

DARBO HUMANIZAVIMAS KAPITALIZMO EKONOMINIŲ SANTYKIŲ SISTEMOJE

R. MEIDIENĖ

Dėl kokybiškai naujo gamybinių jėgų lygio ir kintančių ūkininkavimo sąlygų jau aštuntojo dešimtmečio pradžioje nedelsiant reikėjo pertvarkyti darbo organizavimą. Tai skatino ir tuometinė visuomeninė-politinė atmosfera, vyraujanti kapitalistinė socialinio manevro strategija, kurios dalimi tapo darbo humanizavimas.

Sukūrus naują gamybos technologinę bazę, reikėjo ne tik kelti darbininkų kvalifikaciją, bet ir skatinti jų savarankiškumą, gebėjimą priimti sprendimus, ugdyti atsakomybę už brangiai kainuojančią techniką, greitai išmokyti naujų darbo rūšių ir kolektyvinio bendradarbiavimo formų. Vykstant mokslo ir technikos revoliucijai, ankstesniuose darbo baruose reikėjo perkvalifikuoti darbo jėgą ir dėl to keisti patį darbo modelį, kontroles ir skatinimo formas.

Darbininkų klasė aštuntojo dešimtmečio pradžioje labiau subrendo socialiai, o tai turėjo įtakos vertinant savo vietą gamyboje. Dėl išnaudamosios klasės sąmonės pokyčių padidėjo jos nepakantumas sunkiam, kenksmingam, neturiningam ir profesionaliai neperspektyviam darbui. Tas nepasitenkinimas peraugo į masinį protestą prieš darbo jėgos panaudojimo sąlygas ir darbo pobūdį. Daugelyje šalių kaip tik darbininkų klasė tiesiogiai pastūmėjo kapitalizmą spręsti šią problemą.

Persitvarkyti skatino ir naujos įmonių interesų įgyvendinimo sąlygos: nestabili ekonomika, didžiulė konkurencija, ekonominės krizės, bankrotai ir t. t. Poreikis greičiau modernizuoti techniką, lanksčiai pertvarkyti gamybą, atsižvelgiant į rinkos paklausą, keisti produkcijos struktūrą, piginant produkciją ir gerinant jos kokybę, susidūrė su tiksliai organizuota gamyba, darbo specializacijos kraštutinumais, su darbininkų kvalifikacijos ir darbo motyvavimo stygiu. Monopolistinis kapitalizmas buvo priverstas pripažinti realų faktą, kad be darbininkų klasės pagalbos patobulinti šiuolaikinės gamybos neįmanoma. Todėl buržuazinis darbo humanizavimas yra tokia darbo organizavimo forma, kada prisitaikyti prie pasikeitusių aplinkybių bandoma keičiant darbo ir kapitalo santykių pobūdį, o jei būtina, despotiškai darbo metodai užleidžia vietą ekonominio viešpatavimo formoms.

Buržuazinių specialistų žodžiais, „darbo humanizavimas — tai organizacinių-techninių ir socialinių-ekonominių priemonių kompleksas, siekiantis pakeisti darbo sąlygas, gamybinę aplinką ir darbo turinį, kad darbas ir žmogus geriau atitiktų vienas kitą“ (16, p. 50).

Praktikoje darbo humanizavimas — tai kapitalistinių šalių kadrų valdymo sistemos tobulinimas siekiant susilpninti neigiamą požiūrį į darbą ir sustiprinti darbo drausmę, kurios pagrindu nuolat turi didėti darbo intensyvumas, jo našumas ir pelnas.

Yra daugybė įvairių humanizavimo proceso variantų, bet šiame straipsnyje apsiribosime dviem kryptimis: pirmoji — materialinio skatinimo sistema, antroji — gamybinio proceso organizavimo metodai.

Kapitalistinio išnaudojimo formų ir metodų raida šiuolaikiniame etape yra labiau maskuojama. Taikant kokybiškai naują techniką ir technologiją, kinta gamybinės-techninės ir socialinės-ekonominės pagrindinio kapitalistinės gamybos tikslo — pridamosios vertės gavimo — sąlygos.

Darbo jėgos įtraukimo į gamybos procesą formų ir metodų kitimas, kaip mokslinės-techninės revoliucijos išdava kapitalistinėse šalyse su išsivysčiusia pramone, — reiškinys itin sudėtingas, daugiaplanis. Darbo žmonių ir kapitalo savininkų santykiai įgauna vis įvairesnes ir kartu efektyvesnes formas. Taikant naujas darbo organizavimo formas ir metodus, kuriuos lemia mokslo ir technikos revoliucija, pati kapitalistinės gamybos esmė nesikeičia. „Technikos ir mokslo pažanga kapitalistinėje visuomenėje, — pažymėjo V. Leninas, — reiškia meno spausti prakaitą pažangą“ (1, p. 19). Ir dabar šis V. Lenino vertinimas yra aktualus. Pavyzdžiui, devintojo dešimtmečio viduryje būtinas darbo laikas, per kurį sukuriamas darbo jėgos vertės ekvivalentas JAV pramonėje, yra 2 valandos 24 minutės, arba kiekvienam amerikiečiui darbininkui išmokėtam uždarbio doleriui tenka 3,5 dolerio pelno (5, p. 8).

Vystantis kapitalizmo techninei bazei ir plačiai taikant vienetinio apmokėjimo sistemą, atsirado nemaža specifinių darbo jėgos išnaudojimo didinimo metodų. Vienas iš pirmųjų tokią sistemą pasiūlė amerikiečių inžinierius F. Teiloras. Toji sistema pagrįsta darbo operacijų chronometravimu, filmavimu, atmetami nereikalingi darbininko judesiai, tuo pagrindu sudaromos ypač didelės išdirbio normos, taikomi skirtingi įkainiai, kai norma įvykdoma visiškai, nevisiškai arba neįvykdoma.

