazal možnost 'velike preobrazbe' iz ekonomije, ki je bila vpletena v socialne odnose, v takšno ureditev, kjer so socialni odnosi vpleteni v ekonomski sistem; preobrazbo iz stanja, kjer je ekonomija kot veda postranska stvar v družbi, do ureditve, kjer je vodenje družbe postranska stvar za trg.«

(Karl Polany, po Jamesu G. Hartu)

Delovno mesto je križišče različnih interesov, najmanj trojih: zaposlenega, delodajalca in končnega uporabnika storitve/produkta. Predstavlja torej trk interesov, stičišče različnih kontekstov: individualnega in družbenega oz. družbeno-kulturnega in ekonomsko-političnega. Ustvarjajo se najrazličnejši odnosi, zato je za razumevanje letih nujno poznavanje tega »prepletenega« konteksta, v katerem se odnosi vršijo. Posebno mesto pri proučevanju dela ima zato ekonomska struktura⁷⁹, ki je politično pogojena in daje podstat pomembnim družbenim podsistemom. Med njima [ekonomsko strukturo in politiko] gre za povratno zvezo – feedback v smislu *povratnega vplivanja s funkcijo regulacije*

⁷⁹ *»Ekonomski sistem (struktura) je oblika narodnega gospodarstva, ki jo zaznamujejo gospodarska ureditev, naravni viri in tehnološka opremljenost proizvodnje« (VSL, 1997: 1313).*

(VST, 2002: 331). Pri oblikovanju ekonomske strukture imajo pomembno vlogo institucije⁸⁰, med katerimi bi posebej izpostavila dve: *kapitalizem* in *nacionalno državo*.

*Kapitalizem*⁸¹ velja za družbeno-ekonomsko podstat (post)modernih družb. J. Baudrillard (v: Ritzer, 1997) meni, da je [kapitalizem] proizvedel *eksploativno potrošno množico*⁸². *Potrošnja vidi kot neko novo vrsto delovne sile* (ibid.: 224)⁸³. V tovrstnem kapitalizmu morajo nujno obstajati potrošniki, da je ekonomija operativna. Zato moramo ustvarjati »željne stroje«⁸⁴, kot jih imenujeta G. Deluze in F. Guatari (ibid.); izumljati nova sredstva, namenjena potrošnji in ne proizvodnji. V kapitalizmu gre za *premik žarišča od izkoriščanja delavcev k izkoriščanju potrošnikov*. Z. Bauman (ibid.) opozarja na proliferacijo dobrin in uslug, kar povezuje z G. Simmlovo tezo o »tragediji kulture« (ibid.) – smo prenasršeni s potrošnim materialom.

Zaton *nacionalne države* je tesno povezan s povečanjem mednarodne (tržne) tekmovalnosti in internacionalizacijo, ki je močna sila v poslovnem svetu

⁸⁰ »V sociološkem pomenu besede je družbena institucija obči pojav, univerzalen pojem, s katerim razumemo določen sistem družbeno varovanih vlog, odnosov in norm, prek katerih ljudje zadovoljujejo vse pomembne individualne in/ali družbene potrebe. Z vidika funkcij, ki jih imajo družbene skupine, organizacije in institucije, med njimi ni pomembnejših razlik, saj je njihova osnovna funkcija zadovoljevanje različnih potreb. Razlikovanje med njimi (...) služi predvsem za lažje razumevanje posameznih ravni povezovanja, oblik in načinov zadovoljevanja potreb. Izraz družbena institucija uporabljamo (...) v najširšem pomenu besede, kadar govorimo o splošnih oblikah medčloveškega povezovanja, ne glede na konkretne pojavnne oblike v posameznih družbah, kulturnih in časovnih obdobjih. (...) s stališča zadovoljevanja potreb (...) je v primeru institucij poudarek na zadovoljevanju družbenih potreb nasploh, na njihovi 'nadčasovnosti', v primeru družbenih skupin pa je večji poudarek na članih skupine in konkretnih potrebah, ki jih zadovoljujejo člani znotraj skupine« (Sociologija, 1995: 119).

Čeprav veljajo za relativno toge, se vendarle tudi one spreminjajo.

⁸¹ Načela kapitalizma so: »proizvajalna sredstva so v zasebni lasti, izrazita je individualna odgovornost za dejanja, pridobitništvo kot motiv na eni strani in trg kot poglavitni selekcijski in regulacijski mehanizem proizvodnje, dohodka in uporabe dohodka na drugi« (VSL, 1997: 1865).

Obstaja več vrst kapitalizma: npr. evropska različica socialno-liberalnega kapitalizma z dokaj trdno državo, ki se lahko vpleta in tudi se; severnoameriški tržni kapitalizem z minimalnim vmešavanjem države; daljnovzhodni kolektivni kapitalizem, ki temelji na zaupanju in zelo močni državi; roparski kapitalizem ali kleptokracija, ki je trenutno opazen v državah nekdanje Sovjetske zveze in v nekaterih delih Latinske Amerike (Nordström in Ridderstråle, 2001: 52).

⁸² Proizvodnja sama nadzira objekte potrošnje oz. proizvodne sile določajo potrebe in potrošnja. Objekte in posameznika v družbi pa nadzira (in določa) proizvodnja skupaj z oglaševanjem (ibid.).

⁸³ Npr.: v restavracijah s hitro prehrano smo sami sebi natakariji (ibid.).

⁸⁴ G. Deluze in F. Guatari (v: ibid.) pojmujeta kapitalizem kot *drugi veliki stroj* (prvi je želja in iz tega izhajajoč so ljudje nenehno željni stroji), katerega meje določa *shizofrenija* [ki je svet produktivnosti in reproduktivnosti] *željnih strojev* [ljudi].

(konkurenčnost) in svetu nasploh. Institucionalno gledano smo v obdobju globalizacije, ki je vse bolj totalna; meje se zabrisujejo, izginjajo, nastajajo nove konstelacije: novi trgi, ki so mednarodni, lahko celo virtualni⁸⁵. Niti problemi, na katere pri teh procesih naletimo, niso več lokalno vezani, pač pa postajajo mednarodni – država postaja vse preveč šibka, premajhna tvorba pri reševanju težav, ki nastajajo. Za reševanje specifičnih problemov se navadno zberejo strokovnjaki z določenega področja in skušajo najti ustrezno rešitev – te skupine (navadno) presegajo nacionalne okvire⁸⁶.

V ekonomski strukturi posebno mesto zavzema tehnologija⁸⁷, saj narekuje ritem razvoja celotnega družbeno-ekonomskega polja določenega kulturnega okolja, *vendar pa sama tehnologija ne določa niti narave ali izkušnje dela s strani zaposlenega niti značaja oz. načina reagiranja zaposlenega na delo. Pomembna je nacionalna politična kultura in predvsem strategije, ki jih uporabljajo menedžerji pri nadzorovanju delovne sile* (Gallie, v: Giddens, 1997). Torej je le-ta sekundarnega pomena.

Da bi lažje razumeli, katera tehnologija⁸⁸ ali skupina tehnologij povzroča spremembe v tehnološki bazi celotnega proizvodnega sistema, so številni akademiki razvili idejo o *industrijski oziroma tehnološki paradigmi* (Ransome, 1999: 88). *Novo tehnološko paradigmo sestavljajo številne tehnične in ekonomske inovacije, ki so medsebojno povezane. Njihov učinek je viden v celotnem ekonomskem življenju in vključuje glavne večje spremembe tako v kapitalu in tudi v profilu strokovne usposobljenosti populacije. Najočitnejša tovrstna primera sta razvoj računalniške in komunikacijske tehnologije. Nova tehnološka paradigma je osnovana na mikroelektroniki* (Dunford, v: *ibid.*).

⁸⁵ Uveljavljajo se spletna, kataloška, TV-prodaja.

⁸⁶ Z. Bauman (v: Ritzer, 1997: 167) definira *postmoderno politiko kot nekaj, kar skuša pre-usmeriti pozornost. Pozornost javnosti je najpomembnejša – zanjo se je treba boriti in v njej je potrebno najti podporo.*

⁸⁷ »Tehnologija, veda o predelavi surovin v končne izdelke; zajema postopke pridobivanja surovin, predelavo teh v polizdelke in izdelke ter vrsto delovnih postopkov, pripomočkov in delovnih sredstev, ki so za to potrebni. S časom se zelo spreminja, zato so v razli. dobah enake oz. podobne proizvode pridobivali na razl. načine« (VSL, 1998: 4321).

⁸⁸ D. Haraway (*ibid.*: 192) meni, da smo v poznem 20. stoletju vsi postali nekakšni hibridi – imenuje jih »cyborg« [*cyber* = kibernetični + *organism* = organizem]. Gre za kreaturo znanstvene fantastike in družbenega sveta. Vse več posameznikov ima številne umetne pripomočke, npr. medicinske: spodbujevalnike srca, ledvica, kolke; tehnične: walkmane, dlančnike, mobilne telefone, discmane.

Lastnosti slednje so (Freeman, v: *ibid.*):

- poudarjanje pomena informacij pred materialno produkcijo in procesov, ki zahtevajo neko energijo, gonilno silo;
- premik od relativno nefleksibilnih produkcijskih sistemov množične proizvodnje k veliko bolj fleksibilnim sistemom, sposobnih proizvajanja različnih vrst proizvodov, ki so tako bolj zadostni in učinkovitejši kot bi bila proizvodnja posameznih homogenih proizvodov;
- novi modeli organizacije poslovanja, ki omogočajo avtomatizacijo namesto sistematizacije.

Povratno delovanje ekonomske strukture na politiko se kaže mdr. v slednjem: postajanju premajhnosti nacionalne države kot politično-gospodarske tvorbe in naravnosti kapitalizma k čim večjemu trošenju. Nekje med obema strukturama (politično-gospodarske in ekonomske) se nahaja tehnološka, ki pogojuje njun razvoj: danes gre predvsem za valorizacijo vrednosti informacije. Ekonomska struktura z enako vlogo kot v preteklosti, a s spremenjenim obrazom. In kakšne so posledice v sferi dela? O tem bom govorila v nadaljevanju.

4.1.1 Potrošništvo in storitve

V zgodovini politične ekonomije je J. Baudrillard identificira tri faze: *fevdalizem in arhaične družbe* (v: Ritzer, 1997: 86), kjer je bil edino presežek materialne proizvodnje namenjen izmenjavi; *kapitalizem*, kjer je celotna vrednost industrijske proizvodnje namenjena izmenjavi; in tretja faza – v kateri se nahaja *postmoderna družba* –, kjer gre za menjavo vsega (tudi virtualnega): otipljivih/konkretnih (proizvodnih) in neotipljivih/abstraktnih (storitvenih: ljubezni, zavesti, znanja) dobrin., F. Jameson uporablja številne bolj ali manj sinonimne pridevnike za pozni kapitalizem, izhajajoč iz glavne karakteristike kapitalizma, ki vključuje nenavadno in ogromno širitev kapitala na doslej nedobrinarna področja:

multinacionalni kapitalizem, spektakularna ali imidžna družba, medijski kapitalizem, svetovni sistem in (celo) postmodernizem (v: Ritzer, 1997: 179). Ravno tako meni, da je nova tehnologija povezana s postmoderno družbo. Gre za *reproduktivne tehnologije* (Jameson, v: ibid.: 183), posebno elektronske medije, kot so televizorji in osebni računalniki. Tovrstna tehnologija se močno razlikuje od tehnologije moderne dobe (npr. avtomobilskega tekočega traku).

Bistvo ekonomske logike sodobne družbe je *potrošniški trg z imperativom spreminjanja vsega v blago* (Hart, 1999: 199)⁸⁹. Kupna moč posameznika je motivacijska sila, okoli katere se vse vrti njegovo celotno (predvsem družbeno) življenje. Po tej logiki je cilj/vrednota posameznika stremenje za čim večjo kupno močjo, ker na ta način prezentira svojo »družbeno kondicijo«, s katero vzdržuje družbeni status na simbolni ravni. To ima bistveni pomen pri razvoju samodefinicije, in je sredstvo, s katerim doseže družbeno odobravanje, – je merilo družbenega rangiranja. J. Baudrillard označi tovrstni fenomen kot *diferenciacijo na osnovi potrošnega materiala* (Baudrillard, v: Ritzer, 1997) – ne trošimo (koristimo) objektov samih, pač pa znake, njihovo sporočilnost, znotraj družbenega okvira. Kot smo že omenjali, trošimo tisto, kar objekti predstavljajo v nekodificirani obliki, a vsi razumemo njihov »podton«. Od tod izvira pomembnost blagovnih znamk: določajo, kaj smo, kakšen je naš življenjski slog⁹⁰.

Vendar pa se naše kapacitete ne razvijajo dovolj hitro in dobro, da bi obvladovali obilje proizvodov. (Jameson, v: ibid.: 182) postmoderno družbo označi kot »površno« [superficiality] in »plitvo« [depthlessness]. Zaščitni znak modernega kapitalizma je njegov multinacionalni karakter, s katerim sovpadajo): *transnacionalno poslovanje, nova mednarodna delitev delovne sile, selitev proizvodnje na območja tretjega sveta, vrtoglava rast mednarodnega bančnega in*

⁸⁹ Po J. G. Hartu ima ta imperativ »dve nasprotni vlogi – uničiti in ohraniti dejavnosti za preživetje ekonomije.« Uničuje tako, da »pretvarja delo, naravo in uporabne stvari v menjalno vrednost«. Ekonomijo preživetja pa ohranja tako, da ljudje, ki so v »rezervni armadi revnih ali marginalizirani in osiromašeni« (marksistično izrazoslovje), niso izven »ekonomije«, ampak so ji podvrženi in jo delajo uspešno. »(...) delo za pičlo plačo v poljedelstvu ali migrantskih delavcev pomeni cenejšo potrošo blago za srednji razred in večji dobiček za velike družbe. Toda tisti delavci morajo zaradi svojih nizkih mezd opravljati vrsto del za obstanek, če želijo preživeti« (1999: 199).

