

ИМПЕРИАЛИЗМ

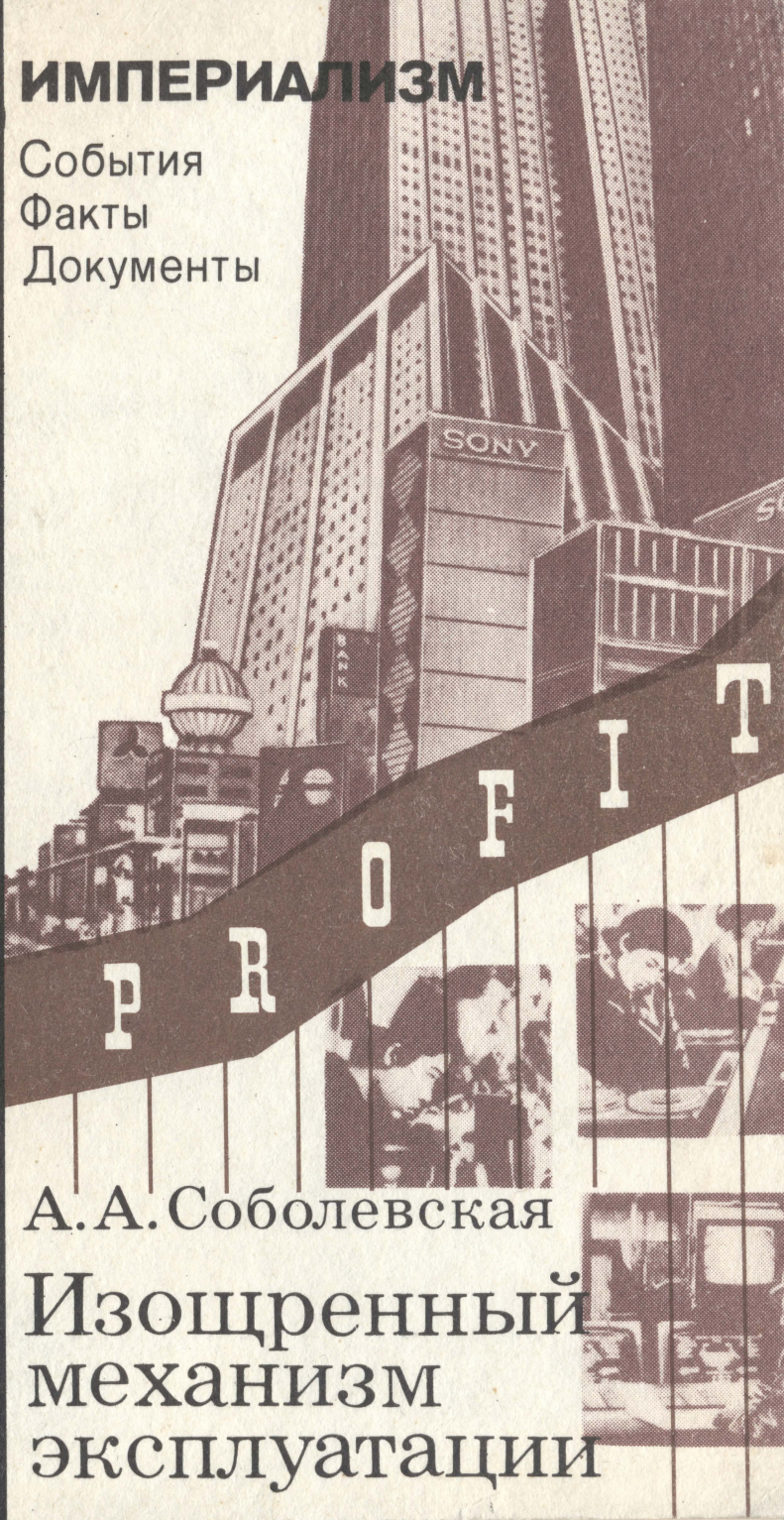
ИМПЕРИАЛИЗМ

События
Факты
Документы

ПРОФИТ

А.А.Соболевская

Изощренный
механизм
эксплуатации





Изоощренный механизм эксплуатации

ИМПЕРИАЛИЗМ

События
Факты
Документы



А. А. Соболевская

Изощренный механизм эксплуатации

Под редакцией доктора экон. наук,
профессора Н. А. Климова

МОСКВА
«ЭКОНОМИКА»
1988

Рецензенты:

доктор историч. наук, проф. *С. А. ЕРШОВ*,
канд. экон. наук *А. С. ЗАЙЧЕНКО*

Соболевская А. А.

С54 **Изошренный механизм эксплуатации/Под ред.
Н. А. Климова.— М.: Экономика, 1988.—167 с.—
ISBN 5—282—00554—9— (Империализм: собы-
тия, факты, документы).**

В книге раскрывается сущность и формы, а также причины изменения современных капиталистических методов эксплуатации трудящихся в условиях НТР, построенных на выжимании все большей прибыли из квалификации, интеллектуальных сил и нервной энергии работников. Особое внимание уделено современным методам управления персоналом: осуществлению надзора и налаживанию «человеческих отношений», повышению качества «трудовой жизни», «гуманизации труда», влиянию роста эксплуатации на положение и здоровье трудящихся.

Для широкого круга читателей.

ББК 65.050.9

С **0604040000—136** 82—87
011 (01) — 88

ISBN 5—282—00554—9

© Издательство «Экономика», 1988

Введение

Труд на капиталистическом предприятии основоположники марксизма-ленинизма определяли как «наемное рабство», «капиталистическую каторгу», «злейшую форму порабощения» и «выжимания добавочного количества труда, силы, крови и нервов из трудящихся» и, наконец, как «научную систему выжимания пота». Казалось бы, столь сильные выражения относительно наемного труда в наш век научно-технической революции с применением ЭВМ, промышленных роботов, различной облегчающей труд техники, расширением сферы умственного труда, новых способов его организации не отражают больше реальности сегодняшнего дня. Под влиянием впечатлений от этих новшеств действительно может возникнуть мнение, что труд повсюду становится свободным волеизъявлением, исчезает принуждение к нему со стороны чуждых работнику и стоящих над ним сил, что извечный антагонизм между трудом и капиталом затухает.

Внимательное рассмотрение в предлагаемой читателю книге результатов применения этих новшеств и всех изменений в условиях труда показывает иллюзорность такого впечатления. Никакие изменения в технике и формах организации труда не могут уничтожить эксплуатацию при капитализме, примирить антагонистов.

Прогресс орудий труда, качественное совершенствование и расширение масштабов использования наемной рабочей силы потребовали обновления форм и методов эксплуатации, которые маскируют старую, как сам ка-

питализм, суть принуждения работника к такому труду, который бы обеспечил предпринимателю максимальную прибыль, т. е. к труду сверхинтенсивному, опустошающему. Механизм эксплуатации приспособлен к современным условиям не только в смысле ее маскировки, но и усиления. Все это и показано в данной книге. Важная ее особенность состоит в глубоком анализе конкретной практики использования и организации труда в производстве ведущих капиталистических стран, в выявлении эксплуататорских устремлений капитала по мере его противоречивого развития.

В современных условиях значение системы управления трудом как фактора, влияющего на эффективность производства, постоянно возрастает. Совершенствование этой системы является важным средством в руках предпринимателей в достижении их классовых целей, в получении фирмами значительных преимуществ в конкурентной борьбе, в возможности быстро приспосабливаться к резким неожиданным переменам в экономической ситуации, в погоне за прибылями, в сглаживании острых социальных проблем. Именно обеспечению прибыльности, являющейся важнейшим критерием эффективности управления, и подчинены действия менеджеров, весь механизм управления трудом, используемые инструменты, стимулы, организационные формы и методы.

В книге показано, как весь этот механизм направляется в русло такого его использования, которое способствует росту эксплуатации важнейших групп пролетариата, образующих его подавляющее большинство и производящих (или способствующих производству) основную массу прибавочной стоимости, превращающейся в прибыль: это — промышленные рабочие, научно-технические работники, конторские служащие.

Особенно внимательно рассмотрены автором формы и методы организации труда и стимулирования промышленных рабочих. В частности, это касается нормирования труда, механизм которого позволяет замаскированно усиливать эксплуатацию и при повышении заработной платы. Показано, как изменяются формы оплаты труда, что в них сохраняется, исчезает и возникает нового в связи с развитием НТР. Читатель узнает, действительно ли замена сдельной оплаты труда повременной формой его оплаты на основе оценки работ приводит

к справедливому распределению, как утверждает буржуазная пропаганда; каков настоящий смысл «участия в прибылях». Он найдет в книге описание работы на конвейере старого фордовского образца (который, кстати, используется в некоторых весьма респектабельных американских корпорациях и по сей день) и узнает, как его реорганизация помогла вновь наращивать прибыли; каким образом самая новая техника превращается не только в средство интенсификации труда, но и в дополнительный рычаг давления на рабочих с целью снижения их справедливых требований роста заработной платы.

Нельзя рассказать об усилении и расширении процесса эксплуатации в век научно-технической революции без того, чтобы не раскрыть суть отношений между предпринимателями и научно-техническими специалистами. Буржуазная пресса присвоила им титул «работники в золотых воротничках» — в отличие от остальных работников умственного труда, которых обычно называют «беловоротничковыми». Этим хотят сказать, что они, получая значительные доходы, тем самым как бы избегают эксплуатации, хотя высокая эффективность труда инженеров и ученых приносит своим нанимателям значительно большие доходы, чем сами эти работники им стоят.

Интересно изложен в книге вопрос о создании системы управления персоналом как части общей системы управления трудом. Характерной особенностью теории и практики буржуазного управления именно в новейшее время является не эпизодический, как в 30-е годы, а довольно широкий выход за рамки решения чисто организационно-экономических задач, попытка комплексного регулирования экономической, политической, духовной сторон жизнедеятельности общества. В этом направлении и ведутся интенсивные поиски наиболее эффективных, с буржуазной точки зрения, средств и методов организации трудового процесса на предприятии, совершенствования подготовки и стиля управляющих, реализации системного управления всем персоналом, рассчитанных на новую рабочую силу. Понятно, что не «ухищрения» капитала, а объективные требования производства и новой рабочей силы ставят перед организацией труда задачу отказа от авторитарного стиля руководства и жестких организационных струк-

тур, налаживания хорошо работающей системы управления персоналом, достойного материального и морального стимулирования работников, терпимости к неудачам и ошибкам новаторов. Наоборот, капиталистическое управление, которое по своей форме всегда было и будет деспотическим, антигуманным, или сдерживает указанные тенденции, или, развивая, подчиняет их узкоклассовому, корыстному интересу. Да, капитал допускает известное развитие рабочей силы и рационализацию организации труда. Но делает это, во-первых, под давлением объективных требований к росту производительных сил, во-вторых, наиболее дешевым способом и, в-третьих, так, чтобы социальная сторона труда, общественные отношения в принципе не менялись.

В свете таких позиций следует рассматривать и японский опыт управления персоналом, что и сделано в книге. Японские корпорации достигли отнюдь не «чудес» управления, вызвав у рабочих ответный прилив необычайного трудолюбия. При ближайшем рассмотрении эти «чудеса» превращаются в самое беззастенчивое использование духовных и физических сил японских трудящихся, культурных традиций народа и даже сложившихся после второй мировой войны социально-экономических ее последствий в корыстных целях возрастания капитала.

Ленинское указание о возможности использования опыта капитализма, применения многого из того, «что есть научного и прогрессивного» в нем¹ полностью сохранило свое методологическое значение, позволяет отделить от ограниченной и антагонистической социальной оболочки и использовать те технико-организационные формы, которые связаны с объективным развитием производительных сил и в условиях социализма могут способствовать реальному превращению труда в первую жизненную потребность. В связи с этим и многие из рассмотренных форм и методов организации труда (автономные бригады, кружки качества), его стимулирования могут представить для читателя интерес. То же самое можно сказать о формах активизации работы инженеров и ученых с помощью различных способов мотивации, об использовании гибких графиков для решения многих проблем работающих женщин и т. д. Все это можно использовать, как говорил В. И. Ленин, в сочетании с такими мероприятиями, которые мыслимы толь-

ко в условиях Советской власти, власти трудящихся. Ведь не сами методы, а их применение в условиях капиталистического производства опасны для трудящихся.