F. Teiloro sistema buvo pasiūlyta XIX a. pabaigoje, tačiau įvairiomis modifikacijomis ji taikoma ir dabartinėmis sąlygomis. Normalaus darbo tempo etalonas kapitalistinėse įmonėse yra lygia vietove be krovinio nuo 4,5 iki 5,6 km/val nueinančio žmogaus greitis. Dirbančio pagal vienetinę darbo apmokėjimo formą darbo tempas lygus 6—7,5 km/val nueinančio žmogaus greičiui (9, p. 102). Tokį patį darbininkų išnaudojimo tikslą turi ir Fordo sistema. Ją taikant, darbo intensyvumas didinamas spartinant judėjimą konvejerio, kurio pagrindiniame bare darbuojasi vikresni ir stipresni darbininkai. Nepagaminęs nustatyto kiekio ir kokybės produkcijos darbininkas gali būti atleistas iš darbo arba sumažinamas jo darbo užmokestis.

Pastaruoju metu dominuoja lankstesni gamybos efektyvumo didinimo elementai, tokie kaip produkcijos kokybė, darbininkų profesinė struktūra, kūrybinis darbo pobūdis ir kt. Jie jau gana plačiai pripažįstami.

Teilorizmo ribotumas buvo pastebėtas ir anksčiau, tačiau ne visada jį pakeičiantys modeliai buvo efektyvūs. Daugelis kompanijų apsiribodavo dalinėmis priemonėmis. Užuoat darbą tobulinusios, jį praplėsdavo vienetinėmis monotoniškomis operacijomis. Nenorėdamos kištis į technologiją, jos persitvarkymų metu išlaikė teilorizmo atributus, projektuodamos darbo režimą ir metodus, jo apskaitos kontrolės ir apmokėjimo formas.

Klasikiniai darbo humanizavimo tikslai nulėmė esminį teorijų ir kapitalistinės tikrovės atotrūkį, didėjančią išnaudotojišką žmoniškesnio darbo idėjos deformaciją. Kompiuterinėmis sistemomis galima kontroliuoti iš viršaus. Taikant mašininę kontrolę, standartizuojamas darbas ir reglamentuojamas darbininkų elgesys. Dėl to išsigeria tiesioginė (dabar jau elektroninė-kompiuterinė) priežiūra ceche, kontoroje ir išnyksta humanizuojant.

Tai, kad darbininkai yra prikaustyti prie gamybinio proceso ir pavirsti programuojama darbo priemone, leido Vakarų šalių marksistams įvertinti dabartinį kapitalistinio automatizavimo etapą kaip gamybos dehumanizavimo reiškinį ir didesnį darbo išnaudojimą, kaip naujas biurokratinės kontrolės kapitalistinėse įmonėse formas (10, p. 235).

Ir šiandien aktuali K. Markso mintis, kad padaryti darbininkui ga-

mybos procesą <. .> žmoniškesnį, malonų arba bent pakenčiamą kapitalistiniu požiūriu būtų visai netikslingas ir beprasmiškas išlaidumas“ (2, p. 82).

Humanizmas yra darbininko ir paties darbo tobulėjimo procesas. Tačiau jis skatina ir žinomą grįžtamąjį ryšį — darbininkai, teikdami pirmenybę turinčiam darbui, realiai sutinka dirbti bet koki.

Šiuolaikinis kapitalas išpraustas į šio prieštaraus varžtus: siekdamas nepalaužiamo klasinio viešpatavimo, kuris visose išnaudotojiškose formacijose laikėsi dėl engiamųjų atsilikimo, jis iš esmės priverstas ko-reguoti darbo išnaudojimo principus.

Visa tai tiksliai nusako klasines buržuazinio manevro ribas darbo humanizavimo srityje: skatindamas darbininko, kaip gamybinės jėgos, vystymąsi, kapitalas visokeriopai siekia jį išlaikyti kaip gamybinių santykių subjektą, apriboti iniciatyvą darbo vietos rėmais, neleisti kištis į strateginių sprendimų sferą, kartu skaldydamas darbininkų klasę ir vienydamas ją, pajungdamas ją svetimiems firmų konkurencinės kovos tikslams.

Vystantis mokslo ir technikos pažangai, tobulėja visa darbo jėgos apmokėjimo sistema. Pirmiausia labiausiai paplito laikinio darbo apmokėjimo forma. Pavyzdžiui, aštuntojo dešimtmečio viduryje pagal laiką buvo mokama 70% JAV darbininkų darbo, 80% — Prancūzijos, 60% — VFR, 50,5% — Anglijos (11, p. 127).

Ši tendencija atsirado dėl to, kad, naudojant vis modernesnes mašinas, būtinas nenutrūkstamas darbo ritmas. Tačiau laikinio darbo apmokėjimo formoje yra ir vienietinio apmokėjimo elementų. Pavyzdžiui, premijos apskaičiuojamos už didesnį išdirbi, geresnę gaminių kokybę, už rūpestingą instrumentų ir įrengimų priežiūrą, už žaliavų ir antrinių medžiagų taupymą. Darbo normavimas, dirbant pagal laiką, neišvengiamai skatina darbo našumą. Darbininkas žino, kad jo išdirbis turi atitikti normą, o jeigu jis jos neįvykdys, tai bus perkeltas į mažiau apmokamą darbą arba bus atleistas.