⁹⁰ Ljudje so, kar trošijo oz. od drugih se razlikujejo po potrošnih objektih (ibid.).

borznega trga, novi tipi mednarodnih povezovanj med mediji, kompjuterizacija in avtomatizacija (ibid.: 179).

Ideje in intelektualne orientacije neprestano prehajajo iz ekonomske sfere v družbeno-politično in vice versa⁹¹. *Znotraj ekonomije gre za tranzicijo od prevlade proizvodnje dobrin k storitvam (Bell, v: ibid.: 174).* Vse to se odraža v samem profilu delovne sile, kot bom govorila v nadaljevanju.

4.2 Tehnične in organizacijske dimenzije dela

*»I love your eyes, your cherry lips,
the love that always lingers,
your way with words and random blips,
your skilled computer fingers.«*

(Alvin Toffler)

Glavna značilnost nove industrijske/tehnološke paradigme je njena inherentna dinamika – neobstoj končne točke katere koli tehnične inovacije: ni tehnične omejenosti. S tega vidika nikoli ne moremo docela predvideti njenega doprinosa (vseh) posledic za družbeni kontekst, v katerem se inovacije⁹² uveljavljajo. Cilj vsake inovacije je preseganje omejitev dotlej izvajane prakse in organizacije delovnega procesa. Delovno mesto je kontekst, kjer so hitre in kontinuirane spremembe pravilo (Garrick in Usher, 2000: 4), saj tehnologija zahteva rekonstrukcijo delovnih vlog predvsem tam, kjer je bila uvedena. Zagotovo pa velja, da če je tehnološka sprememba uvedena v upravno-vodstveno strukturo neke organizacije, se spremeni celoten potek izvajanja delovnih nalog na nižjih

⁹¹ Ena izmed značilnosti modernih družb je stremenje za vse večjo racionalizacijo. Le-ta pa je bolj družbena in intelektualna orientacija kot pa znanstvena ali ekonomska (Ransome, 1999: 49).

⁹² Zlasti po l. 1980 (Mort v: Ransome, 1999: 194) je prišlo do t. i. *potrošniške revolucije*, ki predstavlja epohalni rez s preteklostjo. Komercialni sektor naj bi z odslej prevladujočo modernistično logiko - gonjo za nenehnimi inovacijami in izboljšavami – preoblikoval ne le ekonomsko realnost, pač pa tudi družbeno in kulturno življenje. Vsaka inovacija mora preseči omejitve (dotlej izvajane) prakse in organizacije delovnega procesa.

(drugih/izvedbenih) ravneh – tako ta sprememba posredno zajame celotno organizacijo: tako strukturni⁹³ kot procesni⁹⁴ del.

Zavedati se moramo, da določen način organizacije dela niha med *tehnološkim in družbenim determinizmom* (Haralambos in Holborn, 1999).

Delitev dela je ključni mehanizem za vzdrževanje družbene *stabilnosti, koherence in solidarnosti* (Ransome, 1999: 49). Posameznik postane družbeni akter s prepoznavanjem avtonomnosti in individualnosti drugega: oblikuje (se mu) občutek medsebojne odvisnosti. V tem kontekstu je delitev dela mišljena v konotaciji funkcije (o delitvi dela kot o delitvi vlog bom govorila v nadaljevanju). Novo konfiguracijo dela bodo tvorili *trije koncentrični krogi zaposlenih* (Hardy, v: Vila, 1999: 357):

1. *Centralni krog*, kjer se nahaja jedro zaposlenih v podjetju: menedžerji, ki skrbijo za poslovanje podjetja, visoko izobraženi izvršilni vodstveni delavci, mladi, družbi popolnoma predani ljudje, ki bodo nekoč zamenjali vodilne delavce. Poleg teh še skupine tehnikov, marketinški strategji in strokovnjaki za prodajo. Imajo svojo stalno zaposlitev, zaradi t. i. novega pravila: 50 % delovne sile, ki je dvakrat bolje plačana in proizvede trikrat več. Ta filozofija govori o nujnosti zmanjšanja dimenzij [»downsizing«]⁹⁵ in izločanju raznih nezadostno izkoriščenih oddelkov iz podjetja [»outsourcing«]⁹⁶.
2. *Zunanji krog*, kjer bo nekvalificirana, hitro zamenljiva delovna sila – tisti t. i. »nekdo mora to postoriti«. To so razni uradniki in delavci, ki

⁹³ Organizacijske strukture definirajo odgovornost in pristojnosti; usmerjajo pretok informacij v podjetju in pomagajo pri koordinaciji dela. Predstavljajo formalno razvrstitev nalog in aktivnosti v organizaciji (Arnold in Feldman v: Kovač, 1999: 152).

Pri organizacijski strukturi gre predvsem za oblikovanje okvira delovanja in medsebojnih povezav v organizaciji. Posamezne aktivnosti povezuje s pomočjo komunikacij in hierarhije ter predstavlja osnovo za izvajanje koordinacije in kontrole. Naj bi bila relativno stabilni del organizacije podjetja in je oblikovana za ponavljajoče se dejavnosti.

⁹⁴ Organizacijski procesi zagotavljajo smotno sodelovanje ljudi, organov za doseganje cilja.

⁹⁵ Nanaša se na zmanjšanje skupne delovne sile: na odpuščanje zaposlenih in na manjše število organizacijskih nivojev, kar vodi do odpuščanja velikega števila srednjih menedžerjev (ibid.: 329).

⁹⁶ Izločanje posameznih služb iz podjetja in uporaba zunanjih storitev; npr. varnostnikov, vzdrževalcev strojev in poslopij, reklam, tržnih raziskav, kakršnih koli storitev, ki jih lahko omogočijo drugi z visoko kvaliteto in nizko ceno (ibid.: 354).

služijo vsem – ne doprinašajo ničesar; predstavljajo strošek (v odnosu do drugih).

3. *Srednji krog t. i. portfolio ljudi*⁹⁷, ki so zunaj podjetja in so razvili svoje sposobnosti ter tržišču nekaj nudijo. So lahko kar koli: arhitekti, obrtniki, novinarji, vodje projektov, specialisti za propagando ... Ne iščejo podjetja; zahtevajo vzpenjanje po hierarhiji, iščejo izziv, samostojnost in denar. Tu bodo tudi upokojenci – ljudje iz t. i. tretjega starostnega obdobja. Ta krog daje svobodo na račun gotovosti (socialno in zdravstveno zavarovanje vprašljivo – če sploh).

Postmoderna družba temelji na informacijski tehnologiji, katere bistvene lastnosti so: ožjenje časa in prostora, omogočanje popolne transparentnosti, izboljševanje trgov ob hkratnem večanju konkurenčnosti ravno zaradi vse večje pretočnosti informacij ter (s tem posledičnega) odpiranja (zaprtih) sistemov.

Kako odpiranje sistemov, brisanje meja, poplava ter dostopnost informacij vplivajo na naravo dela in družbe?

4.2.1 Znanje je vrednota, informacija je moč

Kapital slehernega posameznika v postmoderni družbi je znanje in ki je v postmodernem družbenem kontekstu prepoznano kot temelj in dobrina. Z. Baumanu (v: Ritzer, 1997: 161) predstavlja tudi glavni *vir družbene neenakosti*, ker meni, da je dostop do resursov [posamezniku] omogočen ravno glede na njegovo posedovanje. Podobno meni D. Bell (v: ibid.: 174), saj je teoretično znanje glavnega pomena za postindustrijsko družbo, ker je glavni vir nenehnih inovacij in oblikovanja politik. Zaradi nujnosti obvladovanja tehnologije (in s tem nadzorovanje napredka) nastaja nova »intelektualna tehnologija« (Bell, v: ibid.), kot so npr. informacijska teorija, kibernetika, odločitvena teorija, teorija igre, stohastični procesi.

⁹⁷ Gre za »(...) Handyjev pojem zapuščanja koncepta življenjske kariere in obvladovanje in trženje portfelja različnih sposobnosti (...)« (Kanjus Mrčela, 2002: 43).

Tako se je razvila tudi ideja o *intelektualnem kapitalu* (Garrick in Usher, 2000: 3) v organizacijskem kontekstu in je neposredno povezana z domnevo, da če neko podjetje želi resnično uspeti, mora uporabiti za (nadaljnji) razvoj vse razpoložljive resurse, vključno z intelektom zaposlenih. V to se prištevajo *jezikovne sposobnosti, numerične in logične veščine, poznavanje kulture in tudi tehnična podkovanost [know-how]* (ibid.). Intelektualni kapital zaobjema tri komponente: *človeka, strukturo in potrošnika* (Marsick in Watkins v: ibid.). Zato je le-ta transdisciplinaren in vključuje zaposlenega, ki *sodeluje s kolegi*⁹⁸, *se posvetuje*, je v *think-thank skupini*, *sodeluje pri raziskovalnem delu*, *se (stalno) izobražuje* (ibid.). Znanje je del posameznikovega kapitala in predstavlja *neotipljivo aktivo*⁹⁹ [»intangible assets«] (ibid.: 1) ter (potencialni) profit. Ravno tako stalne in (hitre) spremembe zajemajo delovna mesta, zato je učenje na delu (pri delu, ob delu) nujnost, ki je sovpada z organizacijskimi cilji in interesi. Učenje na delovnem mestu je *tehnologija*, *s katero posameznik postaja podjeten*, *išče izboljšave in se samouresničuje v delovnem kontekstu*, kar je *osebno in organizacijsko učinkovito* (ibid.: 5)¹⁰⁰. Izrednega pomena je torej poznavanje (organizacijske) kulture, saj le-ta kaže način, kako posamezniki razmišljajo, se odločajo, delujejo. Je vir norm, vrednot in drž; vzorec pomenov, razumevanj, verovanj. Skozi vse to posamezniki ustvarjajo svoj smisel o lastni identiteti. *Kultura je ena ključnih determinant organizacijskega uspeha* (ibid.: 9).

V literaturi so navzoči tako optimistični kot pesimistični prispevki o dvigu ravni strokovne usposobljenosti (Gallie et al., 1998: 3) – za oba pristopa obstajajo namreč dokazi v praksi.

- *Optimistična stališča* (Gallie v: Ignjatović, 2002: 123) pravijo, da tehnološki napredek razvitih družb uvaja vedno bolj kompleksne delovne naloge, s tem pa tudi zahtevo po vse višji strokovni

⁹⁸ Tako znotraj organizacije kot zunaj nje in s tistimi, ki so zaposleni drugje (ibid.).

⁹⁹ V industrijskem svetu je posameznikovo (stalno) učenje na delovnem mestu pomenilo (le) posameznikovo »dobro ime« [good-will] (ibid.).

¹⁰⁰ Predpogoj je, da je posameznik motiviran, odprt in vedno »v procesu« (ibid.: 8): je *aktivni subjekt*, za katerega velja, da je opremljen s psihološko težnjo do samoizpolnjevanja in aktualno ali potencialno vodenjem lastnega življenja kot nekakšnega podjetja sebe (Rose, v: ibid.). *Politika dela odslej prihaja skozi psihološke težnje vsakega posameznega individuuma za samoizpolnitev* (Miller in Rose, v: ibid.: 9).

usposobljenosti. Ta sprememba naj bi vplivala na splošni vertikalni premik navzgor poklicne strukture delovne sile (sprememba razmerja manualnih in nemanualnih delavcev v korist prvih) ter na pridobivanje strokovnih sposobnosti znotraj poklicnih skupin.

- *Pesimistična stališča* (ibid.) nasprotno zagovarjajo teze, da obstaja splošna tendenca izgubljanja strokovnih sposobnosti med vsemi zaposlenimi; vse večja sistematizacija in mehanizacija naj bi povečevali rutinskost dela in s tem tudi zabrisevali razlike med manualnimi in nemanualnimi zaposlenimi. Ta stališča so v literaturi znana tudi kot »teorije o degradaciji dela«¹⁰¹.

V sodobni [postmoderni] družbi sta navzoča tako oba skrajna pogleda: *optimističen trend* vse višje strokovne usposobljenosti (npr. Gallie et al., 1998), ker so zahteve vse višje –, če gledamo neki profil poklica v primerjavi s preteklostjo. Ta proces je zajel vse družbene razrede in oba spola; in *pesimističen* (npr. H. Braverman). Srednja pot – zmerni trend (npr. Thompson in Warhurst, 1998), ki vidi posameznikovo stopnja izobrazbe na višji ravni, vendar pa bo delovno mesto na enakem nivoju kot v preteklosti. Tako bo prišlo le do spremembe nazivov v poklicih, vsebina dela pa bo enaka. Prekomerna kvalificiranost bo tako postala problematična.

Moč informacije se kaže mdr. v tem, da je v porast število tistih, ki delajo neposredno z informacij(sk)o (tehnologijo): z osebnimi računalniki ali kakšno drugo vrsto avtomatizacije, kar pomeni predvsem spremembo hitrosti izvedbe. *Čas in prostor sta v odvisnem razmerju z obliko proizvodnje. Obe dimenziji sta posledici določene stopnje proizvodnje strukture oz. družbene organizacije produktivnosti* (Jameson, v: Ritzer, 1997: 185).

*Delovni prostor*¹⁰² in delovni čas se širita sorazmerno s funkcionalnim večanjem: ves čas se povečuje število veščin in tipov služb (Goldfinger, 1998: 2)¹⁰³. Tipi služb niso stalni:

¹⁰¹ Ravno tako navajajo tezo, da je tendenca v industrijskem/kapitalističnem razvoju *znižanje ravni strokovne usposobljenosti na račun vse večje specializirane delitve dela/delovnih nalog* (Gallie et al., 1998: 290).

¹⁰² Narašča teledelo (delo na daljavo): l. 1994 je imelo takšno delo v Evropi milijon ljudi, l. 2000 pa kar 10-krat več (Goldfinger, 1998: 2).