Именно поэтому для пролетариата капиталистических стран неотъемлемой частью его существования является, как это показано в работе, борьба за свои права, за то, что вытекает из объективных требований развития производительных сил. Становится очевидным, что только в борьбе и возможна реализация объективных требований, выдвигаемых НТР. Тем самым показана прогрессивная роль пролетариата, его активная позиция в социально-экономическом процессе.

Н. КЛИМОВ

Глава I.

Можно ли примиришь антагонистов

Механизм капиталистической эксплуатации сегодня

Современный капиталист, как и во времена К. Маркса, стремится любыми путями ограничить долю рабочих во вновь произведенном продукте. **Какое бы современное организационное или технологическое мероприятие мы ни рассматривали, любое из них в условиях антагонистических отношений между капиталистом и рабочим имеет двойственную, противоречивую природу. С одной стороны, такие новшества облегчают труд, а с другой — способствуют росту эксплуатации.**

«Для понимания происходящих ныне качественных изменений в сфере производства и распределения прибавочной стоимости надо учитывать как то, что представляет собой современный пролетариат, так и новые методы, которые вынужден пускать в ход капитал для реализации своего „генетически закодированного“ стремления: выжать из рабочего класса максимум жизненной энергии, дабы обратить ее в средство своего самовозрастания»¹.

С помощью тех представлений, которые господствуют в буржуазной политической экономии, скрывается эксплуататорская сущность капитализма. Стоимость рабочей силы для капиталистов — это заработная плата, прибавочная стоимость — это прибыль, необходимое время — это вся продолжительность рабочего дня. Все границы размыты, вся суть отношений эксплуатации упрятана глубоко и обросла буржуазными трактовками «социальной справедливости».

Эксплуатация в эпоху научно-технической революции приобрела совершенно иное содержание, связан-

ное с возросшей интенсификацией труда. Влияние ее на здоровье, психофизиологическое и социальное положение трудящихся во многом недооценивается теоретиками капиталистической науки о человеке и труде и почти не принимается в расчет предпринимателями и их доверенными лицами — управляющими.

В условиях научно-технической революции меняются технология, станки, оборудование, но главное — меняется сам труд, его содержание: оно должно соответствовать новым средствам труда. Процесс усложнения общественного труда противоречив и неоднозначен. Сначала «прорыв» в уровне сложности труда происходит на отдельных участках производства, а потом этот процесс распространяется на все новые и новые области общественного труда. В то время как возникают новые профессии, требующие высокой квалификации, происходит отмирание старых, традиционных профессий. Сам по себе этот процесс объективен. Однако при капитализме частная собственность и погоня за прибылью приводят к тому, что вместе со старым оборудованием выбрасываются и люди с устаревшей профессией и низкой квалификацией. Это вполне укладывается в рамки буржуазной морали.

Переход к сложному труду требует от работника более высокой квалификации, т. е. серьезной общеобразовательной и специальной подготовки, способности к значительно более высокой интенсивности труда, психофизиологической выносливости, мобильности. А для этого нужны хорошие условия труда, полноценное питание и отдых, качественное медицинское обслуживание, развитое транспортное сообщение для доставки к месту работы, организация профессиональной подготовки и переподготовки и др. Справедливо пишет французский коммунист Ж. Арно: «Использование рабочей силы в условиях современного капитализма характеризуется высокими темпами труда наемного рабочего, большой интенсивностью прилагаемых физических и умственных усилий, нервным напряжением»².

Развитие индустриальной технологии в капиталистических странах (сначала в отраслях обрабатывающей промышленности, особенно в металлообработке, а затем и в других отраслях) прошло этап машинного малосерийного производства. В начале XX в. оно уступило место конвейерному поточному производству на базе ме-

ханизации. В середине 50-х годов началась автоматизация производства. В настоящее время, если говорить о капиталистическом мире в целом, все эти формы производственной технологии тесно переплетаются. Конвейер применяется во многих отраслях промышленности, в сельском хозяйстве, строительстве, а полная автоматизация — в отраслях непрерывного производства (нефтеперегонной, химической и др.). Новый этап научно-технической революции связан с началом автоматизации общественного производства на базе микропроцессорной техники, включая роботизацию трудоемкой отрасли промышленности — машиностроения.

Каждому этапу соответствует своя организация труда работников: распределение обязанностей между ними и кооперация в трудовом процессе, количество и соотношение занятых теми или иными видами труда, скорость движений и количество операций, способы оплаты — за выработанное количество изделий (поштучная оплата) и за отработанное время (повременная), правила подчинения рабочих, время и методы профессионального обучения и т. д. Все эти формы организации труда работников имеют отчетливо выраженную классовую сущность, эксплуататорскую по своей природе. Поэтому их изменение так или иначе способствует усилению эксплуатации, заменяются одни методы, более грубые, другими, более тонкими и изощренными.

Новые методы капиталистической эксплуатации рождаются не сами по себе — они плод деятельности буржуазного менеджмента, т. е. представителей буржуазной науки о труде и управлении им, а также управляющих-практиков, занятых организацией производства. И то, что между капиталистом и рабочим встало разветвленное звено управляющих, рождает иллюзию отсутствия классового антагонизма между рабочими и предпринимателями. Эту иллюзию культивируют различного рода теории: «человеческих отношений» на производстве, «гуманизации» труда, его «обогащения» и повышения «качества трудовой жизни».

Объектом эксплуатации в настоящее время служит огромная армия наемного труда. В промышленно развитых капиталистических странах она охватывает 241 млн. человек, что составляет около 80 % самодельного населения (табл. 1). На протяжении трех-четырех десятков послевоенных лет в орбиту наемного

Таблица 1

ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОЧЕГО КЛАССА И ЕГО ДОЛЯ В
САМОДЕЯТЕЛЬНОМ НАСЕЛЕНИИ (1980 г.) *

Страны	Млн. чел.	% к само- деятельному населению
Развитые капиталистические страны —		
всего	241	
США	86	77,0
Япония	35	61,0
Англия	21	79,6
ФРГ	20	74,8
Франция	15	67,8
Италия	14	72,2

* Рабочий класс и современный мир. 1985. № 6.
С. 145.

труда были вовлечены обширные слои населения. Усиленная пролетаризация крестьян, средних городских слоев (к ним, в частности, относятся владельцы юридических контор, ремесленники и т. д.) и других социальных групп привела к тому, что численность рабочего класса в США с 1950 г. до начала 80-х годов почти удвоилась, а в Японии — почти утроилась.

Можно выделить следующие группы пролетариата и примыкающих к нему слоев: а) промышленный пролетариат; б) сельскохозяйственный пролетариат; в) конторско-торговые служащие; г) пролетариат «духовного производства» — переходная, пограничная группа рабочего класса, в которую входят инженеры, ученые, учителя и другие специалисты с высшим образованием (за исключением административно-управленческого звена). Промышленный пролетариат, конторские служащие и научно-технические работники, составляющие основную часть пролетариата «духовного производства», являются ключевыми группами в составе рабочего класса. Это объясняется не только тем, что они вместе образуют его подавляющее большинство, но и тем, что именно они в наибольшей степени охвачены современными формами эксплуатации, производят (или способствуют производству) основную массу прибавочной стоимости в условиях НТР.

Промышленный пролетариат по своему объективно-

му положению и уровню организации является основным ядром, цементирующей и направляющей силой рабочего класса. Он составляет в разных странах 45—60 % всего рабочего класса, образуя, как и прежде, самый массовый его отряд. В США промышленный пролетариат насчитывает около 30 млн. человек.

Изменились его качественные характеристики. В начале века средний рабочий в промышленности США имел четыре класса общего образования (служащий — 8—10 классов); теперь число лет, затраченных на образование, у рабочих и служащих превысило 12. Растет и квалификация рабочих. Частая перестройка производства, связанная с выпуском новой продукции или изменением технологии на базе внедрения открытий и изобретений, требует от современного рабочего постоянного повышения квалификации, овладения новыми знаниями и навыками и периодической переподготовки. Квалификация широкого профиля служит предпосылкой мобильности работника, возможности его перехода от одной производственной задачи к другой.

Превращение профессий служащих в массовые привело к размыванию их традиционно более высокого материального и социального статуса, их обособленности от рабочего класса. Группа конторских служащих по условиям жизни, месту в общественной организации труда и т. д. перестала существенно отличаться от промышленных рабочих. Нарастание же объема информации, без которой немыслимо современное производство, превратило их деятельность в часть совокупного общественного труда. Невозможно представить, например, современное производство без ЭВМ, которые обслуживают работники многих профессий, в том числе операторы, набирающие программу. А это именно те лица, которые, обладая средней квалификацией, относятся к разряду конторских служащих. Труд служащих все более сближается с трудом промышленных рабочих, превращаясь в поточно-конвейерный, а так называемая информационная революция способствует такому сближению. Чтобы оценить масштабы использования труда этой группы рабочего класса, скажем, что в США в нее входило в 1985 г. 17,3 млн. человек³.

В состав рабочего класса вливаются переходные по своему социальному положению слои трудящихся из числа интеллигенции, т. е. «работников духовного

производства». Интеллигенция по своим классовым корням может тяготеть либо к буржуазии, либо к пролетариату. Под влиянием НТР наиболее глубоко процесс классовой дифференциации затронул научно-техническую интеллигенцию, верхушка которой пополняет ряды правящего класса, а основная ее масса подвержена довольно глубоко зашедшему процессу пролетаризации. Собственники современных корпораций вместе с верхушкой управляющих образуют такой же социальный полюс по отношению к основной массе инженерно-технических специалистов, как и к рабочим. Это объясняется в первую очередь изменением характера социально-трудовых отношений: научно-техническая интеллигенция не принимает участия в сколько-нибудь важных хозяйственных решениях, их трудовая деятельность практически не связана с управлением людьми. НТР внесла много нового в характер использования их труда, в характер их эксплуатации. Теперь уже они не отделены стеной кабинета от жизни и труда массы рабочих. И даже стены научных лабораторий уже не являются преградой: создаются новые единые коллективы в так называемых научно-производственных процессах, нацеленные на разработку и внедрение новых товаров. Научно-техническая интеллигенция разделяет все в большей степени участь рабочих: капитал эксплуатирует ум и способности этой растущей группы, примыкающей к рабочему классу. В 1985 г. в США насчитывалось 13,6 млн. человек, входящих в группу научно-технических работников и других специалистов с высшим образованием ⁴. Не всех их можно отнести к указанной группе пролетариата, но большинство входит в нее.

Все изменения в составе и численности рабочего класса в целом и составляющих его отрядов, как и качественное совершенствование рабочей силы, не могли не отразиться на способах его эксплуатации. Оставаясь наиболее многочисленной и ключевой группой в его составе, промышленный пролетариат до сих пор испытывает на себе нововведения в этой области. Детальному рассмотрению таких нововведений, а также постепенному их распространению на все другие слои трудящихся посвящены последующие разделы книги.

Системы научной эксплуатации

У истоков организации труда на капиталистических предприятиях в условиях поточно-массового производства стоял американский инженер Ф. Тэйлор, создавший первую систему «научного управления» трудом. «Научность» его подхода при этом заключалась в изучении предельной физической выносливости человека, чтобы как можно рациональнее приспособить его к работе машин, в разработке на этой основе наиболее целесообразных движений, приемов и методов труда и установлении напряженных норм выработки, не учитывающих возможных границ нагрузок на человека, за пределами которых начинается уже работа на износ.