JAV, VFR, Japonijos įmonėse paplitusi analitinio darbo vietų vertinimo sistema. Šios sistemos esmė ta, kad individualus tarifinis atlygis nustatomas pagal skalę, sudarytą atsižvelgiant į daugelį veiksnių (darbo sudėtingumą, reikšmę galutiniam produktui ir kt.). Be tokių veiksnių kaip darbo sąlygos ir pobūdis, jo kiekybė ir kokybė, atsižvelgiama į darbininko protinius sugebėjimus, stropumą, dėmesį, iniciatyvą ir kt. Kiekvienas veiksnys vertinamas balais. Tokio vertinimo pagrindu ir nustatomi individualūs tarifiniai atlygiai. Ši sistema plačiai reklamuojama kaip gana objektyvi. Taikant ją, galima teisingai mokėti už darbą. Tačiau iš tikrųjų ji skaldo darbininkų klasę. Ją taikant, neįmanoma sudaryti kolektyvinių sutarčių tarp darbininkų profsąjungų ir įmonininkų, o tai didina samdomojo darbo išnaudojimą.

Paplitę nauji vienietinio darbo apmokėjimo skaičiavimo metodų elementai. Vis didesnė reikšmė įgauna produkcijos kokybės rodikliai, technologinio režimo reikalavimų laikymasis. Dėl to atsirado vadinamosios daugiaveiksmės vienietinio apmokėjimo sistemos. Jas taikant, reikalinga didesnė darbininkų fizinė, nervinė bei protinė ištampa. Plečiasi kolektyvinio apmokėjimo sistema, kurios tikslas — didinti darbininkų suinteresuotumą cecho, įmonės darbo rezultatais, sudaryti darbininkų ir įmonininkų interesų bendrumo, klasinės sandraugos iliuziją. Pavyzdžiui gali būti dalyvavimo pelne sistema. Labiausiai ši sistema paplitusi nedidelėse kapitalistinėse įmonėse, neturinčiose savų pensijų fondų. Tačiau ji taikoma ir stambiose kompanijose, kurios tokius fondus turi, taip pat taiko dalyvavimo pelne sistemą. Ši papildoma pensinė sistema ir yra materialinio skatinimo priemonė.

Šios sistemos esmė ta, kad pagrindinis darbininkų darbo užmokestis

iš pradžių nustatomas žemesnio lygio, bet metų pabaigoje darbininkai gauna papildomą atlyginimą, kurio dydis priklauso nuo šios įmonės pelno. Iš tikrųjų lėšos, paskirstytos darbininkams dalyvavimo pelne pavidalu, yra ne pelnas, o darbininkų uždarbio dalis. Ta jo dalis išmokama nereguliariai ir priklauso arba nuo įmonininkų pelno dydžio, arba nuo tos jo dalies, kuri gaunama iš sutaupytų gamybos išlaidų. Kadangi tokios išmokos padeda didinti gamybos rentabilumą, be to, jos neapmokėsintamos, tai faktiškai jos ne mažina, o didina kapitalistinį pelną.

Be dalyvavimo pelne, paplitusi ir dalyvavimo akciniame kapitale sistema. Aštuntojo dešimtmečio viduryje JAV pradėjo taikyti dalyvavimo akciniame kapitale sistemas. Kai kuriose stambiausiose JAV korporacijose yra įvairių dalyvavimo formų, kurios atlieka manevrų funkcijas ir taikomos kaip stimulus skatinti darbininkus dalyvauti kitose socialinėse kompanijos priemonėse. Dalyvavimas akciniame kapitale Japonijoje taip pat paplitęs. Aštuntojo dešimtmečio viduryje turinčių akcijų darbininkų ir tarnautojų skaičius pasiekė 1 mln., arba 29,7% japonų firmų bendro samdomųjų žmonių skaičiaus. Būdinga tai, kad darbininkams ir tarnautojams, priklausantiems dalyvavimo akciniame kapitale sistemai, teko 0,19% viso akcinio šių kompanijų kapitalo (13, p. 50–51).

Kapitalistinių šalių ekspertai, analizuodami gamybos ir darbo santykių priestaravimus, siūlo skiepyti personalui „bendrasavininkystės“ idėją neatsižvelgiant į darbuotojo užimamas pareigas ir jo tiesioginę įtaką gamybos technologijos ir darbo organizavimo tobulinimui. Šios idėjos propaguotojų tikslas — padidinti darbuotojų suinteresuotumą firmos reikalais.

Nuosavybės titulų įsigijimas, kaip ir menkos pelno dalies gavimas, jokių būdu nekeičiant realaus gamybinio ir visuomeninio darbininkų statuso, yra tarsi išorinis perėjimo į kitą, aukštesnę kategoriją ženklas ir samdomo darbininko prisiderinimo prie kapitalistų gyvenimo simbolis.

TSKP XXVII suvažiavime pažymėta, kad „Jungtinėse Amerikos Valstijose vienas procentas turtingiausių šeimų valdo turtus, beveik pusantro karto didesnius už visą turtą, kurį turi 80 procentų šeimų, esančių turtingės piramidės apačioje“ (3, p. 14).

Amerikos mokesčių inspekcijos duomenimis, 1986 m. JAV gyveno 1,3 mln. milijonierių. Turtuolių skaičius per paskutinius 20 metų padidėjo 6 kartus, kitaip tariant, dabar 186 amerikiečiams, įskaitant ir vaikus, tenka vienas milijonierius (7, p. 23).

Pastangos idėjiškai suartinti darbininkų klasę su kapitalistinių įmonių tikslais, bandymai priversti ją tapatinti monopolijų interesus su savais yra neatskiriamas darbo humanizavimo elementas šiuolaikinėmis sąlygomis.

Atsirado įvairių priemonių, kuriomis bandoma darbininkų klasę įtraukti į kapitalistinę įmonininkų sistemą bei gamybos tobulinimą. Būdingesnė minėto tikslo forma yra kokybės valdymo sistema. Sudaromos produkcijos kontrolės grupės. Šiose grupėse būna 10–20 vieno ar dviejų darbininkų, kurie reguliariai kartu su administracijos atstovais aptaria einamuosius gamybos reikalus ir pateikia racionalius pasiūlymus.

