

SODOBNA REKONCEPTUALIZACIJA DELA: DELO MED RACIONALNIM IN EMOCIONALNIM

Povzetek: Namen članka je predstaviti del sprememb na področju dela v sodobni družbi in spreminjanja (znanstvene) konceptualizacije dela. Za sodobno spreminjanje in razširjanje koncepta dela je značilno vključevanje področij dela in načinov pojasnjevanja in razumevanja sfere dela in organizacij, ki so do nedavnega bili zanemarjeni. Definicija dela kot plačene zaposlitve in definicija organizacije kot instrumenta združevanja racionalnih posameznikov pri doseganju racionalnih ciljev se rahljata in se vse več pozornosti namenja prej skritim oblikam dela (neplačano delo, skrb za druge) in do sedaj netematiziranim sestavinam organizacijskega življenja (emocije). Za glavni tok sociologije dela je danes značilno vključevanje feministične rekonceptualizacije dela in analize trendov spreminjanja in ohranjanja kontinuitete v sferi dela. Pojma (in preučevanje) emocionalnega dela in emocij v organizacijah/delu sta od 70. let naprej značilna kazalca omenjenih sprememb. Lahko ju obravnavamo kot novo področje raziskovanja in tudi kot simbol preusmerjanja pozornosti v znanstvenem pojasnjevanju družbene (delovne) realnosti.

Ključne besede: koncept dela, emocionalno delo, emocije v organizaciji, organizacijska teorija, feministična rekonceptualizacija dela, spreminjanje in kontinuiteta

Uvod

Delo so dejavnosti, ki se opravljajo znotraj okvira družbenih odnosov in ki strukturirajo sfero nujnosti (J. Holmer in J.C. Karlson, 1997).

Delo so smotne dejavnosti, katere drugi cenijo in katere prinašajo določeno vrst nagrade (R. Worsley, 1998).

Delo je formalna plačana zaposlitev (P. Ransome, 1999).

Delo je ključni sociološki pojem in eden najbolj središčnih vidikov človeškega življenja. Koncept dela je *družbeno konstruiran* in zaradi tega *spremenljiv*. Analitiki dela se strinjajo, da je težko podati eno samo definicijo dela. Ali je delo vsaka človeška dejavnost (kar vključuje tudi igro, zabavo ali učenje) ali samo tista,

¹ Dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela, docentka na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani.

ki družbi prispeva merljive rezultate, posameznikom pa zagotavlja preživetje? Ali je za definiranje dela bolj pomembna vrednost, ki jo dejavnosti pripisuje tisti, ki jo opravlja, ali drugi? Glede na okoliščine in družbeno okolje, v katerih poteka, je dejavnost lahko različno opredeljena.² Ali je delo vir uživanja ali trpljenja? Ali delamo, ker nas v to sili materialna nuja (za denar, preživetje) ali pa bi delali tudi, če nam ne bi bilo treba (zaradi vsebine dela in naše potrebe po delu)? V kolikšni meri je delo, ki ga opravljamo pomembno, ko razmišljamo sami o sebi in svoji identiteti? Ali delo izbiramo sami ali pa nas v izbirah omejujejo družbena struktura, družbeni stereotipi in pravila? Ali je danes delo (poklic ali profesija, ki ga opravljamo) še vedno ključno pomembno pri umestitvi posameznikov v družbeno strukturo in pri samoopredelitvi (oblikovanju identitete) ali pa imajo nekateri drugi dejavniki (kot npr. življenjski slog) pomembnejšo vlogo? Kje je meja med delom in nedelom³ ali delom in prostim časom in koliko je ta razlika družbeno in kulturno pogojena?⁴ Ali zaradi sprememb, v načinih opravljanja in organiziranja dela danes lahko govorimo o izginjanju dela in delovne etike, ki sta veljala za industrijsko družbo 20. stoletja?

V tekstu bom ponudila nekatere odgovore na omenjena vprašanja in pokazala, kako se odgovori spreminjajo skozi čas in odvisno od družbenih dejavnikov. Nekateri dejavnosti, ki jih donedavnega niso vmeščali v koncept dela, so postale ali postajajo del sodobne opredelitve dela. Mnoge od teh dejavnosti so povezane z delom žensk, neplačanim gospodinjstvom in delom, ki vključuje izražanje ali nadzorovanje emocij. V tekstu bom opozorila na stične točke med spremembami v glavnem toku sociologije dela in organizacij, feministične kritike dosedanjih ozkih definicij dela in organizacij in novejši analize emocionalnega v organizacijah/pri delu.

Zgodovina pojmovanja dela

Definicija dela je vedno odsevala družbeno umeščenost dela. Koncept dela se je skozi zgodovino spreminjal in odseval spremembe v družbenem okolju in tudi vplival na nje. Ali je določena dejavnost (bila) opredeljena kot delo je (bilo) odvisno od socialnega konteksta (norm, odnosov moči, družbenega konsenza, socialnega okolja dela).

² Na primer, igra varuške z otrokom v vrtcu je definirana kot delo, medtem ko je enaka igra z istim otrokom, ko so pri njej udeleženi straži doma po službi, definirana kot zabava, sprostitiv, izkazovanje ljubezni. Pahl (1997) razlaga, kako je likanje lahko različno definirano glede na subjektivno definicijo situacije ženske, ki lika, in razumevanje družbenega okolja, v katerem likanje poteka (ali je zaposlena kot likarica za poln ali skrajšan delovni čas ali pa lika zase, za svoje otroke, partnerja, ali pa kot prostovoljka za amatersko gledališko predstavo; ali lika v okviru svoje zasebne dejavnosti; ali lika svojo bluzo ali oblčila svoje tašče; ali lika za denar, kakšno drugo nagrado ali pa se z likanjem sprošča po kakšnem mentalno napornem delu). Šele, če imamo veliko informacij o okoliščinah in družbenih odnosih okrog dejavnosti, lahko razumemo naravo te dejavnosti.

³ Posebej pri nekaterih vrstah dela je težko določiti, kdaj gre za delo, kdaj pa za nedelo, npr. pri umetnikih in vseh, ki se ukvarjajo z ustvarjanjem.

⁴ Narod Dagonov (v Maliju) uporablja eno besedo za kmetovanje in ples pri verskih obredih (Thomas, 1999: XIV).

Analiza *pojmovanja dela* skozi zgodovino razkriva *dvojnost* opredeljevanja dela - del definicij je delu pripisoval pozitivno, del pa negativno konotacijo. Del definicij je delo definiral kot človeško bistvo - bistvo človekove humanosti; dejavnost, ki ji je immanentna ustvarjalnost; simbol osebne vrednosti, statusa; osnovo družbenosti in socialne kohezije (*poiesis, ergon, opus, work*). Drugi del definicij je poudarjal prisilnost dela in opredeljeval delo kot sredstvo in področje odtujevanja, kot kazen, napor in trpljenje ter kot sredstvo razlikovanja in ustvarjanja neenakosti med ljudmi (*ponos, labor, travail, labour*). Applebaum (1995) pri analizi konceptov dela v zahodni družbi opredelitve razdeli v tri zgodovinska obdobja: antika, srednjeveško in moderno obdobje. V *antiki* sta pomen in družbena vrednost za večino mislecev vezani na čisto misel, delo pa je opredeljeno kot omejitev svobode in utrojujoča dejavnost, ki zaslužnjuje duh. Fizično delo je v nasprotju od intelektualnega bilo skozi zgodovino vedno opredeljeno kot manj vredno in so ga opravljali podrejeni člani družbe (sužnji, podrejeni razredi, ženske). V najboljšem primeru je antična definicija dela (npr. pri sofistih) delo tretirala kot nujno zlo, ki prispeva potrebne življenjske dobrine. V zgodnjem krščanstvu je delo štel v prvi vrsti za kazen za izvirni greh (raj je prostor brezdelja). Delo je torej človekova obveznost (po svetem Pavlu: "kdor ne dela, naj ne je"), toda podrejena molitvi. Srednjeveški menihi (benediktinci, frančiškani) so delu pripisali pozitivnejši pomen - izenačili so ga z molitvijo (*ora et labora*) in poudarili njegovo socialno in moralno dimenzijo. Za njih ni razlik med vrstami dela - vsako delo je vredno, ker pomaga človeku pri premagovanju skušnjav, čeprav je še vedno samo z molitvijo moč doseči odrešitev. *Protestantska* opredelitev dela uvaja sestavine definicije dela, ki so osnova modernega razumevanja dela in vloge dela v družbi. Človek je poklican, da opravlja določeno delo (po Luthru je vsak poklic božje odposlanstvo) in v nasprotju od dotedanje opredelitve bogatenja kot greha, postaja kopičenje bogastva z delom moralno opravičljiv cilj. Calvin pričakuje, da posameznik opravlja poklic, za katerega je predestiniran, in s kopičenjem bogastva slavi boga. Na ta način protestanska opredelitev dela moralno utemelji dve pomembni osnovi nastajajoče kapitalistične družbe - ekonomsko orientacijo (ciljna, racionalna usmerjenost k bogatenju) in individualizem. *Protestantska* definicija pripiše delu središčni pomen v družbi - v nasprotju od prej obstoječe definicije, ki je delo izenačevala z izključenostjo iz (politične) družbe, postaja delo (poklic) osnova človekove vključenosti v družbo.

