

JÜRGEN KOCKA

## Kapitalizmus és bürokrácia a német iparosításban

A kapitalizmus és a bürokrácia kulcsfogalmakként szerepelnek Max Webernél a nyugati civilizáció vizsgálata során. A köztük levő kapcsolatot és a nyugati „racionálizációban” játszott szerepüket vizsgálva, ambivalens eredményekre jutott. Szerinte a bürokratikus adminisztrációt a „formális alkalmazás, a fizetés, a nyugdíj, az előléptetés, a munkaerő speciális kiképzése és funkcionális elosztása, a jól meghatározott hatáskörök, az okmányon alapuló eljárások és hierarchikus alá- és fölé-rendelések jellemzik”. A bürokratikus adminisztráció „képes a hatékonyság legmagasabb fokának elérésére, és ebben az értelemben ez az emberek felett gyakorolt hatalom legracionálisabb ismert eszköze. Magasabbrendű minden más formánál precizitásában, állandóságában, fegyelmenek szigorúságában és megbízhatóságában. Így lehetővé teszi az eredmények előre kiszámíthatóságát a szervezet vezetői és mindazok számára, akik ezzel (a bürokratikus adminisztrációval – ford.) kapcsolatban cselekszenek. Végül magasabbrendű mind intenzív hatékonyságában, mind tevékenységi körének kiterjedésében, s ezáltal formálisan képes minden adminisztratív feladathoz való alkalmazkodásra . . . A bürokratikus adminisztráció folyamatosan növekedik. Ez igaz az egyházra és az államra, a hadseregekre, a politikai pártokra, a gazdasági vállalkozásokra, érdekcsoportokra, alapítványokra, klubokra és egy sor más területre is”.<sup>1</sup> Ezen az alapon állítja Weber, hogy a modern kapitalizmus nem létezhet bürokratikus adminisztráció nélkül, sem nagyvállalataiban, sem társadalmának egészében. Hangsúlyozza mind a kapitalizmus, mind a bürokrácia hagyományellenes racionalitását.

Ugyanekkor Weber tudatában volt a kapitalizmus és a bürokrácia közötti alapvető különbségeknek és a köztük esetleg fellépő konfliktusoknak is. A tőkés gazdaságokban elsősorban a piac láthatatlan keze osztja el az erőforrásokat, és biztosítja az összhangot; ezzel szemben, a bürokratikus szervezetekben, az erőforrások elosztása és az összhang biztosítása a hierarchiák látható keze segítségével valósul meg. Míg a hivatalnokokat, általános szabályzatoknak megfelelően, formális képesítések és vizsgák alapján nevezik ki, addig a munkásokat és alkalmazottakat sokkal kevésbé formalizált és sokkal piacorientáltabb kritériumok alapján, a piactudatban bérlik. Míg a hivatalnokok határozatlan időre szóló munkaviszonyban állnak (*tenure*), és a rangidősség határozza meg kinevezésüket és jövedelmüket, addig a piactudatban a munkaadók és a munkavállalók helyzete és jövedelme kevésbé biztos, kevésbé megjósolható, jobban függ a piactól és a mérhető teljesítményektől. Míg a tőkés sikere feltételezi a kockázatot, az innovációt, az

<sup>1</sup> Weber, Max: *Economy and Society. An Outline of Interpretive Sociology.* New York, 1968. III. 1393; I. 223.

egyéni kezdeményezést és a változáshoz való gyors alkalmazkodást, addig a bürokratikus adminisztráció akkor sikeres, ha az egyéni helyzeteket általános, jól meghatározott szabályok eseteiként kezeli, ha az elvárásoknak megfelelően reagál, és teljesíti a „helyénvalóság” követelményeit. Míg Weber elbűvölte a bürokratikus szervezet magas szintű hatékonysága, ugyanakkor félt attól, hogy a bürokratikus struktúrák általános elterjedése elfojthatja a tőkés dinamizmust és a vállalkozói kezdeményezést – s maga alá gyűrheti a politikai vezetést és az egyéni önmegvalósítást általában is.<sup>2</sup>

Az 1914 előtti német iparosítás megfelelő témának tűnik a kapitalizmus és a bürokrácia egy konkrétabb szinten végrehajtott tárgyalására. Kétségtelen, hogy a német iparosításnak ugyanúgy tőkés jellege volt, mint minden 1917 előtti iparosításnak. Az alkotóelemek felhasználására vonatkozó legtöbb stratégiai döntést a magánvállalkozók hozták, a profitot és a felhalmozást tekintve mértéként. Olyan magántulajdonú cégeket vezettek, amelyeket elsősorban a piaci mechanizmusok kapcsolak össze egymással. A szerződéses alapon álló bérmunka egyértelműen meghatározó szerepet játszott. A tőke és a munka közötti feszültségek és konfliktusok a német társadalom sok dimenzióját strukturálták.<sup>3</sup>

Másrészt, Németországban az állami (public) bürokráciák születése megelőzte a tőkés iparosítást, éles ellentétben Angliával és az Egyesült Államokkal. Ha eltekintünk a regionális különbségektől, kijelenthetjük, hogy a legfőbb kritériumoknak – felgyorsult növekedés, a gyáripari rendszer és a bérmunka megszületése, a munkaerő felgyorsult újraelosztása, urbanizáció, a bérmunkás osztály kialakulása – megfelelően az iparosítás Németországban az 1840-es években kezdődött meg, több mint fél évszázaddal később, mint Angliában.<sup>4</sup> Ebben az időben azonban, a nagy német államok, különösen Poroszország, Szászország és Bajorország, jól kiépített hatalmas állami bürokráciákkal rendelkeztek, melyek hasonlatosak voltak azon típushoz, melyet később Max Weber elemzett. Ezek a bürokráciák a 17. és 18. századi abszolút hatalomban eredtek. Semmiféle forradalom nem törte meg folyamatosságukat. A 18. század végén és a 19. század elején a királyi tisztviselők zablát vetettek a monarchikus hatalomra, kinevezésüket formális minősítésektől téve függővé, rangidősségi jogokat szereztek, bevezetve az állandó alkalmazási- és nyugdíj-jogokat. Így közhivatalnokká alakították magukat, hasonlóvá a Weber által leírt típushoz. A 19. század elején az alkotmányos reformok növelték a felsőbb közhivatalok hatalmát, korlátozták az uralkodó hatalmát anélkül, hogy erős parlamenteket vagy más képviselő intézményeket hoztak volna létre. A magas rangú közhivatalnokok olyan hatalmat, státust és posztarisztokratikus típusú kizárólagosságot szereztek, amely nem közvetlenül a születésre, hanem a „delegált autoritásra” és a formalizált képzettségre épült. Az alsóbb osztályok természetesen nem férhettek hozzá ezekhez, azonban e tisztségek nem pusztán a hagyományos elit leszármazottai számára

<sup>2</sup>Weber, Max: Parlament und Regierung im neugeordneten Deutschland, in: Gesammelte politische Schriften, Tübingen, 2. kiadás, 1959. 294–431., különösen 308–339. Vö. Mommsen, W. J.: The Age of Bureaucracy. Perspectives on the Political Sociology of Max Weber, New York, 1974. 47–71., 95–115.

<sup>3</sup>Jó angol bevezető található Borchardt, K.-tól a Fontana Economic History of Europe IV. The Emergence of Industrial Societies, London, 1973. I. rész 76–160 oldalán (zsebkönyv kiadás).

<sup>4</sup>Rövid kronológia található Tilly, R. H.: Capital Formation in Germany in the Nineteenth Century. In: CEHE Cambridge, 1978. I. rész. 386–387.

álltak nyitva. Mivel adott volt Németország nagy részének gazdasági gyengesége, polgárságának fejletlensége, ezek a magas rangú közhivatalnokok vették kezükbe a „felülről jövő reformokat”, amelyek a nagyobb német államokat a korporatív, abszolút Ancien Régime-ekből a 19. századra egy polgári társadalomba vezették. E polgári társadalmak bürokratikus irányított eredete Németországban még a huszadik században is érezhető volt. Természetesen léteztek a változásnak más támogatói is, pld. a fejlődő burzsoázia, főleg Nyugaton. Az is igaz, hogy a magas rangú közhivatalnokok, szemben azzal, amit magukról gondoltak és állítottak, nem pusztán a „közjó” képviselői voltak, s nem emelkedtek felül saját speciális érdekeik szféráján; sőt éppen ellenkezőleg saját érdekekkel rendelkeztek, és nem voltak függetlenek jelentős társadalmi osztályoktól, pld. a föld-birtokos osztálytól sem. Az is igaz, hogy a bevezetett reformok jelentős korlátokkal rendelkeztek: végső soron nem lehet elérni az emancipációt pusztán rendeletekkel; és később egyre nyilvánvalóbban lassította és gátolta a bürokrácia a változás folyamatát, mivel annak dinamikája azzal fenyegetett, hogy átlépi a bürokratikus ellenőrzés korlátait. Mindezek ellenére, a magas rangú közhivatalnokoknak, a versengő nemzetközi rendszer és a nyugat-európai modellek hatása következtében, érdekükben állt államuk és saját pozíciójuk erősítése, támogatóivá váltak a bürokratikus, föntről irányított reformoknak, melyek relatív sikere kölcsönhatásban állt a 19. századi Németország alulról jövő forradalmainak bukásával. A 19. század első felében igen erős volt a gazdasági és társadalmi változásra gyakorolt bürokratikus befolyás, és az 1870-es évek után a kormányzat gazdasági és társadalmi szerepe újra növekedni kezdett.<sup>5</sup>