Нынешние представители буржуазного менеджмента неоднозначно относятся к тэйлоризму. Преобладает, пожалуй, критическое отношение. Так, в докладе министерства здравоохранения, образования и благосостояния США «Труд в Америке» есть строки о том, что «промышленность расплачивается за продолжающуюся приверженность практике тэйлоризма низкой производительностью рабочих, отлыниванием от работы, прогулами и высокой текучестью кадров»⁵. Этими представителями менеджмента тэйлоризм объявляется устаревшим, поскольку, во-первых, он уделял основное внимание поискам методов использования физических возможностей работников, тогда как в настоящее время необходимо всемерно интенсифицировать использование их умственного потенциала. Тэйлоризм критикуется за то, что он использовал только один рычаг привлечения работника к труду (т. е. один фактор мотивации его) — заработную плату.

В свое время систему Тэйлора подверг критике В. И. Ленин, метко назвав ее «научной» системой выжимания пота, системой порабощения человека машиной, последним словом самой бесшабашной капиталистической эксплуатации⁶, предназначенной для того, чтобы в течение того же рабочего времени выжимать из рабочего втрое больше труда, заставлять его работать с наибольшей интенсивностью.

При всех пороках тэйлоризма корень зла, однако, не в нем, а в социально-экономических условиях частнособственнической системы с ее господством над рабочи-

ми и принуждением их к труду. Обращая внимание на противоречивость и двойственный характер системы Тэйлора, В. И. Ленин рекомендовал выявить содержащиеся в ней рациональные элементы и творчески их использовать в сочетании с мероприятиями Советского государства, обусловленными его социалистической природой, заботой о трудящемся человеке. В. И. Ленин требовал соединять их «с сокращением рабочего времени, с использованием новых приемов производства и организации труда без всякого вреда для рабочей силы трудящегося населения»⁷.

Ни одно улучшение теории и практики организации труда при сохранении капиталистической собственности не в состоянии решить противоречия между трудом и капиталом, облегчить участь миллионов тружеников. В. И. Ленин подчеркивал, что «прогресс техники и науки означает в капиталистическом обществе прогресс в искусстве выжимать пот»⁸. Все нынешние изменения способов организации труда рабочих в капиталистических странах свидетельствуют о том, что самые существенные, глубинные основы тэйлоризма как системы эксплуатации в производстве остаются неизменными. Они используются в несколько подновленном и слегка загримированном виде, но метод марксистско-ленинского анализа общественных явлений позволяет снова и снова вскрывать их незыблемую суть.

Каковы же главные элементы системы Тэйлора и его последователей, на которых основывается так называемое научное управление трудом? Это — профподбор, хронометрирование и нормирование работ, поощрительные системы заработной платы и конструирование рабочих мест. Весь этот инструментарий является предметом неусыпного и бдительного внимания и постоянно обновляется с учетом самых последних достижений науки и техники. Недаром маститый представитель буржуазной науки управления, имя которого приобрело не менее широкую известность, чем имя самого Фредерика Тэйлора, П. Дракер заявил: «Тэйлоризм — это скала, на которой мы воздвигаем нашу дисциплину»⁹. Он, однако, вынужден был признать и то, что одно лишь «научное управление трудом» не в состоянии более способствовать росту производительности труда: «Мы должны в следующее десятилетие меньше уделять внимания развитию управления как средству приспособления

индивида к требованиям организации*, а сконцентрировать управление на приспособлении организации к запросам, ожиданиям и потенциальным возможностям индивида»¹⁰.

С тех пор как Тэйлор начал свои эксперименты и тем самым положил начало таким исследованиям, круг проблем, в них вовлекаемых, постоянно расширялся.

Позднее в эти исследования были включены психофизиологические аспекты человеческой деятельности с целью рационального использования живого труда (эргономика, социальная и промышленная психология и т. д.). Было обращено внимание на социальные проблемы производства — отношения людей, объединенных средствами труда (концепция «человеческих отношений»). И наконец, попытка комплексного исследования закономерностей функционирования живого труда с целью повышения «качества трудовой жизни», «гуманизации труда» касается тщательного изучения личности отдельного работника как носителя творческого потенциала рабочей силы (концепции «человеческого капитала», «человеческого ресурса»).

Особенно тщательной проработке в свете новых концепций труда подверглась система мотивации рабочего, побуждения его к производительному труду при сохранении капиталистических отношений. Сформировавшаяся в начале века под влиянием тэйлоризма система мотивации рабочего, использующая в качестве основы только экономические стимулы, а зачастую потогонные формы заработной платы, в 60-е годы переживала кризис. Собственно говоря, капиталистическая система мотивации находится в постоянном кризисе с начала своего существования, потому что основывается на неадекватном для свободного развития человека базисе — экономическом принуждении к труду. Рабочий, лишенный средств труда и очень часто средств существования, тем самым лишен реального, а не иллюзорного удовлетворения трудом. Он отчужден от своего труда и его ре-

* Под организацией буржуазные авторы понимают обычно фирму (компанию), т. е. коммерческое предприятие, в котором производство организовано ради получения прибыли. В состав промышленной фирмы в качестве производственной основы может входить один или несколько заводов. Наряду с ними она включает плановые, сбытовые, финансовые и другие подразделения, выполняющие свои функции в получении прибыли.

зультата. Цена его рабочей силы в форме заработной платы прикрывала это отчуждение, создавала видимость равного участия труда и капитала в создании продукта, иллюзию неотчужденности. Сколько бы ни было буржуазных теорий, проповедующих рабочим «справедливость» существующего положения вещей, потогонные системы заработной платы и соответствующие им системы найма, организации и управления трудом слишком явно показывали свою узкоклассовую направленность. Нужны были какие-то новые стимулы. Концепция «человеческих отношений» откликнулась на это требование капиталистической практики. Во многом, кстати, новые подходы были вызваны впечатлением от трудового энтузиазма людей страны Советов, которые показали, какие труднейшие задачи может решать народ, ставший подлинным хозяином своей страны.

В начале 20-х годов в США появились исследования, которые подчеркивали важность для работника не только материальных потребностей («рациональных»), но и нематериальных («иррациональных»), т. е. его стремления к признанию, защищенности от внешнего недружелюбного мира и т. п. Поскольку, как утверждалось в этих работах, менеджмент имеет дело с человеком в целом, а не только с его способностью к труду, то с ним и обращаться надо, как с личностью.

Толчком к дальнейшим разработкам и внедрению этих идей послужили нашумевшие эксперименты в г. Хоторне, пригороде Чикаго, где размещалось предприятие фирмы «Вестерн электрик». Эксперименты 20-х годов носили весьма прагматический характер: перед проводившими их специалистами, в числе которых был ученый-психолог Элтон Мэйо, стояла задача повысить производительность труда рабочих предприятия. Эксперимент под руководством Мэйо заключался в периодическом изменении организации и условий труда. Работа женщин — сборщиц реле была организована на групповой основе без наблюдения мастера, а оплата производилась по выработке в группе, а не в цехе. Через 2,5 года работницы стали собирать по 3 тыс. реле вместо 2400¹¹. В группе наладились непринужденные отношения во многом благодаря экспериментаторам. Именно тогда возник термин «человеческие отношения», давший начало теории, родоначальником которой стал Мэйо.

Однако повторить этот эксперимент с другой груп-

пой рабочих — с 14 мужчинами-сборщиками — не удалось. Большая часть членов группы осуждали рабочих, готовых сотрудничать с экспериментаторами, за спиной которых, как они понимали, стояли хозяева: уж они-то не преминут воспользоваться ситуацией, чтобы снизить расценки за выработку «справедливой» нормы, чтобы поднять ее.

Мэйо предложил практическое решение проблемы повышения интенсивности труда внеэкономическими методами. Он подчеркнул, что в группе работников наряду с формально регламентированными существуют неформальные отношения, на основании которых в ней появляются лидеры и устанавливаются определенные нормы поведения, которых придерживаются все члены группы. Поэтому администрация должна учитывать психологию малых групп и найти «ключ» к неформальному лидеру группы. Он говорил о рабочих группах, которые должны помочь современному рабочему преодолеть отчужденность, обеспечив выход внутреннему стремлению человека к групповой принадлежности. Придерживаясь либеральных взглядов и критикуя экономистов за то, что те исходят только из материальных интересов человека, объективно он оказал не менее вредное влияние на рабочий класс, чем Форд. Убаюкивая рабочих мечтой о «внутригрупповой гармонии», Мэйо и его сторонники отвлекали их от борьбы за объединение в профсоюзы, не говоря уже о политической борьбе. Недаром первых теоретиков «человеческих отношений» рабочие прямо называли лакеями предпринимателей.

Развитие производительных сил, становление рабочей силы нового качества предопределяли возникновение у работников потребности к творческому труду. На эту потребность определенным образом откликнулась концепция «человеческих ресурсов». Она возникла в США в 50-х годах в условиях дефицита рабочей силы.

Позднее концепция «человеческих ресурсов» обогатилась результатами исследования влияния технико-организационной системы на социальные отношения в угольной промышленности послевоенной Англии, проведенного Институтом человеческих отношений (разработки «социотехнической школы»). Это была именно та отрасль, где издавна использовался бригадный метод организации труда. Поэтому не удивительно, что именно там родилась концепция, диаметрально противополож-

ная не только тэйлоризму, но и американскому варианту «обогащения труда», в котором объектом изменений выступает содержание и отношение к труду отдельного рабочего, а не трудового коллектива. Английский социолог Р. Браун определяет эти различия следующим образом: «В отличие от общепринятых норм управления — высокой степени специализации заданий, отношения к работникам как к изолированным индивидам, отделения от рабочих функций планирования, координации и контроля — исследователи предложили обдуманное создание рабочих групп в составе работников, способных выполнять несколько задач, и предоставление этим группам определенной степени самостоятельности, чтобы работники могли регулировать и координировать свои действия, а их оплата ставилась бы в зависимость от объема и качества выпускаемой продукции»¹².

Все названные теории повлияли на конкретные исследования в области труда и на те рекомендации, которые закладываются в основу мероприятий по его рационализации. С их учетом формируются такие направления рационализации, как промышленная инженерия, профориентация и профотбор, конструирование бригад и т. п. Хотя многие, особенно прикладные, области исследования труда, такие, как эргономика, которая изучает приспособление рабочего места к физиологическим особенностям и антропологическому строению человека, дают полезные рекомендации в области организации труда, оценивать их надо по конечным результатам их влияния на положение рабочего. **А поскольку при наличии классового антагонизма пролетариата и буржуазии «все средства для развития производства превращаются в средства подчинения и эксплуатации производителя»¹³, усиление эксплуатации трудящихся с помощью науки является объективной закономерностью капитализма: «капитал, заставив науку служить себе, постоянно принуждает мятежные руки труда к покорности»¹⁴.**

Под этим углом зрения и следует оценивать социальную сущность буржуазной науки о труде, которая выросла из современных потребностей эксплуатации рабочего класса. Результаты ее исследований служат разработке средств и методов интенсификации труда, изобретению все более изощренных и в то же время завуалированных форм эксплуатации трудящихся.

«Гуманизация» капиталистической эксплуатации труда

Капиталистическая рационализация труда — это сумма практических мер, способствующих росту прибыли. Ее задачей является экономически целесообразное использование элементов трудового процесса.

В качестве нового подхода к организации труда практически во всех развитых капиталистических странах, хотя и в разной степени и в различных сочетаниях, были предприняты меры по улучшению его условий, повышению содержательности, увеличению диапазона действий и ответственности работников, расширению прав трудящихся и профсоюзов в решении вопросов, касающихся организации труда, изменению законодательства. Сейчас стало очевидно, что во многом такой подход был связан с периодом относительно высоких темпов роста общественного производства и низкого уровня безработицы, нехваткой рабочей силы. Перед менеджментом встала задача привлечь и закрепить работников, дать им права, отличные от тех, которыми они пользовались в довоенное время и первое послевоенное десятилетие.