¹⁰³ V ZDA je število službenih kategorij naraslo z 80 (v 40-ih letih 20. st.) na 800 (ibid.).

hkrati nastajajo novi in izginjajo stari. Nova delovna mesta zahtevajo nove delovne vloge: pomembni so in bodo v prihodnje še bolj t. i. *networkerji*¹⁰⁴, ki združujejo mnogotere vloge: *koordinatorja, pospeševalca, moderatorja, inovatorja, agenta sprememb* ... Tako nastajajo nova, *hibridna* delovna mesta, ki združujejo raznolike vloge na enem delovnem mestu. Dodatni razlog, da je posameznikov profil širokega spektra – obvladovanje *hibridnosti veščin* (Ransome, 1999: 241).

Še ena pomembna lastnost novih oblik dela je sledeča: gre za *nelinearost: pri obvladovanju informacij, znanja, čustev* (torej neotipljivega kapitala) *ni neposredne povezave med količino vloženega truda in končnim proizvodom: npr. pri nematerialnem delu je neki odličen računalniški programer veliko bolj učinkovit kot povprečen* (Goldfinger, 1998: 2).

Trenutno angažirane ljudi v ekonomski dejavnosti grobo delimo v štiri kategorije (Reich, v: Bauman, 2002: 192): *manipulatorji simbolov* so tisti, ki »domišljajo ideje in načine, da postanejo ideje zažele in tržne«; *angažiranost v reproduciranju dela* (učitelji, različni funkcionarji držav blaginje); tisti, ki so zaposleni v »osebnih storitvah, (...) ki zahtevajo srečanje iz oči v oči s prejemniki storitev (prodajalci proizvodov in proizvajalci želje po proizvodih)«; »ljudje, ki zadnje stoletje in pol tvorijo 'družbeni podstoj' delavskega gibanja« – gre za »'rutinske delavce', privezane k tekočemu traku ali (...) k računalniškim mrežam in avtomatskim elektronskim napravam.«

W. Reich (v: ibid.) meni, da je slednja kategorija najlažje nadomestljiva, ker imajo zaposleni najmanj posebnih odlik in razpolagajo z zanemarljivo pogajalsko močjo. Ker se tega zavedajo, ne razvijejo posebne navezanosti na organizacijo in občutka (materialne) varnosti ne povezujejo z delom, ki ga trenutno opravljajo. Podobno meni J. Atkinson, katerega teza je, da je delovna sila razdeljena na *dva segmenta* (v: Gallie et al., 1998: 10), s čimer se skuša zadovoljiti nove tržne pogoje. Prvi segment predstavlja *jedro* [»core«], ki ga sestavljajo višje strokovno usposobljeni delavci, z višjim dohodkom, relativno višjo stopnjo zagotovljenosti službe, boljšimi zaposlitvenimi pogoji. Med njimi gre za funkcionalno fleksibilnost – rotacija delovnih mest s podobnim položajem in v času recesije niso toliko na udaru. Drugega pa

¹⁰⁴ Slovenska ustreznica »omrežnikarji«?

predstavlja *periferija* [»periphery«], ki jo sestavljajo večinoma tisti, ki so v nestandardnih delovnih razmerjih, nižje kvalificirani, bolj na udaru v času recesij (*»prvi v vrsti za brezposelnost«* (ibid.).

Solidarnost¹⁰⁵ postaja *problem moderne družbe* (ibid.: 202), saj [solidarnost] pomeni *»vključitev posameznika v skupnost«* (ibid.: 203). Skupnost pa postaja vse bolj fragmentirana in egocentrična. V odnosu med skupnostjo in solidarnostjo zavzema v sferi dela posebno mesto socialno varstvo, ki se *»organizacijsko in finančno neposredno navezuje na status zaposlenega in s tem na trg dela. Njegov varstveni potencial je v znatni meri odvisen od razmer na trgu dela. V časih polne zaposlenosti lahko razvije obsežno varstveno dejavnost. V časih visoke množične in trajne brezposelnosti pa je njegov manevrski prostor občutno omejen«* (ibid.: 207).

4.3 Narava delovnih razmerij

»We are all hostages, and we are all terrorists.«¹⁰⁶

(Jean Baudrillard)

Razmerja oz. odnosi so eden izmed pomembnejših konstitutivnih elementov organizacije. Delitev dela v organizacijskem smislu, ki združuje vertikalno (odnose podrejenosti in nadrejenosti) in horizontalno (odnose kolegialnosti znotraj in zunaj neke organizacije) komponento, je družbeno dejstvo organizacijskega življenja. Vsi ekonomski odnosi, kamor sodijo delovni, so pogojeni s širšim družbenim kontekstom (predvsem s politiko in kulturo), znotraj katerega zasedajo neko mesto. Zato je razumevanje tega širšega konteksta, v katerem se udejanjajo, nujnost. Sama narava

¹⁰⁵ *»(...) pogoj za solidarnost je neka mera enakosti«, ki ne zajema nujno celotne življenjske situacije, pač pa se (lahko) omeji na posamezne prvine. Temelji na skupnih normah in vrednotah ter deloma homogenem življenjskem položaju. Je »specifična oblika pomoči na osnovi skupnih življenjskih razmer«* (Sachsse, 1999: 203).

¹⁰⁶ Zgodovinsko gledano je razmerje *talci – teroristi* zamenjalo predhodne pare: *sužnje – gospodarje; podrejene – dominirajoče; izkoriščene – izkoriščajoče* (Baudrillard, v: Ritzer, 1997: 87).

delovnih razmerij znotraj kapitalizma je konfliktna, saj gre vedno za nekoga, ki razpolaga s sredstvi, v nasprotju z nekom, ki teh sredstev nima (v lasti). Posledica je *neenakost distribucije dostopa posameznika do zaposlitve in avtonomije posameznika nad načinom izvedbe delovne naloge* (Ransome, 1999: 50).

Znotraj postmoderne družbe J. Baudrillard definira tri razrede in sicer: *elito*, ki jo zaznamuje ekonomska in politična moč in s pomočjo katere lahko manipulira tako z ljudmi kot z znaki, ter *srednji in spodnji razred* (v: Ritzer, 1997), ki te moči nimata in le trošita (po svojih zmogljivostih) in sprejemata znake (objekte). M. Gane to označi kot »*simbolna menjava*« (v: ibid.) in je neke vrste *kulturni komunizem*.

Postmoderno družbo mdr. zaznamujeta »*akutna in brezizhodna Unsicherheit (negotovost)*« (Bauman, 2002), kar se kaže v samih odnosih in razmerjih med zaposlenimi.

4.3.1 Vodenje, polarizacija in negotovost

Organizacijska teorija se od vsega svojega začetka veliko ukvarja s problematiko vodenja (menedžmenta), saj sta od vodenja odvisni uspešnost in učinkovitost vsake organizacije. Prizadeva si ugotoviti, kaj vse vpliva na čim boljše (optimalno) izvedbo temeljne naloge, dosega cilja, torej lastnega (organizacijskega) poslanstva, zaradi česar je bila sploh (prvenstveno) ustanovljena. Izbira (prave) oblike vodenja je torej vitalnega pomena vsake organizacije. Potrebo po novih vodstvenih prijemih danes dodatno povečujejo *japonizacija*¹⁰⁷, *mednarodna konkurenca in*

¹⁰⁷ Gre predvsem za prevzemanje načina organizacije dela japonske tovarne Toyota, ki se je razvil v 50. letih 20. st. »Za sistem zaposlovanja v japonski družbi je dolga leta veljalo prepričanje, da temelji na t. i. treh stebrih: trajni zaposlitvi (shushin koyo), na senioriteti temelječem sistemu nagrajevanja (nenko joretsu) in prevladi sindikatov, ki so organizirani znotraj podjetja (kigyo-nai kumiai)« (Lincoln in Nakata v: Ignjatović, 2002). Značilnost tega sistema je predvsem trajna, doživljenjska zaposlitev pri istem delodajalcu. Pomembna je predvsem t. i. vzajemna odgovornost in obveznost med delodajalci in zaposlenimi, kar vodi v stabilno zaposlovanje. Ta odnos temelji iz »samurajske« tradicije japonske družbe – zvestoba, občutek pripadnosti (Ignjatović, 2002: 105).

tehnološke spremembe (Ignjatović, 2002; Vila, 1999), tako da nastajajo potrebe po novih vodstvenih praksah, ki govorijo »o visoko pripadni in motivirani delovni sili, nosilcih znanja in novih kompetenc v organizaciji« (Mesner Andolšek, 2002: 25). Poleg tega morajo upoštevati sledeče procese in spoznanja (Gallie et al., 1998: 7):

- uvajanje »vitke proizvodnje«, ki kombinira najboljše poteze obrti ter masovne proizvodnje; njena glavna ideja je posameznikova predanost organizaciji;
- tehnike »just-in-time« [pravočasnost], ki pomenijo visoko stopnjo funkcionalne fleksibilnosti. V takšni organizaciji je odgovornost decentralizirana, zahteva visoko kvalificiranost zaposlenih in je izjemno krhka, če delovna sila ni (popolnoma) predana organizaciji;
- *menedžment celovite kakovosti* [Total Quality Management], ki daje glavni poudarek na kakovost. To mdr. pomeni preusmeritev na proizvodnjo v manjših količinah, nenehno izboljševanje proizvoda in same organizacije proizvodnje, povečan prenos posameznih opravil v proizvodnji zunanjim sodelavcem (npr. manjšim podjetjem, ki sodijo v ožje okolje podjetja).

Vloga menedžerjev je modificirana: ob hkratnem ohranjanju prvotne funkcije usmerjanja in vodenje podrejenih – saj *vertikalna struktura ostaja organizacijsko ogrodje* (Thompson in Warhurst, 1998: 17) –, se odslej zahteva celostni pristop [»total quality management«], znotraj katerega posebno mesto zavzema mdr. tudi nadzorovanje in reguliranje *čustev zaposlenih*¹⁰⁸ (Taylor, v: Thompson et al., 1998).

P. Ransome (1999) meni, da si morajo menedžerji še naprej prizadevati za doseg optimalne prakse delovnega procesa – torej doseči največ, kar je

¹⁰⁸ Njihova naloga je mdr. tudi ta, da skrbijo za imidž zaposlenih, za dobre odnose med storitvenimi delavci in strankami. Slednji morajo delo opravljati s »predpisanimi« čustvi (ibid.).

»Družbeno pogajanje med akterji z različnimi položaji, močjo in statusi je veliko bolj čustven n strasten proces (...) še posebej v okoliščinah, kjer je čustvena občutljivost povezana s hierarhičnim položajem in zakonitimi vlogami ter strokovnimi in poklicnimi identitetami« (Mesner Andolšek, 2002: 24).

možno za določeni družbeni razred, vzporedno s tehnološkim razvojem (*nujnost kompatibilnosti med njima*).

Pristopa *upravljanje s človeškimi viri in razvojem človeških virov*¹⁰⁹ [angl. »Human Resource Management« - HRM in »Human Resource Development« - HRD] poudarjata aktivno vlogo vodstva (menedžerjev), ker zaradi sploščevanja hierarhičnih struktur¹¹⁰ in spreminjanje piramidalne oblike organizacij v obliko »krofa« (Mesner Andolšek, 2002: 25), prihaja do neposrednosti stika med njimi in podrejenimi: pri *iskanju ustreznega kadra, zagotavljanju ustreznih delovnih pogojev, motivacijskem spodbujanju, predanosti organizaciji idr.* (Gallie et al., 1998). Tako menedžerji uporabljajo različne metode in pristope – odvisno od temeljnega poudarka: individualnost nasproti kolektivnosti, kot dve skrajnostni drži (ibid.):

- Delo je individualizacija zaposlitvenih odnosov. Nič ni trajnega, določenega; tudi sam plačilni sistem se razvije na pazljivi oceni individualnega izvrševanja delovnih nalog.
- Bistveno pri delu je posameznikovo vključevanje v delovne time – gre za povezovanje v t. i. krožke kvalitete [quality circles].

Zaradi zmanjševanja hierarhičnih ravni (in decentralizacije moči) ima posameznik bolj proste roke pri *odločanju o izvedbi neke delovne naloge* (ibid.); tako se na zaposlene na posameznih področjih prenese tudi *višja stopnja odgovornosti*. S tem se (delno) skuša povečati izkoristek znanja tistih, ki so neposredno soočeni z delovno nalogo (*proces empowermenta* – prenos pooblastil na nižje hierarhične ravni) (Vila, 1999). Oblika krofa organizacijske strukture posamezniku daje vtis, da je možnost napredovanja njegove kariere znotraj organizacije odslej hitrejše, ker je »lestev krajša« (manj instanc), a to ne drži, saj je vodilnih (top menedžerskih) položajev še vedno omejeno število, število menedžerskih mest na srednji ravni pa se zmanjšuje. *»(...) pravila igre napredovanja in odpuščanja ne veljajo več ali pa se spreminjajo še pred koncem igre, kar daje malo možnosti*

¹⁰⁹ Pri temu tipu vodstva gre za premik od t.i. industrijskih odnosov k interakcijskim – predvsem poudarjanje neposredne povezave med vodstvom in delavci. Razvil se je v Združenih državah Amerike v 70-ih in 80-ih letih 20. stoletja (Gallie et al., 1998).

¹¹⁰ Poteka na račun *»krčenja osrednjega menedžerske linije, procesov prestrukturiranja in downsizinga«* (Mesner Andolšek, 2002: 25).

za vzajemno lojalnost in zmanjšuje pripravljenost za klitje in ukoreninjenje« (Bauman, 2002: 98).

Tudi prisotnost nadzora je drugačna, saj postaja bolj neoseben, a (ne)zavedno omniprezenten. Važen je končni produkt/output in tako je nemalokrat učinkovitost merilo individualne uspešnosti, s čimer so pogojene možnosti napredovanja na delovnem mestu, višine (denarnih) dodatkov, število prostih dni, dodatnih izobraževanj, obiski strokovnih seminarjev, ekskurzije in druge ugodnosti, ki delujejo motivacijsko in spodbujajo k višji stopnji samorealizacije skozi delo (sam delovni proces). Gre za *razširitev ocenjevalnega sistema* (Gallie et al., 1998), ki v daljšem časovnem obdobju poveča moč nadzornikov nad delavci.