1852-ben körülbelül 63 000 közhivatalnok volt Poroszországban, a munkaerőnek közel 1%-a, a 134 000-es katonai állományt nem számítva. 1910 körül 1,2 millió közhivatalnok volt a Német Birodalomban (a katonai állománnyal együtt), ez körülbelül a munkaerő 4%-a. Egy durva összehasonlítás azt mutatja, hogy 1890 körül az egy főre jutó kormányalkalmazott Németországban kétszer akkora volt, mint Angliában.<sup>6</sup>

E közhivatalnokok közül csak nagyon kevesen rendelkeztek politikai hatalommal és a korábban hangsúlyozott képzettségi háttérrel. De legtöbbjük, egészen le a postai

<sup>5</sup>Ld. *Rosenberg, H.*: *Bureaucracy, Aristocracy, and Autocracy. The Prussian Experience 1660–1815*, Cambridge, Mass. 1958; *Koselleck, R.*: *Preussen zwischen Reform und Revolution. Allgemeines Landrecht, Verwaltung und soziale Bewegung von 1791–1848*, Stuttgart, 1967, második kiadás 1975; *Gillis, J. R.*: *The Prussian Bureaucracy in Crisis 1840–1860. Origins of an Administrative Ethos*, Stanford, 1971; *Kocka, J.*: *Preussischer Staat und Modernisierung im Vormärz: marxistisch-leninistische Interpretationen und ihre Probleme*, in: *Wehler, H. U.*: *Sozialgeschichte heute*, Göttingen, 1974, 211–227; Bajorországra: *Weis, E.*: *Montgelas 1759–1799. Zwischen Revolution und Reform*, München, 1971; Immár klasszikussá vált tárgyalása a kérdésnek: *Hintze, O.*: *Der Beamtenstand*. In: *Soziologie und Geschichte*, Göttingen, 2. kiadás, 1964, 66–125; A 19. század későbbi éveire: *Rosenberg, H.*: *Grosse Depression und Bismarckzeit. Wirtschaftsablauf, Gesellschaft und Politik in Mitteleuropa*, Berlin, 1967; *Wehler, H. U.*: *Der Aufstieg der organisierten Kapitalismus und Interventionsstaates in Deutschland*, in: *Winkler, H. A.* (szerk.): *Organisierter Kapitalismus. Voraussetzungen und Anfänge*, Göttingen, 1974.

<sup>6</sup>Az 1852-es adatokra ld. *Kolb, G. F.*: *Handbuch der vergleichenden Statistik der Völkerzustands- und Staatskunde*, Leipzig, 1860, 160. 1910-re *Hintze i. m.*, 68. A német–angol összehasonlításra: *Flora, P.*: *Quantitative Historical Sociology in: Current Sociology XXII, 1975. 2. szám 99.*; *Abramovitz, M.–Eliasberg, V.*: *The Growth of Public Employment in Great Britain*, New York, 1957; *Cullity, J. P.*: *The Growth of Government Employment in Germany, 1882–1950*, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft CXXIII, 1967, 201–217.*

alkalmazottakig és a rendőrökig, rendelkezett, bár különböző mértékben, a közhivatalnoki státus fontos jellemzőivel: különleges jogi helyzet a közjog keretei között, az államhoz való viszonyban speciális privilégiumok s ugyanakkor speciális hűség, nagy megbecsültség, kedvező, a hatalommal összekapcsolt image, kötelességérzet, hierarchia, formalizált eljárások és — biztonság. Ők, hogy így fogalmazzunk, az államnak és tekintélyének részesei voltak és nem pusztán magán-állampolgárok. Bár rosszul fizették őket, a közhivatali állások igen kerestettek voltak a hierarchia minden fokán; ezen állások kereslete mindig meghaladta kínálatukat.<sup>7</sup>

A bürokratizáció megelőzte az iparosítást, és a bürokratikus struktúrák, folyamatok és értékek mélyen befolyásolták a németországi iparosítást, szemben Angliával és az Egyesült Államokkal. Ez kimutatható, ha összehasonlítjuk ezekben az országokban az állami gazdaságpolitika szerepét, a kormányzat részeseését az ösztöke mennyiségében és az ösztörelésben, az üzletemberek és a hivatalnokok szerepét a helyi reformmozgalmakban, a közhivatalok szerepét a társadalmi tiltakozásokra való reakciókban stb.<sup>8</sup> A továbbiakban két már utalt részkérdésre korlátozom vizsgálatomat, a német iparosítás két kis aspektusára, amelyeket, remélem, paradigmaticusan tárgyalok: az ipari szervezetek és az igazgatás kérdésére egyrészt, a fehér galléros alkalmazotti osztály kialakulásának problémájára másrészt.<sup>9</sup> Milyen eltéréseket hozott magával a bürokratikus hagyomány? Miként befolyásolta ez azt a gazdasági és társadalmi változást, amely az iparosítás folyamán zajlott le? Milyen mechanizmusokon keresztül és milyen eredménnyel?

\* \* \*

<sup>7</sup>Az ötödik jegyzetben említett műveken kívül ld. még *Naudé, W.*: Zur Geschichte des preussischen Subalternbeamtentums, in: *Forschungen zur brandenburgischen und preussischen Geschichte XVIII*, 1905, 364–386; *Lotz, A.*: Geschichte des deutschen Beamtentums, Berlin, 2. kiadás, 1914. — A problémát nem túlzottan érti, de sok adatot közöl: *Caplan, J.*: „The Imaginary Universality of Particular Interests”: the „Tradition” of the Civil Service in German History, in: *Social History IV*, 1979, 299–317.

<sup>8</sup>*Rostow, W. W.*: *Politics and the Stages of Growth*, Cambridge, 1971, 15. szerint a kormánykiadások a GNP-nek 13,2%-át tették ki Németországban (1891), Angliában pedig csak 8,9%-ot (1890). Ugyanezt mutatják *Woytinsky, W. L.*: *Die Welt in Zahlen VI*, Berlin, 1927, 123–126. adatai: 1913-ban az egy főre jutó éves kormánykiadások Németországban 25,8, Angliában 18,3, az Egyesült Államokban pedig 12,7 USA-dollárt tettek ki. — *De Kuznets, S.*: *Modern Economic Growth*, New Haven, 1966, 236–237, nem mutat hasonló német–angol eltérést. — A kormány részeseése az összes német tőke mennyiségéből 1850–54 körül 18%-os, 1880–84 körül 24%-os és 1910–13 körül 20%-os volt. — *Hoffmann, W. G.*, és mások: *Das Wachstum der deutschen Wirtschaft seit der Mitte des 19. Jahrhunderts*, Berlin, 1965, 44. szerint. — A bürokráciára, a katonai és társadalmi tiltakozásra ld. *Lüdke, A.*: *The Role of State Violence in the Period of Transition to Industrial Capitalism: the Example of Prussia from 1815 to 1848*, in: *Social History IV*, 1979, 175–221; *Bowen, R. H.*: *The Roles of Government and Private Enterprise in German Industrial Growth 1870–1914*, in: *Journal of Economic History X*, 1950, 68–81; *Fischer, W.*: *Wirtschaft und Gesellschaft im Zeitalter der Industrialisierung*, Göttingen, 1972, 60–213.

<sup>9</sup>E probléma egyes aspektusaival különböző helyeken foglalkoztam: *Kocka, J.*: *Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847–1914*, Stuttgart, 1969; *uő.*: *Vorindustrielle Faktoren in der deutschen Industrialisierung. Industriebürokratie und „neuer Mittelstand”*, in: *Stürmer, M.* (szerk.): *Das Kaiserliche Deutschland. Politik und Gesellschaft 1870–1918*, Düsseldorf, 1970, 265–286; *Kocka, J.*: *Family and Bureaucracy in German Industrial Management 1850–1914; Siemens in Comparative Perspective*, in: *Business History Review XLV*,

Közismert, hogy a korai gyáripari rendszerben a vállalkozók és igazgatók a koordináció és ellenőrzés, a kiválasztás és motiváció, a fegyelem és a szervezet olyan komoly problémáival kerültek szembe, amelyek ismeretlenek voltak a kézműves műhelyek mesterei és a bedolgozó rendszer kereskedői számára. Kétségtelen, hogy a korai vállalkozók és igazgatók a hagyományos modellekhez nyúltak vissza a fenti problémák megoldására.<sup>10</sup> Németországban a bürokratikus modellek szervezete a hagyománytárhoz tartozott.

