

Ironijsko „umekšavanje“ gvozdene kaveze kapitalističke birokratije

(G. Sjuel i Dž. Barker, „Maks Veber i ironija birokratije“,
Treći program, br. 157, 2013, str. 210-238,
preveo Miloš Jovanović)

Osnovni cilj ovog napisa jeste kritički osvrt na pokušaj Grejema Sjuela i Džejmisa Barkera³, kroz koji se veberijanski osmišljena diskurzivna analiza primenjuje, u formi studije slučaja, na sasvim konkretan empirijski entitet – jedno severnoameričko preduzeće.

Poštovanje načela kumulativnosti nauke kod Sjuela i Barkera ogleda se na dve ravni: sa jedne strane, autori su, koristeći postojeći fond znanja svoju teoriju nadovezali na već postojeću (Veberovu), dok su, sa druge strane, istraživanje sprovedli upravo imajući u vidu teorijsku osnovu na koju se ono može osloniti, ili čak, iz koje ono može proizaći, i kojom se ono može heuristički interpretirati i objasniti. Ne samo što je njihovo čitanje Vebera novo, već je i sam taj specifičan način interpretacije dela ovog klasika

povezan sa primenom njegovog analitičkog aparata na nove društvene strukture i organizacije, što ga na određen način takođe osavremenjuje. Uz to, Veberovu teoriju ovi autori nadopunjuju (pa time u izvesnom smislu i menjaju) figurativnom i diskurzivnom analizom. Da li to, međutim, uistinu znači da smo na korak bliži poštovanju načela kumulativnosti nauke, koje stoji pred nama kao ideal i preduslov za dalji razvoj sociologije? Nov veberijanski pristup, koji zastupaju Sjuel i Barker, sastoji se u kombinaciji diskurzivne analize sa specifično veberijanskim teorijsko-metodološkim konceptualnim aparatom. Koristeći se Veberovim idealnim tipom birokratije, autori pokazuju kako je moguće, polazeći od njega, zasnovati jednu savremenu analizu funkcionisanja i diskursa organizacija, koja završava u formi svojevrsnog ironijskog pristupa, koji nam može poslužiti kao osnova za kritiku načina sprovođenja disciplinskih tehnika u organizacijama, kao i raspodele moći u društvu uopšte.

Sjuel i Barker povlače paralele između misli Vebera i sledećih autora: Hegela, Kanta, Diltaja, Marksa, Ničea i Fukoa. Kada je reč o sličnostima Vebera sa Hegelom, autori nalaze da je jedna od dodirnih tačaka ove dvojice

3 Naslov originala: Graham Sewell and James Barker, „Max Weber and the Irony of Bureaucracy“, u: Marek Korczynski, Randy Hods on & Paul K. Edwards (eds.), 2006, *Social Theory at Work*, Oxford University Press, New York, pp. 56–87. Sjuel je profesor univerziteta u Melburnu, posvećen teoriji organizacije i menadžmenta i kvalitativnim istraživanjima; Barker radi na Odseku za menadžment Vazuhoplovne vojne akademije Sjedinjenih Država. Koautori su u toku poslednjih petnaest godina napisali veći broj zajedničkih uticajnih radova, afirmišući neoveberijanski ironijski pristup.

autora, koja nam čak dozvoljava da Veberovu misao u suštini smatramo „hegelijanskom“, zapravo analiza načina na koje iracionalnosti podrivaju svet koji je uređen po principu strogo racionalnih pravila. Kada je, pak, o poređenju sa Kantom reč, autori nalaze da, dok je Kantova misao prožeta moralnim apsolutizmom, kod Vebera je radije prisutna jedna vrsta relativizacije takvog poimanja morala, u onom smislu u kome ga on ne razmatra kroz moralnost delanja pojedinaca *per se*, već pre u kontekstu delanja koje proizilazi iz određenih skupova pravila koja se ovim delanjem slede.

Poređenje sa Diltajem ne iznenađuje. Još je mnogo interesantnije zapažanje autora, odnosno paralela koju oni povlače između misli Vebera i Ničea, uz posebno značajno poređenje obojice sa Fukoom. Naime, što se Ničea tiče, Sjuel i Barker nalaze da je jedna od niti koja povezuje ova dva autora, osim moralnog relativizma i opšteg pesimizma u pogledu budućnosti Moderne, zapravo, Ničeovo shvatanje koncepta „volja za moć“, koji Veber preuzima i dalje samo „sociologizuje“ kroz svoj pristup. Još zanimljivije postaje kada autori u ovu komparativnu analizu uključe i samog Fukoa, nalazeći da sva trojica dele specifičan pogled na razum, koji je daleko od onog prosvetiteljskog poimanja, koje neretko zdravorazumski usvajamo kao *a priori* ispravno i neupitno. Naime, Sjuel i Barker smatraju da su nas sva trojica autora uputila na shvatanje razuma kao svojevrsnog političkog sredstva, koje je daleko od nekakvog neutralnog ideala kome bi trebalo težiti (pa posledično i ocenjivati organizacione strukture prema tome koliko mu slične), i koje je