Nekateri s temi spremembami povezujejo vlogo sindikatov, za katero menijo, da je danes *veliko manj pomembna* (ibid.: 6, 293): trend pogajanj gre namreč v smeri *neposrednega dogovarjanja med vodstvom in podrejeno delovno silo*¹¹¹. Drugi trdijo, da trenja znotraj industrije niso izginila in da sindikalna gibanja ostajajo pomembna. Konec sindikatov tako ostaja le mit (Bradley et al., 2000).

Delodajalci od zaposlenih zahtevajo vse večjo *neodvisnost in samostojnost*, da so *fleksibilni specialisti, del korporacijske družine* in da svojo *identiteto izoblikujejo na podlagi pripadnosti korporaciji ob hkratni večji subjektivnosti* (Erickson, v: Gorz, 1999: 597).

Pri vsem doslej povedanem se kaže pomembnost medsebojnega zaupanja v postmodernem času, ki »postane ključni dejavnik v organizaciji med zaposlenimi in menedžmentom ter hkrati med organizacijami v proizvodni verigi, ki zahteva veliko sodelovanja in usklajevanja pri nastajanju inovacij« (Mesner Andolšek, 2002: 25). Zaupanje je menjalno sredstvo.

Sodobne (postmodernistične) vodstvene prakse gradijo predvsem na spoznanjih o vplivih čustev. Za doseganje večje produktivnosti se poudarja pomembnost *primarnih in neformalnih odnosov* (Mayo v: Hancock in Tyler, 2001: 132) med zaposlenimi. E. Mayo je že v 30-ih letih 20. st. razvil koncept

¹¹¹ Velja za organizacije z manjšim številom zaposlenih. Pri večjih pa je ravno tako opazen trend »drobljenja« na manjša (franšizna) hčerinska podjetja (ibid.).

»neformalne organizacije«, ki vključuje čustvene, neracionalne in sentimentalne vidike človekovega obnašanja znotraj racionalnega menedžmenta organizacije (ibid.).

Že v takratnih proučevanjih (teorije HRM) so vlogo menedžmenta v organizacijski teoriji postavljali ob bok – *vis-à-vis* (ibid.) čustvom, torej spoznanje o medsebojnem vplivu ni novo.

Danes gre za soobstoj več različnih upravno-vodstvenih politik (konceptov): odvisno od tipa organizacije, njene velikosti, značilnosti zaposlenih, filozofije vodenja, okoliščin, v katerih deluje ...

V povojnem obdobju¹¹² je bil glavni premik v tem, da so napredne kapitalistične družbe osnovale svojo ekonomijo na *storitveni industriji, ki vključuje tiste delavce, katerih delo obsega interakcije z ljudmi* (Gallie et al., 1998).

Gre za koncept *čustvenega dela* (A. R. Hochschild), ki obsega raznolike profile poklicev od zdravstvene oskrbe, prodaje, varnostikov, izterjevalcev dolgov ... Tem poklicem je skupno troje: *zahtevajo osebni stik z javnostjo, ustvarjanje ustreznega čustvenega stanja pri prejemnikih storitev, delodajalcu dovoljujejo kontrolo nad čustvenim vedenjem zaposlenih* (Šadl, 2002: 52). Čustveno delo vključuje *»uporabo, upravljanje in nadzorovanje lastnih čustev. Je delo na sebi, uporaba samega sebe kot delovnega orodja, obenem pa pomeni urejanje čustvovanja drugih ljudi«* (ibid.: 53) – torej premik od primarnega k kvartarnemu sektorju.

Tako so opazni štirje glavni viri novih delovnih mest v postmodernih družbah: *obvladovanje informacij in znanja; informacijska tehnologija; zdravstveni sektor in ekonomija prostega časa* [angl. *»leisure economy«*] (Goldfinger, 1998: 4).

V okviru doslej povedanega, vidimo, da se razlike med posamezniki povečujejo in da do izenačitve na trgu delovne sile ne bo prišlo (v okviru postmoderne časa). Na trgu delovne sile je spolna polarizacija najopaznejša, ki se kljub vsemu napredku ohranja. *»Spolna ideologija«* (Ransome, 1999: 243) in z njo povezana dihotomnost vlog o(b)staja: tako na delovnem mestu kot v zunajdelovnem času (o slednjem nekaj več besed v nadaljevanju).

Obstaja mit o prevladi žensk¹¹³ na področju dela (Bradley et al., 2000), vendar to ne drži. Feminizacija delovne sile je značilna za napredne

¹¹² Obdobje po 2. svetovni vojni.

kapitalistične družbe, saj sta spola relativno izenačena pri dostopu do možnosti izobrazbe, pa tudi nekateri drugi trendi razvoja to omogočajo: tehnološki napredek (fizična nemoč ni več ovira), upad moških služb v manufakturi, porast družin z dvojnimi zaslužkom (ibid.).

Ženski se pripisujejo predvsem delovna mesta na področju storitvenega sektorja – opravljanje čustvenega dela. Njena ekonomska pozicija zaseda mesto v procesih *integracije, marginalizacije in polarizacije* (ibid.). Integracija je močno povezana s procesom feminizacije, ki poteka na več ravneh: delovnega trga, saj vse več žensk išče zaposlitev (ravno na račun izobrazbe in storitvenega sektorja); delovnih mest – nekoč izključna moška delovna mesta postajajo odprta za ženske (npr. zaposlovanje v oboroženih silah); samega dela, katerega narava, njegove naloge in potrebne veščine za izvrševanje se spreminjajo v smeri, ki je ustrenejša ženski. Rosener (v: ibid.) ugotavlja nekatere lastnosti »ženskega« opravljanja dela: zanje je značilno, da delajo bolj empatično, interaktivno, vodijo s stilom, ki je usmerjen na ljudi, so bolj komunikativne, pripravljene na sodelovanje ...

Marginalizacija se kaže v vertikalni smeri, saj je ženska še vedno neizenačena z moškimi. Težje dosega poklice z visokim družbenim statusom; veliko bolj se mora dokazovati in poudarjati svojo izjemnost. Redko je navzoča tam, kjer je skoncentrirana družbena moč (javni položaji). Če ima prevelike ambicije, jo ustavi: »(...) *steklena arhitektura, ki izhaja iz ločevanja po spolu in omejuje možnosti horizontalne in vertikalne mobilnosti*« (Kanjuo Mrčela, v: Volk, 04/03/03: 15). Napredovanje ji je omogočeno le do določeni ravni v delovni organizaciji. Poleg tega se: »(...) *pojavi tako imenovani sindrom čebele matice. Ženska, ki je že dosegla visoko funkcijo v podjetju oziroma družbi, ne želi priskočiti na pomoč sodelavki (...)*«¹¹⁴ (ibid.).

¹¹³ V Evropski uniji predstavljajo ženske 42% delovne sile. Veliko dela je dela za določeni čas in s skrajšanim delovnim časom: ne gre za kakovostna delovna mesta, ki bi omogočala izobraževanje in zagotavljala varnost. So slabše vrednotena, v primerjavi z moškimi tudi slabše plačana in prinašajo manjšo moč. Še vedno naj bi za vsakim uspešnim moškim stala ženska, »(...) *ki bo brez težav poskrbela za njegovo socialno življenje, za družino, za sorodnike... Njemu je prepuščen samo posel*« (Kanjuo Mrčela, v: Volk, 04/03/03: 15).

¹¹⁴ Nekoliko spominja na nedavno predvajani film *Sestre magdalenke* (The Magdalene Sisters, režija: P. Mullan, igrajo: G. McEwan, A.M. Duff, N.J. Noone), ki prikazuje pretresljivo zgodbo o duhovniškem redu na Irskem, kamor so »zapirali« ženske, predvsem mlada dekleta, ki so se družbeno »nesprejemljivo« obnašale in nakopale sramoto domači družini. Opravljati so morala gospodinjska dela – v glavnem so bile »javne pralnice«, vendar pa

Zasedajo *spolno pogojene niše* [»gendered niches«] (Crompton in Le Feuvre, v: Bradley et al., 2000), kar so slabši/nizji položaji v delovni organizaciji in posledično tudi slabše plačani.

Dodatna polarizacija pa se kaže v nestandardnih oblikah zaposlovanja, kar Robinson (v: ibid.) imenuje novo vrsto spolne segregacije, saj ženske prevladujejo pri sklenitvi delovnih razmerij za polovični delovni čas, pri čemer je že sama pogodbeno baza različna (slabša).

Ženske ostajajo *medij*, *»(...) po katerem se ohranjajo ekonomije preživetja v kapitalistični ekonomiki«*, kar je povezano z ženskami preko vloge *»gospodinjstva«* in njihove *»vloge matere. Plače pogosto pokrijejo le ceno hrane, obleke, stroškov bivanja itd., ne pa dela, ki je potrebno za preobrazbo teh kupljenih dobrin v uporabno vrednost, ali stvari, ki jih potrebujemo. Ekonomija sicer predpostavlja gospodinjska dela, kot je npr. čiščenje hiše, kuhanje, pospravljanje, vzdrževanje, istočasno pa se jim tudi izogne. Osnovnejše, toda neločljive od tega so proizvodne dejavnosti za preživetje in reprodukcija življenja (torej delovne sile), k čemur sodi med drugim: rojevanje, dojenje, hranjenje, nega na nešteto načinov«* (Hart, 1999: 199).

Ženska se tako sooča z večjimi pričakovanji in številnejšimi vlogami: gre za prekrivanje usklajenosti družinske, izobraževalne in poklicne eksistence, ki postane še posebej očitna pri *»normalni biografiji«* ženske (Beck, 2001: 193). [Ženska] tako živi protislovno; družinsko-institucionalno dvojno življenje. Zanja (še vedno) velja družinski ritem in v večini primerov izobraževalni in poklicni ritem, iz česar nastanejo konfliktne zaostitve in stalno nezdržljive zahteve.

Sodobni moški naj bi postajali *»enakopravnejši«*, feminilni, a kljub vsemu ostajajo dokaj *»zadržani in nedejavni na področju skrbi za dom in gospodinjstvo. Japonski psihologi in sociologi to pojasnjujejo z ugotovitvijo, da moški tudi partnerstvo in starševstvo jemljejo kot posel, ženske pa predvsem kot življenjsko poslanstvo, ki jih praviloma ne ovira pri poti navzgor, medtem ko bi se večina moških počutila preobremenjene (...)*« (Mazi, 04/03/03: 15).

Sama polarizacija dela (delovne sile) se kaže na različnih področjih in zaradi raznovrstnih vzrokov:

so se njihove predstojnice brutalno in nehumano izživljale nad njimi in jim vsak dan prikazale kot njih nevredega.

- *V gotovosti zaposlitve zaradi izobrazbe*: kontrast nastaja med relativno stabilno sfero višje kvalificiranih¹¹⁵ uslužbencev in sfero nižje usposobljene delovne sile, ki je hkrati tudi manj zagotovljena, se povečuje. V sodobnih družbah naj bi bilo periferne delovne sile že kar *tretjina*¹¹⁶ (Bradley et al., 2000). Takšni delavci imajo navadno slabše delovne pogoje (pravico do dopusta, zdravstveno zavarovanje ipd.), slabše možnosti napredovanja, delanje kariere, delovni aranžmaji so zelo raznoliki, zahtevajo specifično fleksibilnost, navadno ni nekega garanta, da bo služba zagotovljena, stalna, zakonska zaščita je slabša. Takšna delovna sila se imenuje tudi *periferna/fleksibilna/nestandardna* (ibid.).
- *V sklenitvi delovnega razmerja zaradi gotovosti zaposlitve*: število tistih, ki *delajo s polovičnim delovnim časom, fleksibilnim urnikom, so začasni, sezonski ali projektni delavci, se povečuje* (Gallie et al., 1998: 297). Nestandardno zaposlovanje ponuja ljudem možnost izbire, vendar pa obstajajo zakonodajne niše, ki jih zlo-/izrabljajo delodajalci in tako prisilijo delojemalce, da pristanejo tudi na neželene pogoje. Nastalo je zaradi vzdrževanja večjega pregleda nad zaposlenimi, višjih dohodkov, varčevanja (navadno ni bonifikacij) (Bradley et al., 2000). Ni nujno, da nestandardno zaposlovanje ponuja slabo plačana dela. Dejstvo je, da je zaposlovanje postalo kratkoročno in nezanesljivo, epizodno.
V statusu, ki ga zavzemajo v družbi zaradi rangiranja pomembnosti poklicev:
 - razlikovanje med jedrom in periferijo (že prej omenjena Atkinsonova teza).
 - *V delovnem času zaradi življenjskega sloga*: porast tistih, ki delajo s polovičnim delovnim časom na eni strani, po drugi pa nekateri delajo

¹¹⁵ Strokovnjaki domnevajo, da bodo ravno kvalificirani delavci v prihodnosti pomenili naraščajoč delež brezposelnosti (Beck, 2001: 219).

¹¹⁶ V Veliki Britaniji gre za sledeče razmerje: 30% je perifernih delavcev, ki imajo nestandardno zaposlitev z malo ugodnosti, 30 % je brezposelnih in tistih, ki so odvisni od socialne pomoči ter 40 % je tistih, ki imajo relativno varno/stabilno zaposlitev (Bradley et al., 2000).

bistveno dlje, kot so v preteklih obdobjih¹¹⁷. Razlika se kaže ndr. v izrabi prostega časa.