A bürokratikus eljárások több csatornán keresztül terjedtek el a fejlődő gyáripari rendszerben és annak igazgatásában. A kormányzati szervek és a korai vállalkozók közötti különböző kölcsönös függések a merkantil időszak után is fennmaradtak. Azon kormányzati ügyosztályok, melyek műszakilag képzett emberekkel rendelkeztek, melyek az utak és csatornák építéséért és igazgatásáért voltak felelősek, továbbra is működtek, sőt növekedtek. A közhivatalnokok vállalkozókként cselekedtek, és a kormány továbbra is fenntartott bizonyos vállalatokat, különösen a bányászatban s később a vasúti ágazatban. A közhivatalnokok vezető szerepet játszottak a műszaki és ipari oktatás rendszerében, mely az 1820-as években indult meg, valamint a korai tudományos és ipari társaságokban. A mérnöki, műszaki szakértelem a porosz technikai adminisztratív ágazatokban és különösen a katonai egységekben koncentrálódott. 1850-ben a porosz műszaki csapatok 4000 katonából és 220 tisztből álltak. A magánvasutak és más cégek hozzáértő közhivatalnokokat és katonákat alkalmaztak, s magasabb bért fizettek nekik, mint a kormány.<sup>11</sup> Ők kétségtelenül bürokratikus módszereket, stílust és értékeket vittek magukkal a növekvő magánvállalkozásokba. Ezen kívül a korai vállalkozók és alkalmazottaik gyakran ugyanazokkal a preferenciákkal és sztereotípiákkal rendelkeztek, mely uralta koruk társadalmi klímáját és kultúráját. A német közhivatalnokok széles körű elismertségére és általában pozitív image-jára már utaltunk.

---

1971, 133–156; uő: Bildung, soziale Schichtung und soziale Mobilität im Deutschen Kaiserreich, in: Stegmann, D. stb. (szerk.): Industrielle Gesellschaft und politisches System, Bonn, 1978, 297–314. A következő megjegyzések ezek eredményeit próbálják meg összefoglalni és egy szélesebb összefüggésbe elhelyezni.

<sup>10</sup> Ld. Pollard, S.: The Genesis of Modern Management. A Study of the Industrial Revolution in Great Britain, London, 1965, 37 és köv.

<sup>11</sup> A porosz államhivatalnokok aktív szerepére az 1800-as évek környékén ld. Redlich, F.: The Leaders of the German Steam-Engine Industry During the First Hundred Years, in: Journal of Economic History IV, 1944, 121 és köv.; Zunkel, F.: Beamtenschaft und Unternehmertum beim Aufbau der Ruhrindustrie 1849–1880, in: Tradition IX, 1964, 261–276. A műszaki és ipari iskolákra és szervezetekre: Lundgreen P.: Techniker in Preussen während der frühen Industrialisierung. Ausbildung und Berufsfeld einer entstehenden sozialen Gruppe, Berlin, 1975; Manegold, K. H.: Universität. Technische Hochschule und Industrie, Berlin, 1970; Chronik der Kgl. Technischen Hochschule zu Berlin 1799–1899, Berlin, 1899; Rürup, R.: Die Technische Universität Berlin 1879–1979, in: uő (szerk.): Wissenschaft und Gesellschaft. Beiträge zur Geschichte der Technischen Universität Berlin 1879–1979, Berlin, 1979, 3–47; Borscheid, P.: Naturwissenschaft, Staat und Industrie in Baden 1848–1914, Stuttgart, 1976; Schnabel, F.: Anfänge des Technischen Hochschulwesens, Karlsruhe, 1925; Matschoss, C.: Geschichte der Königlich-Preussischen Technischen Deputation für Gewerbe, in: Beiträge zur Geschichte der Technik und Industrie III, 1911, 239–253. Példa a vasúttársaság által alkalmazott közhivatalnokokra: Unruh, V. v.: Erinnerungen aus dem Leben, Poschinger, H. V. (szerk.) Stuttgart, 1895. – Bonin, v. U.: Geschichte des Ingenieurkorps und der Pioniere in Preussen, Berlin, 1877 és 1878.

Ahhoz, hogy az ipari szervezetekre gyakorolt bürokratikus hatásról kevésbé elvontan beszéljenek, röviden egy cégre szeretnék kitérni. A Siemens és Halske villamosipari vállalatot 1847-ben Berlinben alapították; úttörő szerepet játszott, amennyiben átfogta a villamosipar és berendezései egészét. A cégnek sikerült versenytársait megelőznie egészen máig. 1872-ben 600, 1895-ben 4000, 1912-ben 57 000 alkalmazottal rendelkezett Németországban, külföldi vállalatait nem számítva.<sup>12</sup>

A bürokratikus hagyományok látványosan megmutatkoztak a Siemens irányításában. A fizetett alkalmazottak jelentős kisebbsége korábban porosz köztisztviselő volt. Az alapító, Werner Siemens, tanulmányainak egy részét a berlini katonai műszaki iskolában végezte; tizenöt évet töltött katonai szolgálatban, mielőtt saját üzletbe kezdett volna. A cégnél már 1855-ben üzemi szabályzatot állítottak össze és vezettek be. Az üzemi fegyelemnek ehhez hasonló szabályzatait már az 1830-as évek óta alkalmazzák más német gyárakban.<sup>13</sup> A Siemens-társaság gyorsan kialakította az írott és általánosított utasításoknak egy olyan rendszert, mely meghatározott érintkezési vonalakat jelölt ki az irodákon, hivatalokon belül és azok között. A források kifejtett hierarchikus rendszerről tanúskodnak, és gyakran hasonlatosak egy korabeli adminisztratív hivatal irataihoz. Ezt a magas fokú bürokratizálódást nem tulajdoníthatjuk pusztán a vállalkozás működési követelményeként: ez részben az iparon kívül kialakult hagyományos bürokratikus modellek elfogadásából következett.

A kívülről jövő bürokratikus eljárások hatása tisztán látszik az első, fizetéssel rendelkező alkalmazottak státuszában és önképében a Siemensnél. Havi fizetéssel rendelkeztek – mely részben a rangidősségen alapult –, tényleges munkahelyi biztonságuk, előjogaik és munkájuk nem-fizikai jellege nyilvánvalóan megkülönböztette őket a bér munkásoktól. Ebből a szempontból a közhivatalnokokra hasonlítottak. Ténylegesen magánhivatalnoknak (*Privatbeamte*) nevezték őket, s ők magukat – nem egészen helyesen – valamiféle magán-közhivatalnoknak tekintették, aki rendelkezik a delegált autoritással, s akinek joga van bizonyos kiváltságokra.<sup>14</sup>

Meg kell jegyeznünk azonban, hogy a korai Siemens-vállalat vezetésén belül a bürokratikus tendenciákat egyértelműen korlátozta egy sor összefüggő faktor, sokkal jobban, mint a későbbi és a nagyobb vállalatoknál. A családi hagyományok ereje ezen szervezeti rendszeren belül egy sor korlátot épített a bürokratizálódással szemben.<sup>15</sup> A

<sup>12</sup> A Siemens-vállalat történetére ld.: *Siemens, D.*: History of the House of Siemens, 2 kötet, Freiburg–München, 1957. A következő bekezdések *Kocka*: Family and Bureaucracy idézett munkáján alapulnak.

<sup>13</sup> Ld. *Fischer, W.*: Der Staat und die Anfänge der Industrialisierung in Baden 1800–1850, Berlin, 1961, 357; egy 1837-ből jövő példára; *Köllmann, W.*: Friedrich Harkort, Düsseldorf, 1964, I. 187, korai példájára az írott irodai szabályzatnak.

<sup>14</sup> A részletekre ld. *Kocka, J.*: Industrielle Angestelltenschaft in frühindustrieller Zeit, in: *Büsch, O.* (szerk.): Untersuchungen zur Geschichte der frühen Industrialisierung vornehmlich im Wirtschaftsraum Berlin–Brandenburg, Berlin, 1971, 317–367.

<sup>15</sup> A Siemens-vállalat első tisztviselői és adminisztratív alkalmazottai az alapító rokonai voltak. A cég három fiókját Berlinben, Szentpéterváron és Londonban három testvér, Werner, Carl és William Siemens vezette. Ezen multinacionális struktúra koordinációja az első évtizedekben alapvetően a három testvér magánlevelezésén keresztül történt. A családi összetartozást használták fel a vezetési problémák megoldására, egyáltalában nem bürokratikus módszerekkel. A tőkés vállalkozások és a vállalkozói családok kapcsolatára általában ld. *Hobsbawm, E. J.*: The Age of Capital, New York, 1975,

tulajdonos-vállalkozó és legközvetlenebb segítői olyan hatalommal rendelkeztek, hogy áthághatták a hierarchikus fokozatokat, és megkerülhették a megszabott érintkezési csatornákat. A fiatal vállalkozás viszonylag kis mérete és gyorsan változó jellege határt szabott az eljárások ismételhetsége, folyamatai általánosíthatósága és funkciói intézményesítése elé.