Na definicijo dela, na kateri je bil zgrajen koncept dela in delavca 20. stoletja, so pomembno vplivali trije analitiki povezanosti dela in družbe: Durkheim, Marx in Weber. *Durkheim* je družbeno delitev dela videl kot osnovo moderne, "organske" solidarnosti v družbi, v kateri so posamezniki vse bolj različni, individualizirani in prav zaradi tega vse bolj medseboj povezani in soodvisni. Marxova analiza dela (posebej usmerjena na delovni proces in tehnično delitev dela) je orisala veliko bolj pesimistično podobo dela v nastajajoči industrijski in kapitalistični družbi. Čeprav je delo imel za osnovno človeško ustvarjalno dejavnost in način samouresničitve človeka, je Marx delo v pogojih kapitalizma ocenjeval kot osnovo dehumanizacije in odtujitve človeka. Večina analitikov dela in organizacije ima *Webra* za utemeljitelja organizacije (dela), ki je (bila) značilna za moderno družbo.

S konceptom birokratske organizacije je Weber ponudil idealni tip organiziranja dela v pogojih množičnega skupnega dela ljudi v industriji in državnem upravnem aparatu. Model birokratske organizacije dela temelji na racionalizaciji dela, na abstraktnih pravilih in znanju kot kriteriju opravljanja organizacijskih vlog.⁵

Opisan zgodovinski razvoj je bil osnova koncepta dela v moderni industrijski družbi kot *plačane zaposlitve (moškega) v javni sferi*.⁶ Plačilo za delo kot pomemben del opredelitve dela je povezano z modernim časom, medtem ko je bil dolgo v zgodovini velik del dela opravljan brez direktnega plačila (delo sužnjev, kmetov). Plačanost dela v javni sferi je implicitno razumevala neplačano delo (žensk) v zasebni sferi.

Stroga delitev javnega in zasebnega, prostora dela in prostora doma, ki sovpa da z delitvijo racionalnega in emocionalnega (in moškega/ženskega), je bila ena pomembnejših značilnosti ureditve in konceptualizacije industrijske družbe 20. stoletja. Delo posameznikov je zaradi načina delitve dela v moderni industrijski družbi pojmovano kot sopomenka pojmov službe (zaposlitve) in poklica/profesije. Omenjena definicija dela je, čeprav še vedno dominantna v razumevanju dela danes, predmet spreminjanja, o katerem bo govora v nadaljevanju.⁷

Sodobna rekonceptualizacija dela

Pri rekonceptualizaciji dela lahko zasledimo premike na treh področjih:

- 1) V praksi - načini organizacije dela, zaposlovanja, vsebine dela - kdo, kaj, kako in kje dela;
- 2) V percepcijah tistih, ki delajo - pričakovanja, subjektivna ocena centralnosti dela, želje in potrebe vezane na delo;
- 3) V percepcijah tistih, ki analizirajo delo - njegovo sedanost in prihodnost (menedžerji, politiki, akademiki).

Slednji dve percepciji sta sestavini konceptualizacije dela. Koncept dela pa je seveda povezan s spremembami v praksi, toda tudi obratno - konceptualizacija lahko vpliva na spremembe v delovnih realnostih. Eno in drugo (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).

Ransome (1996) govori o delovnih paradigmah, ki so sestavljene iz konceptualnih vidikov (kognitivni smisel in smoter, ki ga pripisujemo delu) in praktičnih, materialnih vidikov (dejanska organizacija dela). Meni, da sta v obdobjih ekonomskega razcveta vidika harmonična, medtem ko spreminjanje tehnologije vedno pomeni nevarnost za harmoničnost paradigme. Ocenjuje, da so tehnološke spre-

⁵ Racionalni ideal (birokratska pravila kot osnova urejevanja velikih organizacij) moramo razumeti v kontekstu, v katerem nastaja kot odgovor na prej obstoječo ureditev utemeljeno na subjektivnem, emocionalnem, ampak neemancipiranem, na dominaciji (racionalni in emocionalni) enega - gospodarja.

⁶ Simbol delavca 20. stoletja je moški industrijski delavec.

⁷ Vključevanje novih vsebin v definicijo dela pomeni tudi spreminjanje vsebine sociologije dela, ki presega okvire industrijske sociologije in sociologije poklicev/profesij (Grint, 1998).

membe danes tako hitre, da sta smisel in smoter, ki ju pripisujemo delu, postala popolnoma zastarela.

Trendi, ki jih lahko opazimo v zadnjih desetletjih, kažejo na spremembe vsebine dela in načinov opravljanja dela v sodobni družbi. Kot bomo pojasnili v nadaljevanju, je spreminjanje prepleteno s trendi, za katere je značilno ohranjanje kontinuitete. Toda, če primerjamo delo danes in pred petdesetimi leti lahko ugotovimo, da je v razvitih industrijskih družbah veliko več ljudi zaposlenih v storitvenem in vse manj v industrijskem sektorju; da (s tem v zvezi) v zadnjih desetletjih narašča število zaposlenih žensk (posebej v zahodnih gospodarstvih); da nova informacijsko komunikacijska tehnologija prinaša pomembne spremembe v načinu organizacije in opravljanja dela, in da se spreminjajo načini zaposlovanja in poklicnih/profesionalnih poti (fleksibilnejše oblike zaposlovanja in bolj fragmentirane delovne kariere).

O stališčih do dela in oceni centralnosti dela v življenjih ljudi v literaturi lahko zasledimo popolnoma nasprotujoča si stališča. Avtorji, ki menijo, da se sfera dela radikalno spreminja, menijo, da delo in delovna etika izgubljata pomen, ki sta ga imeli za ljudi dosedaj. Ker ljudje delajo v vse manj stabilnih razmerah, ker je veliko ljudi brezposlenih in jih veliko pogosto spreminja delovna mesta in poklice, naj bi identifikacija z delom za ljudi izgubljala pomen, ki ga je imela v času stabilnega in standardnega (za nedoločen čas s polnim delovnim časom) zaposlovanja. V vlogi, ki jo ima pri oblikovanju samopodobe ljudi, naj bi delo zamenjala poraba, značilna za komercializirano sodobno družbo. Avtorji, ki menijo, da je delo prenehalo biti pomembno sidro človekove identitete, se sklicujejo na vse manjšo identifikacijo ljudi s prej pomembnimi razrednimi ideologijami in organizacijami (kot so delavski sindikati) in proliferacijo življenjskih stilov, ki so jih omogočila nova družbena gibanja (feministično, gejevsko). Offe (1985) je mnenja, da ima delo vse manjši subjektivni in objektivni pomen za ljudi, in da bo razumevanje dela "novega razreda" mešanica hedonizma in altruizma.

Del avtorjev nasprotuje tezam o radikalni spremembi v odnosu ljudi do dela in meni, da čeprav sta se vsebina in način dela (delno) spremenila, za večino ljudi delo ostaja centralna dejavnost in vir identitete (Giddens, 1991, Grint, 1998, Bradley et al, 2000).⁸

Teoretična refleksija dela kot tudi koncepti praktičnih analitikov dela in organizacij (menedžerjev, politikov) se spreminjajo in vsebujejo nekatere nove teme. Na prehodu stoletja so posebno pozornost vzbujale naslednje teme: 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. Pomembno kritiko organizacijske teorije in razširjanje koncepta dela so v prejšnjem stoletju prispevali feministično orientirani avtorice in avtorji. O tem prispevku in s tem povezanim pojasnjevanjem emocionalnih vidikov dela in organizacije bo govora v nadaljevanju.