- *V objektu dela zaradi same narave dela:* abstrakten, neotipljiv nasproti konkretnem, od česar je odvisen tudi nadzor nad samo izvedbo dela. Pri manualnih delavcih je namreč nek konkretni, materialni produkt (objekt) tisti, na podlagi katerega se ocenjuje njegovo delo (učinkovitost delovnega procesa zaposlenega) – produkt je tisti, ki je podvržen tehničnemu nadzoru; stroj oziroma avtomatizacija in standardizacija sta tista referenta, ki ovrednotita njegov delovni vložek, medtem ko pri nemanualnih delavcih včasih težko ocenimo njegovo učinkovitost. Na delovnih mestih odslej prevladujeta *strokovno in tehnično delo* (Bell, v: Ritzer, 1997: 74): gre za vzpon strokovnjakov in inženirjev. Ta sprememba (transformacija) strokovne usposobljenosti je prizadela tudi delovno življenje skoraj celotne delovne sile in ravno tako tudi druge pomembne kvalitete delovnega življenja.
- *V predmetu alienacije zaradi odnosa do dela:* samo delo (zaradi monotonosti, avtomatizacije) ali pa končni produkt dela (zaradi prevelike fragmentacije proizvodnega procesa).
- *Na področju čustvenega dela zaradi spola:* tu je spolna delitev poklicev dokaj izrazita: »na splošno ženske opravljajo več mehkega emocionalnega dela (delo z nasmehom), moški pa več trdega emocionalnega dela (...), za katerega je značilna uporaba prisilnih elementov« (Šadl, 2002: 60) (npr. izražanje hladnosti, sovražnosti).
- *V zasedanju visokih položajev zaradi spola:* ženska mora še vedno več študirati, trdneje delati in se bolj bojevati, če želi konkurirati moškim (Ransome, 1999: 243).

(Ne)zagotovljenost zaposlitve postaja vse večji problem: tako za tiste, ki so v času nastopa službe še sklenili pogodbo za nedoločen čas kot za tiste, ki v delovno razmerje šele vstopajo. Trend gre v smeri *rasti*

¹¹⁷ Neka raziskava (izvedena l. 1998) je pokazala, da povprečni Američan danes dela 25 % dlje kot v začetku sedemdesetih let prejšnjega stoletja (Nordström in Ridderstråle, 2001: 86). Kar je neke vrste absurd: prizadevati bi si morali za zmanjševanje delovnega časa (tehnološko očitno omogočeno) na račun povečevanje prostega časa.

nestandardnih pogodb pri sklepanju delavnih razmerij na račun stalnega, (doživljenjskega) zagotovljenega dela s standardnim urnikom: 8 ur dnevno, 5 dni v tednu (Goldfinger, 1998: 2).

Poleg tega se povečuje ranljivost samih delovnih mest, saj se je v spreminjajočem se svetu potrebno ves čas prilagajati novonastalim razmeram in spremljati smernice razvoja. Tehnološki napredek sicer ustvarja nova delovna mesta, a so drugačna: zahtevajo nova znanja in sposobnosti, obvladovanje drugačnih vlog. V industriji¹¹⁸ gre za trend upadanja delovnih mest, ravno na račun tehnološkega nadomeščanja delovne sile (avtomatizacija); prisoten je proces dematerializacije (Goldfinger, 1998: 1)¹¹⁹.

Kljub izobraževalni ekspanziji v 70-ih letih 20. stoletja so se zaposlitvene možnosti poslabšale – zlasti za tiste, ki imajo dokončano (le) osnovno šolo, saj se je število delovnih mest za nekvalificirane delavce zmanjšalo; pa tudi za naraščajoče število absolventov vseh izobraževalnih smeri, saj se *»med izobraževanje in zaposlitev vrine tveganj polna siva cona labilne podzaposlenosti«* (Beck, 2001: 218). U. Beck tudi (ibid.) ugotavlja, da trenutno večina mladostnikov mirno sprejema to globalno *»labilizacijo«*¹²⁰ prehoda v sistem zaposlovanja. Zaradi negotovosti/nedostopnosti delovnih mest je večina, ki jo ogroža brezposelnost po zaključku izobraževanja, pripravljena *»začasno«* sprejeti vsako delo, da bi se sploh integrirala v sistem zaposlovanja. Sama izobrazba ponuja (vsaj) upanje in daje večje možnosti za zaposlitev, čeprav postaja problematična tudi prevelika kvalificiranost.

4.4 Kakovostni in izkustveni vidik dela

¹¹⁸ Ameriški ekonomist J. Rifkin (v: Goldfinger, 1998: 1) govori o koncu dela [»the end of work«], ker ne ustvarjamo novih delovnih mest v industriji. Nekaterim teoretikom pa to pomeni vsaj minimizacijo delavnih ur in osvoboditev naših delovnih duš – na račun delitve dela in prostega časa oziroma novega dožemanja dela.

¹¹⁹ Pomeni, da gre za odmik od materialne produkcije k redukciji dela na menedžment tehnologije in vodenje tehničnih sistemov ter na servisne usluge za ljudi in njihov prosti čas, za potrebe njihovega življenjskega stila. Ta proces zajema vse aspekte dela: njegovo naravo, organizacijo in odnose z drugimi aktivnostmi. Vsebina dela postaja vse bolj abstraktna – ne gre več (le) za obvladovanje fizičnih objektov pač pa za obdelovanje podatkov, podob, simbolov (ibid.).

¹²⁰ *»Labilen* [lat. labilis omahljiv, majav] 1. minljiv, slab 2. nestalen, neuravnovešen (...); *labilizacija* povečanje labilnosti (...)*«* (VST, 2002: 641).

»No human being should be allowed to starve or live below current levels of material culture simply because of their work status, neither should any person be allowed to become enslaved by or to their work.«

(Brian T. Smith po Stanley Aronowitz in Jonathan Cutler)

Delo je vrednotna kategorija: delamo zaradi kompleksnih pričakovanj, ki izhajajo iz notranjih in zunanjih potreb, nekatere so lahko tudi odraz duhovnih ali verskih pričakovanj – posameznik mora sam ocenjevati, čemu bo dal prednost pri zadovoljevanju svojih potreb. Delo nam zagotavlja *materialno in ontološko varnost, nam omogoča kreativnost in družbeni stik* (Ransome, 1999: 50).

»Življenjski svet 'velike preobrazbe' predstavlja tveganje, da nikoli nismo lastniki svojih življenj. Ker smo večinoma v službah, tj. prodajamo svoje delo za plačo, izročamo torej drugim moč za svoje lastno uresničenje. Pomislimo, da je najboljši 'čas v življenju' tisti čas dneva, v katerem ima človek moč in energijo, da udejanja svoje sposobnost za doseganje svojih življenjskih idealov. Toda mezdni delavec prenese to sposobnost na drugo osebo za potrebe uresničenja ciljev te druge osebe« (Hart, 1999: 197).

Pri oblikovanju moderne etike (dela) naj ima veliko zaslug *protestantizem* (Haralambos in Holborn, 1999: 186), saj vzpodbuja pozitivno stališče do dela in ga pojmuje kot *moralno dolžnost* (ibid.), vendar pa je ta etika skušala posamezniku vcepiti vrednote asketskega načina življenja: *preprostost, samodiscipliniranost, zavezanost karieri, služenju denarja* (ibid.: 468). V tem drugem imperativu protestantska etika za postmoderni čas ne vzdrži, saj je danes potrošnja ravno tako pomembna kot plačano delo. Lahko bi rekli, da današnja (delovna) etika temelji na združevanju dveh etik: protestantske (delo kot moralna dolžnost) in potrošniške (trošenje zaradi trošenja samega). Ponovno lahko rečemo, da gre za modificirano kontinuiteto.

Delovno mesto zadeva subjektivno kvaliteto delovnega življenja in delovne motivacije. Pri posameznikovem doživljanju nekega delovnega mesta, so pomembne sledeče komponente: *narava delovne naloge, družbena integracija na delovnem mestu, participacija, (ne)gotovost delovnega mesta, delovne navade, spol, subjektivna dobrobit* (Gallie et al., 1998).

Kvaliteta dela je vrednotena na podlagi tega, v kolikšni meri zadovoljuje posameznikove potrebe in pričakovanja; če prihaja do (pre)velikih razhajanj, posameznik to občuti frustrirajoče. Nezadovoljstvo lahko vodi v depresije, stres ali povzroča druge psihološke motnje. Najobičajnejši stresorji na delu so (Mckie, Holahan in Gottlieb, v: Willman, 2001: 1067): *neizkoriščenost pridobljenih veščin, nejasnost vloge, pomanjkanje pomena [dela], prenizka raven participacije in odločanja, preobremenjenost, manko osebnega nadzora, manko splošnega sožitja med posameznikom in okoljem.*

Pomembno vprašanje je mesto centralnosti dela v posameznikovem življenju, ki se giblje v skladu s posameznikovimi vrednotami in pričakovanji, ki jih ima do dela. Odnos se spreminja tekom življenja vsakega posameznika, odvisen pa je od kvalitete dela. Slednjo določajo objektivni kazalci: *delo kot priložnost samorazvoja*¹²¹, *delovne razmere in pogoje* ter *psihološki odziv na delovno situacijo* (Stanković, 11/02/03: 15).

Organizacijska oziroma psihosocialna klima pomeni »*percepcijo vseh vidikov delovnega okolja, (kot so) dogodki, postopki, pravila, odnosi, ki so članom organizacije psihološko smiselni oziroma pomembni*« (ibid.). Gre tako za skupno sliko organizacijskega okolja zaposlenih kot za njihovo (subjektivno) zadovoljstvo z delom – za njihovo čustveno reakcijo na delovno okolje. Za obstoj organizacije je pomemben občutek pripadnosti posameznika le-tej: bolj ko se posameznik identificira z njo in ponotranji njene cilje, bolj je pripravljen na požrtvovalnost, na optimalni »iztržek« sebe, ker v svojem početju vidi neki smisel, hkrati pa dobi občutek svoje vrednosti.

Večja usposobljenost posameznika naj bi pripomogla k drugačnemu dojemanju dela, ker si danes vsakdo (bolj ali manj) sam izbere svojo prihodnost glede zaposlitve že v času šolanja in izobraževanja. Znotraj samega dela so nastale številne možnosti, številne variacije za izvedbo neke delovne naloge – vse to naj bi motiviralo posameznika. Danes naj bi bila prisotna tako višje stopnja *pravega (intrizičnega) zanimanja* (Gallie et al., 1998) posameznika za delo. Nasprotno pa vidi prihodnost dela (s posameznikove percepcije) P. Ransome, saj ugotavlja, da je postavka, da

¹²¹ Mera, do katere posameznik razvije svojo kreativnost, vzdržuje svojo strokovno raven (samoizobraževanje), stopnja avtonomnosti, ki mu omogoča sodelovanje pri odločitvah tudi širše (ibid.).

gre za trend v smeri *osvobajanja, svobode in izpolnitve* [angl. *liberation, freedom, fulfilment*], napačna. Ugotavlja, da delo za mnoge ostaja *alienacijska izkušnja* (Ransome, 1999: 245).

C. Offe je mnenja, »da ima delo vse manjši subjektivni in objektivni pomen za ljudi in da bo razumevanje dela 'novega razreda' mešanica hedonizma in altruizma« (v: Kanjuo Mrčela, 2002: 34).

Ta gledišča odsevajo realnost dela: množstvo poklicev, množstvo vodstvenih praks, različni interesi posameznikov ... pluralnost, ki posamezniku omogoča raznolikost izkušnje dela.

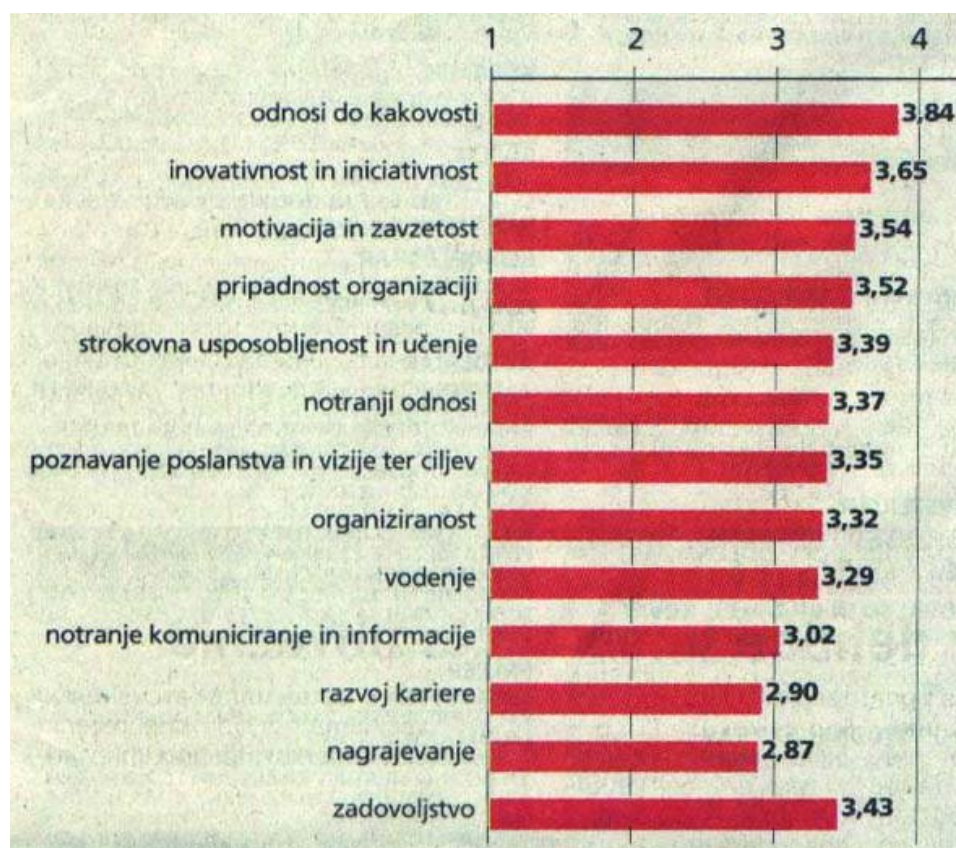
Za ilustracijo bom v nadaljevanju podala nekatere empirične izsledke, ki so bili objavljeni v dnevnem časopisju (v Delu).