Рационализация труда под флагом «гуманизации» завоевала широкую популярность. Однако в основе рационализации производства нового типа лежали не только причины, связанные с высокими темпами роста производства и нехваткой рабочей силы. Последние как бы создали для нее благоприятную почву. Более глубинные факторы, лежащие в основе перестройки и делающие необратимым ее характер, связаны с процессом развития производительных сил.

Важнейшими мотивами обращения предпринимателей к новым формам организации труда являются их экономические цели: повышение производительности труда и качества продукции, стабилизация производства, необходимость приспособливать производство к быстро меняющейся конъюнктуре рынка. По признанию администрации подавляющего большинства американских компаний, реорганизовавших труд на новых началах, целями такой реорганизации было повышение эффективности и прибылей; только 14 % из них ориентировалось на удовлетворенность рабочих своим трудом

(что в свою очередь имеет своим дальним прицелом рост производительности)¹⁵. Стремление сократить дорогостоящие остановки производства также было вызвано необходимостью экономии. Достаточно сказать, что недовольство условиями труда в 70-е годы на американских и западно-европейских предприятиях выразилось в 20—30 %-ном уровне неявок на работу из общего числа занятых на данном предприятии. В то же время возрастание неявок на 1 % сокращало прибыли на 4 %¹⁶. В эти годы в печати замелькали такие слова, как абсентеизм (т. е. отсутствие на рабочем месте без видимых причин), а в статистических справочниках появилась рубрика: «Неудовлетворенные своей работой».

Традиционные средства капиталистической рационализации труда на основе тэйлоровских методов пришли в противоречие с реальным процессом использования главной производительной силы эпохи НТР — рабочей силы, человеческого фактора. Усложнение рабочей силы потребовало по-новому организовать ее эксплуатацию. Все та же капиталистическая целесообразность — максимизация прибыли — потребовала пересмотреть сами показатели эффективности ее использования. Сложная рабочая сила и повышение ее стоимости могут дать большой эффект, когда используется эта сложность.

Рабочий, который имеет за плечами специальное техническое образование, достаточно, кстати, дорого ему стоившее, естественно, обладает очень широкими возможностями. Эти его потенциальные силы он может более или менее полно реализовать (а заодно повысить экономический эффект — прибыль, которая достается капиталисту) только тогда, когда созданы условия для проявления новаторства, изобретательности, знаний, умения, ловкости. И конечно, должно быть соответствующее оборудование, работа на котором как бы вытягивает современного рабочего в процесс высокой отдачи. Поэтому теперь уже машины и оборудование должны быть приспособлены к работнику, а его труд соответствующим образом организован.

Все это обусловлено объективным ходом НТР, в процессе которого все более важным фактором развития капиталистического производства становятся люди, непосредственные производители. От их знаний, квалификации и психофизиологических возможностей, инициативности в первую очередь зависят быстрейшее практи-

ческое освоение и прибыльное использование научно-технических достижений. Исходя из этого, монополии пытаются активно воздействовать на рабочий класс таким образом, чтобы заинтересовать его в повышении эффективности производства, в ускорении темпов экономического развития, в укреплении существующих отношений.

На основе буржуазных теоретических концепций были созданы модели «гуманизации труда», широко обсуждавшиеся на страницах западной печати. Правительство ФРГ, например, объявило о своем намерении добиться «достойных человека условий труда» и о превращении этой цели в центральное звено социальной политики в 1975—1985 гг.¹⁷

На основании дискуссий, развернувшихся в западно-германской экономической литературе в 70-х годах, понятию «гуманизация труда» можно дать следующее толкование¹⁸.

Во-первых, обеспечение права на труд, зафиксированного в Основном законе ФРГ 1949 г., в связи с чем в качестве первостепенной задачи выдвигалась гарантия рабочих мест, ликвидация безработицы. Во-вторых, создание условий для внедрения организационно-технических достижений НТР: приспособление материальных и организационных условий производства к возможностям работника — совершенствование техники безопасности и охрана здоровья трудящихся; предоставление соответствующих рабочих мест пожилым работникам; оборудование рабочих мест с учетом требований эргономики; совершенствование структуры рабочего времени; повышение содержательности труда на основе модернизации конвейерного производства и расширения творческих функций рабочих.

В понятие «гуманизация труда» входило далее расширение социальных прав трудящихся в производстве и вне его: совершенствование профотбора и профориентации, подготовка и повышение квалификации кадров и совершенствование методов нормирования и оплаты труда; расширение системы социально-бытового обеспечения трудящихся на предприятиях; увеличение продолжительности свободного времени и, наконец, изменение стиля управления: привлечение трудящихся к управлению, т. е. передача отдельных функций руководства рабочим, повышение степени информирован-

ности работников о делах предприятия и даже участие их в высшем органе управления компаний — совете директоров (так называемая промышленная демократия).

Однако практика показала, что обеспечение «достойных человека условий труда» невозможно при сохранении в неприкосновенности капиталистических отношений, что все уступки, которые были сделаны рабочим в социальном плане в 70-х годах, постепенно обесценились.

Цели капиталистической рационализации в интересах предпринимателей вскрыл еще К. Маркс, когда писал: «...машина сама по себе сокращает рабочее время, между тем как ее капиталистическое применение удлиняет рабочий день... сама по себе она облегчает труд, капиталистическое же ее применение повышает его интенсивность... сама по себе она знаменует победу человека над силами природы, капиталистическое же ее применение порабощает человека силами природы... сама по себе она увеличивает богатство производителя, в капиталистическом же применении превращает его в паупера...»¹⁹.

Условия труда и материальные факторы производства приспособляются к требованиям и возможностям работников путем создания так называемых гибких систем организации труда (освобождение работника от жесткой связи с производственной техникой, создание условий для использования его потенциальных возможностей и квалифицированного роста и т. д.). Это делается строго дозированно по отношению к основной массе работников, а не столь широко, как это представляли себе авторы проектов «гуманизации труда».

Одновременно все подобные мероприятия представляют собой новые «научные» способы утонченной капиталистической эксплуатации уже не только физических, а и духовных резервов человеческой личности работника в целях повышения эффективности производства, поскольку в условиях современной научно-технической революции от знаний, квалификации и профессиональной пригодности работника, от его психофизиологических особенностей и духовного склада зависят в значительной мере результаты работы предприятия, его конкурентоспособность, возможность получения наибольшей прибыли.

Кроме того, новый подход к организации труда диктуется необходимостью приспособления производства к быстро меняющейся конъюнктуре современного рынка, постоянным изменениям объемов производства и ассортимента изготавливаемых изделий. Именно новые, более гибкие организационные формы отвечают этим требованиям, вызывают у рабочего согласие на работу в соответствии с требованиями администрации. Ведь в них в определенной степени учитываются и его потребности.

Однако с самого начала предприниматели уяснили для себя, что в требованиях «гуманизации» соответствует их интересам, а что выходит за их рамки: «Не все, чего требует гуманизация труда, приемлемо с хозяйственной точки зрения», — подчеркивал Союз немецких предпринимателей в начале 70-х годов²⁰. В соответствии с интересами хозяев буржуазный менеджмент и строил свои модели обновления организации труда, лавируя между ними и требованиями рабочих, рекламируя эксперименты с «гуманизацией», когда это казалось выгодным или необходимым, и отказываясь от них, когда они не давали того, что от них ждали.

Принципиально иную позицию в отношении изменения обстановки на производстве, к тактике «гуманизации труда» заняли рабочие и их профсоюзы. Если предприниматели видят главную цель мероприятий по гуманизации в улучшении экономических показателей производства, то профсоюзы — в совершенствовании условий труда работников.

Международный журнал специалистов по управлению писал по поводу экспериментов в области «гуманизации труда»: «Панацеей „гуманизация труда“ не стала... Но несмотря на то, что большинство экспериментов с мотивацией не достигло целей, а большинство попыток радикального изменения модели труда завершилось неудачами, многие управляющие соглашались (тогда как 40 лет назад они бы этого не сделали), что опустошающий износ человеческих ресурсов — самое непростительное расточительство из всех»²¹.

Итак, теперь признается, что человеческий ресурс — самый ценный ресурс производства и надо использовать его рационально. Чем же явилась попытка такой рационализации на базе «гуманизации труда»? Мероприятия по «гуманизации труда» и улучшению качества жизни рабочего — явное социальное маневрирование,

которое «представляет из себя... „более хитрую“ политику»²². Идя на некоторые уступки трудящимся, буржуазия получает небывалые возможности для извлечения максимальных прибылей из человеческого интеллекта, энергии, физических и духовных сил. Это достигается «ценой величайшего ущерба, наносимого развитию каждого индивида в отдельности», поскольку капиталистическое производство «является расточительным по отношению к человеку, к живому труду, оно расточает не только плоть и кровь человека, его физическую силу, но и его умственную и нервную энергию»²³.

Однако открытая конфронтация буржуазии по отношению к рабочим становится все затруднительнее из-за неизмеримо возросшей силы пролетариата. Поэтому даже в условиях массовой безработицы, захватившей все развитые капиталистические страны, ослабления интереса предпринимателей и проводников капиталистической эксплуатации — управляющих к проблемам «гуманизации труда» и улучшения качества трудовой жизни вопросы внедрения новых форм труда под влиянием технологических сдвигов остаются в числе важнейших. **Именно сейчас стала очевидна классовая сущность капиталистической рационализации: выжить в условиях ускоряющегося развития производства, непрерывного обновления продукции, внедрения новой техники — всего того, что с неизбежностью ведет и к новым формам организации труда. Они, эти формы, отнюдь не уничтожают антагонизм между трудом и капиталом, а временно продлевают жизнь самому способу производства, основанному на эксплуатации.**

Глава II.

Как развивались формы организации и капиталистической эксплуатации труда

Концепции, в которых выдвигались идеи «гуманизации труда», сильно повлияли на выбор методов его рационализации. Но из всего набора предложенных реформ практическое воплощение, закрепление и развитие, как правило, получили те замыслы, которые совпадали с интересами предпринимателей и были адекватны требованиям развивающейся НТР. Наиболее широкое применение в практике управления нашли такие новые формы, как реорганизация конвейера, групповая организация труда и гибкие режимы рабочего времени. Когда прошла пора первых экспериментов, стали очевидны все преимущества организационных нововведений, выражающиеся во вполне определенных показателях эффективности. Но дело не только в этом: групповая работа и более гибкий режим рабочего времени — это именно те формы, в которых может функционировать новая техника — роботы, автоматизированные производственные системы и т. д. «Если традиционные формы организации труда основываются на том принципе, что каждый работник закреплен за одним определенным рабочим местом, то роботизация предполагает использование группы машин группой работников», — подчеркивает сотрудник Лионского университета П. Бессон¹. Хотя на самом деле возможны варианты и при традиционной технике, тем не менее роботизированное производство однозначно требует групповой организации труда, в рамках которой, как мы увидим, использование гибких режимов рабочего времени наиболее рационально.

Возможность опробовать новую форму организации труда в широких масштабах дала реорганизация конвейера. Кроме того, она вплотную приблизила коренное преобразование труда на основе роботизации. Впрочем, и сегодня, по свидетельству специалистов из Западной Европы, посетивших в 1984 г. ряд самых передовых американских промышленных фирм («Мартин-Мариетта», «Вестингауз электрик», «Хьюлет-Паккард», «Полароид», «Форд», «Дженерал моторс» и др.), существуют конвейеры фордовского образца, на которых рабочие циклы составляют 4 секунды ².

Как «обогатили» труд работников конвейера

Конвейерное производство в традиционном варианте представляет собой непрерывную последовательность трудовых процессов, выполняемых на конвейере и регулируемых скоростью его движения. Однообразие трудового процесса, постоянный высокий темп работы, задаваемый ритмом конвейера, обуславливают возникновение чувства монотонности, изолированности работников друг от друга, внутренней отчужденности. Буржуазные социологи, скользя, как обычно, по поверхности явлений, объявили отчуждение результатом обеднения процесса труда на конвейере. Реформистски настроенные буржуазные идеологи попытались внедрить в сознание рабочего класса иллюзию того, что отчуждение можно снять «обогащением» труда.