itekako podložno instrumentalizaciji od strane različitih aktera i interesnih grupa, a u skladu sa specifičnim preferencijama i interesima. Ovi nalazi od posebnog su značaja kada je reč o razmatranju funkcionisanja društvenih organizacija savremenog tipa, budući da nam omogućavaju prodiranje u latentne (dakle, skrivene) obrasce koji u ovim poslednjim postoje, a koji su u značajnoj meri različiti od manifestne ravni njihovog rada i funkcionisanja.

I volja za moć i razum kao političko sredstvo kompatibilni su sa Veberovim tumačenjem birokratije. Bezličnost pravila, što je po njemu jedna od osnovnih karakteristika birokratskog ustrojstva uprave, ne mora nužno da znači i njihovo tumačenje kao neutralnih i objektivnih. Pravila su uvek nečija pravila, ili, suptilnije rečeno, pravila su uvek u nečijem interesu, više nego što su u interesu nekog drugog. Kako se Sjuel i Barker suočavaju sa ovim izazovom, kroz svoju etnografsku analizu rada jednog konkretnog preduzeća?

Kako Guldner uočava, postoje različiti (teorijski) pristupi birokratiji. Liberalno gledište vidi je pre svega kao ustrojstvo koje, zahvaljujući svojoj često isticanoj efikasnosti, služi u interesu svih, dok, nasuprot njemu, radikalno stanovište nalazi da je birokratija samo još jedan od instrumenata klasne dominacije. Ono zbog čega je ovaj nalaz značajan za ironijski pristup i diskurzivnu analizu koje primenjuju autori, jeste činjenica da, koliko god različiti bili, i liberalni i radikalni pristup dele izvesnu zajedničku gramatiku, način govora i pretpostavljenih kategorija, kojima se služe pri analizi birokratskih organizacija. Već na ovom mestu može se uočiti jedna od

sličnosti: efikasnost birokratije priznata je i u jednom i u drugom diskursu, s tim da se u prvom ona ocenjuje posve pozitivno, dok se u drugom slučaju njen značaj relativizuje upravo zbog uvida da je njena efikasnost u službi interesa jedne, a ne svih društvenih grupa u organizaciji (pa i društvu uopšte). Sagledati ono što ovi antagonistički pristupi dele, umnogome je korisnije nego konstatovati njihovu različitost, nalaze autori. Upravo njihova međusobna zavisnost i jeste predmet diskurzivne analize. Što je još značajnije, perspektiva samih aktera (dakle ono kako oni subjektivno doživljavaju birokratski model organizacije), koja neretko izmiče ovakvim jednostranim pristupima, jeste nešto što je očigledna prednost ironijskog pristupa.

Organizacioni diskurs, po pravilu sadrži neke od sledećih elemenata: iskaze o tome šta je ta organizacija, pravila o tome kako se o njoj sme ili ne sme govoriti, pitanje kako specifična shvatanja organizacije i govor o njoj stiču legitimitet i autoritet, a druga ne, kao i norme ponašanja ljudi u organizaciji. Analiza organizacionog diskursa birokratije kod Sjuela i Barkera kreće se tako od uvodnog gesta do metafore, od metafore do metonimije, od metonimije do sinegdohe, i od sinegdohe do ironije. Svaka od ovih stilskih figura podrazumeva specifične joj načine govora (diskursa) o entitetu o kojem je reč, što je u ovom slučaju, organizacija. Idealni tip birokratije igra ulogu uvodnog gesta, metaforom se apstraktni totaliteti svode i opisuju kroz pojmljivu stvarnost, koja se, pak, tek kroz metonimiju sa opšteg dovodi do posebnog i konkretnog, koje se potom sinegdohom razlaže na svoje sastavne delove koji su ipak međusobno

povezani, da bi se ceo proces završio ironijom: odnosno analizom koja bi trebalo da nam omogući razumevanje raskoraka stvarnog (kakav entitet jeste) od normativnog (kakav bi trebalo da bude), dakle jednom analizom paradoksalnog.

Zašto je ovakav pristup značajan baš kada je reč o birokratiji? Ona je plodno tlo za primenu ovakve analize upravo zbog svoje protivrečnosti i dvosmislenosti, koje i jesu osnovno interesovanje jedne ovako shvaćene diskurzivne analize. Iskustva aktera sa birokratijom sama po sebi su paradoksalna: ona štiti ali i ograničava, demokratska je ali je i autoritarna.