Kokybės būrelių sąvoką pirmą kartą 1962 m. pasiūlė Tokijo universiteto profesorius Isakava Kaoru. Pagrindu jis paėmė daugelį amerikiečių „darbo be defektų grupių“ elementų, kurie buvo pradėti plačiai taikyti JAV pramonėje. Bet kadangi būreliai pradėjo funkcionuoti kaip amerikiečių grupių analogai, tai labai greitai įsiliejo į visiškai originalią, neturinčią precedento kitose kapitalistinėse šalyse, darbo organizavimo formą. Isakava Kaoru pagrindinius būrelių sąvokos teiginius suformulavo taip. Būrelis — tai grupė žmonių, kurie veikia tiesiogiai darbiovietėje. Jos pagrindinis tikslas — tobulinti gamybą ir kelti kvalifikaciją.

Japonijoje tokie būreliai labai paplitę. Japonų duomenimis, šiame

darbe dalyvauja kas aštuntas dirbantis. Septintojo dešimtmečio viduryje, kai šis judėjimas tik prasidėjo, buvo apie 1 tūkst. būrelių, o aštuntojo dešimtmečio pabaigoje — apie 100 tūkst.

Būrelių veiklos sfera labai plati. Juose sprendžiama, kaip mažinti broką, tobulinti technologinius procesus, tausoti instrumentus ir įrengimus, mažinti gamybos sąnaudas, stiprinti darbo drausmę ir t. t. (8, p. 95). Kokybės būrelių darbas apima daugelį įmonės veiklos sričių, tačiau pagrindinis jo tikslas — optimizuoti gamybinį procesą plačiaja prasme.

Japonų kompanijose daug dėmesio skiriama mokymuisi. Čia rengiamas personalas, tobulinama jo kvalifikacija, o aukšta kokybė pasiekama plačiai mokant darbininkus — tiesioginius vykdytojus būreliuose. Japonų koncepcija pagrįsta tuo, kad jie patys turi ieškoti ir gamybos tobulinimo būdų. Todėl prireikus darbininkai turi gauti kvalifikuotą specialistų ir menedžerių pagalbą. Tai labai supaprastina santykius pačioje organizacijoje, leidžia išvengti personalo pasipriešinimo gamybos pertvarkymams ir didinti valdymo operatyvumą, kadangi tuo atveju problemą sprendžia žmonės, kurie geriausiai ją išmano, t. y. tiesioginiai vykdytojai.

Japonų specialistų ir valdytojų praktikų nuomone, produkcijos kokybė anaiptol nepriklauso vien nuo kontrolės ir negali gerėti vien stiprinant kontrolę. Kokybė gali gerėti tik tuo atveju, jei kiekvienas darbininkas parodys savo sugebėjimus ir stengsis visomis išgalėmis. Jei tai pavyksta pasiekti, tai gerokai sumažėja išorinės administracinės kontrolės būtinumas. Apibendrinamas tyrimų rezultatus, amerikiečių Nacionalinis darbo našumo ir gyvenimo kokybės tyrimo centras iš visų greito darbo našumo kilimo priežasčių Japonijos pramonėje į pirmą vietą iškelia darbo ir kapitalo bendradarbiavimą. Šito bendradarbiavimo ideologinis pagrindas yra darbininkų ir įmonininkų interesų harmonija užvaldant tarptautines rinkas japoniškoms prekėms realizuoti.

Kokybės būrelių veikla populiarėja ir kitose šalyse. Remiantis plačių tyrimų rezultatais, konstatuota, kad 80% atvejų kokybės būrelių veikla pasiteisins, kadangi gerėja produkcijos kokybė, nes darbininkai vietose operatyviau sprendžia gamybos efektyvumo problemas. Pavyzdžiui, kompanijos „General Motors“ administracija pasiūlė darbininkams išspręsti broko problemą, ir darbininkai ją išsprendė taip: prie konvejerio kas dvidešimt metrų buvo pastatyti telefonai norint, kad kiekvienas darbininkas savarankiškai, aplenkdamas viršininkus, susisiektų su detalių tiekėjais. Pritaikius šį pasiūlymą, brokuotos detalės buvo keičiamos per vieną darbo dieną, o anksčiau — kas 2—3 savaites.

Be darbo ir kapitalo santykių tobulinimo, gamybos procese daug dėmesio skiriama paslaugų sferai.

Stambios monopolijos pačioje firmoje sukuria specialų paslaugų tinklą, kuris padeda sukurti gamyboje nuo administracijos priklausancias socialinės infrastruktūros formas.

Firmos viduje sukuriamas prekybos tinklas, kuris parduoda prekes sumažintomis kainomis tam tikrų kompanijų darbininkams ir tarnautojams. Prekyba firmos viduje yra idėjinio-psichologinio pobūdžio. Visų pirma — tai įmonės personalo kontrolės mechanizmas. Paprastai, šiek tiek padidusi dalies darbininkų perkamąją galią, t. y. kad jie galėtų pirkti prekes sumažintomis kainomis ir naudotis pigesnėmis paslaugomis, kompanija siekia pririšti personalą ir taip užkirsti kelią reikalavimams padidinti darbo užmokestį.

Tačiau besivystanti prekyba didžiųjų kapitalistinių valstybių firmose paskutiniu metu susiduria su daugeliu sunkumų. Padidėjusi įvairių prekybininkų konkurencija priverčia kai kurias kompanijas kurti tiekimo tinklą firmos viduje.

Socialinė infrastruktūra firmos viduje smarkiai išplito Japonijoje, kur ji turi savo ypatybių. Japonijoje darbininkams ir tarnautojams statomi gyvenamieji namai ir bendrabučiai. Tokia praktika mažiau paplitusi stambiose JAV korporacijose.