Ahol azonban bürokratikus módszereket vezettek be, ezek általában segítették az üzlet sikerét. A bürokratikus ellenőrzés, mely a pontosságot, akkurátusságot, rendszereséget hangsúlyozta, rendszerébe vonta a még mindig túlsúlyban levő kézműves típusú első generációs gyári munkások hagyományosabb, rendszertelenebb és lassúbb munkáját, s így növelte a munka hatékonyságát. Ebből a szempontból a tőkés ipari szükségletek és a bürokratikus racionalitás egyesültek a hagyományosabb magatartásformák elnyomásában és megváltoztatásában.<sup>16</sup> A bürokratikus hatás, mindezekon felül, a fizetések alkalmazottak közhivatalnoki ideológiájában is kifejeződött, s így is a vállalkozás sikerét szolgálta. A vezetésnek különösen azért volt érdeke az alkalmazottak közhivatalnoki ethosza, mivel a közvetlen ellenőrzés megfelelő eszközei (bonyolult elszámolási technikák, problémamentes összeköttetés nagy távolságokra) még nem álltak rendelkezésre. Ez az ethosz — ahogy egy ezzel szimpatizáló megfigyelő megállapította — tartalmazta a „megvesztegethetetlenséget, munkaérzéklet, önzetlen szorgalmat, közösségi érzületet, hajthatatlan igazságérzetet és feltétlen lojalitást”.<sup>17</sup> Abban a mértékben, amennyiben ezek többek voltak pusztán szólamnál, a korai alkalmazottak ilyen attitűdjei és önképei olyan funkciót tölthetnek be, amelyet Angliában a korai iparosítás időszakában részben a professzionális etika végzett el.<sup>18</sup> Megszüntették a kevésbé ellenőrzött alkalmazottak elterjedt megbízhatatlanságát és csaló tevékenységét, s ezen alkalmazottak lojalitása meghatározó jelentőségű volt a korai vállalatok számára. Mindezekon túl a közhivatalnoki önképük lehetetlenné tette a fehér galléros alkalmazottak számára, hogy felmerüljön bennük a tiltakozó bérmunkásokkal való együttműködés gondolata. Egyértelműen a vezetéssel azonosították magukat, s a kék galléros munkaerőt, a munkásokat másnak, alsóbbrendűnek tekintették. Legalábbis a későbbi években a vezetés éppen ezért tartotta fenn a fehér galléros előjogok egy részét, mert ezek segítséget nyújtottak a stabilitás és a hűség biztosításában.

Nem térhetek itt ki a Siemens-cég történetének részletes ismertetésére. Növekedési válságok zajlottak az 1880-as években, s ekkor a bürokratikus vezetés hátrányai láthatóbbá váltak: bizonyos fokú lassúsága, szervezeti szűk keresztmetszete és túl formalizált volta. A második nemzedék vezetése alatt azonban, 1890 után, újabb növekedés kezdődött, a cég szakképzett igazgatókat alkalmazott, elsősorban műszaki egyetemi képzettséggel; végrehajtották a vezetési struktúra átfogó reformját, mely *egyszerre* épített is a cég bürokratikus hagyományaira, s *ugyanakkor* meg is változtatta azokat.

230–232, 237–240; *Kocka, J.*: Familie, Unternehmer und Kapitalismus. An Beispielen aus der früher Industrialisierung, in: *Zeitschrift für Unternehmensgeschichte* XXIV, 1979, 99–135.

<sup>16</sup> Hasonló problémákat tárgyal, bár nem utalva a bürokratikus hatásra *Thompson, E. P.*: Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism, in: *Past and Present* XXXVIII, 1967, 56–97.

<sup>17</sup> *Hintze* i. m. 77.

<sup>18</sup> Ld. *Pollard* i. m. 129. és köv.

Nemcsak a legfelsőbb vezetés fogadott el egy rendszeresebb megközelítést, és vetette alá magát általános személytelen szabályozásnak, hanem a középszintű vezetésnél, a felduzzadt fehér galléros tisztviselőkben és a műhelyek irányításában is minden korábbit meghaladó szintre emelkedtek a bürokratikus tendenciák. Az eladási osztályok és a piaci részlegek — míg kifelé igen rugalmasan reagáltak —, belsőleg a legrészletesebben kidolgozott, központosított szabályoknak megfelelően dolgoztak. A közhivatalokhoz hasonló szervezetekké váltak, s tevékenységük nagy része magas szinten specializálódott, és rutinszerűvé vált. 1910-re Siemens és Halske új, átalakított belső szervezetet vezetett be. A gyári munka tervezése és ellenőrzése az új tervirodákban zajlott, s ezeket teljesen elválasztották a műhelyek működésétől. A termelést és az eljárásokat egyre erősebben standardizálták. Az írott utasítások és az ellenőrzés precíz rendszerét vezették be a különböző színű munkalapok és kártyák soha nem látott mértékű használatával 1910-re, a termelési folyamat racionalizálásának érdekében. Úgy tűnik, hogy a Siemens, hasonlóan más nagy német vállalatokhoz, a „taylorizmus” elemeit alkalmazta — az elnevezés használata nélkül — az első világháborút közvetlenül megelőző években, még azelőtt, hogy az ipari szervezet ezen amerikai módszerét Németországban propagálták volna.<sup>19</sup>

A fizetéssel rendelkező alkalmazottak száma mind abszolút, mind relatív értelemben növekedett. A nem-fizikai–fizikai arány 1865-ben 1:11, 1890-ben 1:7, 1912-ben 1:3,5 volt. A 12 500 (1912) fizetéssel rendelkező Siemens-tisztviselő státusa sok tekintetben még a korábbinál is jobban hasonlított a közhivatalok alkalmazottaiéhoz. Legtöbbjük (kivéve a csúcson levőket) olyan fizetést kapott, amelyben a teljesítmény kisebb, a rangidősség nagyobb szerepet játszott, mint a megelőző években. Általános szabályai voltak felvételüknek, javadalmazásuknak, előléptetésüknek, mellékjuttatásaiknak és ellenőrzésüknek. Az általánosított képesítések (a műszaki, kereskedelmi és nem specializált iskolákból eredő diplomák) súlyt kaptak felvételüknél. Legtöbbjük magas fokúan specializált, rutinszerű munkát végzett, pontosan meghatározott előírárendszer keretei között, hierarchikusan strukturált osztályokon és irodákban.

Mindezek a változások a bürokratizálódás növekedését jelzik, amely több faktorból eredt: a vállalkozásnak mint olyannak egyszerű terjeszkedéséből; a drága és bonyolult gépek által megkövetelt technológia kifinomultságából és pontosságából; a tudomány fokozott alkalmazásából; a bonyolultabb számviteli, eladási és kereskedelmi módszerek követelményeiből. Bár a külső, a közhivatalokból eredő hatásnak volt továbbra is szerepe, a századfordulón a jelzett fejlődés nagyrészt a vállalkozáson belül lezajlott változásoknak tulajdonítható. Míg 1890-ig a Siemens-vezetés bürokratikus vonásai nagyrészt külső hatások következményei voltak, ezeket ekkor felerősítették az ipari bürokratizálódás belsőleg eredeztetett folyamatai.

Maradtak azonban korlátai is a Siemensen belüli bürokratizálódásnak. A csúcsezetés szintjén az informális, személyes faktorok továbbra is lényeges szerepet játszottak. A legfontosabb döntések megalkotói arra törekedtek, hogy ne hálózza be őket a bürokratikus szerepek pókhálója, amelyet viszont folyamatosan rákényszerítettek az adminisztratív ügyosztályokra és a műhelyekre. Sok lényeges döntés született az érintkezés informális csatornáin keresztül. Az ügyosztályok közötti nem-hierarchikus együtt-

<sup>19</sup> Ld. *Homburg, H.*: Anfänge des Taylorsystems in Deutschland vor dem Ersten Weltkrieg, in: *Geschichte und Gesellschaft* IV, 1978, 170–194.

működés formáit tudatosan hangsúlyozták. Belső árrendszert hoztak létre, a piac elemeit beépítették a cég szervezetébe. A legfelsőbb vezetők jövedelmét pénzügyi, a sikertől függő ösztönzők határozták meg. Tudatos decentralizálási elképzeléseket vittek keresztül. Mindezek mellett fennmaradt egy nyilvánvaló különbség az alkalmazottak státusza és a teljesen kifejtett közszolgálati státusz között – függetlenül attól, amit az alkalmazottak kívántak és követeltek: az állandó állás (tenure) és a rangidősségi jogok végül is a cég sikerének függvényei maradtak. Néhány alkalmazottat még a Siemensnél is elbocsátottak a depressziók időszakában. Bizonyos iskolák elvégzése nem garantálta a „megfelelő” beosztás megszerzését a cégnél, s ugyanakkor maradt még lehetőség a self-made alapú karriernek számára is (bár számuk egyre csökken). Az alkalmazottak előléptetésénél lehetőség nyílt a nepotizmusra, amely egyes esetekben funkcionális is lehetett.