Konkretan primer veberovske analize diskursa i ironijskog pristupa autori daju kroz studiju slučaja severnoameričkog preduzeća, *ISE Communications*, koje je sprovelo svojevrsnu reformu u oblasti organizacije rada, prelaskom sa klasičnog birokratskog modela organizacije, na jedan demokratičniji vid organizacije radnog procesa. Čini nam se logičnim sledom događaja porast zadovoljstva u firmi, barem kada su u pitanju radnici, kojima je ovime omogućeno da sudeluju u proizvodnom procesu, što predstavlja svojevrsan aktivni rez u odnosu na pasivnu poslušnost na koju su do tada bili primorani. Međutim, Sjuelova i Barkerova analiza slučaja pokazuje da su se radnici na kraju našli u jednom samostalno izgrađenom paradoksu: njihov rad postao je daleko više uređen pravilima i bivao je mnogo jače i temeljnije nadziran nego što je to bio slučaj u prethodnom ustrojstvu organizacije. Kako se to dogodilo?

Uvodnim gestom, dakle polazeći od Veberovog idealnog tipa birokratije,

Barker pokazuje kako se iskustvo sa timskim radom završilo u specifičnoj manifestaciji volje za moć. Nalaz je zanimljiv, jer pokazuje značajno odstupanje od idealnog tipa, u onom smislu u kome se „usaglašavajuća kontrola“, do koje se došlo kroz timski rad, umnogome razlikovala od birokratskog modela upravljanja poslovima u organizaciji. Ovaj deo analize posebno nam je značajan upravo zbog upotrebe idealnog tipa birokratije kao metodološkog sredstva, budući da nam pokazuje kako model organizacije koji je uveliko različit od idealne bezličnosti birokratije, završava sa maltene istim, ako ne i gorim, posledicama po one koji u njoj sudeluju. Tako objektivne posledice bivaju slične (ako ne i iste), iako su subjektivni motivi delanja koja su do njih dovela, barem u početku, bili bitno različiti. Mertonovskim rečnikom rečeno, „nenameravane posledice“ bile su daleko od priželjkivanog (i očekivanog) ishoda.

Naime, paradoks u kome su se zaposleni našli očigledan je: od početnog obećanja autonomije i slobodnog rukovođenja upravnim poslovima, koje je naizgled bilo dijametralno suprotno načinu na koji se do tada u toj firmi poslovalo, ostao je samo jedan novi izvor legitimacije disciplinske moći, koja je u formi bila drugačijeg karaktera od prethodne, ali koja se po suštini nije mnogo od nje razlikovala. U tom pogledu, zanimljivo je zapažanje autora da se ne radi o tome da radnici nisu bili svesni novih okolnosti u kojima su se našli. Upravo suprotno: oni koji su ovaj paradoks sagledali u svojoj suštini, i dalje su bili zadovoljni ishodom, u onom smislu u kome niko od njih nije izjavio da bi se

vratio na prethodni model birokratski ustrojene organizacije, iako je objektivno nivo prinude koja se nad njima vrši porastao.

No, vratimo se ironijskom pristupu autora. Dakle, paradoks jeste u sledećem: zaposleni su se istovremeno osećali oslobođeno i zatočeno, a usaglašavajuću kontrolu doživljavali su i kao „prinudnu i kao zaštitničku“ (str. 233). Pomenuta antagonistička shvatanja birokratije na kraju su završila podjednako zastupljena u mišljenjima samih radnika. Stoga, Sjuel i Barker nalaze da ni liberalno, ni radikalno stanovište ne bi uspeli da objasne ovu vrstu paradoksalnih osećanja koja su se kod radnika javila.

Ono što se autorima nipošto ne može osporiti jeste originalnost u pristupu. Veberijanski teorijsko-metodološki aparat kombinovati sa modernim teorijama diskursa i reprezentacije nešto je sasvim novo i različito od onoga o čemu je Veber govorio, i u tom smislu se ovom novom tumačenju Vebera moraju priznati zasluge. Poređenje „alternativnog“ tipa birokratije, koji autori nazivaju „usaglašavajućom kontrolom“ (koja je povezana, po njima sa „postbirokratskim dobom“) sa izvornim i idealnim tipom birokratije kakav je oslikan kod Vebera, pokazuje nam u kojoj meri pojava u realnosti može da odstupa od svog najčistijeg oblika, a da ipak ne izgubi na svojoj specifičnosti i osnovnim obeležjima. Najjasnije se ovo ogleda, recimo, u principu „bezličnosti pravila“ koji je jedan od osnovnih obeležja ovakvog modela upravljanja poslovima. U slučaju firme *ISE Communications* ta su pravila izgubila na svojoj bezličnosti, u onoj meri u kojoj su nastala kao plod rada upravo onih koji će im se kasnije pokoravati. Pa ipak, ishodi nisu bili

umnogome različiti, premda je osnov legitimnosti, te stoga i spremnost da se zahtevi koji iz njih proizilaze ispunjavaju, bio ono što je jedan model suprotstavljalo drugom.