Tikslinė socialinės korporacijų infrastruktūros orientacija aiškiai skiriasi nuo valstybinių ir privačių kultūrinių bei buitinių įmonių uždavinių.

Pagrindinė korporacijų socialinės infrastruktūros paskirtis yra ne patenkinti gyventojų poreikius ir netgi ne gauti pelną, nors menedžeriai ir siekia to, o garantuoti korporacijos kultūrinės bei buitinės paskirties įstaigų rentabilumą. Visos korporacijos socialinės infrastruktūros grandys sujungtos tokia tvarka, kad būtų galima neutralizuoti eilinių darbininkų ir tarnautojų priešiškus valdančiajai aparatui sistemai, kuomet stipriau juos prižiūri ir kuo labiau apriboti laisvą vietinių darbo jėgos rinkų veiklą, psichologiškai pajungti darbo žmones kapitalistinės gamybos tikslams ir galiausiai sudaryti puikiausias sąlygas nekludomai didinti išnaudojimą. Taigi socialinė korporacijos infrastruktūra glaudžiausiai susijusi su netiesiogine darbininkų nuotaukų kontrole įmonėje.

Korporacijos socialinės infrastruktūros specifika esmė yra ta, kad ji išsivysčiusių kapitalistinių šalių darbininkams stengiasi įpiršti naudoti, mosi socialinėmis paslaugomis priklausomybės modelį, kur elementarių kasdieninių poreikių tenkinimas yra ne vien priemonė savarankiškam egoistiniam tikslui pasiekti, o susijęs su atsidavimo firmos įmonei ir vadovybei formavimu. Tai ir yra tikrasis tariamojo rūpinimosi darbininkų geroje tikslas.

Vienas iš darbo reorganizavimo būdų, stengiantis jį humanizuoti, yra įvairių slankaus darbo laiko schemų taikymas. Dabar žinomi trys pagrindiniai slankaus darbo grafikų būdai:

- 1) kiekvienas darbininkas pats tam tikram laikui nusistato, kada jis pradeda ir baigia savo darbo dieną; šis pasirinkimas neturi viršyti laiko, kai dirbama dvi valandas ryte ir dvi valandas vakare (pavyzdžiui, 7—9 val. ir 16—18 val.). Šios darbo valandos turi būti užfiksuotos ne vėliau kaip per savaitę. Turėdami tokį grafiką, darbuotojai darbą pradeda ir baigia ne vienu metu, o palaipsniui. Keisti pasirinktų valandų ribų negalima;

- 2) darbo dienos pradžios ir pabaigos laiką bendradarbiai nustato kasdien atsižvelgdami į tam tikras ribas. Nustatytą darbo laiką jie turi atidirbti tą pačią dieną. Išėjimo iš darbo valandos priklauso nuo atėjimo į darbą valandų;

- 3) darbininkas gali visiškai laisvai savo nuožiūra organizuoti darbo savaitę. Darbo dienos norma gali būti viršyta arba neįvykdyta. Darbininkas gali, pavyzdžiui, vieną dieną dirbti tris valandas, o kitą dieną — 13 valandų. Už pagal normą dirbtą valandų kiekį mokama per savaitę, mėnesį ar ketvirtį.

Vienas iš pagrindinių slankiųjų grafikų sistemos privalumų, įmonininko požiūriu, yra tas, kad sumažėja mokamų valandų skaičius ir nuostolių dėl pravaikštų, vadinamųjų diplomatinėlių ligų skaičius ir t. t.

Darbininkai, šios koncepcijos šalininkų nuomone, taip pat turi neabejotinai naudoti: jie gali sutvarkyti savo asmeninius reikalus nedarydami žalos darbei. Tačiau pažymėtina, kad, organizuojant darbo laiką pagal šią sistemą, už viršvalandžius mokama mažiau negu paprastai, kadangi sumažėja oficialiai skaičiuojamų viršvalandžių skaičius.

Darbininkų klasei vis aktyviau, masiškiau ir vieningiau ginant savo teises, monopolistinė buržuazija priversta stiprinti vadinamąjį socialinį manevravimą. Siekdama išvengti stiprių politinių sukrėtimų, ji vis dažniau daro nuolaidas, kai darbo žmonės reikalauja pagerinti socialinę ir materialinę padėtį ir išplėsti demokratines teises.

XIX a. antrojoje pusėje ir XX a. pradžioje kapitalistai tik po ilgai-

kių masinių streikų patenkindavo ekonominius darbininkų reikalavimus. Dabartinės automatizuotos ir kompleksiskai mechanizuotos gamybos sąlygomis, net trumpam laikui sustojus vienam darbo barui, neretai tenka sustabdyti visą technologinį procesą. Todėl darbininkai neretai susitaria, pavyzdžiui, streikuoti iš eilės skirtinguose darbo baruose. Sustiprėjus profsąjungoms ir politiniam darbo žmonių judėjimui, kapitalistinėse šalyse neretai reikalaujama padidinti darbo užmokestį arba trumpinti darbo dieną paliekant tą patį darbo užmokestį. Socialinį manevravimą valdančiosios klasės interesais buržuazinė valstybė plečia reguliuodama gyventojų užimtumą, rūpindamasi draudimu, plėsdama butų statybą ir kitas priemones. Visa tai laikoma humanizacijos reiškiniais ne atskiros kapitalistinės įmonės, korporacijos, o visos valstybės mastu. Nemaža socialinių gėrovės programų yra grynai propagandinio pobūdžio ir naudojamos politinei kovai tarp buržuazinių partijų. Pavyzdžiui, tokios buvo Jungtinės Amerikos Valstijose paskelbtos Dž. Kenedžio „naujų ribų“, L. Džonsono „kovos su skurdu“, R. Niksono „šeimyninės pagalbos“ programos, kurių nė viena nebuvo įgyvendinta (4, p. 178).