Mindezek pusztán egy esettanulmány eredményei. Elképzelhető, hogy a Siemens-céget a bürokratikus hagyományok jobban befolyásolták, mint másokat, részben alapítójának életútjából, részben olyan nagy adminisztrációkhoz való szoros kapcsolata miatt, mint a posta és a vasutak, részben a villamosipar által megkövetelt különleges pontosság és a tudományos felkészültség szükségletei miatt. A más cégektől eredő információink azonban ugyanezt a tendenciát mutatják, ha néha alacsonyabb szinten is. Ez különösen igaz a vasutakra, amelyek az Egyesült Államokban a modern vezetési módszerek úttörői voltak, s amelyek Németországban kezdettől fogva erős kormányzati befolyás alatt állottak.<sup>20</sup> Az 1870-es évektől kezdődően jelentős vezetési irodalom létezik: kézikönyvek, hasonlók. Vizsgálatuk megerősíti azt a képet, amelyet a Siemens-esettanulmány alapján felvázoltam.<sup>21</sup> Mindezek ellenére következtetéseinnek különlegesen hipotetikus jellege van:

A német iparosítás speciális feltételei következtében a bürokratikus eljárások erősen befolyásolták az ipari irányítás fejlődését. Először főleg kívülről indukálódtak és nagymértékben hozzájárultak a korai cégek igazgatási sikereihez. Később, az új technológiai és kereskedelmi feltételek között a bürokratizálódás folytatódott, de inkább a vállalkozásokon belüli változások eredményeként, mint külső hatások következményeként. Megváltoztatva és kiegészítve, a fennálló bürokratikus struktúrák és rendszerek a növekedés későbbi fázisaiban is felhasználhatóak maradtak a nagy német vállalkozások számára. Az új célkitűzésekhez és eljárásokhoz a fennálló struktúrák alkalmazhatóak voltak, bár módosítani kellett őket.<sup>22</sup> Ezen struktúrákon belül könnyen meg lehetett felelni a rendszeres irányítás, a növekvő mennyiségű formális külső iskolai végzettséggel ren-

<sup>20</sup> Az amerikai oldalról *Chandler, A. D. Jr.*: The Railroads-Pioneers in Modern Corporate Management, in: Business History Review XXXIX, 1965, 16–40. A német vasúti igazgatás összehasonlító perspektívájú történetét még meg kell írni, ld. *Schmeidler, C. W. F.*: Geschichte des Deutschen Eisenbahnwesens, Leipzig, 1871; *Stumpf, B.*: Geschichte der deutschen Eisenbahnen, Mainz-Heidelberg 3. kiadás, 1960. Esettanulmány: Das Bergisch-Märkische Eisenbahn-Unternehmen in seiner Entwicklung während der ersten 25 Jahre des Betriebes, Eberfeld, 1875. – Egy kölni elektrotechnikai céget vizsgál igen mélyen *Schulz, G.*: Die Arbeiter und Angestellten bei Felten und Guilleaume, Wiesbaden, 1979; ld. még *Treue, W.*: Die Geschichte der Ilseder Hütte, Peine, 1960.

<sup>21</sup> Ld. *Kocka, J.*: Industrielles Management. Konzeptionen und Modelle in Deutschland vor 1914, in: Vierteljahrschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte LVI, 1969, 332–372.

<sup>22</sup> Az elképzelésekre ld. *Chandler, A. D.*: Strategy and Structure, Cambridge Mass. 1962, 7–17.

delkező szakképzett személyzet, a pontosság és a racionális szervezet követelményeinek.<sup>23</sup>

Azokban az országokban, amelyek nem rendelkeztek erős bürokratikus hagyományokkal, a fejlett ipari kapitalizmus szintjén a megfelelő nagyméretű szervezetek kiépítése sokkal nehezebb folyamat lehetett. Mostanában összehasonlították az 1887 és 1907 közötti száz legnagyobb német gyáripari és bányászati vállalatot a megfelelő angolokkal. A méretekben, a változatosság fokában és a funkcionális integráció mértékében fennálló eltérések szembetűnőek.<sup>24</sup> A sokat tárgyalt német–angol eltérésnek nyilvánvalóan számtalan oka van. Ezek egyike lehet a szervezeti és vezetési készségek könnyebb hozzáférhetősége a német oldalon – a tanulmányomban tárgyalt struktúrák és hagyományok következtében. Újra hangsúlyoznom kell azonban, hogy a bürokratikus struktúrák és módszerek az ipari irányításnak csak egyik dimenzióját alkotják. Ahhoz, hogy alkalmazhatóak, funkcionálisak legyenek, át kellett őket alakítani és ötvözni más módszerekkel, különösen a személyes, a családra épülő vezetési rendszerekkel, a piaci ösztönzőkkel és mechanizmusokkal. Különösen a csúcs, a vezető beosztásokban dolgoztak továbbra is a bürokrácia előtti módszerekkel. Végső elemzésben az ipari vállalkozáson belül a bürokrácia minden korlátja piaci függő helyzetéből és különleges siker-, illetve eredmény-orientáltságából következett, s abból a tényből, hogy a magántulajdon maradt a fő forrása legitimizált hatalmának; ez pedig sikeresen visszaverte a bürokratizálódás fokozódó folyamatának támadásait.

\* \* \*

A fizikai (bérből élő) munkások és a nem-fizikai (fizetéssel rendelkező) alkalmazottak közötti különbséget valamennyi iparosodó társadalomban megtalálhatjuk. Sok szociológiai tanulmány foglalkozott a *kék- és fehérgallérosok*, *Arbeiter* és *Angestellte*, *ouvriers* és *employés*,<sup>25</sup> azaz munkások és alkalmazottak közötti különbséggel. Úgy vélem, hogy ez az igen elterjedt megkülönböztetés különösen erős és társadalmilag releváns volt a 19. századi és a 20. század eleji Németországban, és a szétválasztás különösen éles volta részben a német iparosítás bürokratikus befolyásának tulajdonítható.

<sup>23</sup> Ld. *Kocka, J.*: Les entrepreneurs salariés dans l'industrie allemande à la fin du XIX<sup>e</sup> et au début du XX<sup>e</sup> siècle, in: Levy-Leboyer, M. (szerk.): Le patronat de la seconde industrialisation, Paris, 1979, 85–100.

<sup>24</sup> Ld. *Kocka, J.*–*Siegrist, H.*: Die hundert grössten deutschen Industrieunternehmen im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert. Expansion, Diversifikation und Integration im internationalen Vergleich, in: *Horn, N.*–*Kocka, J.* (szerk.): Recht und Entwicklung der Grossunternehmen im 19. und frühen 20. Jahrhundert, Göttingen, 1979, 55–122., különösen 84–89; *Kocka, J.*: The Rise of Modern Industrial Enterprise in Germany, in: *Chandler, A. D. Jr.*–*Daems, H.* (szerk.): Managerial Hierarchies. Comparative Perspectives on the Rise of the Modern Industrial Enterprise, Cambridge, Mass. 1980, 77–116., különösen 99–100. Angliára ld. ugyanabban a kötetben *Hannah, L.* tanulmányát.

<sup>25</sup> Ld. *Croner, F.*: Soziologie der Angestellten, Köln, 1972; *Braun, S.*: Zur Soziologie der Angestellten, Frankfurt, 1964; *Bain, G. S.* és *Price, R.*: Who is a White Collar Employee? In: British Journal of Industrial Relations X, 1972, 329–339; *Pollard, S.*: The Rise of the Service Industries and White-Collar Employment, in: *Gustafsson, B.* (szerk.): Post-Industrial Society, London, 1979, 17–43.

Említettük már, hogy a *gyáron belül*, a vezetés már az iparosítás első fokán is nyilvánvaló különbséget tett a fizetéssel rendelkezők és a bérmunkások között a kifizetett összeg jellegében és mennyiségében, a munkabiztonságban és a korai jóléti kedvezményekben is. A német ipari vállalkozásoknál, eddigi kutatásaink szerint, a fizetett alkalmazottak és a bérmunkások sokkal jobban különböztek egymástól, mint egy amerikai vállalatnál a hasonló időszakban. A különbség ugyanúgy látszik a 19. századi angol cégeknél is a bérmunkások és a fizetett alkalmazottak között, de sem Angliában, sem az Egyesült Államokban nem tekintették magukat a technikusok, műhelyfőnökök, kereskedelmi ügynökök, tisztviselők és hivatali alkalmazottak „magánhivatalnoknak” (Privatbeamte).<sup>26</sup>

Ezek után a képgalléros–fehérgalléros különbség alakulását az egyes cégeken kívül vizsgálok, s ehhez a rajzoló-tervezőket, technikusokat és mérnököket veszem példának. A bürokratikus hagyomány ezen csoportok kialakulásában is szerepet játszott, s az iskola-rendszer szolgált közvetítő kapocsként.

Az 1820-as évektől kezdődően Poroszország és más német államok egy sor nyilvános ipari és műszaki iskolát (*Gewerbeinstitute* és *Gewerbeschulen*) létesítettek. A legkülönbözőbb indítékok álltak ezen kezdeményezések mögött, amelyek közül a legfontosabb az volt, hogy a kormány támogatni, erősíteni akarta az ipart, a nemzetgazdaságot és az állami hatalmat. A kezdeti években könnyen be lehetett kerülni ezekbe az iskolákba, mivel gyakorlatilag nem volt felvételi vizsga, és sok volt az ösztöndíj. Vegyük például ezen iskolák egyikét, a berlini *Gewerbeinstitut*-ot. Fennállásának első ötven éve alatt körülbelül 3500 technikus végzett itt, s legtöbbjük magáncégekhez került, fizetéssel járó beosztásba: művezetőként, felügyelőként, mérnökként vagy igazgatóként.