⁸ Tudi javnomnenjske raziskave v Sloveniji v devetdesetih (Toš, 1999) kažejo, da je delo pozitivno vrednoteno in ocenjeno kot zelo pomemben del življenja anketirancev.

Feministična kritika- uvajanje "drugosti" kot legitimne perspektive v sociologiji dela in teoriji organizacij

"Kategorija drugega je ravno tako izvirna kakor zavest sama...drugost je temeljna kategorija človeškega mišljenja" (S. de Beauvoir, 1999: 14).

Moški kot norma in ženska kot odstopanje od norme v sferi dela je samo del razumevanja in opredeljevanja moškega kot objektivnega, splošnega v družbi in ženskega kot subjektivnega in posebnega. Ali kot pravi Simone de Beauvoir (1999: 14): "On je Subjekt, on je Absolutno: Ona je Drugi." Takšno razumevanje odseva *dualizem* - način razmišljanja, značilen za razlaganje mnogih aspektov družbenosti in razumevanje družbe. Polarnost (razumevanje na osnovi zoperstavljenih si pojmov v parih, kot so npr. dobro in slabo, belo in črno, spodaj in zgoraj, ali pa ženska in moški) pomaga poenostaviti in razložiti zapleteno in kompleksno realnost.⁹ Dualizem je osnova dialektičnega razmišljanja (teza - antiteza - sinteza), ki tudi temelji na različnosti in nasprotovanju.¹⁰ Problem pri uporabi dualizma kot principa razmišljanja nastane, ko ga iz pripomočka za razumevanje stvarnosti spremenimo v pravilo, kateremu naj bi se stvarnost prilagajala. Realnost lahko samo delno razumemo z uporabo dveh ekstremnih polov, ker je vmesnih aspektov med poloma veliko, pola pa sta nerealistično ekstremno določena in sta si v vseh aspektih nasprotna (kar ne odseva dejanskega stanja - npr. moški in ženske, črnci in belci, tujci in domačini si niso povsem in v vseh vidikih različni in niso nosilci popolnoma nasprotojočih si lastnosti).¹¹

Problem pri uporabi dualističnega načina razmišljanja predstavlja tudi to, da dualnost implicitno razume tudi vrednotenje nasprotojočih si polov: ena stran je vrednotena kot več vredna, druga kot manj vredna. Dualizem, ki je značilen za konceptualiziranje dela in družbe sodobne zahodne civilizacije združuje žensko z družbeno manj vrednotenimi principi, dejavnostmi in sferami življenja in moškega s temu nasprotnimi principi, dejavnostmi in sferami življenja.¹² Nekaj jih bomo prikazali v naslednji tabeli.

⁹ S. de Beauvoir (1999: 15) v analizi Heglovega definiranja subjekta ugotavlja, da se subjekt "vzpostavlja samo skozi nasprotnost: uveljaviti se hoče kot bistveno in drugega postaviti kot nebistveno, kot objekt."

¹⁰ Podoben princip je Derridajev pojem različnosti (nasprotnega koncepta), pri katerem se smisel nahaja v sistemu bipolarnih nasprotij (Putnam in Mumby, 1983).

¹¹ Princip dualizma ima lahko tudi drugačno konotacijo. Lahko ga razumemo kot zahtevo po upoštevanju celote, ki vključuje različne, ampak ne nasprotujoče si dele (jing-jang, Jungova anima in animus).

¹² S. de Beauvoir se sprašuje, zakaj je v konfliktu, ki je nastal na osnovi dvojnosti spolov, na začetku zmagal moški? Zakaj je ženska postala Drugi? In k temu lahko dodamo- zakaj je tudi vse, kar je vezano na žensko (žensko delo, ženska čustva, žensko telo in njegove funkcije) pridobilo v primerjavi z moškim manj vrednosti in pomena? Skozi analizo različnih vidikov (biološkega, psihološkega, ekonomskega, zgodovinskega) de Beauvoirova ugotavlja, da za človeštvo ni pomebno samo to, da bi se ohranilo kakor vrsta, ampak da "stremi k lastnemu preseganju" (z iznajdbami, načrtovanju prihodnosti, ustvarjanjem, tveganjem) in zaradi tega se "človek nad žival ne dvigne s tem, da da življenje, ampak s tem, da tvega svoje lastno; zato se v človeštvu večvrednost ne pripisuje spolu, ki rojeva, ampak spolu, ki ubija...Moški se je ženski nasproti postavil kot gospodjočji, ker se človeštvo v svoji biti postavlja pod vprašaj in razlogom za življenje daje prednost pred življenjem" (Beauvoir, 1999: 97-98).

TABELA 1: Dualizem kot osnova konceptualizacije dela in družbe

Moški	Ženska
Racionalno	Emocionalno
Javna sfera	Zasebna sfera
Kultura	Narava
Razum	Telo
Objektivno	Subjektivno
Urejeno	Kaotično
Maskulino	Feminino
Pozitivno	Negativno

Feministično redefiniranje sfere dela kritizira prej nevprašljive "objektivne" definicije dela, organizacije in menedžmenta iz perspektive drugega, ženske. S tem prispeva k dejansko objektivni podobi sfere dela. Delitev na javno in zasebno sfero in družbeno vrednotenje formalne zaposlitve in plačanega dela je bilo dolgo osnova konceptualiziranja dela, medtem ko je bilo neplačano delo žensk (gospodinjsko delo, skrb za otroke in druge, prostovoljno delo), skrito v zasebni sferi, tretirano kot ne-delo. Uvajanje vprašanja spola v sociologijo dela in teorijo organizacije je tako prispevalo k razširitvi pojma dela in razumevanju različnega položaja, ki ga spola imata v sferi dela. Feministične avtorice (in kasneje avtorji) so analizirali žensko podrejenost in diskriminiranost, ki se izraža v spolni segregaciji poklicev in dejavnosti (horizontalna in vertikalna segregacija), diskriminaciji žensk pri zaposlovanju in na delovnih mestih, nižje vrednotenje ženskega dela v javni in zasebni sferi ter moškosrediščnosti organizacijskih kultur (Bradley, 1989; Cockburn, 1991; De Beauvoire, 1999; Greer, 1971; Hakim, 1979; Marshal, 1995; Mlilett, 1977; Oakley, 1980; Polert, 1981; Walby, 1990).

Feministična kritika je ugotovila povezanost racionalističnih konceptov družbe in dela (utemeljenih na idejah protestantizma in razsvetljenstva) z moško središnimi (patriarhalnimi) principi dominacije moških in družbene podrejenosti žensk. Nekatero feministično avtorice so kritizirale birokratsko organizacijo kot primer moderne koncepcije moškosti, povezane z idealom racionalnosti. Fergusonova (1984) je birokratski organizaciji utemeljeni na hierarhičnosti ponudila alternativo obliko organiziranja, ki bi temeljila na sodelovanju in demokratični participaciji delavcev¹³ Putnam in Mumby (1993) opozarjata, da birokratska organizacija perpetuira stališče, da sta racionalnost in kontrola emocij ne samo neločljiva, ampak nujna za uspešno organizacijsko življenje.

Feministična kritika (teorije) sodobne organizacije in koncepta dela je tako služila kot osnova razkrivanja številnih področij, ki so bila neupravičeno marginalizirana v analizah dela in organizacije. Eno izmed teh področij so emocije v organizaciji.

¹³ Fergusonova (1984) je kot argument proti trditvam, da egalitarne in demokratske organizacije ne morejo biti uspešne navedla primer kompleksa demokratičnih kooperativ Mondragon v Španiji, ki uspešno poslujejo že več kot 50 let.

Emocionalno delo in emocije pri delu: emocionaliziranje koncepta organizacije in dela

V zadnjih desetletjih avtorice in avtorji, ki se ukvarjajo z analizo organizacije in dela, posvečajo čedalje več pozornosti vprašanju emocij in emocionalnega kot sestavnega in zelo pomembnega vidika konceptualizacije dela (Hochschild, 1983; 1993; Fineman, 1983; 1996; 2000; Mumby in Putman, 1992). Fineman (2000) meni, da danes že lahko govorimo o poddisciplini v študijah dela in organizacije, ki tematizirajo emocije v organizaciji in se gibljejo proti "strastni sociologiji" (passionate sociology). Ukvarjanje z emocijami pri delu/v organizacijah ima deskriptivni in normativni vidik: prvič, prispeva k celovitejšemu razumevanju dela in organizacij in drugič, zahteva redefiniranje dela in oblikovanje drugačnih organizacij.