Iki R. Reigano atėjimo į valdžią JAV darbo ministerija darbininkus ėmė gąsdinti tuo, kad jeigu profsąjungos nesusėvelnins savo reikalavimų, tai daugelis įmonininkų esą nesugebės konkuruoti tiek savo šalyje, tiek tarptautinėse rinkose ir dėl to bus likviduota daug darbo vietų. Šią liniją dar aktyviau pratęsė R. Reigano administracijos šalininkai, kurie ne kartą pareiškė, kad tokiomis sąlygomis, kai laikomasi Amerikos ir jos lyderystės „laisvajame pasaulyje“ hegemonijos atkūrimo kurso, siekti, kad būtų išsaugotas darbo užmokesčio dydis ir socialinės lengvatos, vadinasi, būti savo darbo vietos „duobkasiu“, nacionalinės rekonstrukcijos priešui, laisvės grovėju, vos ne „antiamerikietišku elementu“ (12, p. 48).

Nauja derybose dėl darbo užmokesčio devintojo dešimtmečio pradžioje buvo tai, kad, užuot padidinus pagrindinį atlyginimą, buvo numatytos kasmetinės vienkartinės išmokos (kaip premijinė sistema kontraktų sąlygomis). Daugiau kaip 700 tūkst. darbininkų, arba 30% nuo 2,3 mln. privataus sektoriaus darbininkų, sudariusių sutartis, gauna šias vienkartinės išmokas kaip atskaitymus nuo padalytų pajamų. Dėl šių premijų darbo užmokestis vidutiniškai padidėja 2,5%, kai pasibaigia pirmieji sutarties galiojimo metai, ir ne daugiau kaip 1,4% apskritai per visą sutarties galiojimo laiką palyginti su anksčiau nustatytu darbo užmokesčio didinimu (2,8%) kiekvienais metais (17, p. 2). Šios vienkartinės išmokos apskaičiuojamos tik nuo pagrindinės algos ir neatsižvelgiama į priedus dėl infliacijos. Kartu įmonininkams pavyko rasti dar vieną būdą sumažinti darbininkų pajamas, pritaikyti naują profsąjungų nuolaidų formą. Tačiau pati svarbiausia profsąjungų nuolaida — tai paplitusi nauja darbo apmokėjimo sistema. Jos esmė ta, kad smarkiai sumažinamos algos naujai priimtiems darbuotojams, taip pat mažinamos specialios išmokos, pirmiausia pensijos, kurios anksčiau buvo mokamos iš įmonės fondo. Įmonininkai ir profsąjungų bosai šią sistemą stengiasi pateikti kaip kvalifikuotos darbo jėgos (su dideliu darbo stažu toje įmonėje) gynimo formą faktiškai iš tiksliai reglamentuojamo naujokų darbo užmokesčio, kadangi jie gauna daug mažesnę darbo užmokestį negu dirbantys seniai. Taigi nauji darbininkai, netgi kvalifikuotesni, visomis sąlygomis lieka „apatiniame aukšte“: didžiausia alga, kurios jie gali tikėtis, kiekvienu atveju mažesnė už anksčiau priimtą. Ši gradacinė sistema limituoja visas išmokas ir pašalpas naujai priimtiems darbuotojams. Aukštas kompensacijos lygis įmanomas tik po tam tikro neprikaištingos tarnybos laiko (10 ir daugiau metų). Ši sistema turi daugybę variantų: vienu atveju ribojamos išmokos tik naujiems darbininkams, kitu — mažinamos atostoginės pašalpos, socialinis draudimas arba taupomas darbo užmokestis atleidžiant senus darbininkus ir priimant naujus, neturinčius darbo stažą.

Buvo stengiamasi patraukti darbininkus apgaulingos „dviaukštės“ sistemos privalumais, pavadinus ją užimtumo riba. Iš tikrųjų „dviaukštės“ sistemos taikymas skaldo darbininkų gretas, didina konkurenciją tarp senų ir naujų darbininkų, o ir apskritai kėsiniama į tradicinius profsąjungų principus, kuriais ginami darbininkai. Užuoat garantavęs tariamą užimtumą vienai darbininkų kategorijai, šis sutarčių tipas dar labiau griaua jų profsąjungų pozicijas ir daro jas elitines bei mažiau patrauklias jaunų darbininkų akyse. Dėl didėjančios prarajos tarp kvalifikuoto ir nequalifikuoto darbo užmokesčio bei socialinio aprūpinimo ypač nepalankios sąlygos susidaro pirmiausia jaunimui, moterims, nacionalinių mažumų atstovams. Panašios sutartys padeda, kaip tai atsitiko, pavyzdžiui, „General Motors“ gamykloje, Urone (Ohajo valstija), pakeisti darbininkus veteranus naujai pasamdytais (18, p. 80).

„Dviaukštės“ apmokėjimo sistemos sutartys iš esmės keičia darbo organizavimą ir kilimo tarnybiniais laiptais taisyklės, sugriežtina drausmines ir finansines nuobaudas už pravaikštas bei kitus nusižengimus, sumažina mokesť, jei darbininkas neatvyksta į darbą dėl pateisinamų priežasčių, sumažina viršvalandžių ir premijines išmokas už darbą, pavojingą gyvybei ir sveikatai. Priimama daugiau darbininkų, dirbančių sutrumpintą darbo savaitę.

Įmonininkų nuomone, yra gana vykusai ir pavyzdinė stambiam biznui skirta kolektyvinė sutartis, kurią „General Motors“ korporacija sudarė su vietiniu įvairių tautybių elektrikų profsąjungos skyriumi. Remdamosi sutarties sąlygomis, profsąjungos sutiko su atleidimo iš darbo galimybe smarkiai pablogėjus šakos ekonominei konjunktūrai, nors ir ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui.