Особо яростной атаке со стороны буржуазных социологов подвергся труд на конвейере в отраслях массового производства — в автомобильной промышленности, в производстве бытовых электроприборов, радиоаппаратуры, телевизоров.

Одновременно предприниматели в этих отраслях испытывали значительные трудности и с наймом рабочей силы, ее подготовкой, поддержанием дисциплины. Большую часть рабочей силы в Западной Европе в 60-е годы составляли иностранные рабочие и женщины, так как труд здесь был малопривлекательным. Потребности в рабочей силе резко возросли благодаря высоким темпам развития экономики, так что мужская часть запад-

но-европейского населения могла выбирать место работы. Испытывали трудности с рабочей силой и предприниматели США — росла текучесть кадров, подстегиваемая неудовлетворенностью трудом на конвейере.

Буржуазные идеологи доказывали, что труду на автоматизированном производстве в гораздо большей степени, чем на конвейере, присуща личная свобода, которая противопоставлялась отчуждению. Одним из наиболее нагнетавших и ставших весьма популярным среди либеральной интеллигенции Запада исследований стало социологическое описание труда на предприятиях (в типографии, на текстильной фабрике, на автосборочном конвейере и на автоматизированном химическом заводе) американского социолога Роберта Блаунера. Его книга так и называлась: «Отчуждение и свобода: заводской рабочий и его отрасль»³.

Проявление отчуждения они видели в падении трудовой этики, росте текучести кадров, прогулах, некачественной работе, в результате которых происходило падение производительности труда и прибылей.

Стало очевидным, что конвейерное производство в традиционном понимании все меньше соответствует требованиям современного развития. Начались усиленные поиски новых методов организации производства и труда. Они привели к таким практическим решениям, которые в ФРГ получили название «структурирование», а в США — «обогащение» труда.

Впервые термин «структурирование труда» был применен голландской фирмой «Филипс» по производству радиотехнической аппаратуры. Он означал такую взаимосвязь «организации труда, рабочих операций и условий труда, при которой содержание труда, при сохранении или повышении производительности, по возможности согласовывалось со способностями и желаниями отдельного работника»⁴.

С помощью новых методов обогащения труда был реорганизован конвейер в ФРГ, Швеции и других европейских странах. Метод обогащения, или структурирования, конвейерного труда, заключающийся в конечном итоге в разработке гибких систем организации труда, позволил решать конкретные социально-экономические задачи предприятия, выгодные предпринимателям.

Модификация конвейерного труда посредством организационно-технических мер, предпринимаемых в 70-х

годах на западно-европейских предприятиях, осуществлялась в двух направлениях. Первое из них заключалось в попеременном изменении рабочего ритма конвейера: саморегулирование при согласовании со всеми работающими на линии (остановка, замедление и увеличение скорости конвейера); самовыключение конвейера по сигналу; прерывание такта с помощью попеременной остановки деталеносителя; установка накопителей в определенных интервалах у линии или между групповыми рабочими местами, что позволяет увеличивать рабочий цикл от 30 секунд до нескольких минут и даже часов, в то время как движение конвейера не прерывается.

Вторым направлением модификации конвейера явилось такое его использование, когда при заданном ритме конвейера для рабочего чередуются или расширяются задания (рабочий идет за изделием вдоль конвейера или передвигается вместе с ним на специальном помосте). В зависимости от содержания работы и длительности рабочего цикла предлагаются различные задания на линиях с различной скоростью движения конвейера или комбинируется предварительный монтаж, не связанный со скоростью движения конвейера, с конечной сборкой. В этом случае полностью меняется характер конвейерного труда в результате значительного увеличения рабочих циклов.

В настоящее время мероприятия по структурированию труда сводятся к переходу от конвейерного производства к смешанным, гибким структурам работы, представляющим собой комбинацию конвейерного и автоматизированного труда, работ на конвейере и на отдельном рабочем месте, а также к организации труда в автономных группах.

Для каждого предприятия характерны свои цели совершенствования организации труда, исходя из которых выбираются конкретные формы и методы его «обогащения». Примером могут служить мероприятия, проведенные на предприятиях ФРГ.

Так, на заводе в г. Блайхах электротехнической компании «Роберт Бош» на участке сборки распределителей зажигания производственной мощностью в 100 тыс. изделий в месяц была разорвана жесткая связь рабочих с конвейером⁵. Раньше сборочная линия представляла собой автоматизированные сборочные участки с вкрапленными между ними рабочими местами, связанными единым ритмом с конвейером. Операции, выполняемые на этих рабочих местах, носили несложный, однообразный характер.

Заменить их автоматами было либо экономически, либо технически нецелесообразно. Подобное разделение труда затрудняло оперативную перестройку линии при изменении объема и особенно ассортимента продукции, а также вызывало односторонние физические нагрузки у рабочих. Все это привело к разработке новой системы организации труда. Были обособлены ручные и автоматизированные участки, а между ними разместили накопители для материала и изделий. Рабочие места вывели на вспомогательные линии, разместив их по обе стороны главного конвейера, что создало возможность работникам общаться друг с другом. Параллельно размещенные рабочие места стали независимыми друг от друга; на них выполняется несколько смежных операций. Работники, не связанные с ритмом главного конвейера, сами определяют темп работы. Более гибким стало приспособление к изменениям в объеме и ассортименте производимой продукции.

Реорганизация конвейерного труда была осуществлена практически во всех развитых капиталистических странах. Обратились к ней и японские фирмы, хотя несколько позже европейских и американских.

В конце 70-х годов японские фирмы столкнулись с ограниченной возможностью роста производительности труда на сборке массовой продукции. Например, в автомобильной промышленности сборка занимает 55 % прямых трудозатрат (остальной их объем составляют литейные, кузнечные, прессовые работы, механическая и тепловая обработка деталей). Сборочные работы в крупносерийном производстве осуществляются в значительной мере — и Япония не является исключением — с помощью конвейера, скорость которого в связи с ограниченностью психофизических возможностей занятых на нем работников не может быть увеличена без угрозы ответного снижения производительности труда. Технические характеристики конвейера теперь можно усовершенствовать с помощью робототехники. Однако анализ показал, что в Японии момент «экономической целесообразности» массовой замены людей роботами наступит, очевидно, только в 90-х годах: среднегодовые расходы на рабочего в 1980 г. были примерно в 3 раза ниже стоимости робота, пригодного для исполнения простейших повторяющихся операций⁶.

В 70-х годах японские промышленные фирмы пошли по пути выявления резервов повышения производительности труда не только с помощью автоматизации, но и на базе имеющейся техники и использования рабочих, занятых на конвейере. Японский менеджмент использовал политику кнута и пряника. Попытка ужесточить

режим труда и строже штрафовать нарушителей производственной дисциплины лишь усиливала пассивное сопротивление рабочих, которые стали действовать по принципу «никогда не отсутствовать, никогда не опаздывать, никогда не работать по-настоящему».

И здесь, как и в других странах, более обнадеживающими оказались ликвидация принудительного ритма работы, обусловленного движением конвейера, расширение производственных функций, обогащение труда, переход на бригадные формы его организации.

Большое влияние на рост производительности труда оказало выведение индивидуального работника из того ритма работы, который предопределяется скоростью движения конвейера. В тех производствах, где изготавливалась крупногабаритная продукция (сборка автомобилей, дизелей, мощных трансформаторов и т. д.), стали предусматриваться возможности снижения скорости или полной остановки конвейера в тех случаях, когда это требовалось тому или иному работнику, что особенно было важно для начинающих. Введение индивидуального ритма труда на конвейере привело к существенному повышению выработки.

В радиоэлектронной, обувной промышленности, в производстве точной аппаратуры, связанных с изготовлением более мелких изделий, производилась определенная реконструкция традиционного конвейера, связанная с необходимостью резервирования деталей и запасных частей.

Необходимость осуществления такого мероприятия была вызвана различной способностью людей выдерживать ритм труда в зависимости от возраста, пола, опыта, от нервно-психического и физического состояния, от периода рабочего времени (начало или конец рабочего дня, вечерняя или дневная смена) и т. д.

Однако принудительный ритм труда не исчерпывает всех проблем работы на конвейере. Главной проблемой в этой области является монотонность труда (выполнение повторяющихся, фрагментарных, лишенных творческого содержания операций). Поэтому важнейшей задачей явилось повышение уровня содержательности труда методом расширения производственных функций, ротации работников в процессе труда и применения других форм обогащения труда. Близкие по производственным действиям операции

объединяются в блоки («модули»). Относительно самостоятельные «модули» работ исполняет бригада, которая наделена определенной свободой производственных действий.

Комплектование трудовых функций в «модули» и организация бригад, ответственных за их исполнение, привели к тому, что непрерывный конвейер, на котором изделие собирается от начала до конца, стал не только не нужен, но и в прежнем своем виде препятствовал повышению эффективности производственного процесса. Длинные конвейерные линии стали либо преобразовываться в короткие линии, где темп работы определяется бригадой рабочих, как это было в первом опыте реорганизации на предприятии по производству телевизоров компании «Филипс» в 1960 г., либо заменяться другими средствами подачи материалов, например самоходными платформами, как это было сделано на автомобильном заводе в г. Кальмаре шведской фирмы «Вольво».

Результатом перестройки конвейера по методу модульной сборки на основе автономных бригад явилось существенное повышение производительности труда и качества продукции.

На предприятии электротехнической компании «Мицубиси дэнки», производящем газовые обогреватели, с осуществлением такой перестройки время на сборку продукции сократилось на 70 %, а уровень брака — на 90 %. На другом предприятии той же компании (производство вентиляторов) подобное мероприятие способствовало росту производительности труда на 25 % и снижению уровня брака в 10 раз (доля бракованных изделий снизилась до 0,2 %) ¹. Достигнутая на данном предприятии производительность труда превысила средние показатели в 2,8 раза.

При реорганизации конвейера от предприятия требуются определенные (иногда существенные) капиталовложения, но очевидные перспективы экономической выгоды от роста производительности труда, сокращения потерь времени, снижения текучести кадров, увеличения коэффициента эксплуатации оборудования и качества продукции заставили предпринимателей перейти на новые методы организации труда. Так, «обогащая» труд рабочих, предприниматели обогащают свою казну. По поводу мнимого обогащения и реального обнищания писал еще К. Маркс: «...Все успехи цивилизации, или, другими словами, всякое увеличение об-

щественных производительных сил, если угодно, производительных сил самого труда — в том виде, в каком они являются плодом науки, изобретений, разделения и комбинирования труда, улучшения средств сообщения, создания мирового рынка, машин и т. д. — обогащают не рабочего, а *капитал*; следовательно, только еще более увеличивают ту силу, которая господствует над трудом»⁸.

Вот яркий пример из сегодняшнего дня.

Итальянский городок Кассино расположен между Римом и Неаполем. Когда на автомобильном заводе появились новые автоматические станки, сварочные роботы, то рабочие подумали, что станет легче трудиться. Однако новейшие достижения науки и техники несли прибыль хозяевам, становясь врагами рабочих. Хронометристы запустили конвейер в расчете на самого сильного и молодого рабочего. Когда профсоюзный лидер обратился к управляющему за разъяснениями, тот ответил, что все «научно обосновано», но ознакомиться с документацией не позволил. Однако рабочие вместе с профсоюзом установили, что на каждой операции у них «украли» почти по полминуты, превратив их в живых роботов, лишив возможности малейшей передышки.

Администрация решила избавиться от «неудобного» профсоюзного вожака. Для начала его перевели на монтаж колес. На заводе не зря называют это место «ловушкой», «западной». Дело в том, что здесь недостаточно туго завинченная гайка — повод для взыскания. С точки зрения технологии это абсолютно правильно. Беда только в том, что мастер и контролер могут придаться к кому угодно. Наказать могут выговором, штрафом или отстранением от работы, естественно, без оплаты.