Opozorjanje na obstoj emocionalnega dela in emocij v organizacijah ne pomeni negiranja racionalnega kot pomembnega za razumevanje organizacij, ampak opozarjanje na razsežnosti in lastnosti organizacij, ki so bile do sedaj zanemarjene. Finneman (1996, 2000) govori o treh načinih, kako se emocije "mešajo" z racionalnim v organizacijah: 1) emocije motijo racionalno, 2) emocije služijo racionalnemu, 3) emocije so nerazdružljivo prepletene z racionalnim.

V organizacijah delujejo ljudje, ki so emocionalna in ne samo racionalna bitja in so zaradi tega za racionalnimi kulisami (kljub in paralelno racionalnim pravilom organizacij) skrite živahne emocionalne dejavnosti, dogajanja in fenomeni. Zaradi tega organizacije lahko percipiramo kot "emocionalne arene" (Fineman, 1993). Delo in emocije se prepletajo - eno je del drugega in ga oblikuje. Prepletanje in medsebojno vplivanje velja tudi za organizacije in emocije. Waldron (v Finneman, 2000: 16) emocije definira kot "sredstvo s pomočjo katerega se oblikujejo organizacijski odnosi in tudi kot nekaj, kar je izoblikovano z medosebnimi odnosi."

Analiza racionalnega in emocionalnega v organizacijski teoriji razkriva, da je bila klasična organizacijska teorija popolnoma v okviru racionalne definicije dela, in da je bilo racionalno dolgo dominanten princip v družbi in v organizacijah (Putnam in Mumby, 1993; Fineman, 2000; Dale in Burrell, 2000). Dale in Burrell (2000) iščeta vire dominacije racionalnega v zahodni filozofiji v Descartovem "skeptičnem racionalizmu" in Baconovimi mehaničnimi zakoni in dominaciji človeka nad vesoljem. Racionalistična filozofija je povečevala znanstveno, razumsko nasproti naravnemu in telesnemu. Nekateri avtorji opozarjajo na to, kako je na oblikovalce organizacijske teorije (in težnjo po obvladovanju/izključevanju emocij iz organizacij) vplival čas v katerem so živeli, kot tudi osebne težave in psihološki profili velikih imen organizacijske znanosti (npr. Taylorjeva obsedenost s kontrolo in puritanska vzgoja; Morgan, 1986; Fineman, 1993).

Veliko analitikov organizacije in dela ima Webra za enega glavnih teoretikov, ki so utemeljili enačenje uspešne organizacije dela z racionalnimi pravili in izključevanjem emocij iz organizacij. Naslednji stavki ilustrirajo poudarjanje principa racionalnosti kot ključnega organizacijskega in družbenega vidika pri Webru.

"Dejavnik, ki ustvari kapitalizem je racionalno trajno podjetje, z racionalnim knjigovodstvom, racionalno tehnologijo in racionalnim zakonom (skupaj z) racionalnim duhom, racionalizacijo načina življenja na splošno in racionalistično ekonomsko etiko" (Weber po Ransome, 1999: 38).

"Čim popolnejše se razvije birokracija, tem bolj "dehumanizirana" bo, bolj ji bo uspelo eliminirati ljubezen, sovraštvo in čisto osebne, iracionalne in emocionalne elemente, ki se izogibajo kalkulaciji iz uradnega poslovanja" (Weber po Albrow, 1992: 313).

Kot izjemo lahko omenimo Albrowa (1992), ki oporeka splošno sprejeti tezi o tem, da je Webrov idealni tip birokratske organizacije izključil emocije iz organizacij, ker meni, da to ni v skladu s pomenom, ki je čustvenemu pripisovan v celotni Webrovi teoriji. Albrow meni, da gre pri trditvi, da je Webrova teorija popolnoma racionalistična in ne upošteva čustev, za nedosledno in pomankljivo "branje" Webrovih idej in racionalizem tistih, ki so gradili organizacijsko teorijo po Webru¹⁴

Novjša analiza emocij v organizaciji ni prvi odmik od klasične organizacijske teorije. Določen odmik zagotovo predstavljajo že avtorji v prvi polovici in sredi 20. stoletja (npr. Elton Mayo), ki so priznali in afirmirali neformalno plat organizacije, socialne potrebe in subjektivne občutke ljudi kot del formalnih organizacij. Teorija človeških virov in zahteve po demokratizaciji delovnih organizacij v 60. in 70. so tudi poudarjale pomen človeškega dejavnika v organizaciji in "mehkih" vidikov organizacije dela. Toda pri teh odmikih ni bil vprašljiv ideal racionalne organizacije. Zavest o subjektivnem videnju organizacijske realnosti in "človeški plati" organizacije se je uporabljal kot osnova graditve sistemov motivacije zaposlenih za bolj učinkovito delo (zadovoljstvo delavcev je tukaj v veliki meri bolj instrument za doseganje cilja - učinkovitega dela organizacije - kot cilj po sebi). Občutki in čustvena plat organizacije se razen prepoznavanja niso eksplicitno analizirali, posebej ne v splošno specifičnem smislu.¹⁵ Razen tega avtorji opozarjajo na površnost analize emocionalnega, na to, da so v analizah (npr. stresa, stališč do dela ali zadovoljstva pri delu) ljudje (ostali) "emocionalno anoreksični" (Finneman, 1993). Emocije, ki so bile predmet analize socialnih psihologov, so bile analizirane kot dodatek, ne pa del organizacije, kot nekaj ločenega od "stroja brez emocij" (Hochschild, 1993).

Za pionirsko delo na področju celovite obravnave emocij v organizaciji velja analiza dela stevardes in izterjevalcev dolgov, ki jo je opravila A. Hochschild (1983) in na njej utemeljila svojo tezo o obstoju emocionalnega dela kot pomembne sestavine organizacijskega življenja. Hochschildova je ugotovila obstoj dveh oblik emocionalnega dela - tistega, ki se nanaša na obvladovanje/ potiskanje osebnih (zasebnih) emocij v/iz delovnega okolja (emotional work) in tistega, ki se nanaša na obvladovanje in izkazovanje zaželenih emocij vezanih na opravljanje delovne vloge (emotional labour).¹⁶ Hochschildova (1993: X) je kasneje razširila definicijo emocionalnega dela na "zavedanje, ocenjevanje in menedžment emocij drugih ljudi in samega sebe".

¹⁴ Vprašanje je, ali Albrow in ostali teoretiki emocionalnega govorijo o istem, ko govorijo o emocijah, ker Albrow (1992: 313) razmišlja o čustvenosti "ne kot samo osebnosti kvaliteti, ampak lastnosti organizacij in ključnem vidiku njihove uspešnosti" in trdi, da "organizacije imajo čustva". Albrow se sklicuje na H. Flam (1990), ki prav tako govori o kolektivnih (emocionalnih) akterjih - o organizacijah (in ne samo ljudeh) kot nosilcih emocij (korporacijski akterji kot z "emocijami motivirani menedžerji emocij").

¹⁵ Ena pomembnih kritik znanih Mayovih eksperimentov (Hawthorneske študije) je ta, da raziskovalci sploh niso upoštevali spola (analiziranih delavk in njihovih moških nadrejenih) pri pojasnjevanju pridobljenih rezultatov.

¹⁶ Več o definicijah in razlikah med obema glej prispevek Z. Šadl v tej tematski številki TIP.

Pomemben dejavnik "vstopa" ali večje vidnosti emocionalnega v organizacijah je zagotovo sprememba strukture delovnih dejavnosti, značilnih za sodobna gospodarstva - v naraščajočem sektorju storitvenih dejavnosti je še bolj kot pri proizvodnem delu prisoten in pomemben osebni stik z ljudmi (uporabniki storitev in sodelavci; "face to face" stiki). Hochschildova (1983) je ocenjevala, da je bilo že v času njene analize emocionalno delo značilno za tretjino vseh služb v ZDA in za polovico služb, ki so jih opravljale ženske. Z naraščanjem storitvenega sektorja so danes te številke zagotovo še višje. Tudi v primeru spremenjenih načinov dela - timsko delo, mrežno organizirano delo, je vse bolj prisoten in pomemben stik s sodelavci in obvladovanje, izkazovanje ne samo idej, ampak tudi čustev med njimi.