Užuoat garantavusi šį „užimtumą“, profsąjunga sutiko su administracijos sąlyga naujiems tarnautojams mokėti 55% prie konvejerio dirbančio ir turinčio stažą darbininko darbo užmokesčio ir sumažinti visų rūšių pašalpas; viena iš dukterinių „General Motors“ kompanijų naujokui už darbą prie konvejerio mokės 41% valandinio atlyginimo, kurį gauna darbininkai su dideliu stažu.

Taigi „dviaukštė“ sistema orientuota į ilgalaikius kompanijų santykių su profsąjungomis struktūros pokyčius, siekiant sukurti didesnį palankumo kapitalui statusą. Anksčiau kompanijos darydavo nuolaidų profsąjungoms dėl darbo užmokesčio siekdamos išvengti streikų, o devintojo dešimtmečio pradžioje buvo pasiekta, kad patys jų lyderiai visomis išgalėmis stengėsi išsaugoti darbo vietas profsąjungos nariams, daugelį atvejų atsiskakė padidinti darbo užmokesť.

Devintojo dešimtmečio pabaigoje įmonininkai, sprendami gamybinius klausimus, aktyviai ėmė ieškoti bendros kalbos ne tik su profsąjungos vadovais, bet ir su darbininkais. Dėl to amerikiečių ekspertai iškėlė glaudaus darbo ir kapitalo bendradarbiavimo alternatyvą (15, p. 36). Šios problemos esmė ta, kad darbininkai gaus „balsavimo teisę“ sprendžiant konkrečius gamybos klausimus ir kartu sumažės darbininkų kovingumas dėl darbo užmokesčio.

Natūralu, kad ir reformistiniai profsąjungų vadovaujantys sluoksniai, ir patys įmonininkai sąmoningai idealizuoja šiuos tarpusavio santykius, kuriuos jie sieja su gamybinės demokratijos plėtimu. Pagal „Saturno“ planą 1984 m. keletą mėnesių 99 žmonių grupė (darbininkai, profsąjungos lyderiai ir administracijos atstovai) įmonėje „General Motors“ studijavo įvairius ekonomiškų mažalitražių automobilių, kurie galėtų atlaikyti konkurenciją vidaus rinkoje su japonų firmomis, projektavimo ir gamybos aspektus. „Ford Motor Company“ ir „Chrysler Corporation“ taip pat pradėjo įgyvendinti panašius projektus. Paskutiniu metu „General Motors“ gamyklose buvo septynios jungtinės profsąjungų ir administracijos komisijos. Jų rekomendacijos, kurias „Business Week“ pa-

skubėjo pavadinti „revoliucinių pasikeitimų užuomazga“, buvo panaudotos kuriant gamybos techniką ir valdymo struktūrą naujų mažalitražių automobilių gamykloje. Visi ten dirbantys žmonės pasiskirsto į dvi tarsi lygiateises grupes — į dirbančius cechuose ir strategus, kurie vadovauja bizniui.

Pagal daugelio profsąjungų ir ekspertų pareiškimus organizuotas darbininkų dalyvavimas pajamų dalybose ir gamybos valdyme tarsi atveria naujas galimybes darbo pasauliui. Daugelis profsąjungos lyderių pasirenge aktyviai įsitraukti į šį žaidimą su administracija, nors žaidimo taisyklės ir sąlygos sukurtos stambiojo kapitalo tikslais. Savo susitaikėliškumą, taikstymąsi prie kapitalo reikalavimų profsąjungos burokratija grindžia pačiais įvairiausiais, kartais įtikinamais skambančiais argumentais, „rūpinimusi“ darbininkų interesais. Tačiau tikrasis jos tikslas — sustiprinti monopolijų strategiją, nukreiptą prieš darbininkų klasės laimėjimus.

Kapitalo strategiją „reigonomikos“ sąlygomis gana atvirai apibūdino amerikiečių tyrinėtojai B. Bliustounas ir B. Harisonas: norint darbininkus padaryti mažiau jautrius įmonininkų spaudimui darbo užmokesčio mažinimo ir kitų išmokų srityje, darbo sąlygų bloginimui ir kartu stiprinti drausmę gamyboje, reikia padaryti jų padėtį dar nepastovesnę su naujų kolektyvinių sutarčių pagalba (14, p. 180—181).

Be tiesioginės ekonominės naudos, yra ir netiesioginė, kurios negalima apskaičiuoti. Tai moralinė-psichologinė atmosfera, nuteikianti intensyviai ir sąžiningai dirbti įmonėse.

Vakarų Europos ir Amerikos ekspertai jau seniai nustatė tiesioginę priklausomybę tarp darbuotojų nuotaikos, jų sveikatos ir įmonės pelno. Sveikatos programose numatyta reguliariai tikrinti, ar darbininkai nepatyrė stresų, gydytojų dietologų konsultacijos, kova su rūkymu ir narkotikais, priešalkoholinės priemonės, organizuojama medicinos savikontrolės sistema.

Kompanijų, kurių įmonėse atliekami tokie eksperimentai, vadovai teigia, kad pinigai, investuoti minėtoms priemonėms, grįžta šimteriopai, nes sumažėja dienų, nedirbtų dėl ligų, gerėja moralinis klimatas. Administracijos domėjimasis darbo žmonėmis — anaipol ne altruizmas, jį diktuoja įsitikinimas, kad tai padidins kompanijos pelną.