Профсоюзному вожаку удалось продержаться на этом месте два года. Потом его отстранили от работы на три дня, затем еще на два, причем никто не смог доказать, что ошибки допустил именно он. Третье взыскание просто сфабриковали. Теперь все «формальности» для увольнения были соблюдены, и он стал безработным⁹.

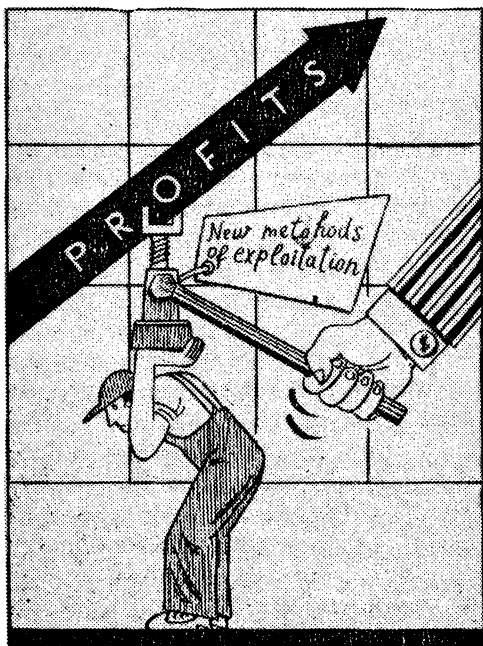
Эксплуатация трудовых коллективов: групповой метод

Традиционная иерархическая организационная структура с ее «этажами подчинения», когда внизу пирамиды находится непосредственный исполнитель — рабочий, жесткое разделение ответственности и сфер деятельности представителей умственного и физического труда, руководителей и подчиненных, специалистов и рабочих постепенно превратились в препятствие для научно-тех-

нического прогресса. Расширение и качественные изменения в кооперации труда привели к возникновению и развитию коллективных форм организации и стимулирования труда, неотъемлемым элементом которых является участие трудящихся в принятии хозяйственных решений, в управлении.

Все перестройки в стиле и методах управления в промышленных фирмах развитых капиталистических стран так или иначе связаны с групповыми формами организации труда. При этом все такие перестройки касаются не только промышленных рабочих. Они относятся ко всему персоналу фирм, включая управляющих разных уровней. Под контролем капитала вырастает новая производительная сила, которой капитал и опасается, поскольку это хотя и небольшой, но коллектив, и жаждет использовать как новый источник наживы. Именно в этом заключается ограниченность и противоречивость такой по-настоящему новой формы организации труда, как групповой метод работ.

Капиталистическая организация, в силу объективной необходимости делая уступку коллективному мето-



«Подъемный механизм» капиталиста
(На плакате надпись: «Новые методы эксплуатации»)

ду организации труда, пытается направить эту тенденцию по руслу создания «малых групп». Таким путем тормозится развитие истинно коллективистских отношений, опасных для капитализма, и в то же время используются все возможности трудового коллектива для интенсификации труда, роста его производительности.

Основной формой коллективной организации труда промышленных рабочих являются автономные (полуавтономные) бригады. В чем смысл групповой организации труда, насколько она эффективна для капиталиста, почему она в ряде случаев привлекательна для рабочих? Попытаемся ответить на эти вопросы.

В начале 60-х годов автономные (или полуавтономные) бригады достаточно широко стали использоваться на промышленных предприятиях европейских капиталистических стран, там, где традиционно существовали индивидуальные формы труда. Причиной их ввода на этом этапе являлись не столько технологические и технико-экономические факторы, сколько социальные запросы рабочего класса с его возросшими потребностями в содержательном, квалифицированном труде. Первые опыты бригадной формы организации труда были как бы антитезой тейлоровско-фордовской специализации трудовой деятельности на конвейерах. Реорганизация коснулась прежде всего длинных конвейерных линий с их жесткой регламентацией трудового процесса, где особенно сказывалась неудовлетворенность трудом и где текучесть кадров, невыходы на работу, брак приобрели угрожающие масштабы. Эксперименты по реорганизации конвейера привели к теоретическому обоснованию «конструирования бригад», выбора их форм и уровня ответственности в них, методов управления ими. При конструировании бригад предполагается анализ и проработка ряда организационных вопросов: человек в бригаде, его установки, их изменение в связи с работой в коллективе, его склонность к сотрудничеству; лидер группы — бригадир, его организаторские способности, способ выдвижения; бригада — единый коллектив; бригада в системе организации и управления (в том числе принципы материального стимулирования).

Бригадная форма организации труда призвана обеспечить повышение его содержательности, лучшее использование возросшего квалификационного уровня

рабочей силы, условия для проявления хозяйственной инициативы и технической изобретательности рабочих в целях повышения качества продукции и производительности, снижения социальной напряженности, возрастания удовлетворенности трудом. Это достигается в первую очередь тем, что бригаде передается право решать ряд производственных и организационных вопросов: планирование производства, распределение заданий среди членов бригады, нормирование труда, подача материалов и передача готовой продукции, снабжение сырьем и материалами (производственно-технологическая комплектация материальных ресурсов и учет затрат на бригаду); контроль за качеством выпускаемой продукции, наладка станков и механизмов, их обслуживание и ремонт, снабжение инструментами и их надлежащее содержание, уборка производственных помещений.

Кроме того, бригаде передается ответственность за распределение времени в течение смены; члены бригады сами устанавливают продолжительность работы и перерывов, график отпусков и распределяют премии. Это дает возможность приспособиться к индивидуальной работоспособности, использовать гибкие графики рабочего времени в условиях серийного производства. Наделение работников функциями контроля за качеством производимой ими продукции повышает степень их ответственности, сокращает брак.

В ряде случаев бригадам предоставляется право избирать бригадира, решать, кого из возможных кандидатов принять на открывающуюся вакансию, доводить до руководства мнение бригады по вопросам экономической и финансовой политики фирмы.

От широты охвата этих вопросов и глубины их решения зависит степень самостоятельности, уровень автономности бригад. В свою очередь это проистекает из того, насколько капитал данной фирмы созрел и чувствует себя в силах справиться с новой производительной силой в лице коллективов рабочих и направить их деятельность в нужное фирме русло.

В Ольфстреме на заводе фирмы «Вольво» таких уровней автономности пять. Первый, самый низкий, охватывает бригады производственных рабочих, ведущих самостоятельно производственные процессы и решающих вопросы техники безопасности. В бригадах второго уровня операторы сами занимаются наладкой оборудования, ведут переговоры с представителями отдела труда и зарплаты

относительно норм и оплаты труда, укомплектовывают бригаду новыми членами. На третьем уровне рабочие бригад вносят поправки в производственный процесс, проводят текущий и профилактический ремонт оборудования, планируют и распределяют ресурсы, ведут переговоры с отделом планирования, оценивают продукцию с точки зрения необходимости ее обновления или снятия с производства, планируют время работы для членов группы. На четвертом уровне осуществляется, помимо вышеперечисленного, контроль качества. На пятом уровне на бригаду возложены функции бюджетно-финансового контроля и профподготовки.

В 1978 г. на этом заводе работали 10 бригад первого уровня, 58 — второго (применялось расширение трудовых заданий), 30 — третьего (налагалась ответственность за планирование), 2 — четвертого (в бригадах осуществлялась ротация работ) и 1 — пятого уровня (бригада могла выступить с собственными решениями относительно ведения производственного процесса на участке). К 1983 г. общее число бригад на третьем, четвертом и пятом уровнях удвоилось¹⁰.

Уровни самостоятельности бригад отражают, таким образом, этапы развития бригадного метода организации труда от простого, во многом несущего в себе старые приемы его разделения к сложным, требующим новых форм кооперации как внутри коллективов, так и между ними.

Успех деятельности производственных бригад в значительной мере определяется эффективностью подготовительной и организационной работы по их внедрению. Наиболее длительным и ответственным этапом является подготовка персонала к переходу на коллективные формы организации труда. Во многих фирмах разработана специальная образовательная программа, организованы курсы подготовки и переподготовки кадров. В рамках таких программ работники повышают свой уровень информированности о текущем состоянии производства, об уровне качества и издержках производства, изучают проблемы выработки решений на рабочих местах. Как правило, групповые методы работы и изменение производственных функций отрабатываются с каждым членом бригады в отдельности.

Среди многообразия систем и методов подготовки кадров важную роль играет расширение круга профессий членов бригад. В полуавтономных бригадах устанавливается минимальный уровень совмещения профессий, как правило, двух-трех, во многих случаях члены бригад овладевают всеми профессиями.

В связи с приданием бригадам функций планирования трудового процесса, распределения заданий среди членов бригад в процессе подготовки рабочие получают

более глубокие знания о типе, характере трудовых и технологических процессов. В дальнейшем бригада принимает решения по их упрощению, отказу от ненужных операций на основе анализа выполнения всех имеющихся конкретных операций.

В программах подготовки кадров в 80-е годы большое значение приобрели вопросы эффективности осуществляемых мероприятий и бюджетно-финансовые вопросы. Поскольку производственные задания бригадам, как правило, устанавливаются ежемесячно с доведением до их сведения всей информации об издержках производства, бригады в состоянии осуществлять бюджетно-финансовый контроль на своем участке.

В капиталистической практике это означает, что коллектив рабочей группы заинтересован в снижении издержек производства, в уменьшении численности занятых и привлечении к работе в бригаде наиболее квалифицированных и высокопроизводительных рабочих, т. е. в интенсификации труда. Ведь оплата зависит от результатов коллективного труда, а индивидуальный вклад каждого определяется в соответствии с оценкой его труда всеми членами трудового коллектива. Подобный эффект от самоуправления буржуазные специалисты называют «самооптимизацией»¹¹. С полным основанием его можно назвать и самоэксплуатацией.

Большинство владельцев и управляющих компаний довольны эффектом от такой самоорганизации наемных рабочих. Западные специалисты в области трудовых процессов свидетельствуют о сокращении числа прогулов, улучшении отношения к труду и удовлетворенности им, снижении численности персонала, повышении качества выпускаемой продукции, росте производительности труда. Этот рост оценивается в 20—40 % по сравнению с предприятиями с традиционной организацией труда.

1. На заводе « ккард» были сформированы полуавтономные бригады численностью от 8 до 20 рабочих. В результате за первые 8—13 месяцев их функционирования существенно сократились оперативные расходы по сравнению с плановыми, сверхурочные работы — на 2 %, уровень невыходов не превышал 3 %, был достигнут самый низкий в корпорации уровень издержек по исправлению брака на один бюджетный доллар, а в целом экономия на издержках производства составила около 1,8 млн. долл.¹²

2. На сборочном заводе по выпуску контрольно-измерительной

аппаратуры корпорации «Кейтли Инструментс» в 1980 г. конвейеры были заменены секциями, где самоуправляемые бригады отвечали за выпуск конечной продукции. В течение трех лет производительность труда возросла более чем на 40 %. Было улучшено качество продукции и сократились административные расходы, а уровень невыходов на работу снизился на 80 %¹³.

3. На одном из заводов корпорации «Истмэн кодак» в результате развития коллективных форм труда (бригады в среднем 23 человека) в течение первого года их работы была достигнута экономия 105 тыс. долл. Выпуск изделий за 1 чел.-ч увеличился с 26 до 35 штук, что дало возможность полностью ликвидировать вторую смену¹⁴.

В некоторых случаях в процессе внедрения новых форм организации труда возникали конфликтные ситуации. Так, после значительных инвестиций в основной капитал на предприятиях фирмы «Пирелли», расположенных в Турине, администрация выработала новую производственную программу. При этом исходя из первых положительных итогов применения новых форм организации труда на других предприятиях фирмы был запланирован прирост производительности труда на 20 % в год. Предусматривалось также, что в случае невыполнения плановых заданий рабочие будут депремированы.