Organizacije, ki so utemeljene na racionalnih principih, uporabljajo torej emocije (emocionalno delo) za doseganje svojih racionalnih ciljev. Vnašanje pravil glede (organizacijsko zaželenih) emocij v organizacije in njihovega izkazovanja je utemeljeno na želji po doseganju racionalnih ciljev (TQM, kupcem usmerjena in fokusirana dejavnost) in v tem smislu ne pomeni odmika od taylorističnih prijemov - celo nasprotno - lahko ga imamo za še hujšo obliko dehumanizacije dela. V nasprotju od Taylorjeve zahteve, da delavci uporabljajo roke, možgane pa pustijo zunaj delovnega prostora, nova pravila zahtevajo maksimalno uporabo in instrumentalizacijo ne samo rok, ampak delavčevih možganov in src (fizičnih, racionalnih in emocionalnih zmogljivosti) - totalno podrejanje posameznikov in posameznic organizacijskim (racionalnim) ciljem. Tudi Webrova želja po tem, da bi zaradi objektivnega opravljanja birokratske vloge pozabili na (osebne) emocije (v smislu pojma "emotional work" Hochschildove) se spremeni v zahtevo, da se tudi emocije uporabijo v smislu učinkovitega opravljanja organizacijske vloge (ki je še vedno ločena od osebnosti (in dejanskih emocij) tega, ki vlogo opravlja; (v smislu pojma "emotional labour" Hochschildove). Na ta način se Webrova želja spoštuje še naprej - človek in vloga, ki jo v organizaciji opravlja, sta ločena. Človek pa naj ne samo izključi nezaželene emocije, ko opravlja vlogo, ampak naj, če to vloga zahteva, vključi določene zaželene emocije (ki niso njegove ali njene, ampak takšne, ki omogočajo lažje in učinkoviteje opravljanje vloge).

Hassard, J., Holliday, R. in Willmot, H. (2000: 7) z naslednjimi dvema citati ponazarjajo skladnost zahtev obvladovanja emocionalnega v organizacijah pri Webru in sodobnih organizacijskih teoretikih:

"... vse je racionalno preračunano, posebej tisti navidezno nepreračunljivi in iracionalni, emocionalni dejavniki." (Weber, *Economy and Society*)

" Lahko se upravlja z vsem tistim, kar se je dolgo obravnavalo kot nezasledljivo, iracionalno, intuitivno, del neformalne organizacije...prava vloga najvišjega vodilnega je upravljati z vrednotami organizacije" (Peters in Waterman, *In Search of Excellence*).

Tovrstna analiza kaže na naivnost in pretirani optimizem nekaterih analitikov, ki pripisujejo preveliko težo tehnološkim spremembam in spremembam v organizaciji dela ter njihovem vplivu na načine dela (posebej v storitvenem sektorju). Številne študije kažejo, da je v naraščajočem storitvenem sektorju še vedno veliko repetitivnega, monotonega in avtomatiziranega dela, kar je glede na naravo dela (delo z ljudmi) celo bolj problematično kot v tovarniškem okolju (pri delu s stroji),

ker pomeni "mehanizacijo" človeških razmerij. Taylor (1998) v analizi storitvenega dela v ZDA ugotavlja, da so trditve o opolnomočenih in avtonomnih delavcih v storitvah popolnoma netočne prav zaradi vse večje zahteve po emocionalnem delu (kot delu kulture ali celo kulta kupca v organizacijah). Po drugi strani, menedžerska kontrola emocij delavcev ni popolna in se nekaterim oblikam emocionalnega dela delavci ostro zoperstavljajo. Taylor meni, da je emocionalno delo zaradi potencialno močnega odpora delavcev lahko z vidika doseganja organizacijskih ciljev dvorezni meč.¹⁷

Analize emocionalnega v organizacijah in pri delu poudarjajo spolno definiranost emocij. S tem se približujejo, so del, in gradijo na prej omenjeni feministični analizi in redefiniciji dela in organizacij. Hochschildova (1983) je ugotavljala, da ima pojem emocionalnega dela poseben pomen za ženske, ker so one pogosteje menedžerke čustev v zasebni sferi in v večji meri kot moški "prodajajo" emocionalno delo na trgu. Toda, tudi moškost je družbeno konstruiran pojem, ki vsebuje strogo določena pravila glede emocionalnega. J. Hearn (1983) govori o mitu neemocionalnega moškega, od katerega se pričakuje popolna kontrola emocij (posebej v sferi dela). O tem, kako so emocije spolno določene (razdeljene med spoloma) in kako tradicionalne predstave o moškosti in ženskosti vsebujejo jasno določena pravila glede emocij (njihovega izskazovanja, kontrole, izbire) ilustrativno pričajo primeri, ko se v določenih vlogah ali poklicih pojavljajo osebe "napačnega" spola (npr. menedžerke, vzgojitelji v vrtcih, policistke, medicinski tehniki; Finneman, 2000).

Dualizem, ki sovпада s dualizmom racionalnega in emocionalnega, je dualnost med razumom in telesom (Hassard, J., Holliday, R. In Willmot, H., 2000). Razkrivanje "telesnosti" organizacij in dela je še ena razsežnost sodobne redefinicije in razširjanja koncepta dela (in je prepletena z analizo emocionalnega v organizacijah). Avtorji, ki se osredotočajo na telo (v organizaciji), razkrivajo podobne pomanjkljivosti dosedanje organizacijske teorije kot feministični in "emocionalni" kritiki (poudarjanje racionalnosti in moškosrediščnosti). Eno izmed področij, ki je prav tako povezano s spolno definiranostjo, telesom in emocijami, je spolnost v organizaciji /na delu (tako prostovoljna kot spolno nasilje), ki ji novejša organizacijska teorija namenja pozornost (Burell, 1984; Hearn in Parkin, 1987; Hassard, J., Holliday, R. in Willmot, H., 2000).

Del analize emocij pri delu se nanaša na emocije, ki niso zahtevane, predpisane in vezane na organizacijske vloge, ampak so posledica človeškosti organizacijskih akterjev. Delno so emocije vezane oz. povzročene z delom in vlogo, ki jo akter opravlja v organizaciji (npr. nezmožnost emocionalnega distanciranja od dela v primeru medicinskega osebja, policistov, učiteljev in podobno), del pa ni vezan na

¹⁷ *En del sodobne menedžerske in organizacijske literature popularizira analizo emocionalnega skozi uvajanje in eksploatacijo koncepta "emocionalne inteligence" (posebej po objavi Golemanove knjige Emocionalna inteligenca leta 1996). Čeprav gre za razširitev analize organizacijske realnosti, se zaradi površnosti in naklonjenosti hitrim organizacijskim rešitvam in "menedžerskim receptom" v taki literaturi strinjam s kritiko Finemana (2000), ki opozarja na poenostavljanje in komodifikacijo emocij v tovrstnih pristopih. Del tovrstne literature imamo lahko za poskus menedžerskega manipuliranja in kontrole emocij zaposlenih.*

vsebinsko dela, ampak na socialno okolje in okoliščine, v katerih delo poteka (npr. stres, strah, zaupanje, emocije vezane na spolnost).

Putnamova in Mumby (1983) menita, da sta dualizem (racionalno/emocionalno) in racionalizem zahodne kulture (ki se izraža v birokratski organizaciji) vira emocionalnega dela, ki emocije tretira kot blago. Kot alternativo emocionalnem delu avtorja predlagata koncept delovnih čustev (work feelings), ki pomenijo emancipacijo emocionalnega in preseganje dualizma racionalno-emocionalno. Emocionalno ima po njihovem mnenju v družbi in organizacijah ključno pomembno vlogo, ker zadovoljuje esencialne potrebe človeških odnosov - emocije so ključne na področju kreativnosti, morale, duhovnosti, ohranjanja skupnosti. Dualizem emocionalnega in racionalnega pa imata za družbeni konstrukt, ki se ga lahko preseže. Delovna čustva Putnamova in Mumby (1983) definirata kot "emocije, ki nastajajo zaradi interakcije med ljudmi in so centralnega pomena za sodelovanje v delovnem okolju, občutek skupnosti, razumevanje in samo-identiteto".