Daleko od toga da se autorima nema šta zameriti. U tom smislu, našu kritiku formulisaćemo kroz tri osnovne teze.

Kao prvo, neizostavno se postavlja pitanje korisnosti ovakvog tipa analize. Relativizacija svih radikalnih stanovišta (bilo da se ova nalaze na levoj ili na desnoj strani ideološkog kontinuuma) tvrdnjom da se u diskursima i jednih i drugih može pronaći zajednička gramatika i osnova, ostavlja previše praznog prostora u analizi. Naime, do posebnog izražaja nedostaci ovakvih vrsta relativizacija dolaze kada je u pitanju njihovo potencijalno sprovođenje u delo. Pragmatičnost pred nas postavlja imperativ upotrebljivosti nalaza do kojih smo došli. Koliko je, pak, upotrebljiv nalaz da je uvođenje timskog rada u preduzeća i loš i dobar, ili još gore, da nije ni loš ni dobar?

Druga zamerka se tiče pitanja validnosti odgovora dobijenih od strane radnika na pitanje o tome koji model organizacije im se čini boljim i/ili efikasnijim, a usled same prirode predmeta istraživanja i konteksta u kome je ono sprovedeno. Autori propuštaju da detaljnije objasne odakle se metafora o timu kao porodici pojavila. Uopšte, na osnovu ovog teksta, ne raspolazemo dovoljnim brojem podataka o tome kako je tačno istraživanje tj. analiza slučaja sprovedena, te na koji način i u kom ambijentu su zaposlene ispitivali, itd.

Kako bismo formulisali treću, i ujedno najvažniju zamerku, podsetimo se Mertonovog isticanja značaja analize

latentnih funkcija u sociologiji. Njihova analiza otkriva nam da je složenost društva daleko veća nego što se to na prvi pogled može videti, te je zadatak sociologije da prodre i u ovu drugu ravan društvene stvarnosti, koja je utoliko važnija ukoliko je više skrivena. Ako se za čas vratimo razmatranoj analizi slučaja, postaje nam jasno da su se sve promene koje su u njoj usledile nakon uvođenja timskog rada zapravo zbile na manifestnoj ravni. Suština proizvodnog procesa nije umnogome promenjena; a, ukoliko je i došlo do promene, ona se može uočiti samo na ravni pojave koja funkciju vrši, ali ne i na onoj suštinskoj, koja se tiče same funkcije. Ako se ovo razume, moći će se razumeti i zašto su pokušaji sprovođenja reformi i „uvođenja reda“ u ovu oblast organizacije u suštini prolaznog i neefikasnog (manifestnog) karaktera, jer „svaki pokušaj da se eliminiše postojeća društvena struktura bez obezbeđivanja adekvatnih alternativnih struktura za vršenje funkcija koje je prethodno vršila sada ukinuta organizacija, osuđen je na propast“ (Merton). Sem toga, „svaki pokušaj promene društvene strukture/ organizacije bez prethodnog uviđanja manifestnih i latentnih funkcija koje ova obavlja, u suštini jeste „pre upuštanje u društveni ritual nego u društvenu inženjeriju“ (*Ibid*). To bi značilo, u našem konkretnom slučaju, da promena koja se desila u preduzeću *ISE Communications* nije bila zaista od strukturalnog značaja, budući da je bila odveć manifestnog karaktera, pri čemu su latentne funkcije, a od kojih možemo navesti jednu kao primer – što efikasnija kontrola radnika, ostale nepromenjene. Ciljevi organizacije/preduzeća ostali su isti. Osnovna struktura, u smislu raspodele moći u njoj, takođe se nije promenila.

Ono što jeste bilo novo, jeste povećana participacija radnika u svakodnevnom ispunjavanju postavljenih im zadataka. Time, naravno, ne želimo osporiti postojanje promene uopšte. Ali, želimo istaći da su autori ovog članka preterano isticali razliku između prethodnog i sadašnjeg načina rada u firmi *ISE Communications*. Ako se ovo ima u vidu, skoro pa nepromenjeno stanje stvari u firmi, barem kada je reč o količini kontrole i disciplinskih mehanizama koji u njoj postoje, ne treba da čudi. Objektivno, promena je bila neznatna. Možda je baš usled toga

promena u vidu prelaska na timski rad u organizaciji i bila prihvaćena: ona nije zadirala u samu suštinu birokratskog modela rukovođenja poslovima. Njena opasnost po postojeću mašineriju mogla je već unapred biti procenjena kao neznatna. U onoj meri u kojoj pritom dolazi do poboljšanja subjektivnog osećaja i motiva onih koji su u radnoj organizaciji/preduzeću zaposleni, utoliko bolje.

Marta Veljković