Evropska komisija za delo in socialne zadeve ter inštitut Great Place to Work (GPW) sta v raziskavi, ki je bila opravljena med marcem in decembrom 2002 in je vključevala 125.000 zaposlenih v več kot 1000 podjetjih v 15 članicah EU. Na podlagi lestvice »100 najboljših delodajalcev« so skušali določiti standard za kakovostno politiko na področju upravljanja človeških virov. Zaposleni so odgovarjali na poseben vprašalnik in se udeležili raziskave, ki jo je nadzoroval inštitut GPW. Za ocenjevanje delodajalcev sta uporabila sledeče kriterije: *verodostojnost podjetja, spoštovanje zaposlenih, pravičnost, enakost, ponos in prijateljsko ozračje*. Ugotovljeno je bilo, da je Microsoft najboljši delodajalec v Evropi (Delo, 31/03/03: 10).

Podobno raziskavo, v kateri je l. 2002 sodelovalo 51 organizacij, je za R. Slovenijo izvedla skupina svetovalnih podjetij pod okriljem Gospodarske zbornice. Vodilna ideja je bila »primerjalno raziskovanje organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih ter povečanje zavedanja o pomenu klime in ustreznih metod za njen razvoj« (Stanković, 11/0/03: 15). V vsaki organizaciji so anketirali najmanj sto ljudi, tako da skupni vzorec znaša več kot 5100 zaposlenih: med njimi je bilo 52 % iz višjega in srednjega menedžmenta, 20% samostojnih strokovnih kadrov, 12% operativnih vodij in 8 % izvajalcev (ibid.). Vprašalnik je meril sledeče dimenzije klime: *organiziranost, strokovno usposobljenost, odnos do kakovosti, nagrajevanje, notranje komuniciranje in informiranje, notranje odnose, vodenje, pripadnost organizaciji, poznavanje poslanstva in vizije ter ciljev, motivacijo in zavzetost, razvoj kariere, inovativnost in iniciativnost*. Meril je

tudi zadovoljstvo¹²² posameznika z različnimi vidiki njegovega dela: s samim delom, z vodstvom organizacije, s sodelavci, z neposredno nadrejenimi, z možnostjo napredovanja, s plačo, s statusom v organizaciji, z delovnimi razmerami (oprema, prostori), z možnostmi izobraževanja, s stalnostjo zaposlitve in z delovnim časom. Vanj so bila vključena še štiri primerjalna vprašanja, ki so se nanašala na splošno presojo uspešnosti organizacije in njenega posloводства.

Graf 4.4.1.1: Kategorije klime in zadovoljstva pri delu



Vir: SiOK, 2002, v: Stanković, 11/02/03: 15.

V splošnem (ibid.) lahko organizacijsko klimo v R. Sloveniji za leto 2002 glede na zadovoljstvo razdelimo na tri segmente: najvišje je ocenjena kategorija *odnos do kakovosti* (3.84), sledijo ji *inovativnost in iniciativnost* (3.65), *motivacija in zavzetost* (3.54) ter *pripadnost organizaciji* (3.52). Med srednje

¹²² »Zadovoljstvo z delom sodi k naravnosti do dela. Definiira se kot želeno ali pozitivno čustveno stanje, ki je rezultat posameznikove presoje dela ali doživljanja in izkušenj pri delu. Pri zadovoljstvu govorimo o posameznikovi čustveni reakciji na delovno okolje, pri klimi pa o skupni sliki organizacijskega okolja zaposlenih« (ibid.).

ocenjenimi kategorijami so: *strokovna usposobljenost in učenje* (3.39), *notranji odnosi* (3.37), *poznavanje poslanstva in vizije ter ciljev* (3.35), *organiziranost* (3.32) in *vodenje* (3.29). Najnižje pa so ocenjene kategorije: *notranjega komuniciranja in informiranja* (3.02), *nagrajevanja* (2.87) in *razvoja kariere* (2.87).

Poleg klime je raziskava presojala še zadovoljstvo pri delu: najvišje je bilo ocenjeno: *zadovoljstvo s sodelavci, s stalnostjo zaposlitve, z delom, z delovnim časom in z neposredno nadrejenim*. Nekoliko nižje: *zadovoljstvo z možnostmi izobraževanja in napredovanja, s statusom v organizaciji, z vodstvom organizacije ter z delovnimi razmerami* (oprema, prostor, zaščitna sredstva in podobno). Najnižje pa: *zadovoljstvo z možnostmi napredovanja in s plačo*.

4.4.1 Komunikacije in harmoničnost odnosov

Če so še pred nekaj desetletji podjetja ustanavljala posebne oddelke za lažje prilagajanje novonastalim razmeram ali za preprečevanje stagnacije v lastnem razvoju, kot so bili *oddelki za strateško planiranje* (v 60-ih letih 20. stoletju), *oddelki za kakovost* (80. leta 20. stoletja), *varnostni oddelki* ipd. (Nordström in Ridderstråle, 2001), so se te rešitve izkazale za nezadostne in kratkoročne. Potrebno je spremeniti celotno filozofijo: *nezadostno je poskusiti adaptirati jo v neke organizacijske procese, ki bi zadevali le točno določeno število zaposlenih. Potrebno jo je vključiti (privzgojiti) med vse zaposlene v organizaciji: znanje, kakovost in kadrovske zadeve morajo biti stvar vseh* (ibid.). To področje postaja zelo široko in razpolaga z različnimi prijemi. Iz tega vidika so kakovostne *medsebojne komunikacije*¹²³ bistvene. Obstajajo štirje temeljni načini sporazumevanja z ljudmi, ne glede na to, kdo so (Nordström in Ridderstråle, 2001: 239): nagovorimo lahko njihov *Razum* (ki ustreza logiki), *Občutke* (stvar ljubezni), *Intuicijo* (ki je šesti čut) ali *Poželenje* (pohota). Vsakič, ko se s kom sporazumevamo, gre za mešanico vseh štirih načinov. Od našega občutka, zmožnosti presojanja sogovornika je odvisno, ali bo izbrana »mešanica« doseгла želeni učinek.

¹²³ Po raziskavah sodeč številni zaposleni opozarjajo ravno na njeno nezadostnost. Želijo si več dvostranske komunikacije; sveže informacije, povratno zvezo (feedback) glede opravljenega dela – posebej če je dobro opravljeno, ker pohvale delujejo stimulatивно (Volk, 08/04/03: 15).

Poleg komunikacije so pomembni harmonični človeški odnosi, saj so osnova za uspešno sodelovanje s poslovnimi partnerji, strankami in sodelavci.

Nevrolingvistično programiranje je eden izmed načinov, ki pomaga k izboljšanju učinkovitega sporazumevanja. Gre za skupek »metod in tehnik, s katerimi posameznik lahko spremeni svoje mišljenje in delovanje¹²⁴; spozna in razvije svoje duhovne potenciale, razširi komunikacijske zmožnosti in se jih nauči zavestno ciljno uporabljati, ustvarjalno oblikovati svoj osebni slog učenja in bolje usklajevati poklicno in zasebno življenje«¹²⁵ (ibid.).

Podobna metoda je trening *Dale Carnegie*¹²⁶, ki nas prav tako uči pridobivanja samozavesti, izgube strahu pred javnim nastopanjem, izboljševanje komunikacije, razvijati dobre medsebojne odnose¹²⁷. Udeleženci tovrstnega treninga postanejo produktivnejši; temu posledično podjetja »dosegajo boljše poslovne rezultate z manjšim številom zaposlenih, delovne organizacije postajajo bolj ciljno usmerjene, konkurenčne in dobičkonosne« (Košir, v: ibid.).

Ti pristopi nas torej spodbujajo k uporabi intuicije, spoznavanju samega sebe in pridobivanja samozavesti.

¹²⁴ Njegova izumitelj sta John Grinder in John Bandler (Volk, 08/04/03: 15).

¹²⁵ »Svoje mišljenje lahko drugače 'programiramo' z uporabo mentalnega treninga, to je miselnim preigravanjem prihodnjih dogodkov iz različnih notranjih perspektiv in s pozitivnim izidom. Pri učenju iz napak in boljšem stiku s seboj nam pomaga preokvirjanje, s sidranjem pa se naučimo pozitivno vplivati na notranja stanja. Delo s časovno črto nam pomaga pri iskanju vizij, strategiji postavljanja ciljev in pri oblikovanju smiselnih korakov do uresničitve vizije. Metamodel jezika je orodje, ki omogoča iskreno, jasno komunikacijo. Za učinkovito timsko delo nam pomagajo metaprogrami, ki nam pojasnjujejo različnosti v razmišljanju, motivaciji in odzivanju posameznika« (Mulej, v: ibid.).

¹²⁶ Koncept treninga je zastavil njegov izumitelj Dale Carnegie l. 1912 na podlagi lastnih izkušenj, ki jih je pridobil kot prodajalec. Pomembno je raziskovati sebe, znati definirati lastne cilje in si ustvariti vizijo svoje prihodnosti, znati živeti optimistično (ibid.).

¹²⁷ Trening izboljšuje posameznikovo samopodobo, nauči, kako lažje premagati stres, postati boljši poslušalec in zato bolj več v komunikaciji. Trening ne prinese le spremembe vedenja udeležencev, pač pa tudi doživljanje samega sebe in drugih. Delo postane zaradi teh sprememb kakovostnejše (Košir, v: ibid.).

5 Prosti čas in dihotomnost vlog

»Pametna uporaba prostega časa, to je treba priznati, je produkt civilizacije in izobrazbe«

(Bertrand A. W. Russell)

Omejenost časa je tisti faktor, ki narekuje tempo življenja, ritem dela; odloča o sami kvaliteti življenja: tako tistega, ki ga namenjamo plačanemu delu (zaposlitvi, službi), kot tistega, ki ga pojmuje kot prosti čas, ki naj bi ga obvladovalo brezdelje in izguba smisla za čas. *»Če je čas neskončen, smo v vsakem trenutku v središču časa«* (Pascal, v: Borges, Eseji, 2001).

Na področju dela imajo časovne zakonitosti posebno mesto: gre za neko tiho družbeno odobravanje in razumevanje posameznikove življenjske poti kot tudi razvoja njegove kariere – predvsem tistih segmentov, ki vplivajo na pričakovanja, status in mobilnost.

Slehernemu zaposlenemu je zagotovljen vsaj minimum prostega časa, izraba le-tega je le delno posameznikova domena; [prosti čas] je tako individualni kot družbeni konstrukt, čeprav se »posamezniki vključujejo v dejavnosti prostega časa, ko čutijo, da sami izbirajo, kaj bodo delali« (Roberts, v: Haralambos in Holborn, 1999: 263).

Individualni slog življenja (v najširšem smislu), ki si ga nekdo oblikuje in ki določa preživljanje prostega časa, podpira namreč kulturna tradicija, politika s svojo regulacijo delovnega časa, tehnološki napredek, inovacije v organizacijski strukturi, redefinicije človeških kapacitet in življenjskih stilov, delovna etika, družbeni razred, pa tudi samo delo, ki ga opravlja. Na njegovo izrabo vplivajo torej različni dejavniki¹²⁸, kar posledično pripomore k oblikovanju raznolikih vzorcev samega preživljanja in izrabljanja le-tega.

Glede na to, da je danes permanentno izobraževanje ena izmed pomembnejših vrednot, bo *vzorec trojne spirale* (Goldfinger, 1998), pri katerem gre za neločljivo povezanost med prostim časom, delom in izobrazbo, postajal vse bolj prevladujoč.

Pričakovali bi, da se prosti čas podaljšuje na račun krajšanja delovnega časa¹²⁹ zaradi tehnološkega razvoja in *večanja deleža fleksibilnega zaposlovanja*

¹²⁸ S. Parker (v: Barle et al., 1995: 235) navaja sledeče dejavnike: *spol, starost, izobrazba, družinska situacija, zdravje, objekti oziroma prostori, ki so namenjeni dejavnostim v prostem času*, in *seveda od vrste dela in dohodka*, ki ga to delo prinaša.

Meni, da so dejavnosti v prostem času neposredno odvisne od nekaterih značilnosti zaposlitve: *stopnje avtonomije na delovnem mestu* (značaj delovne naloge: koliko je fragmentirana, raznolika, dovoljuje iniciativo izvrševalca), *stopnje zadovoljstva z delom* (delavčevo zadovoljstvo/zadovoljenost v družbeno odobravajočem delovnem okolju, kar obsega tako odnose med kolegi kot med posameznikom in njegovim nadrejenim) in *stopnje zavzetosti pri delu* (stopnja participacije pri delu: stopnja vključenosti posameznika v sistem odločanja – predvsem na tisto odločanje, ki vpliva pri vsakodnevnem izvrševanju neke delovne naloge) (ibid.).

¹²⁹ Noon in Blyton identificirata tri vidike za organizacijo delovnega časa (v: Ignjatović, 2002: 132):

- *Trajanje delovnega dne oziroma tedna*. Vpliva na posameznikov občutek trajanja dela oziroma časa, porabljenega na delovnem mestu. Predlogi za skrajševanje delovnega tedna s 40 na 35 ur in spodbujanje uvajanja dela s skrajšanim delovnim časom naj bi prek redistribucije delovnega časa omogočili nastanek novih delovnih mest in tako omilili problem brezposelnosti.
- *Organizacija delovnega dne oziroma tedna*: ali naj bo delo opravljano v klasičnih delovnih terminih¹²⁹ ali pa iz določenih razlogov v času »nedružabnih delovnih urah« (Evans et al, v: ibid.: 133) - v izmenah, zvečer, ponoči, ob vikendih. Vse več organizacij postaja lakomnih [»greedy institutions«] (Coser, v: Epstein in Kalleberg, 2001: 8) in zahtevajo stoddostno predanost in 24-urno pripravljenost od zaposlenih (npr. vojska, zdravstvo – nekoč se je to pričakovalo le od nekaterih organizacij: gasilcev, reševalcev ipd.).
- *Izraba delovnega časa* – gre za intenziteto dela v delovnem času na delovnem mestu.