TABELA 2: *Emocionalno delo in delovna čustva*

Emocionalno delo	Delovna čustva
organizacijsko kontrolirana čustva kot blago	sponatana in nepričakovana čustva kot medsebojna povezanost
organizacijsko določena	določena s smislom
instrumentalno rezoniranje	praktično rezoniranje

Vir: Mumby in Putnam, 1992: 477

Na tej osnovi (emancipacije emocionalnega, ne da bi se žrtvovala učinkovitost) Mumby in Putnam predlagata tudi oblikovanje alternativnih feminističnih organizacij.

Obravnavani teoretični prispevki kažejo, kako se in v katerih smereh področje dela in njegova konceptualizacija spreminjata. Iz analize pa je razvidno, da so spremembe, o katerih je bilo govora, prepletene z določenimi trajnejšimi vzorci ali sestavinami, ki ohranjajo relativno kontinuiteto pri opravljanju in razumevanju dela v sodobni družbi v primerjavi s preteklim obdobjem.

Delo med kontinuiteto in spreminjanjem: na poti k konceptom dela prihodnosti

Pri rekonceptualizaciji in razumevanju dela ter sprememb, povezanih z delom, je potrebno upoštevati dve različni, toda ne nujno izključujoči si stališči:

1. *Sfera dela se nenehno spreminja*. Prakse, vrednote in središčnost določenih sfer življenja se skozi čas spreminjajo. Pri analizi teh sprememb so uporabni novejši prijemi in načini videnja sedanjosti in prihodnosti dela in našega spoprijemanja z delom (npr. tisti, ki so utemeljeni na postmodernistični in poststrukturalistični teoriji). Odrprtost za spreminjanje implicira tudi sprejemanje reflektivnosti (v smislu Giddensovega koncepta spreminjajočega se razumevanja socialnega sveta) kot

pomembnega principa v sodobni družbi, ki upošteva vse bolj emancipirane posameznike, ki so zmožni aktivne izbire.

2. *Za pomembne dele sfere dela je značilna kontinuiteta.* Za velik del delovne realnosti so še vedno značilni pravila organizacije in oblike dela, ki smo jih poznali v industrijski družbi. Za razumevanje teh vidikov sfere dela so uporabni tudi koncepti, ki razlagajo delo v industrijski družbi. Pomemben del "radikalnosti", "nujnosti" in "naravnosti" spreminjanja (v sferi dela) je posledica v javnosti prisotnega diskurza teh, katerim so določene spremembe bolj v interesu kot drugim (delodajalcev, menedžmenta, politikov,...) in tako odsevajo njihove specifične interese bolj kot neustavljivi in nevrtašljivi naravni tok spreminjanja.¹⁸

Spremembe, ki jih prinese razkrajanje ureditve, ki je bila posebej značilna za drugo polovico 20. st. v konceptualizaciji sfere dela, se izražajo v konceptih, kot so postindustrijska družba, postfordizem, postkapitalizem. Pogosto uporaba teh konceptov implicira radikalnost in vseprisotnost spreminjanja, empirični podatki pa kažejo, da so tako pozitivne kot negativne spremembe prisotne v omejenem obsegu, in da je bolje govoriti o smernicah in procesih kot o radikalnih spremembah.¹⁹ V sferi dela lahko že od sredine prejšnjega stoletja zasledujemo že omenjene spremembe (vse več storitvenega dela, feminizacije dela, fleksibilnosti zaposlovanja, vpliva novih tehnologij, novih oblik organizacije dela kot tudi spremenjene načine svetovne delitve dela). Toda procesi spreminjanja so počasni. Na primer, zaradi vse večje prisotnosti žensk v javni sferi plačanega dela se počasi podirajo tudi prej prisotni koncepti vezani na delitev spolnih in delovnih vlog (npr. koncept "moškega hranilca"). Zaradi omenjenih sprememb mnogi predvidevajo, da bo delo 21. st. simbolizirala ženska, zaposlena v storitvenem sektorju. Danes se delo feminizira v tem smislu, da večina dosedaj ne vrednotenih dejavnosti žensk (ki pogosto sploh niso bile tretirane kot delo, vedno so pa pomenile zadovoljevanje osnovnih človekovih potreb - hranjenje, oblačenje, skrb za druge) postajajo vse bolj pomemben del strukture dejavnosti v sodobnih gospodarstvih (Robertson, 1985).²⁰ Feminizacija dela pa še vedno ni spremenila podrejenega položaja žensk v sferi plačanega dela in njihove nadobremenjenosti z obveznostmi v sferi neplačanega dela.

Nekatere spremembe so manj dramatične in radikalne kot se zdi na prvi pogled, če natančneje analiziramo empirične podatke. Warhurst in Thompson (1998) navajata zanimive podatke, ki se nanašajo na ZDA, in kažejo, da lahko veliko sprememb v strukturi poklicev in dejavnosti pojasnimo s spreminjanjem imen delovnih mest, ki dobivajo storitvene nazive, ne spreminjajo pa vsebine in tudi ne načina dela (npr., ko instalater postane inženir gretja) ali načina zaposlovanja

¹⁸ Glasnost in prisotnost določenih konceptov in pojmov ne reflektira nujno realnosti večine, ampak interese tistih, ki imajo velik vpliv na usmerjanje razvoja, katerim se večina posledično prilagaja.

¹⁹ Zaradi zavesti o kontinuiteti procesov, ki oblikujejo sfero dela, Ransome (1986) ustrezno pripomni, da je prefiks "post" potrebno uporabljati v smislu "kaj sledi" ali "kasnejša faza", ne pa v smislu, da je vse, kar pride pozneje, popolnoma drugačno od tega, kar je bilo prej.

²⁰ Robertson (1985) po Virginiji Novari navaja 6 osnovnih nalog žensk v industrijski družbi: rojevanje, prehranjevanje ljudi, oblačenje ljudi, skrb za slabe in bolne, vzgoja in izobraževanje majhnih otrok, vodenje gospodinjstva, absorber emocionalnih šokov in tolažilka (moža, otrok, prijatelj). Medtem so moški v industrijski dobi bili zadolženi za abstraktne, neosebne instrumentalne naloge: razmestitev stvari po tovarnah, papirjevo pisarnah, denarja v bankah in idej na univerzah.

delavcev (pogodbno delo, naročanje storitev zunaj podjetja). Če ne bi upoštevali izgube delovnih mest v industriji, ki je nastala tako, da so delodajalci odpustili delavce in jih ponovno zaposlili kot zunanje "storitvene" delavce (storitvene, ker so po odpuščanju svojo dejavnost začeli opravljati samostojno kot storitev, ki jo ponujajo na trgu), bi bila izguba delovnih mest v industrijskem sektorju ZDA v obdobju od leta 1991 do 1998 za dve tretjini manjša. Reich (po Warhurst in Thompson, 1998) trdi, da je kljub vse večjemu obsegu storitvenega sektorja, za 55% gospodarstva ZDA značilno repetitivno in atomizirano proizvodno delo.

Warhurst in Thompson menita, da so tudi napovedi o novih organizacijskih praksah, novih načinih vodenja in odpravljanju hierarhičnih razmerij na "novih delovnih mestih" pretirane. Trdita, da za večino ameriških podjetij še vedno veljajo tradicionalni menedžment, nezaupanje, malo znanja in avtoritarna razmerja, in da je kljub retoriki o novem valu menedžmenta, glavni trend, ki ga lahko opazimo, intenzifikacija dela (ljudje ne delajo bistveno drugače, ampak bistveno več). Podobne podatke in zaključke o omejeni veljavi trditvev o "radikalnih spremembah" na področju dela prispevajo tudi britanski analitiki (Bradley et al, 2000).