A jelzett iskolák egy része azonban a század közepén átfogó akadémisszerűsítési folyamaton ment keresztül. A gyakorlati oktatás, mely eddig a képzési folyamat központi részét alkotta, visszaszorult, a matematika jelentősége nőtt, a szakosítás fokozódott. A tanárok a tantestület viszonylagos autonóm helyzetét próbálták megvalósítani. A felvételi követelmények növekedtek: az 1830-as években még elégséges volt az általános iskolai végzettség, az 1870-es években már az érettségi, gimnázium, vagy más hasonló középiskolai végzettség vált a jelentkezés előfeltételévé. Az ösztöndíjak csökkentek, a tandíjak növekedtek. Az alsóbb osztályokhoz tartozó családok fiai számára egyre nehezebbé vált az intézményekbe való bejutás. Az iskolák neveiket is megváltoztatták: ipariskola – iparintézet – ipari akadémia – és végül Berlinben 1879-ben műszaki főiskola vagy műszaki egyetem (Technische Hochschule).<sup>27</sup>

Mindezek a változások, természetesen, egy olyan összetett folyamat részei voltak, melyben az ipari termelési technika egyre tudományosabbá vált. Az említett iskolák színvonaluk emelésével, tanmenetük megváltoztatásával reagáltak az ipar egyre növekvő követelményeire: olyan szakképzett alkalmazottakat biztosítottak, akik az őket alkal-

<sup>26</sup>Ld. *Kocka, J.*: *Angestellte zwischen Faschismus und Demokratie. Zur politischen Sozialgeschichte der Angestellten: USA 1890–1914.*, im internationalen Vergleich, Göttingen, 1977, 120 és köv., 319 és köv.

<sup>27</sup>Ld. *Lundgreen, P.*: *Industrialization and the Educational Formation of Man-Power in Germany*, in: *Journal of Social History* IX, 1975/76, 64–79. *μδ*: *Techniker in Preussen während der frühen Industrialisierung. Ausbildung und Berufsfeld einer entstehenden sozialen Gruppe*, Berlin, 1975; *Kocka*: *Unternehmensverwaltung*, i. m. 166.

mazó vállalatoknál rendszeresebb, részben tudományos módszereket vezettek be. Az 1850-es évektől kezdődően a nagy német gépgyártó cégeknél konstrukciós irodákkal, a kohászati és vegyipari vállalatoknál laboratóriumokkal találkozunk. Ugyanakkor a kutató-sok eredményei azt is jelzik, hogy az akadémiásan képzett szakemberek megjelenése időben megelőzte az ipar szükségleteinek kialakulását. Az iskolák nem egyszerűen reagáltak a meglévő szükségletekre, hanem tulajdonképpen létrehozták azokat. A jelzett iskolák akadémiázálódási folyamata mögött részben a tanárok, ügyintézők és a végzettséggel rendelkezők társadalmilag magasabb osztályba kerülési vágyának munkáját lehet felfedezni.

Sok példa azt mutatja, hogy a német iparosítás korai szakaszában a magánvállalkozásokban az üzletemberek, igazgatók és alkalmazottak társadalmi presztízse alacsony volt. A korai üzletemberek nem túlságosan nagy megbecsülése – szemben a hagyományosabb pozíciókkal és elitekkel – természetesen nem német sajátosság. De a módszer, amelyet ennek megszüntetésére választottak, talán az. Németországban a társadalmi rang lényeges meghatározója volt az iskolázottság; a formalizált, vizsgákkal bizonyított, képzések fontos alapként szolgáltak bizonyos beosztások, státusz, jövedelem és hatalom követeléséhez. A megszerzett képzettség és a „jogosult” karrier-típus között szoros kapcsolat volt; a címeknek az a nagy súlya, amelyet a külföldiek oly gyakran megfigyeltek és kigúnyoltak Németországban, tulajdonképpen ezt a szoros kapcsolatot szimbolizálta. Sem a 19. századi Angliában, sem Amerikában nem találkozunk e jelenség párhuzamával. Németországban mindez a bürokratikus örökség részét alkotta. Következésképpen, a – különben is a köztisztviselők által irányított – német iskolarendszert a funkcionális szakosodás és a hierarchikus elkülönítettség igen magas foka jellemezte. A század harmadik negyedében a műszaki iskolákat is integrálták a fenti rendszerbe. Így a műszaki iskolák tanárai és az itt végzett szakemberek is beléptek a címek és pozíciók azon rendszerébe, mely – a földbirtok és a nemesi születés mellett – Németországban a megbecsülés és elismerés lényeges forrását szolgáltatta. Szemben a földjáradékossá válással, vagy a humán tudományokba való elmeneküléssel, a társadalmi emelkedésnek ez a formája nem fosztotta meg az ipart emberi erőforrásaitól, a tehetségtől és energiától – hanem épp ellenkezőleg, mindezt biztosította számára.<sup>28</sup>

Ez a bürokratikus irányított német akadémiázációs folyamat szolgált alapul a kézművesektől, iparosoktól, előmunkásoktól, mesterektől és hasonlóktól élesen elkülönített *mérnöki* hivatás megszületéséhez. Mindaddig nem volt tiszta választóvonal a mechanikusok, technikusok és mérnökök között sem az önazonosítás, sem a végzett munka jellege, sem szemantikus osztályozás szempontjából. A „mérnök” kifejezést pusztán azon katonai egységek tagjaira használták, amelyek az útépitésért és a katonai műszaki feladatokért voltak felelősek. Ekkor, körülbelül a 19. század közepén, megváltozott a „mérnök” kifejezés értelme. Azon nem-katonai műszaki szakemberek össze-

<sup>28</sup> A részletekre és a bizonyításra ld. *Kocka, J.*: Bildung, soziale Schichtung und soziale Mobilität, i. m. 297–309. Újabbant jelent meg a „Berechtigungswesen”-ről *Westphalen, R. v.*: Akademisches Privileg und demokratischer Staat. Ein Beitrag zur Geschichte des Laufbahnwesens in Deutschland, Stuttgart, 1979; *Manegold, K. H.*: Technology Academized: Education and Training of the Engineer in the 19th Century, in: *Krohn, W.* és mások (szerk.): The Dynamics of Science and Technology, Dordrecht, 1978, 137–158.

foglaló neve lett, akik bizonyos elméleti képzettséggel rendelkeztek, és nem-fizikai munkát végeztek.<sup>29</sup>

A műszaki iskolák akadémitizációja és a mérnöki hivatás kialakulása közötti szoros kapcsolatot felerősítette a legbefolyásosabb mérnöktársaság megalakulása: *Verein Deutscher Ingenieure (VDI)*. Ez a társaság 1856-ban alakult a berlini műszaki akadémia végzett diákjainak társulatából. A mérnökszövetség alapszabályai az *Ingenieur* alapvető jellemzőiként a magasabb műszaki végzettséget és az elméleti megalapozottságot hangsúlyozták.<sup>30</sup> A 19. századi Angliában nem találkozunk ehhez hasonló fejlődéssel. Az angol szerszámgépiparban legalábbis, a mérnöki képzés középpontjában a gyakorlati ismeretek elsajátítása állt. Ebből a szempontból Angliában sokkal kevésbé élesen váltak el egymástól a nem-fizikai műszaki alkalmazottak és a képzett szak-mechanikusok, mint Németországban. A szemantikus különbségek csak megerősítik ezt az állítást. Míg a német „Ingenieur” szó a francia „ingenieur”-höz hasonlóan egyértelműen kizárta a fizikai dolgozókat, még a legmagasabb képzettséggel rendelkező szak-mechanikusokat is, addig az angol „engineer” szó magába foglalhatott bizonyos szakképzett kék galléros munkásokat is.<sup>31</sup>

Ez a gondolatrendszer folytatható és a változó iskolarendszer és a változó csoport, réteg és osztályformálódás közötti kapcsolat tárgyalható a 19. század végén és a 20. század elején is.<sup>32</sup> Ehelyett azonban egy másik mechanizmust vizsgálók, amelyen keresztül a bürokratikus hatás hozzájárult a fehérgalléros–kékgalléros elválasztódás teljesebbé válásához, a fehér galléros osztály kialakulásához, és közvetetten a kék galléros munkásosztály körvonalazódásához Németországban.

Az 1880-as évekig a fehér és a kék galléros munkások közötti különbség az egyes cégeken kívül, mindazok ellenére, amit eddig elmondtam, még csak részleteiben, bizonytalanul jelentkezett, a közvélemény számára csak felszíni, politikailag pedig irreleváns volt. A különböző fehér galléros csoportok – kiskereskedelmi tisztviselők, technikusok, bankalkalmazottak stb. – nem érezték annyira összetartozásukat, hogy közös identitásuk alakult volna ki, hogy közös szervezeteket hoztak volna létre, vagy hogy közös akciókat kezdeményeztek volna. A munkás és alkalmazott (*Arbeiter* és *Angestellte*), vagy a munkás és magánhivatalnok (*Arbeiter* és *Privatbeamte*) szemantikus különbségek a vállalatokon kívül ugyan nem voltak már ismeretlenek az 1880-as években, de nem is terjedtek el túlzottan.