(Ignjatović, 2002: 132) in da se temu posledično spreminja tudi njegova organizacija ter življenje posameznika, vendar to ne drži¹³⁰. Ne moremo govoriti, da gre za koncept *umik od dela k prostemu času* (v: Haralambos in Holborn, 1999) –, da torej posameznik organizira svoje življenje okoli prostega časa in da je delo le postranskega pomena.

Porast celodnevnih delovnih urnikov (od 8h do 16h) večino prikrajšuje za družinsko življenje, kar najmočneje občutijo otroci. Skupna kosila med tednom so nemogoča, družina se zbere šele pri večerji. Za starše je še toliko pomembnejše, da je otrok zaposlen tekom dneva z raznimi dodatnimi (fakultativnimi) dejavnostmi: športom, jezikovnimi tečaji, glasbeno šolo, veroukom, razvijanjem ročnih spretnosti ipd. To pomeni, da se zaradi spremenjenega ritma življenja posameznika že v otroštvu navaja na heterogenost dejavnosti in razvijanju mnogoterih spretnosti in talentov. Menim, da je ta izkušnja v otroštvu napeljava na kasnejše dojetanje sebe kot celostne osebnosti, ki razpolaga s svojim (ne)otipljivim kapitalom – Rose to imenuje »*aktivni subjekt*« (v: Garrick in Usher, 2000: 9); razvoj nekakšnega čuta za »*učecho fleksibilnost*« (Garrick in Usher, 2000: 2), katerega siceršnji smoter je »*skriti kurikulum*«. Slednji zadeva kasnejši *menadžment subjektivnosti na delovnem mestu in je oblika stranskega učenja* (ibid.).

Vikendi (p)ostajajo rezervirani za družinsko (partnersko) življenje: za nadomeščanje izgubljenega časa med tednom. Večina ga skuša čim bolj izrabiti: bodisi za počitek in nabiranje novih moči, za sprostitvev, kratek izlet, oddih izven domačega kraja, razvajanje duše in telesa – na trgu je torej povpraševanje po vedno novih storitvah, saj je stresnih¹³¹ situacij vse več. Vse več je pritiskov, s katerimi se sooča posameznik. Vse bolj je

¹³⁰ »When I was growing up, we used to read that by the year 2000 everyone would have to work only 30 hours a week and that the rest would be leisure time. But as we approach the year 2000 it seems likely that half of us will work 60 hours a week and the rest of us will be unemployed« (Bridges, v: Thompson in Warhurst, 1998: 18).

¹³¹ V ZDA so Prozac začeli prodajati l. 1987 kot tableto, ki »*zmore skoraj popolnoma olajšati stanja duševne potrtosti*« (Rant, 2000: 87).

»Vsaka zasvojenost je obrambni odziv in beg ter priznanje pomanjkanja avtonomije, ki meče senco na kompetentnost jaza« (Giddens, 2000: 81). Gre za nezmožnost koloniziranja prihodnosti. Strah posameznika pred odločitvijo; pred zunanjim svetom, pred neznanim.

odgovoren sam zase, za svoje odločitve in dejanja: »Sodobni strahovi, bojazni in stiske so taki, da jih trpimo sami«¹³² (Bauman, 2002: 187).

To je nekakšen utopičen model za tisti del družbe, ki ima urejeno družinsko življenje (je tradicionalne sestave: otroci - starši), ima relativno gotovo zaposlitev in gmotno preskrbljenost. S tem modelom sem hotela ponazoriti, kako malo ljudi spada vanj. Razlike se med bogatimi in revnimi se namreč povečujejo: bogatejši bogatijo, revnejši pa se še bolj pogrezajo v bedo.

To pomeni, da delo povzroča in vzdržuje razredno diferenciacijo in neenakost, kljub temu da delavski razred opazno izginja (Rifkin, v: Bradley et al., 2000).

Ostaja tudi razkorak med spoloma ostaja, kar posebej poudarjajo feministične teorije pa tudi kulturne teorije in teorije identitete. Vprašljivi temi ostajata domena gospodinjstva, ki je še vedno (bolj) ženska (kot moška) in vzgoja otrok.

»Gotovo dejstvo je, da ženske danes težko združujejo avtonomno individualno usodo in usodo ženske; v tem je izvor stisk in nerodnosti, zaradi katerih jih včasih obravnavajo kot 'izgubljeni spol'. In nedvomno je udobneje slepo prenašati suženjstvo kot pa delati za svojo osvoboditev: tudi mrtveci se lažje prilagodijo zemlji kakor živi« (Simone de Beauvoir, v: Drugi spol, 1999: 352).

Še ena kontinuiteta torej: razredna polarizacija ostaja¹³³, vendar v spremenjeni obliki.

6 Zaključek

¹³² Svoje storitve nudijo številne organizacije, združenja, klubi, telefonske linije, spletne svetovalnice, psihiatri, psihologi, svetovalci, terapevti, vedeževalci, filozofi-terapevti. Npr. zelo znan tovrstni svetovalec je Newyorčan Lou Martinoff, ki računa 100 \$ na uro (Rant, 2000: 87).

¹³³ R. Dahrendorf, meni, da gre za konec razrednega konflikta, ker je delavski razred vključen v sistem (v: ibid.).

»Življenje, ki ga živimo, je tekoče neskladje, veselo povprečje med veličino, ki je ni, in srečo, ki ne more obstajati. Zadovoljni smo, ker smo celo kljub temu, da razmišljamo in čutimo, zmožni ne verjeti v obstoj duše. Na plesu v maskah, kjer živimo, nam zadostuje čar oblačil, ki pomeni na plesu vse. Smo sužnji svetlobe in barv, na ples stopamo kot v resnico, ne vemo pa, razen če osamljeni ne plešemo, za ledeni mraz, ki ga oddaja zunanja noč, za svoje umrljivo telo pod cunjami, ki ga te preživijo, za vse, o čemer sami pri sebi mislimo, da je bistvo našega bitja, vendar pa nenazadnje ni drugega kot intimna parodija tistega, o čemer mislimo, da je naša resnica.«

(Fernando A. N. Pessoa, v: Knjiga nespokoja)

Moja diplomska naloga združuje segmenta iz dveh realnosti: iz kulturne (postmoderni čas) in družbene (koncept dela). Malokdo razmišlja o delu na »postmoderen način«. Posamezniki bolj ali manj sledijo spremembam in se jim prilagajajo, kot to od njih zahteva trg delovne sile oz. delodajalec. Ne gre toliko za njihovo (primarno) aktivno vlogo in inertne vzgibe, pač pa za njihovo odzivnost na zahteve iz okolja (eksternost).

Postmoderni čas ponuja vse in hkrati ničesar. Brezmejnost »variacij življenja«, prostranost, odprtost, širjavo, na kateri ni ene začrtane ceste, po kateri bi varno in gotovo stopali, pač pa množstvo medsebojno prepletenih kozjih stezic; nekatere so prerasle s trnjem, druge shojene: vse imajo mnogo vmesnih postankov, tako nikoli ne veš, kje boš obmiroval, kje boš našel Tisti cilj.

Dvom in inkoherenca: konec je velikih zgodb, avtoritete so zlomljene, resnica ne obstaja, je le »resnica zame«. Nevera v znanost, večno igranje vlog, vprašljivost pravih čustev: navideznost, lažnost, sprenevedanje. Užitek v tem, ker je življenje prešlo meje resnosti in birokracije, dovoljeno je lastno interpretiranje, odstopanje od tradicionalnih praks, vedenjskih vzorcev, saj Realnost ne obstaja – so le simulakri, hiperrealnost, virtualna realnost. Pesimizem? Ker ni resničnosti, ker je vse ena velika nebuloza, negotovost; celo laž, natega, za katero se skrivajo sile marketinga in profita. Optimizem? Ker smo končno lahko to, kar čutimo, razvijamo svoj

pravi »jaz«, gradimo svoj svet, v katerem želimo živeti, ga po svoje interpretiramo in osmišljujemo. Ambivalentno stanje. Vkomponiranje moralnega imperativa v zavest vsakega posameznika o obstoju drugih, je edina zavezanost. Kredo sartrejanstva prihaja na površje: *sami moramo dati smisel svojemu življenju*.

Koncept dela ni odvisen le od kulturne družbene realnosti, pač pa je vpet v tehno-ekonomsko strukturo in odvisen od politike. Zaradi dinamike tehnološkega razvoja in napredka, kozmopolitizacije in globalizacijskih procesov ter baziranosti gospodarskega sistema na (post)kapitalizmu in (še vedno) nacionalni državi, je prisotno večje število možnosti pri spreminjanju koncepta dela. Ta ne-kulturni¹³⁴ vir sprememb upočasnjuje drastičnost sprememb, tako da gre pri spremembi koncepta dela za kontinuiteto razvoja: za vztrajanje pri tradiciji in za iskanje novega. Med starim in novim gre za dograjevanje, izboljšanje, prilagajanje in izumljanje. Zagotovo pa je, da ni ostrega reza, ki bi popolnoma zasukal koncept dela v postmodernem času. Dejstvo je, da se je koncept dela moral (nujno) razširiti, ker so z vsesplošnim razvojem družbe vzniknili novi problemi, povezani tudi s sfero dela (z delovnim mestom, delovnim procesom, okoljem in vsebino dela) in z vrednotenjem le-tega.

Stalnice, ki se gibljejo med kontinuiteto in spremembo, so:

- *Ekonomska struktura* bazira na (post)kapitalizmu, ekonomija postaja multicentrična, trgi se odpirajo, kapital postaja vse bolj pretočen. Nastaja koncept potrošniške (konzumirajoče) družba, saj je ekonomska logika usmerjena na trg, posameznika vidi kot potrošniče željnega, vseskozi mu reproducira potrebe, predvsem s pomočjo marketinških prijemov, v katerih manipulira z njegovimi čustvi z uporabo simbolne (avdio-vizualne) komunikacije. Celotna organizacijska veda namenja veliko pozornost čustvom: predstavljajo vir odpiranja novih tem v raziskovanju znotraj same discipline. Razvil se je koncept čustvenega dela, ki ga povezujejo s porastom ženske delovne sile in ekspanzije storitvenega sektorja.

¹³⁴ Kultura je tu mišljena v ožjem, filozofskem umetniškem smislu.

Storitveni sektor je eden izmed virov ustvarjanja novih delovnih mest. .

- *Tehnologija in organizacija dela:* zaradi prevlade informacijske tehnologije, osnovane na mikroelektroniki, pomembnosti znanja, inherentosti dinamike razvoja, nastajajo nova delovna mesta, ki zahtevajo drugačne vrste znanj in usposobljenosti. Obdobje strojev nadomešča doba informacije, nastajajo nova, vse bolj hibridna delovna mesta, ki zahtevajo veliko mero prilagodljivosti (posameznika in organizacije) in širok spekter znanj. Število delovnih mest v industriji vpada.
- *Delovni odnosi in razmerja* še vedno temeljijo na konfliktnosti, vendar pa se razvijajo novi menedžerski pristopi, ki menedžmentu celovite kakovosti (TQM), ki si mdr. prizadeva za posameznikovo motiviranost in razvijanje občutka pripadnosti organizaciji (obvladovanje čustev), poudarja se timskost. Piramidalno vodstveno strukturo nadomešča oblika krofa in zaradi krajšanja hierarhične lestvice se pooblastila prenašajo na nižje hierarhične ravni (empowerment). Posamezniku je zaupana večja mera odgovornosti, dosežena višja stopnja participacije in samostojnosti, hkrati pa otežuje napredovanje. Polarizacija delovne sile ne izginja, pač pa se celo pogloblja. Po eni strani se kaže povečana potreba po kvalificirani delovni sili, po drugi strani pa gre za nelinearen razvoj delovnih mest. Delitev vlog po spolu se ohranja: slabše možnosti napredovanja ženske, številčno jih je manj na vidnih položajih; razlike so zlasti vidne v konceptu čustvenega dela, ki razlikuje med bolj moškimi in bolj ženskimi delovnimi mesti.
- *Kakovostni in izkustveni vidik:* poudarja se pomen občutka pripadnosti posameznika organizaciji, komunikacij in harmoničnih odnosov med zaposlenimi in vodstvom. Delovna mesta postajajo vse bolj *ranljiva in negotova*, koncept vseživljenjskega [*life-work*] dela izpodrivajo nove nestandardne oblike zaposlovanja: začasnost, teledelo, urniki s polovičnim delovnim časom, pogodbeno delo, projektno delo.

Pri postmoderni delovni etiki postaja *razlikovanje med cilji in sredstvi ena od izbir in prepričanj posameznika* (James et al., 1997: 310).

Tudi o izrabi prostega (zunajdelovnega) časa ne moremo govoriti o enem vzorcu. Kreda pluralnosti nam namreč daje na voljo mnogo izbir: izbor aktivnosti je do neke mere pogojen od našega življenjskega sloga, ki ga določa (tudi) delo. Moški in ženske niso izenačeni pri opravljanju gospodinjskih del (pri delu preživetvene ekonomije).

Percepcije, ki jih ima posameznik do dela, niso prepuščene naključnosti, saj je naša svoboda (kljub vsemu) močno omejena in vse bolj skrčena zaradi družbenih procesov. Postmoderna (potrošniška) družba vidi posameznika tudi kot *»željnega stroja«* (G. Deleuze in F. Guatari) in ga s tem *»sili«* v služenje denarja, saj si na ta način omogoči vzdrževanje izbranega življenjskega sloga. Ne predvideva osvoboditve od dela, ampak dajanje možnosti, da posameznik izživi sebe s pomočjo dela. Zatorej lahko rečemo, da delo ohranja centralno vlogo v posameznikovem življenju.

Na spremembe se vsak odziva drugače: nekaterim predstavljajo stres in strah pred negotovim, drugi vidijo v tem izziv, priložnost samorealizacije.