Taigi darbo humanizavimo tikslas — sudaryti tokį darbo jėgos išnaudojimo mechanizmą, kuris atitiktų šiuolaikinio valstybinio monopolistinio kapitalizmo interesus. Realiai darbo humanizavimo išdavos darbininkams buvo gana nevienodos. Ten, kur ryžtingiau buvo laužoma Teiloro darbo organizavimo sistema, darbininkai pajuto palengvėjimą, padidėjo kūrybingumas, pagerėjo materialinė padėtis. Kur technologinė proceso reformacija buvo ryškesnė, darbas buvo intensyvinamas, už sudėtingesnę darbą nebuvo papildomai mokama, dėl racionalizavimo atleidinėjama iš darbo.

Toks padarinių nevienodumas atspindi būdingą šiuolaikinės klasių kovos faktą: humanizmo lozungą gali kelti ir darbininkai, ir kapitalistai, turėdami skirtingus klasinius tikslus. Seimininkų rankose humanizmas tampa socialinės partnerystės įrankiu, o samdomų darbininkų rankose — išnaudojimo sąlygų kontrolės stiprinimo priemonė.

Kapitalo siekimą bendradarbiauti su darbininkais profsąjungos stengiasi panaudoti savo vaidmeniui gamybos valdyme stiprinti. Reikalavimas demokratizuoti gamybą tampa svarbiu klasiniu darbo humanizavimo suvokimu. Pavyzdžiui, Skandinavijos profsąjungos pasiekė, kad naujos technikos ir technologijos socialinių padarinių vertinimas į kolektyvinę sutartį būtų įtrauktas dar prieš jų įdiegimą. Tokios problemos iškylo ir kitų kapitalistinių šalių samdomiems darbininkams (6, p. 39).

Apibendrinant pažymėtina, jog darbo humanizavimo formų ir metodų evoliucija rodo, kad ieškoma būdų darbštumui padidinti, ir todėl pagrįstai kyla klausimas, kodėl mūsų šalyje smarkiai atsiliekama šioje srityje. Tam, be abejo, yra daugybė priežasčių. Tai ir materialinio suinteresuotumo stoka dėl paskirstymo lygiavos, žemas darbo užmokesčio lygis, o dažnai ir komandinis administracijos požiūris į darbuotojų socialines problemas arba netinkamas moralinis klimatas.

Siekiant sumažinti šiuos trūkumus, reikia nuolat studijuoti kitų tautų laimėjimus ir taikyti juos nepriklausomai nuo ideologinės-klasinės pozicijos.

L I T E R A T U R A

1. *Leninas V.* Pilnas raštų rinkinys.— T. 23.
2. *Marksas K.* Kapitalas.— V., 1959.— T. 3.
3. TSKP XXVII suvažiavimo medžiaga.— V., 1986.
4. *Budrys Dz., Buračas A.* Siuolaikinis kapitalizmas ir buržuazinės jo teorijos.— V., 1972.
5. Аргументы и факты.— 1986.— № 1.
6. *Вильховенко Э.* Эволюция капиталистической рационализации труда (70—80 годы) // МЭМО.— 1987.— № 3.
7. *Зайченко А.* Доходы и потребление богатых и сверхбогатых // США: Экономика, политика, идеология.— 1988.— № 8.
8. *Курицин А.* Японские кружки качества в США // США: Экономика, политика, идеология.— 1983.— № 3.
9. *Лаптева Д.* Заработная плата при капитализме (материалы к лекции) // Экономические науки.— 1984.— № 11.
10. Марксизм и проблемы социального прогресса.— М., 1986.
11. Политическая экономия — политическая основа революционной борьбы рабочего класса (Курс лекций) / А. Абалкин.— М., 1983.
12. *Роставили К.* Трудовые отношения в 80-е годы // США: Экономика, политика, идеология.— 1986.— № 10.
13. Эксплуатация трудящихся капиталистических стран в условиях НТР.— М., 1984.
14. *Bluestone B., Harrison B.* The Deindustrialization of America, Plant closings Community Abandonment, the Dismantling of Basic Industry.— 1982.— Nr. 4.
15. *Business Week.*— 31.XII.1984.
16. *Die Humanisierung.*— Köln, 1976.
17. *Economic Notes.*— March, 1985.
18. *US News and World Report.*— 19.XII.1983.

VISI
Politinės ekonomijos katedra

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ ОТНОШЕНИЙ КАПИТАЛИСТИЧЕСКОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ

Р. МЕЙДЕНЕ

Резюме

По определению буржуазных специалистов, гуманизация труда — это комплекс организационно-технических и социально-экономических мероприятий по изменению условий труда, производственной среды и содержания труда в целях улучшения взаимного соответствия человека и работы.

На практике под гуманизацией труда обычно понимается программа по развитию системы управления кадрами с целью ослабления негативного отношения к труду и повышения трудовой дисциплины, на основе которой должна увеличиваться как интенсивность, так и производительность труда.

Процесс гуманизации труда имеет множество различных вариантов, поэтому в статье рассматриваются два направления: система материального поощрения и демократизация производства.

В современном производстве с его акцентами на повышение гибкости, эффективности и с более сложной структурой совокупного рабочего уже достаточно широко признается тормозящая роль тейлоровской модели труда, а понятие «плодотворной рациональности» отождествляется с более полным использованием производительных резервов, рабочей силы. Буржуазные эксперты в области трудовых отношений и организации производства подчеркивают необходимость культивировать среди персонала чувство «совладельца» независимо от занимаемой должности. Усилия по идейной интеграции рабочего класса в систему капиталистического предпринимательства, попытки заставить его отождествлять интересы монополий со своими собственными — неотъемлемый элемент «гуманизации» труда в современных условиях.

Классовая сущность гуманизации труда заключается в более современном и гибком механизме эксплуатации труда капиталом, когда все больше выжимается прибыли из квалификации, интеллектуальных сил и нервной энергии работников.