Ransome (1996) meni, da kljub temu, da imajo ljudje še vedno enaka pričakovanja v sferi dela (zaslužek, varnost, ustvarjalnost, družbeni stiki), jih spremembe tehnologije in organizacije dela silijo v negotove oblike zaposlovanja, kar potrebe posameznikov podreja zahtevam ekonomskega sistema. Tudi Warhurst in Thompson (1998) menita, da so ljudje neprostovoljno potisnjeni v vloge "portfelj" oseb (Handyjevev pojem zapuščanja koncepta življenjske kariere in obvladovanje in trženje portfelja različnih sposobnosti) kot žrtve procesov oraganizacijskega restrukturiranja (odpuščanj, najemanja zunanjih izvajalcev in pogodbenega dela), in da bi se večina, če bi imela to možnost, z veseljem vrnila med zaposlene delavce za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Nevarnost pri razumevanju in teoretični refleksiji vse bolj razširjenih nestandardnih oblik organizacije dela (npr. delo s krajšim delovnim časom, delo na domu, pogodbeno delo) je, da se ob uporabi diskurza spremenjenih preferenc in življenjskih stilov (individualizacije, novega podjetništva, želja ljudi po samozaposlovanju in fleksibilnejšim oblikam dela in zaposlovanja, zaradi uravnoteženja potreb zasebnega in delovnega življenja) marginalizirajo čustva, ki so lahko povezana s spremenjenimi načini organizacije dela (strah, negotovost, stres, identitetne dileme). Teorija, ki se razvija na področju analize emocij v organizacijah, nam lahko pomaga v opazovanju in celovitem razumevanju sodobnih sprememb na področju dela (kot so fleksibilizacija dela ali restrukturiranje organizacij), ki so zelo pogosto analizirane samo iz vidika organizacijskih ali gospodarskih potreb, zelo redko pa iz vidika ljudi, ki so glavni "objekti" (ali pogosto žrtve) teh sprememb.²¹

Veliko analiz sprememb in prihodnosti dela ugotavlja, da živimo v času, ko skozi koncept dela redefiniramo mnogo več - odnose v družbi (med spoloma, razredi, narodi, kontinenti) in načine identifikacije in izgrajevanja identitete posamez-

²¹ *To posebej velja za spremembe v slovenskih podjetjih in sferi dela, kjer so v tranzicijskem času šli skozi pomembne spremembe, za katere zagotovo trdimo, da so vplivale na emocije udeležencev (strah, zaupanje, negotovost).*

nikov in posameznic (Beck, 2000; Ransome, 1999; James, Veit in Wright, 1997; Holmer in Karlson; 1997). Iskanje novega smisla v konceptualizaciji dela je vezano na širše spremembe v družbi, ki se odražajo v zapuščanju starih in afirmaciji novih načinov dela in življenja. Scenariji prihodnosti niso enaki za vse - odvisni so od izobrazbe, starosti, spola, delovnega mesta posameznikov ter socialnega in političnega okolja. Zato Ransome (1999) upravičeno opozarja, da moramo razmišljati o prihodnostih in ne eni prihodnosti dela.²²

Angleška skupina znanstvenikov pod vodstvom R. Dahrendorfa je v analizi sprememb in prihodnosti dela na prelomu stoletja delo definirala kot "smotrne dejavnosti, katere drugi cenijo in ki prinašajo določeno vrsto nagrade" (Worsley, 1998) in ga razdelila na tri vrste: plačano delo (ki ima še vedno osrednji pomen, čeprav se njegove oblike spreminjajo - več dela za določen čas, pogodbenega dela, dela s skrajšanim delovnim časom, več dela žensk), prostovoljno delo in učenje. Tako se počasi spreminja enačenje treh pojmov: dela, zaposlitve in poklica, ki je bilo značilno za industrijsko družbo (Toulmin, 1997).

Mnogi danes ponujeni koncepti in vizije prihodnosti dela zvenijo nerealistično. Delno je temu razlog zmeda med različnimi ravnmi razmišljanja - stališča odsevajo deskriptivno, predikativno in preskriptivno (Holmer, J. in Karlsson, J.C., 1997) - kaj se dejansko dogaja, kaj se bo zgodilo in kaj naj bi se dogajalo, ali kot pravi Ransome (1999) "izkušnje, ideje in pričakovanja".

Del avtorjev, ki predvidevajo prihodnost dela afirmira tezo o "koncu dela". Pojem je plasiral ameriški ekonomist Jeremy Rifkin (1995), ki je trdil, da bosta zaradi tehnoloških sprememb delo in plačana zaposlitev kmalu postali nepotrebni, in da bo zaradi tega potrebno poiskati drugačne načine zagotavljanja socialne varnosti ljudi. Sam je predlagal razširjanje in afirmacijo tretjega (prostovoljnega) sektorja, ki naj bi razen ekonomske imel tudi pomembno socialno funkcijo (zagotavljanje socialne udeležbe posameznikov in ohranjanja družbene skupnosti).

Podobna Rifkinovi zahtevi po afirmaciji prostovoljnega dela, je Beckova (2000) ideja "civilnega dela" (prostovoljno, samoorganizirano in podjetno delo v korist skupnosti; družbeno sponzorirano s "civilnim denarjem" in priznано kot alternativni vir dejavnosti in identitete). V analizi sedanjega stanja v sferi dela in oceni prihodnosti dela Beck ugotavlja, da kot posledica neoliberalne utopije (in prakse) prostega trga prihaja do "brazilizacije" zahodne družbe (vse več negotovih, neformalnih in diskontinuiranih oblik zaposlovanja (negotovost dela in življenja), ki so bile donedavnega značilne za narazviti tretji svet, postajajo realnost razvitih zahodnih industrijskih držav). Zaradi obstoječih sprememb sfere dela je potrebno najti alternativo varnosti, ki jo je prej ponujal evropski model korporativizma (polna zaposlenost+socialna varnost).²³ Beck ponuja vizijo kombinacije različnih oblik dela: skrajšanega delovnega časa v sferi plačanega dela, civilnega dela (kjer so ekvivalentne in enako cenjene obveznosti starševstva) in redistribucije družinskih

²² *On meni, da je npr. razen za privilegirano manjšino, katere prihodnost je delo v elektronskih kočah, za milijone delavcev tudi prihodnost vezana na rutinsko delo na fiksnih lokacijah.*

²³ *Preseganje klasičnih oblik zaposlovanja in iskanje drugačnih garancij socialne varnosti in družbene vključenosti sta temi, ki jim danes posveča pozornost veliko avtorjev (Aronowitz in DiFazio, 1994; Beck, 2000; Rifkin, 1995).*

obveznosti med moškimi in ženskami. Tudi Pahl (1997) se zavzema za uravnovešeno različnih načinov dela in življenjskih sfer.

Aronowitz in Difazio (1994) menita, da je potrebno uporabiti nove tehnologije in novo družbeno kulturo, da bi premagali dogmo o (plačanem) delu kot edinem viru identitete, statusa, socialne varnosti in ustvariti "svobodo, da ljudje emancipirani od dela postanejo socialni agenti". Avtorja menita, da šele emancipacija od dela (rutinskega, prisilnega, v hierarhičnih organizacijah) odpira možnosti dejanskega državljanstva in civilne aktivnosti. Strategije, ki bi jih na poti emancipacije uporabila, so podobne tistim, ki jih omenjajo drugi avtorji (krajši delovni čas, zagotovljen prihodek, nacionalni zdravstveni načrti, progresivni davčni sistem, socialna kontrola gospodarstva, močnejša delovna zaščitna zakonodaja, javna skrb za izobraževanje, skrb za otroke, stanovanjska vprašanja).

Veliko alternativnim vizijam je skupno to, da rušijo prej obstoječe stroge delitve, ki smo jih omenjali v kritikah tradicionalnih konceptov dela (zaradi tega jih lahko razumemo kot zgrajene na teh kritikah): med javno in zasebno sfero, med stereotipno predstavo moškosti in ženskosti in med temu ustrezno in prekrivajočo se distinkcijo med racionalnim in emocionalnim. Miriam A. Glucksmann (1995) na osnovi tovrstnih zahtev zagovarja rekonceptualizacijo dela v smeri razumevanja dela kot "totalne družbene organizacije dela", ki bi preseгла (spolno utemeljeno) dihotomijo zasebnega/javnega.

Veliko vizij prihodnosti dela poudarja "feminine" vrednote (čustva, skrb za druge in naravo, nujnost uravnovešenosti različnih sfer življenja). Primer tega je Robertsonova (1985) vizija zdravega, humanega in ekološko ozaveščene prihodnosti dela kot alternativa nespremenjeni prihodnosti ali "hiper-ekspanzionistični" prihodnosti.

Zaključek

Nekoč običajne predpostavke o zaposlitvi za celo življenje, razvoju življenjske kariere in tem, da je delo dominantno moška dejavnost so danes v glavnem stvar preteklosti (Ransome, 1999).

Sfera dela se v sodobni družbi spreminja in novejši prispevki v sociologiji dela in sociologiji organizacij reflektirajo te spremembe. Pomemben prispevek razširjanju koncepta dela, značilnega za moderno industrijsko družbo, so prispevali avtorice in avtorji, ki so razložili spolno dimenzijo in z njo povezano emocionalno dimenzijo sfere dela in organizacij.