Такое решение администрации было опротестовано профсоюзом, который заявил, что выполнение столь напряженного задания возможно только с помощью набора дополнительной рабочей силы, в противном случае это повлечет значительное повышение интенсивности труда рабочих. Переговоры по этому вопросу продолжались в течение нескольких недель. В результате производственная программа была скорректирована, рост производительности труда установлен на уровне 8 %, а главным условием премирования стало достижение этого уровня¹⁵.

Описанный инцидент наглядно иллюстрирует проблемы, возникающие в ходе экономических экспериментов, свидетельствует о существовании глубоких противоречий между предпринимателями и рабочими, характеризует суть трудовых отношений на капиталистическом предприятии.

Чтобы судить о том, в какой мере метод групповой работы способствует приспособлению к потребностям работников и улучшению их положения, обратимся к мнению западно-германского профсоюза «Металл».

С 1975 по 1977 г. на «Фольксвагене» проводились эксперименты, на которые израсходовано 12 млн. марок¹⁶. В принципе профсоюз выступал за групповую работу, которая давала более реальные возможности улучшения условий труда работников, повышения их квалификационного и морального статуса. Однако они высказали опасения, что предоставление определенной самостоятельности группам может обернуться отрицательными последствиями для некоторых ее членов.

Поскольку группе предоставлено право решать вопрос о ее составе, то может получиться, что сами же работники будут заинтересованы в исключении из нее менее работоспособных людей, чтобы не снижать выработки. Причем не потому, что это может повлиять на заработки (часто групповая работа оплачивается аккордно и заработок распределяется поровну между членами группы), а под влиянием конкуренции, когда дальнейшее функционирование группы зависит от того, рентабельна ли она. В связи с этим профсоюзы считают обязательным участие производственных советов рабочих как в установлении размера группы и ее состава, так и в нормировании и распределении заданий.

Далее профсоюзы считают, что выбор рабочими старшего группы без ведома производственных советов может привести к тому, что этот новый «орган» на основе доверенных ему полномочий может принять роль «удлиненной руки» руководства и ослабить контакты с производственным советом. Если же руководители групп будут членами профсоюза, то в сотрудничестве с профсоюзом и производственным советом они будут отстаивать интересы работников.

Наконец, возникает проблема интенсификации труда. Эксперимент показал, что работники предпочитают высокие нормы, которые более сильные рабочие выполняют быстрее, чтобы иметь больше времени для отдыха или дополнительного заработка. В результате увеличиваются нагрузки, которые более слабые работники не выдерживают.

В условиях капиталистического предприятия самоуправление группой может стать средством усиления эксплуатации трудящихся, если для их защиты не привлекать профсоюзы, производственные советы и законодательные положения (например, положение закона о статусе предприятия, об организации труда внутри

группы). Однако на самом деле и они не в состоянии противостоять натиску капитала. В США, например, в последние годы шло массированное наступление на профсоюзы, которое привело к тому, что они практически не в силах ни защитить существующие трудовые права трудящихся, ни бороться за новые, вытекающие из изменяющихся условий организации труда.

Изменение режимов рабочего времени: кому это выгодно

Появление новых режимов рабочего времени, их внедрение в практику организации труда чуть ли не всех развитых капиталистических стран связаны с рядом причин. Здесь и желание предпринимателей приспособиться к меняющимся экономическим условиям (неустойчивая конъюнктура, снижение темпов роста производства, увеличение безработицы и т. д.), и стремление к возможно более эффективному использованию новой дорогостоящей техники и сложной по составу и уровню квалификации рабочей силы. Видоизмененные режимы труда (гибкое рабочее время, укороченные режимы труда, частичная занятость, разделение рабочих мест) позволяют «уплотнить» рабочее время без его увеличения, а следовательно, без оплаты сверхурочных. Начало их внедрения было связано с поисками средств «гуманизации труда». Новые режимы работы устраивают определенные группы работников (например, женщин с детьми) и способствуют их привлечению на работу, соблюдению трудовой дисциплины (сокращение прогулов).

Одной из первых разновидностей измененных режимов труда явилось так называемое гибкое рабочее время. На его примере мы и разберем, кому и чем эти режимы выгодны.

До второй половины 60-х годов основной формой организации рабочего времени на предприятиях и в организациях капиталистических стран был единый распорядок с жесткими границами начала, конца и другими временными показателями рабочего дня. Практика показала, что, с одной стороны, режим с одновременным

присутствием всех работников является целесообразным, если он необходим как условие оптимальной организации производства и труда. Когда в таком режиме нет необходимости (например, отсутствие заказа на изделие), то возникают значительные потери рабочего и свободного времени, а предприятия часто вынуждены оплачивать простои. Признано, что в зависимости от характера работы, ее организации и условий рабочий день может начинаться и заканчиваться в различное время с учетом колебания объема производственных заданий и взаимозаменяемости работников. Возможность приспособления к работе в соответствии с их индивидуальными особенностями и потребностями повышает мотивацию работников к труду путем предоставления им определенной самостоятельности в регулировании рабочего дня, открывая одновременно широкие возможности для улучшения деятельности предприятия.

Эти соображения привели к постепенному отказу от единого распорядка рабочего дня и переходу к так называемому гибкому регулированию рабочего времени (ГРВ), который практикуется уже около 20 лет на многих предприятиях капиталистических стран. Этот вид организации рабочего времени представляет собой систему элементов, вариация которых позволяет создавать различные структуры рабочего дня, приспособленные в первую очередь к требованиям производства и во вторую — к потребностям работников.

Начало применения гибких графиков в промышленности связывается с экспериментом в западно-германском концерне «Мессершмитт-Бельков-Блом». Он дал положительные результаты. Опыт стал быстро распространяться. Уже в 1972 г. число компаний, использующих ГРВ, достигло в ФРГ 2 тыс.¹⁷, а в 1981 г., по некоторым оценкам, этим режимом было охвачено 20 % занятых¹⁸.

Система ГРВ быстро завоевала популярность в 70-е годы в Швеции и Дании, Норвегии и Швейцарии. Также успешно, хотя и более медленными темпами, процесс распространился на другие западно-европейские страны (Италию, Францию, Испанию, Грецию и др.). Опрос, проведенный журналом «Интернешнл менеджмент» в 1981 г. среди руководителей 896 крупных промышленных западно-европейских компаний, показал, что ГРВ в том или ином объеме применяли 59,8 % из них¹⁹. Новый режим рабочего времени внедряется и в Японии,

где эксперименты проводились с 1971 г. С ним здесь связываются большие надежды на разрешение ряда проблем, остро стоящих в перенаселенных городах. Несколько позже система ГРВ стала действовать в Австралии, а также в США и Канаде.

В сфере производства ГРВ находит применение в первую очередь на предприятиях, производящих мелко-детальную продукцию (например, электронное оборудование), а также в ряде других отраслей производства.

Промышленные фирмы, у которых по технологическим причинам нет возможности изменить режим труда в производственных подразделениях, ввели ГРВ в подразделениях НИОКР и для служащих, занятых административно-хозяйственной деятельностью. Так, например, поступили в некоторых отделениях компании «Дженерал моторс» (США).

Широкое распространение ГРВ получило в непроизводственной сфере (банковских конторах, страховых компаниях, торгово-снабженческих фирмах). Использование новой формы организации рабочего времени позволило увеличить время обслуживания клиентов без значительных дополнительных затрат. ГРВ также используется в государственных учреждениях США, Великобритании, Франции, Канады и других стран.

Каковы же организационные принципы ГРВ? Основой его являются следующие элементы, которые варьируются в зависимости от специфики структуры рабочего дня: ежедневная амплитуда работы предприятия; нормативное (законодательное или тарифное) рабочее время в течение дня, недели, месяца, квартала или года; определенная самостоятельность персонала в планировании и установлении продолжительности рабочего дня (начала, окончания, обеденных и регламентированных перерывов на отдых и личные надобности); время обязательного присутствия всех работников; отсутствие зависимости между началом и окончанием рабочего дня, т. е. возможность перерабатывать или недорабатывать нормативное рабочее время в течение дня; максимальные пределы перерабатываемого и недорабатываемого времени (как правило, ± 10 ч); сальдо времени, которое ограничивается в целях облегчения учета отработанного времени, соблюдения правил охраны здоровья трудящихся, недопущения большого дефицита рабочего времени; период выравнивания сальдо времени до норма-

тивного (день, неделя, месяц и т. д.); учет времени.

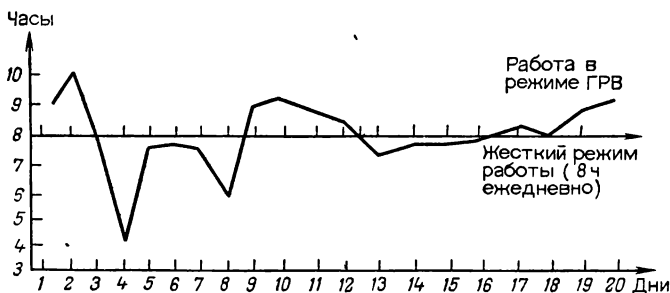
В связи с введением гибкого рабочего времени возникает проблема оплаты сверхурочных часов. Сверхурочными часами считаются и оплачиваются по повышенной ставке те, которые выходят за рамки нормативного (месячного) рабочего времени (с учетом сальдо времени за предыдущий период) и отработаны по просьбе или указанию администрации, а не по инициативе самого работника.

Если обнаружится, что работник по своей инициативе отработал больше положенного по норме времени, то это время предпринимателем не возмещается. В случае если норма времени не будет достигнута в определенный отчетный период, это влечет за собой вычеты из заработной платы.

Применение ГРВ при правильно организованной системе учета рабочего времени выгодно для предприятий: повышается индивидуальная производительность труда, ответственность работников, улучшается трудовая дисциплина за счет снижения прогулов, сокращаются издержки и потери времени из-за опозданий и уходов во время работы с разрешения администрации, снижается текучесть кадров.

В ФРГ на предприятиях текстильной промышленности было достигнуто повышение производительности труда отдельных работников на 30 %; снижение абсентеизма (на одном из предприятий) — на 15 %²⁰; сокращение случаев опозданий и уходов с разрешения администрации на предприятии авиастроительной фирмы «Мессершмитт-Бельков-Блом» на 50 %²¹.

При использовании ГРВ ускоряется вхождение в процесс труда, так как работник может вступать в трудовой процесс в соответствии с его индивидуальным рит-



мом, и поэтому быстрее наступает период устойчивой работоспособности. ГРВ дает возможность закончить работу в конце дня, а не прерывать ее. Это экономит время на дополнительное вхождение в работу на следующий день. Работники могут приспособить свое рабочее время к имеющемуся объему работы. Это означает, что, с одной стороны, сокращаются непроизводительные простои, а с другой — сверхурочные работы, что в свою очередь ведет к снижению расходов на их оплату.

На с. 46 графически представлена работа двух работников в течение 20 рабочих дней. Ими отработано 160 ч. В то время как один ежедневно присутствует на работе в течение 8 ч независимо от объема работы, другой приспосабливается к фактической нагрузке. В начале, середине и конце месяца он переходит 8-часовую границу и сглаживает эти пиковые нагрузки, работая в течение 11 дней менее 8 ч, один день — 6, другой — даже 4 ч. Фактическое и нормативное время совпадают. На практике это совпадение может быть только в исключительных случаях, так как ГРВ позволяет работникам резервировать время на будущее или недорабатывать несколько часов.

Согласно результатам исследований Института управления в Лозанне (Франция) в результате внедрения ГРВ сверхурочные работы сократились на 35—70 %, а в одном случае — на 90 %²². Как показала практика, работники предпочитают иметь запас времени, а не его дефицит. Например, в этом же институте 85—90 % работников в среднем за месяц накапливали 5—6 ч, а недорабатывали 10—15 % работников по 3—4 ч. В результате предприятие получает кредит времени, т. е. труд, который можно оплатить позже.