Az első világháború előtt radikálisan megváltozott a kép. Könyvek, brosrák, folyóiratok és nyilvános viták egész sora foglalkozott az alkalmazottkérdéssel

<sup>29</sup> Ld. *Schimank, H.*: Das Wort „Ingenieur”, in: Zeitschrift des VDI, LXXXIII, 1939, 325–331.

A korai mérnökökről általában: *Troitzsch, U.*: Die Rolle des Ingenieurs in der Frühindustrialisierung – ein Forschungsproblem, in: Technikgeschichte XXXVII, 1970, 289–309.

<sup>30</sup> Verein Deutscher Ingenieure 1856–1926, Berlin, 1926, 51; *Scholl, L. U.*: Bürokratisierung und Professionalisierung. Zur Genesis technischen Beamtenums im Staatsdienst am Beispiel des Königreichs Hannover, in: Technikgeschichte XLVI, 1979, 117–138; *uő*: Ingenieure in der Frühindustrialisierung. Staatliche und private Techniker im Königreich Hannover und an der Ruhr 1815–1873, Göttingen, 1978.

<sup>31</sup> Ld. *Floud, R. C.*: The British Machine Tool Industry 1850–1914, Cambridge, 1976; *Robertson, P. L.*: Technical Education in the British Ship Building and Marine Engineering Industries 1863–1914, in: Economic History Review XXVII, 1974, 222–235.

<sup>32</sup> Ld. *Kocka*: Bildung, i. m. 330 és köv.

(*Angestelltenfrage*); maga az „Angestellte” kifejezés teljes polgárjogot nyert; a különböző fehér galléros foglalkozások szervezetei egyre inkább összefogtak, s egyre gyakrabban kezdtek közös akcióba; kialakult egyfajta fehér galléros mozgalom, mely összefogta a különböző foglalkozású, különböző ágazatokhoz tartozó fehér galléros csoportokat, egyértelműen különválasztva őket a kék galléros munkásoktól és az önállóaktól. Természetesen a különböző típusú fehérgallérosok eltérései továbbra is megmaradtak, ezután is ragaszkodtak speciális foglalkozási és ágazati identitásukhoz. Mindezek ellenére az „Angestellte”-fogalom már egy valóságos társadalmi csoportra utalt, melynek valamiféle közös tudata volt, közös érdekekkel rendelkezett, megvoltak belső összeköttetései, közös szervezetei, és különállása egyértelműen láthatóvá vált.<sup>33</sup> Mi történt?

A foglalkozási struktúra változásai játszottak itt – egyebek között – fontos szerepet. A kék galléros munkáosztály mozgalmának kihívása is ösztönözte a fehér galléros alkalmazottakat, hogy hangsúlyozzák közös tulajdonságukat: a fizikai munkásoktól való különállásukat. A viszonylag különálló fehér galléros osztály korai formálódásában legfontosabb szerepet játszó faktor egyértelműen kapcsolódott a bürokratikus hagyományokhoz. Ez messzemenőig megfelelt a – felülről jövő – reform német hagyományainak, a közhivatalok hatalmának és öntudatának, az állampolgárok nagy része értékeinek és elvárásainak. Ennek oka az volt, hogy az 1870-es és az 1880-as évektől kezdődően a kormányzat fokozottan beavatkozott a gazdaságba és a szociális viszonyokba, hogy csökkentse azokat a feszültségeket, és csillapítsa azokat a konfliktusokat, amelyek elsősorban az ipari kapitalizmus fejlődéséből következtek.

A társadalmi és gazdasági szférába való növekvő állami beavatkozásnak köszönhetően a társadalmi különbségek korábban még homályos vonalai mentén megindult az érdekek kifejezése, melyekkel kormányzati döntéseket akartak befolyásolni, s ezek az érdek-kifejezések ugyanakkor hozzájárultak a társadalmi különbségek korábban homályos vonalainak megtisztulásához és a társadalmi csoportok kialakulásához.

Az 1880-as években bevezetett általános biztosítási rendszer volt az a legfontosabb kérdés, amelynek kapcsán a fehér galléros munkások magukat a kék galléros munkásoktól s egyéb munkavállalóktól elválasztó identitásukat kialakították. Bismarck kötelező egészség-, baleset- és öregségi biztosítási rendszere mind az ipari kék galléros munkásokra, mind a fehér galléros alkalmazottakra vonatkozott, ha éves jövedelmük nem haladott meg egy bizonyos szintet. Így a fizetéssel rendelkező alkalmazottak nagy része bekerült volna a rendszerbe. A kifizetéseket és juttatásokat a jövedelmi szintek, a tagság időtartama és más kritériumok alapján határozták meg, de nem tettek különbséget a bérmunkások és a fizetéssel rendelkező alkalmazottak között. A törvény lehetőséget nyújtott arra is, hogy bizonyos foglalkozási csoportok kívül maradjanak az általános rendszeren, ha bizonyos követelményeknek megfelelő szervezetet alkotnak, és önkéntes biztosítási rendszert hoznak létre.

<sup>33</sup> Újabb áttekintés *Schulz, D.*: Die industriellen Angestellten. Zum Wandel einer sozialen Gruppe im Industrialisierungsprozess, in: *Pohl, H.* (szerk.): Sozialgeschichtliche Probleme in der Zeit der Hochindustrialisierung 1870–1914, Paderborn, 1979, 217–266; *Hartfiel, G.*: Germany, in: *Sturmthal, A.* (szerk.): White-Collar Trade Unions, Urbana, Ill. 1967, 127–164; Az „Angestellte” fogalom történetére *Kocka, J.*: Angestellter, in: *Brunner, O.* és mások (szerk.): Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland I, Stuttgart, 1972, 110–128.

Nem meglepő, hogy a fizetéses alkalmazottak egyes csoportjai a munkások tömegeihez képest eléggé külön- és fölöttük állónak érezték magukat ahhoz, hogy ezt a lehetőséget válasszák. Így született meg az első kísérlet a különböző foglalkozású és eltérő ágazatokban dolgozó fizetéses alkalmazottak közös szervezetének létrehozására: a „Deutscher Privatbeamten Verein”-t 1881-ben alapították meg. Ez könyvelőket, mérnököket, bankalkalmazottakat, irodai dolgozókat stb. fogott össze, és egy olyan biztosítási rendszert akart létrehozni, amely a lehetőség keretei között hasonlít azon juttatásokra, amelyeket a közhivatalnokok élveztek nyugdíjba vonulásuk után.<sup>34</sup>

Ez a kezdeményezés még szűk keretek között maradt, de az 1890-es években egy sokkal nagyobb mozgalom jelentkezett, melynek céljai hasonlóak, hatása viszont sokkal jelentősebb volt. Ekkorra már sok, évi 2000 márkánál kevesebbet kereső fehérgalléros került be az ipari munkások tömegeivel együtt az általános öregkori nyugdíjrendszerbe. Az alkalmazotti szövetségek többsége, három kereskedelmi alkalmazotti egyesület vezetésével, de technikusok, előmunkások, bank- és általános irodai alkalmazottak szervezeteit is maga mögött tudva, nagyszabású agitációba kezdett, hogy az *Angestellte*-ket vegyék ki az általános biztosítási rendszerből. Ők egy olyan hivatalos *Angestellte* biztosítási rendszert követeltek, amely elkülönült volna a kék galléros munkásokétól. Olyan biztosítási rendszer mellett szálltak síkra, amely – a lehetőségek keretei között – a közhivatalnokok nyugdíjrendszerének felelt volna meg. Készek voltak arra is, hogy valamivel magasabb biztosítási díjat fizessenek, ugyanakkor magasabb juttatásokat és különleges feltételeket követeltek. Azon több mint tíz év alatt, mely egy ilyen törvény érdekében folytatott agitáció jegyében telt el, a legkülönbözőbb ideológiák és szólamok rendszerét fejlesztették ki, hogy igazolják; miért kell a fehér galléros munkavállalókat a kékgallérosokkal szemben másnak, felsőbbrendűnek tekinteni. Ezekben az években kristályosodott ki, áttörve a foglalkozási korlátokat, a fennmaradó különbségek ellenére is közös *Angestellte*-identitás. A fehér galléros és a kék galléros munkavállalók szétválasztása még nyilvánvalóbbá vált. A „Privatbeamte” és az „Angestellte” fogalmak teljesen elfogadottá, pontosan meghatározottá és igen népszerűvé váltak.