Življenje je polno možnosti, sprememb in kompromisov. *Strah je nekaj pozitivnega; izraža, da je človek v »eksistencialnem stanju«, da je na vrsti ponovno sprejem odločitve* (S. Kirekegaard, v: Gaarder, Zofijin svet, 2000).

Za spremembo koncepta dela v postmodernem času lahko rečemo, da ni enega samega. Ni ene zgodbe. Zgodbe so živopisani koščki razbite keramike, zlepljeni v kolosialni, nikoli dovršeni mozaik estetske skladnosti, govoreč različne zgodbe naključnim parom očem opazovalca; včasih razbrane z bolj oddaljene bližine ...

Na vsakem koraku so pasti, s katerimi se srečujemo. Gre zgolj za navidezno lahkost bivanja – ker ni pravih avtoritet, nimamo prave opore –, saj sta včasih svobodna izbira in odločanje veliko napornejši. Našemu življenju vlada Nedoslednost. Zagotovil ni in ni naključij.

Kaj pa prihodnost?

Z. Bauman pravi, da je delo: *»(...) privzelo predvsem estetski pomen (...) merimo in vrednotimo ga po zmožnosti, da je razvedrilno in zabavno, da bolj kakor etično, prometejsko*

poklicanost proizvajalca in ustvarjalca zadovoljuje estetske potrebe in želje porabnika, iskalca občutij in zbiralca doživetij» (Bauman, 2002: 177).

In kaj menim jaz? Upam si napovedati le, da bo koncept dela potekal še vedno v stalnem gibanju med kontinuiteto in spremembami.

Viri in literatura

Aronowitz, Stanley in **DiFazio**, William (1994): *The Jobless Future – Sci-Tech and the Dogma of Work*. Minneapolis in London, University of Minnesota Press.

Bataille, Georges (1999): *Predavanja o ne-vedenju*. Koper, Edicija Hyperion.

Bauman, Zygmunt (2002): *Tekoča moderna*. Ljubljana, Založba *cf.

Beck, Ulrich (2000): *The Cosmopolitan Perspective: Sociology of the Second Age of Modernity*. *British Journal of Sociology*, 51/1, 79–105. London, School of Economics.

- Beck, Ulrich** (2001): Družba tveganja – Na poti v neko drugo moderno. Ljubljana, Krtina.
- Beck, Ulrich** (1999): Scenarij možne prihodnosti. *Nova revija*, 18/210-11, 265–274. Ljubljana, Nova revija.
- Berger, Peter L.** in **Luckmann, Thomas** (1999): Modernost, pluralizem in kriza smisla. Ljubljana, Nova revija.
- Bollé, Patrick** (2001): The Future of Work, Employment and Social Protection (The Ancey Symposium, January 2001). *International Labour Review*, 140/ 4. New Delhi, International Labour Organization.
- Bradley, Harriet; Erickson, Mark; Stephenson, Carol; Williams, Steve** (ur.) (2000): Myths at Work, Polity Press, Blackwell Publishers Ltd.
- Browning, Gary** et al. (2000): Understanding Contemporary Society, Theories of the Present. London – Thousand Oaks – New Delhi, SAGE Publications.
- Dotzler, Bernhard J.** (1995): Delo in eshatologija. *Nova revija*, 14/156-57, 182–186. Ljubljana, Nova revija.
- Figal, Guenter** (1996): O molku tekstov. *Nova revija*, 15/172-73, 148–154. Ljubljana, Nova revija.
- Fletcher, Joyce K.** (1998): Relational Practice – A Feminist Reconstruction of Work. *Journal of Management Inquiry*, 7/2, 163–186. London, SAGE Publications, Inc.
- Fuchs Epstein, Cynthia** in **Kallenberg, Arne L.** (2001): Time and the Sociology of Work – Issues and Implications. *Work and Occupations*, 28/1, 5–16. London, SAGE Publications, Inc.
- Gallie, Duncan** et al. (1998): Restructuring the Employment Relationship. Oxford, Clarendon Press.
- Garrick, John** in **Usher, Robin** (2000): Flexible Learning, Contemporary Work And Enterprising Selves. *Electronic Journal of Sociology*, na: <http://www.sociology.org> (23/06/03).
- Giddens, Anthony** (2000): Preobrazba intimnosti. Ljubljana, Založba *cf.
- Giddens, Anthony** (2001): Sociology. Cambridge, Polity Press.
- Goldfinger, Charles** (1998): The Future of Work. *UNESCO Courier*, 1–5.

- Gorz**, Andre (1985): Devet tez za bodočo levico. *Boj proti delu*, 109–121. Ljubljana, Univerzitetna konferenca ZSMS in Republiška konferenca ZSMZ.
- Hall**, Richard H. (1986): *Dimensions of Work*. Beverly Hills, London, New Delhi, SAGE Publications.
- Hancock**, Philip in **Tyler**, Melisa (2001): *Work, Postmodernism and Organization – A Critical Introduction*. London, SAGE Publications.
- Haralambos**, Michael in **Holborn**, Martin (1999): Sociologija. Teme in pogledi. Ljubljana, DZS.
- Hart**, James G. (1999): Temelji ekonomije in etike – nekatera Husserlova razmišljanja. *Nova revija*, 18/204-05, 191–201, Ljubljana, Nova revija.
- Ignjatović**, Miroljub (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
- Ivanko**, Štefan (1999): Teorija kot izziv sodobnemu managementu. *Sodobna razlaga organizacije*, 17–40. Kranj, ZMO v FOV.
- James**, Paul; **Veit**, Walter F. in **Wright**, Steve (ur.) (1997): *Work of the Future. Global Perspectives*. St. Leonards, Allen & Unwin.
- Jameson**, Fredric (2001): *Postmodernizem*. Ljubljana, Društvo za teoretsko psihoanalizo.
- Kanjuo Mrčela**, Aleksandra (1999): *Lastništvo in ekonomska demokracija*. Ljubljana, Znanstvena knjižnica FDV.
- Kanjuo Mrčela**, Aleksandra (2002): Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa*, 39/1, 30–48. Ljubljana, FDV.
- Kavčič**, Bogdan (1987): *Sociologija dela*. Ljubljana, TOZD v ČGP Delo.
- Kavčič**, B. in **Kovač**, J. (ur.) (1999): *Sodobna razlaga organizacije*. Kranj, Založba Moderna organizacija v okviru FOV.
- Kos**, Drago (1997): Refleksno dojetje ne-varnosti. *Rizična družba, Časopis za kritiko znanosti*, 25/183, 93–106. Ljubljana, Študentska založba.
- Kovač**, Jure (1999): Organizacijske strukture v kompleksnem in dinamičnem okolju. *Sodobna razlaga organizacije*, 143-169. Kranj, ZMO v FOV.
- Kovač**, Jure (ur.) (1999): *Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju podjetij in drugih organizacij*. Kranj, Založba Moderna organizacija v okviru FOV.

- Lash**, Scott (1993): Sociologija postmodernizma. Ljubljana, Znanstveno in publicistično središče.
- Luhmann**, Niklas (1993): Prihodnost se ne more začeti: časovne strukture moderne družbe. *Nova revija*, 12/139-40, 1352–1364. Ljubljana, Nova revija.
- Lukšič**, A. Andrej (1997): »Das Risiko« : Riziko ali tveganje. *Rizična družba, Časopis za kritiko znanosti*, 25/183, 29–40, Ljubljana, Študentska založba.
- Lyotard**, Jean-François (2002): Postmoderno stanje - Poročilo o vednosti. Ljubljana, Društvo za teoretsko psihoanalizo.
- Mackie**, Kathleen S., **Holahan**, Carol K., **Gottlieb**, Nell H. (2001): Employee Involvement Management Practices, Work Stress, and Depression in Employees of a Human Services Residential Care Facility. *Human Relations*, 54/8, 1065–1092. London, SAGE Publications.
- Maruško**, M. (ur.) (1985): *Boj proti delu*. Univerzitetna konferenca ZSMS in Republiška konferenca ZSMZ, Ljubljana.
- Mazi**, Nina (2003): Moški osvajajo svet kot solisti, ženske prisegajo na sodelovanje. *Delo*, 04/03: 15. Ljubljana.
- Mi**. P. (2003): Sreča je v zmernosti in skromnosti. *Delo*, 24/04: 14. Ljubljana.
- Mesner Andolšek**, Dana (1995): Organizacijska kultura. Ljubljana, Gospodarski vestnik.
- Mesner Andolšek**, Dana (2002): »Make Me Whole Again.« Čustva v organizaciji. *Teorija in praksa*, 39/1, 10–29. Ljubljana, FDV.
- Mora**, Fernanda in **Bonniol**, Claire (1997): The Future of Work, Adapt & Employment Community initiatives. A Joint Working Document of the European Commission and the Member States. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Natoli**, Joseph (1997): A Primer to Postmodernity. Oxford, Blackwell Publishers Inc.
- Nordström**, Kjell A. in **Ridderstråle**, Jonas (2001): Ta nori posel, Funky Business – Ko zaigra talent, kapital pleše. Ljubljana, GV Založba.
- Ransome**, Paul (1999): Sociology and the Future of Work – Contemporary Discourses and Debates. Aldershot, Brookfield, Singapore in Sydney, Ashgate.

- Ransome, Paul** (1996): *The Work Paradigm – A Theoretical Investigation of Concepts of Work*. Aldershot, Brookfield, Hong Kong, Singapore in Sydney, Avebury.
- Rant, Jože** (2000): Filozofi – terapevti? *Meddobje*, 34/1-2, 81–91. Buenos Aires, Slovenska kulturna matica.
- Rincón, Carlos** (1995): Delo po »koncu socialnosti« - proces brez subjekta? *Nova revija*, 14/156-57, 187–188. Ljubljana, Nova revija.
- Ritzer, George** (1997): *Postmodern Social Theory*. U.S.A., The McGraw-Hill Companies, inc.
- Rozman, Rudi** (1999): Teorije organizacije. *Sodobna razlaga organizacije*, 261 – 290. Kranj, ZMO v FOV.
- Russel, Bertrand** (1985): Brezdelju v čast. *Boj proti delu*, 93 – 105. Ljubljana, Univerzitetna konferenca ZSMS in Republiška konferenca ZSMZ.
- Sachsse, Christop** (1999): Meje solidarnosti – socialno varstvo v časih globalizacije. *Nova revija*, 18/204-05, 202–214. Ljubljana, Nova revija.
- Senegačnik, Brane** (1999): Individualizem, oseba in »etična shizofrenija«. *Nova revija*, 18/ 206, 224–237. Ljubljana, Nova revija.
- Smart, Barry** (1996): *Postmodern Social Theory. Social Theory*, str. 396-428. The Blackwell Companion.
- Sontag, Susan** (2000): Proti interpretaciji. *Nova revija*, 19/219-20, 239-47. Ljubljana, Nova revija.
- Stankovič, Tanja** (2003): Denar pomaga, da zaspimo, nas pa ne spodbudi, da bi vstali iz postelje. *Delo*, 8/04: 15. Ljubljana.
- Stankovič, Tanja** (2003): Pot odkrivanja samega sebe. *Delo*, 8/04: 15. Ljubljana.
- Stankovič, Tanja** (2003): Zaposleni nezadovoljni s plačo in sistemom napredovanja. *Delo*, 11/04: 15. Ljubljana.
- Svetlič, Rok** (2001): Wolfgang Welsch – filozof postmoderne. *Nova revija*, 20/234-35, 195–206. Ljubljana, Nova revija.
- Šadl, Zdenka** (2002): »We're Out to Make You Smile«. Emocionalno delo v storitvenih organizacijah. *Teorija in praksa*, 39/1, 49–80. Ljubljana, FDV.
- Štendler, Mojca** (2003): Jean-François Lyotard: Postmoderno stanje – Poročilo o vednosti. *Ampak*, 4/1, 67-68. Ljubljana, Nova revija.

Thompson, Paul in **Warhurst, Chris** (ur.) (1998): *Workplaces of the Future*. London, Macmillan Press Ltd.

Vila, Antun (1999): Postmoderna družba in organizacija. *Sodobna razlaga organizacije*, 327-375. Kranj, ZMO v FOV.

Vila, Antun (1999): Procesni pogledi na organizacijo – nova organizacijska revolucija. *Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju podjetij in drugih organizacij*, 17–38. Kranj, Založba Moderna organizacija v okviru FOV.

Vila, Antun (2000): Organizacija v postmodrni družbi. Kranj, Založba Moderna organizacija v okviru FOV.

Virilio, Paul (1996): *Hitrost osvoboditve*. Ljubljana, Študentska organizacija Univerze.

Volk, Linda (2003): Do samozavesti z jokom in smehom. *Delo*, 8/04: 15. Ljubljana.

Volk, Linda (2003): Družba pričakuje poslovni uspeh le od moških. *Delo*, 4/03: 15. Ljubljana.

Volk, Linda (2003): Skrivnost učinkovitega sporazumevanja. *Delo*, 8/04: 15. Ljubljana.

Referenčna literatura

Barle, A. et al. (ur.) (1995): *Sociologija – Gradivo za srednje šole*. Ljubljana, Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

Javornik, M. (ur.) (1997): *Veliki splošni leksikon: v osmih knjigah*. Ljubljana, DZS.

Krleža, M. (ur.) (1967): *Enciklopedija leksikografskog zavoda, 3. knjiga*. Zagreb, Jugoslavenski leksikografski zavod.

Pogačnik, A. (ur.) (1994): *Temeljni pojmi MBA: Osnove managementskega razmišljanja in abeceda teorije*. Ljubljana, DZS.

Tavzes, M. (ur.) (2002): *Veliki slovar tujk*. Ljubljana, Cankarjeva založba.

Toporišič, J. et al. (ur.) (2003): *Slovenski pravopis*. Ljubljana, Slovenska akademija znanosti in umetnosti in Znanstvenoraziskovalni center SAZU – Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša.

Seznam kratic

ELZ - Enciklopedija leksikografskog zavoda

VSL – Veliki splošni leksikon

VST – Veliki slovar tujk