Lahko rečemo, da delo danes "spreminja spol": od moške postaja vse bolj ženska dejavnost - ne zaradi tega, ker bi ženske prej manj delale, ampak zato, ker dose-daj nevidno in ne vrednoteno prihaja vse bolj glasno na dan - prihaja do počasne-ga vstopa žensk in tradicionalno definiranega ženskega (čustva, telo in narava) v splošno sprejete koncepte in definicije dela in glavni tok sociologije dela.

Razen sprememb v sferi dela je pomembno poudariti tudi pojave, ki pričajo o obstoju kontinuitete v delovni realnosti kljub ali kot del novih smernic (feminizacije, globalizacije, fleksibilizacije) dela. Poudarjanje kontinuitete ne zmanjšuje

pomena novih teoretičnih prejemov, ampak negira potrebo po popolnem zapuš-
čanju konceptov, ki so uspešno razlagali pomembne vidike sfere dela (npr. kon-
cepti razrednega in spolnega).

Prihodnost dela (prakse in koncepta dela) bo mešanica sprememb in tega, kar
poznamo že danes. Za prihodnost dela bo glede na današnje trende značilno
postopno preseganje stereotipno določenih dualizmov, o katerih je bilo govora v
tekstu (moškost/ženskost, racionalno/emocionalno²⁴, plačano delo/neplačano
delo). Preseganje stereotipov bi pomenilo večjo možnost individualne izbire za
posameznike in posameznice (pri oblikovanju identitet in izbiri vlog in življenjskih
stilov), ustvarjanje možnosti za oblikovanje človeku prijaznejših organizacij ter raz-
širitev koncepta dela, ki bi vključeval več enakopravno vrednotenih dejavnosti.

LITERATURA

- Albrow, M. (1992): Sine Ira et Studio - or Do Organizations Have Feelings? *Organization Studies*, 13/3: 313-329
- Aronowitz, S. in DiFazio, W. (1994): *The Jobless Future: Sci-Tech and the Dogma of Work*. Mineapolis: University of Minnesota Press.
- Beauvoir, S.de. (1999): *Drugi spol*. Ljubljana: Delta
- Beck, U. (2000): *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press
- Bradley, H. (1989): *Men's Work, Women's Work*. Cambridge: Polity.
- Bradley, H. et al. (2000): *Myths at Work*. London: Polity Press
- Brewis, J. in Sinclair, J. "Exploring Embodiment: Women, Biology and Work". v Hassard, J., Holliday, R, Willmott, H. (2000): *Body and Organization*. London: Sage Publications
- Burrell, G. (1984): *Sex and Organizational Analysis*. *Organizational Studies*, 5(2): 97-118
- Cockburn (1991): *In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. London: Macmillan
- Dale, K. in Burrell, G. (2000): "What Shape Are We In? Organization Theory and the Organized Body". v Hassard, J., Holliday, R, Willmott, H. 2000. *Body and Organization*. London: Sage Publications
- Ferguson, K. E. (1984): *The Feminist Case Against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press
- Fineman, S. (ur.) (1993): *Emotion in Organizations*. London: Sage Publications
- Fineman, S. (1996): "Emotion and Organizing". v Clegg, S.R., Hardy, C., in Nord, W.R. 1996. *Handbook of Organization Studies*. London: Sage Publications
- Fineman, S. (ur.) (2000): *Emotion in Organizations*. London: Sage Publications
- Flam, H. (1990): *Emotional Man: I. Emotional "Man" and the Problem of Collective Action*. *International Sociology*. Vol. 5. No. 1: 39-56.
- Flam, H. (1990): *Emotional Man: II. Corporate Actors as Emotion Motivated Emotion Managers*. *International Sociology*. Vol. 5. No. 2: 225-234.
- Giddens, A. (1991): *Modernity and Self-identity*. Stanford: Stanford University Press
- Glucksmann, M.A. (1995): *Why "Work"? Gender and the "Total Social Organization of Labour"*. *Gender, Work and Organization*. Vol.2. No.2: 63-75.
- Greer, G. (1971): *The Female Eunuch*. London: Flamingo

²⁴ Razširjanje definicije dela ruši tudi stereotip o racionalnem kot nujnosti in edinem kriteriju organizacijskega življenja.

- Grint, K. (1998): *Sociology of Work*. Cambridge: Polity Press
- Hakim, C. (1979): *Occupational Segregation by Sex* (Research Paper No. 9). Department of Employment. London: HMSO.
- Hassard, J., Holliday, R, Willmott, H. (2000): *Body and Organization*. London: Sage Publications
- Hearn, J. in Parkin, W. (1987): "Sex" at "Work": The Power and Paradox of Organizational Sexuality. Sussex: Wheatsheaf Books Ltd.
- Hearn, J. (1993): "Emotive Subjects: Organizational Men, Organizational Maskulinites and (De)construction of "Emotions" " v Fineman, S. (1993): *Emotion in Organizations*. London: Sage Publications
- Hochschild, A. (1983): *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkley, CA: University of California Press
- Hochschild, A. (1993): *Predgovor v Fineman, S. 1993. Emotion in Organizations*. London: Sage
- Holmer, J. in Karlsson, J.C. (1997): *Work -Quo Vadis? Rethinking the Question of Work*. Aldeshot: Ashgate Publishing Ltd.
- Marshall, J. (1984): *Women Managers:Travelers in a Male World*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Millett, K. (1977): *Sexual Politics*. London:Virago.
- Milkman, R. (1998): "The New American Workplace: High Road or Low Road?" v Thompson, P. in Warhurst, C. (1998): *Workplaces of the Future*. London: Macmillan Press
- Mumby, D. in Putnam, L. (1992): The politics of emotion: a feminist reading of bounded rationality, *Academy of Management Review*, 17 (3): 465-86
- Oakley, A. (1974): *Housewife*. London: Allen Lane.
- Pahl, R.E. (1997): "Bringing Work to Life". v Holmer, J. in Karlsson, J.C. (1997): *Work - Quo Vadis? Rethinking the Question of Work*. Aldeshot: Ashgate Publishing Ltd.
- Parker, M. (2000): "Manufacturing Bodies: Flesh, Organization, Cyborgs". v Hassard, J., Holliday, R, Willmott, H. (2000): *Body and Organization*. London: Sage Publications
- Parkin, W. (1993): "The Public and the Private: Gender, Sexuality and Emotion". v Fineman, S. (1993): *Emotion in Organizations*. London: Sage Publications
- Pollert, A. (1981): *Girls, Wives, Factory Lives*. London: Macmillan.
- Putnam, L.L. in Mumby, D.K. (1993): "Organizations, Emotion and the Myth of Rationality". v Fineman, S. (1993): *Emotion in Organizations*. London: Sage Publications
- Ransome, P. (1996): *The Work Paradigm: A Theoretical investigation of concepts of work*. Avebury: Aldershot
- Ransome, P. (1999): *Sociology and the Future of Work: Contemporary discources and debates*. Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.
- Rifkin, J. (1995): *The End of Work*. New York: Jeremy Tarcher/Putnam.
- Robertson, J. (1985): *Future Work*. Aldershot: Gower Publishing Co. Ltd.
- Taylor, S. (1998): "Emotional Labour and the New Workplace". v Thompson, P. in Warhurst, C. (1998): *Workplaces of the Future*. London: Macmillan Press
- Thomas, K. (1999): *The Oxford Book of Work*. Oxford: Oxford University Press
- Thompson, P. in Warhurst, C. (1998): *Workplaces of the Future*. London: Macmillan Press
- Toš. N. (ur.) (1999): *Vrednote v prehodu II: SJM 1990-1998*. Ljubljana: FDV
- Toulmin, S. (1997): "From Feudal Serfs to Free Agents: The Future of Employment". v Holmer, J. in Karlsson, J.C. (1997): *Work - Quo Vadis? Rethinking the Question of Work*. Aldeshot: Ashgate Publishing Ltd.
- Walby, S. (1990): *Theorizing Patriarhcy*. Cambridge: Polity.
- Waldron, J. (2000): "Relational Experiences and Emotion at Work" v Fineman, S. (ur.) (2000):

Emotion in Organizations. London: Sage Publications

Warhurst, C. in Thompson, P. (1998): "Hands, Hearts and Minds: Changing Work and Workers at the End of Century". v Thompson, P. in Warhurst, C. (1998): Workplaces of the Future.

London: Macmillan Press

Worsley, R. (1998): Millenium Paper Future Work and Lifestyles. London: Age Concern