1911-ben megszületett a régóta követelt törvény, bár a benne meghatározott juttatások – alapvetően pénzügyi okok miatt – messze mögötte maradtak annak, amit a közhivatalnokok kaptak. Miért voltak sikeresek ezek a jogi privilégiumok megszerzéséért folytatott törekvések? Alapvetően azért, mert e követelések egy idő után nem csupán egy sor középosztálybeli pártban, hanem a kormányzatban is támogatóra leltek, amely azt remélte, hogy a követelések kielégítésével a gyorsan növekvő fizetéses alkalmazotti tömeget a szocialista táboron kívül, a fennálló rend támogatóinak sorában tarthatja meg.<sup>35</sup>

Hasonló fejleményekkel találkozunk Ausztriában,<sup>36</sup> de sem Franciaországban, sem Angliában, sem az Egyesült Államokban nem jelentkeznek ilyenek. Németországban ettől

<sup>34</sup> Ld. *Kocka*: Unternehmensverwaltung, i. m. 515 és köv.

<sup>35</sup> Ld. *Lederer, E.*: Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung, Tübingen, 1912; *uő*: Angestelltenorganisationen und – Sozialpolitik, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik XXXV, 1912, 263–298; *Kocka*: Unternehmensverwaltung, i. m. 516–519., 536–544.

<sup>36</sup> *Otruba, G.*: Zur Geschichte der „Angestellten” und ihrer wachsenden Bedeutung in Österreich bis 1918 (im Vergleich zu Deutschland), in: Österreich in Geschichte und Literatur XXI, 1977, 74–122.

kezdve jogi jelentősége volt annak, hogy egy munkavállalót Angestelltenek minősítenek-e vagy sem. A későbbi évek munkaügyi és szociális törvényhozása gyakran különbséget tett az Arbeiter és az Angestellte között, elfogadva az 1911-es törvény definícióját (melyet a későbbi években kissé megváltoztattak és kiterjesztettek). Minél gyakrabban különböztetik meg a törvények a munkásokat az alkalmazottaktól, annál erősebben válik valószínűsége a kékgalléros–fehérgalléros demarkációs vonal az életlehetőségek terén is. Legalább 1933-ig, de részben még ma is nagyobb szerepet kap a kék–fehérgalléros választóvonal Németországban, mint más országokban, mind a szociális és munkaügyi törvényhozás, mind az ipari kapcsolatok, mind a szakszervezeti struktúrák, mind a politikai magatartás, mind a kollektív mentalitás, mind a társadalmi jelképrendszer, mind a politikai nyelvezet stb. területén.<sup>37</sup>

Mindennek messzemenő társadalmi és politikai következményei voltak. Míg például egyik oldalon egyre élesebbé, láthatóbbá tette a kékgallérosok és a fehérgallérosok közötti választóvonalat, addig a másik oldalon elmosta, szinte jelentéktelenné tette a különbséget a szakképzett és a szakképzetlen kék galléros munkások között. Angliával és az Egyesült Államokkal összehasonlítva úgy tűnik, a szakképzett fizikai munkások felső rétegei és a szakképzetlen és betanított kék galléros munkások tömegei közötti elválasztódás kevésbé hangsúlyos Németországban a 19. század végén és a 20. század elején, mind a szakszervezeti struktúra, mind a politikai magatartás területén, sőt úgy tűnik, hogy még az életstílus és a kultúra szempontjaiból is. Nem pusztán historiográfiai sajátosság, hogy a munkásarisztokrácia problémájáról nem zajlottak nálunk komoly viták, szemben Angliával, ez a társadalmi valóságból következik. Úgy vélem, a német vita az *Angestelltenfrage*-ről, a fehér galléros és a kék galléros munkások társadalmi-politikai megoszlásáról, amely természetesen politikai vita volt – csatlakozniuk kell-e az alkalmazottaknak a szocialista táborhoz? s miért nem csatlakoznak? –, funkcionális megfelelője volt az angliai munkásarisztokrácia-vitának. Az alkalmazottakról folytatott vita Németországban 1910 óta hevesen zajlik, s szinte teljesen hiányzik Angliában vagy az Egyesült Államokban.<sup>38</sup>

Nincs itt hely a munkásarisztokrácia probléma tárgyalására. Inkább arra kell visszatérnünk, hogy a korai szociális törvényhozás – amely maga is része volt a felülről jövő bürokratikus reform német hagyományának – teremtette meg azt az alkalmat, melyben a fizetéssel rendelkező alkalmazottak különböző típusai azt hangsúlyozhatták, ami közös volt bennük: eltéréseiket a kék galléros munkásosztálytól. A magánhivatalnok-ideológia egyszerre motiválta és legitimizálta követeléseiket. Ez a bürokratikus eredetű ideológia biztosította számukra az önazonosításnak azt az erős s ugyanakkor utópikus modelljét, mely nem dichotomikus, nem funkcionális, hanem hierarchikus volt. Ez keresztülvágta, háttérbe szorította a köztük levő funkcionális, foglalkozási különbségeket, s ugyanakkor kihangsúlyozta a szakadékot, a társadalmi távolságot köztük és általában a munkások és

<sup>37</sup> Ld. *Kocka*: Angestellte zwischen Faschismus und Demokratie, i. m. 296–336.

<sup>38</sup> Ld. *Lederer, E.* és *Marschak, J.*: Der neue Mittelstand, in: Grundriss der Sozialökonomik IX, I. rész, Tübingen, 1926, 120–141; *Fehrmann, E.* és *Metzner, U.*: Angestellte in der sozialwissenschaftlichen Diskussion. Ein Literaturbericht, Köln, 1977. – Az összehasonlító megjegyzéseket ld. *Hobsbawm, E. J.*: The Labour Aristocracy in 19th-Century Britain, in: Labouring Men. Studies in the History of Labour, London, 1968, 296–297.

alsóbb osztálybeli emberek között. Ez az ideológia a fizetéssel rendelkező alkalmazottakat a középréteghez tartozóként határozta meg, élesen elválasztva őket az alsóbb osztályoktól, s ugyanakkor megkülönböztetve őket a munkaadóktól és az elittől is. Mindezen felül e magánhivatalnoki ideológia *speciális* célokat és követeléseket is hangsúlyozott. Nem véletlen, hogy a fizetéses alkalmazottakat biztosítási kérdések mozgósították. Mint magánhivatalnokok nem pusztán egy jól körülhatárolt társadalmi státuszt követeltek, hanem ezzel együtt biztonságot, védelmet a piaci ingadozásokkal és általában a kockázattal szemben. Célkitűzéseikre és mentalitásukra sokkal inkább a bürokratikus, mint a tőkés hagyományok nyomták rá bélyegüket. Később, a 20. század első harmadában mind státusz követeléseik, mind törekvéseik a piactól független biztonságra, éles konfliktusba kerültek a fejlődő kapitalizmus és annak válságai valóságával. Az ebből következő elkeseredés és tiltakozás szokatlanul erős volt, nem nélkülözötte az anti-kapitalista felhangokat sem, s mindenképpen hangsúlyosabb volt, mint amilyen a bürokratikus hagyományok nélkül lett volna.<sup>39</sup>

\* \* \*

Ez természetesen igen kidolgozatlan kép, amely egy sor különbséget és korlátozást nem vett figyelembe. Különösen a regionális eltéréseket hagytam figyelmen kívül, melyeket az iparosításról folyó vitákban mostanában annyira hangsúlyoznak.<sup>40</sup> De ha az iparosítás bürokratikus feltételeiről beszélünk, az országos egység és az országok közötti összehasonlítás még mindig igazolhatóbb, mint az iparosítás más dimenzióinak vizsgálatánál.

Legalábbis az ipari szervezetek és a fehér galléros dolgozók viszonylatában arra az eredményre juthatunk, hogy a bürokratikus struktúrák és hagyományok nagyjában egészében elősegítették a gazdasági racionalitást és hatékonyságot Németországban. E viszonylatban a tapasztalat sokkal inkább Weber bürokrácia iránti elragadtatását, mint félelmét a bürokratikus megmerevedéstől, támasztja alá. A társadalomtörténeti oldalról azonban a bürokratikus hagyományok olyan újabb egyenlőtlenségek kialakulását segítették elő, melyek nem teljesen igazolhatóak a kapitalista iparosítás terminusaiban. Ez a megállapítás, természetesen, még további vizsgálatra szorul, elemezni kell a német iparosítás más dimenzióit is hasonló nézőpontból, s további összehasonlításokat kell végezni más országokkal.

A tanulmány kissé rövidített változata az 1980. április 12-én, Liverpoolban, az Economic History Society közgyűlésén R. H. Tawney Memorial Lecture-ként elhangzott előadásnak.

Fordította: Szabó Dániel

<sup>39</sup> Ld. *Dreyfuss, C.*: *Beruf und Ideologie der Angestellten*, München–Leipzig, 1933, angol fordítása: *Occupation and Ideology of the Salaried Employees*, New York, 1938; *Speier, H.*: *Die Angestellten vor dem Nationalsozialismus. Ein Beitrag zum Verständnis der deutschen Sozialstruktur 1918–1933*, Göttingen, 1977.

<sup>40</sup> Ld. *Pollard, S.* (szerk.): *Region and Industrialisation. Studies on the Role of the Region in the Economic History of the Last Two Centuries*, Göttingen, 1980.