Результаты опроса руководителей западно-европейских компаний свидетельствуют, что на 25 % предприятий уменьшилась сумма выплат отсутствующим по различным причинам работникам; на 23 % предприятий улучшилось распределение рабочих заданий; на 15 % предприятий снизилась оплата сверхурочных; на 17 % предприятий повысилась индивидуальная производительность труда; на 19 % предприятий отмечались улучшение с наймом производственных кадров и сокращение их текучести²³.

Конечно, введение ГРВ представляет определенный интерес и для отдельных работников предприятий. У

них появляется возможность при условии выполнения месячной (или даже ежедневной) нормы рабочего времени приспособить его к своим личным нуждам. На этом интересе и играют предприниматели.

Несмотря на то что система ГРВ дает возможность работникам решать свои личные проблемы, не обращаясь к администрации за разрешением отлучиться, такая система вызывает беспокойство у профсоюзов, так как может привести к утрате таких льгот, как некоторые оплачиваемые невыходы на работу по личным или семейным обстоятельствам, закрепленные договорами; бесконтрольное пользование работниками регламентированными перерывами может привести к тому, что работники не будут пользоваться ими, чтобы сэкономить время для большей выработки.

Профсоюзы, в целом поддерживая новую систему регулирования рабочего времени, обеспечивающую определенные улучшения положения трудящихся, высказывают мнение, что основные (экономические) преимущества от нее получают не наемные работники, а предприниматели. Они справедливо считают, что ГРВ является в условиях капитализма новым завуалированным средством выжимания прибавочного труда: поскольку в условиях ГРВ счет времени ведется не на часы, а на минуты, причем ответственность за его соблюдение несут сами работники, получается значительный экономический выигрыш для предприятия, не компенсируемый соответствующим образом для рабочих. Вот почему буржуазные специалисты и практики так активно пропагандируют «свободный» режим работы.

Не менее выгодными для предпринимателей являются укороченные режимы труда или частичная занятость и разделение рабочих мест, когда ответственность за выполнение работы по полному графику, а соответственно и заработная плата с дополнительными выплатами делятся между двумя работниками*.

Укороченные режимы получили в настоящее время довольно широкое распространение. В Норвегии число трудящихся, работающих неполный рабочий день, составляет более 28 % самодеятельного населения; в Швеции — свыше 24, в Нидерландах — 21, в США — около

* В странах Западной Европы частично занятыми считаются лица, работающие 30 ч в неделю и менее, в США — менее 35 ч.

20, в Англии — 19, в Японии — 16 % ²⁴. По двум основным причинам люди в этих странах прибегают к неполной, а во многом и неполноценной занятости: из-за невозможности найти полноценное рабочее место в результате массовой безработицы и из-за того, что не с кем и негде (мало дошкольных учреждений) оставить детей. Так, в США на частичное трудоустройство по первой причине идет 42 % всех занятых по системе «укороченного режима» ²⁵. В Великобритании из общего числа частично занятых женщины составляют 85 %, в США — 65 % ²⁶.

Работающие неполное рабочее время представляют своего рода буферную прослойку, которая расширяется с расширением масштабов производства и сокращается с его падением. Ведь частично занятые не обладают теми же правами, что и постоянные рабочие. Неполная занятость рассматривается предпринимателями как второстепенная форма трудовой деятельности, поэтому возможности трудоустройства лиц этой категории крайне ограничены, а положение их весьма неравноправно.

В США у 18 млн. человек частично занятых (19,8 % рабочей силы) средняя часовая ставка на 20 % ниже, чем у занятых полное рабочее время; во многих компаниях они не охвачены дополнительными выплатами и льготами, прежде всего такими, как пенсии по старости, пособия по болезни, страхование жизни и т. п. ²⁷ Эта категория трудящихся лишена, как правило, возможности продвижения по службе и получения хорошей профессиональной подготовки. Поэтому основная ее доля сосредоточена в таких профессиях, как малоквалифицированные рабочие, конторские служащие и работники торговли.

Не лучшее положение этого слоя трудящихся и в странах Западной Европы. Здесь на них «отрабатываются» новые графики работ в вечернее время и в выходные дни. В Бельгии, например, традиционная форма частичной занятости заключалась в работе либо в течение половины рабочего дня, либо в один из двух рабочих дней полностью, либо в течение четырех дней в неделю. Новая форма частичной занятости предусматривает работу и в вечернее время, обычно в течение 5 часов по окончании дневной смены. Расценки остаются дневными, а коэффициент использования оборудования повышается; растет и производительность труда за счет его

интенсификации у лиц, работающих в вечернюю укороченную смену²⁸. Защиты у этой категории работающих, как правило, нет: в профсоюзе они не состоят. Только в последние годы под давлением рабочего класса государство пытается как-то ограничить рамками закона такое хищническое расходование рабочей силы.

В капиталистических странах существует еще одно явление, связанное с организацией рабочего времени; из него предприниматели также извлекают дополнительную выгоду. Оно заключается в том, что при наличии огромной массы безработных довольно широко распространены сверхурочная работа и работа по совместительству. Первая связана с тем, что предпринимателям выгоднее использовать рабочих на несколько часов больше, чем предусмотрено нормой, нежели нанять нового, в частности из-за взносов на социальное страхование. Это тем более выгодно, так как примерно в половине случаев предприниматель не выплачивает дополнительного вознаграждения за работу в сверхурочные часы, нарушая национальное трудовое законодательство и международные трудовые нормы. В США только 41 % рабочих и служащих получают повышенную плату за сверхурочную работу, в Канаде — 50 %²⁹.

Работа по совместительству прямо связана с давлением предпринимателей на заработную плату в сторону ее снижения и с высокими налогами на доходы рабочих. В результате рабочие вынуждены искать дополнительные заработки и работают зачастую более 49 ч в неделю.

В 80-е годы в связи с вводом в действие нового современного оборудования предприниматели всех развитых стран фактически ужесточают политику в области организации рабочего времени. При этом они вызывают и к сознательности рабочих, и к их чувству самосохранения и т. д. Характерным в этом отношении является документ в форме доклада, разработанный специальной комиссией, созданной в рамках Института предприятия при национальном совете французских предпринимателей. Этот документ, вышедший под названием «Стратегия оплачиваемого рабочего времени», стал основой доктрины буржуазии в этой области³⁰.

В докладе излагаются пять основных положений стратегии. Первое положение состоит в том, что в существующих на капиталистическом предприятии отноше-

ниях «личность — коллектив» акцент следует сдвинуть в сторону личности. Если раньше в решении любых вопросов рабочего времени на предприятии за основу бралась единая коллективная модель, то теперь предлагается отдавать предпочтение индивидуальному выбору режимов рабочего времени с тем, чтобы коллективные правила служили лишь для ограничения «некоторых крайних проявлений индивидуального поведения». Коллективные правила должны отныне служить ограничительными «рамками и для проявления инициативы и индивидуального выражения, а никак не моделью».

Вторым основным принципом предпринимателей является их стремление заменить понятие «работа на условиях полного рабочего времени» понятием «работа на условиях оплачиваемого рабочего времени». Речь идет о том, чтобы отказаться от принципа единого нормативного рабочего времени, например от единой нормативной продолжительности рабочей недели, оплачиваемого ежегодного отпуска, единого нормативного пенсионного возраста и т. д. Авторы доклада считают, например, что продолжительность нормативного рабочего времени может быть и ниже принятой сейчас и может изменяться на протяжении трудовой жизни в зависимости от возраста. Они призывают к «диверсификации продолжительности нормативного рабочего времени».

В третьем положении доклада предлагается, чтобы предприятия «ни в коем случае не брали на себя расходы, связанные с сокращением продолжительности рабочего времени», поскольку в связи с ростом производительности труда увеличится прибыль, которая и будет частично перераспределена в пользу рабочих.

Четвертый принцип заключается в том, чтобы совершить «скачок в организации труда», поставить ее на качественно новую ступень, совершенно разделив два понятия: «рабочее время людей» и «время работы станков и оборудования». В качестве средства для обеспечения этого разрыва предлагается развивать взаимозаменяемость рабочих, поощрять совмещение ими профессий, разделение одного рабочего места между двумя занятыми и т. д.

И наконец, пятая идея, выдвигаемая в докладе «Стратегия оплачиваемого рабочего времени», заключается в создании и поощрении так называемых особых

форм занятости. Предполагается так реорганизовать трудовое законодательство, чтобы «обеспечить социальные гарантии» трудящимся, работающим на условиях неполной занятости, временного найма и т. д., а предприятиям предоставить необходимые возможности для организации таких форм занятости.

К чему же фактически призывает этот документ? Во-первых, провозглашая тезис удовлетворения «индивидуальных потребностей», теоретики буржуазного предпринимательства пытаются внести раскол в рабочие коллективы, ослабить влияние боевых французских профсоюзов. Во-вторых, они предлагают отказаться от такого важнейшего социального завоевания трудящихся, каким является нормативное рабочее время. Если рабочее время сократится, то заработная плата не будет сохранена — это тот материальный ущерб, который и понесут рабочие. Тогда будет возможен массовый перевод трудящихся на режимы сокращенного рабочего времени без соответствующей компенсации потери заработной платы. Эту потерю они предлагают возмещать «участием в прибылях», которое должно вырасти (ниже мы увидим, в чем смысл такого «участия в прибылях»).

Оценить все эти предложения можно однозначно: все они направлены на то, чтобы путем всемерной интенсификации труда рабочих поднять производительность и увеличить прибыли предпринимателей.

Глава III

Модернизация механизма экономического принуждения к труду

Основным побудительным мотивом к труду при капитализме была и остается необходимость получения средств существования путем продажи рабочей силы капиталисту. Элементы стоимости рабочей силы могут не носить традиционной формы заработной платы, но они входят в цену труда, производятся им и реализуются в виде дополнительных выплат, таких, как оплата отпусков, пособия по болезни и безработице, пенсии по старости и т. д. Этим дополнительным выплатам также присуща функция стимулирования, побуждения к труду.

Обычно дополнительные выплаты (в США, например, они составляют около 20 % всех денежных выплат наемным работникам ¹⁾) делятся на две большие группы: установленные законом и выплаты из фондов корпораций. Именно вторые платежи играют особую стимулирующую роль для привлечения работников в данную фирму, верности ей, закрепления в ней кадров.

В некоторых компаниях дополнительным выплатам придается большее, чем заработной плате, значение как фактору мотивации. Особенно это характерно для фирм, в которых менеджментом обеспечиваются патерналистские, или «человеческие», отношения и в которых дополнительные выплаты используются для поддержания духа верности компании. Фирма, например, может влиять на проведение свободного времени ее сотрудниками, субсидируя отпуска, поддерживая клубы и спортивные команды, предоставляя дома для отдыха своим сотрудникам. Ясно, что это отнюдь не благотворительная деятельность компании, а вклад, инвестирование все в тот

же «человеческий капитал», который приносит дополнительные прибыли. Более того, в этом виде распределения в отличие от заработной платы компании прямо контролируют использование вложенных денег, поскольку все выплаты имеют целевое назначение. Фонды, идущие на дополнительные выплаты и полученные из предпринимательских доходов, освобождаются от налогов и приносят дополнительные выгоды компаниям. Пенсионные фонды крупнейших американских корпораций составляют миллиарды долларов. Зачастую их пускают в оборот для игры на биржах и других спекуляций в целях обогащения, используются они также и на новую технологию, что способствует упрочению конкурентоспособности корпораций.

Материальное стимулирование работников на основе заработной платы и дополнительных выплат буржуазные идеологи называют процессом «компенсации», скрывая тем самым классовую природу капиталистической эксплуатации. Если заработная плата вместе с дополнительными выплатами и премиями «компенсирует» затраты труда и другие услуги работника, то не остается места эксплуатации.

Еще К. Маркс показал иллюзорность полного возмещения затрат труда в заработной плате. Нынешние апологеты буржуазного менеджмента пытаются подвести под категорию «компенсации» различные обособившиеся части оплаты труда, маскируя его неоплачиваемую часть. Именно эта уловка дает основание буржуазным идеологам утверждать, что в основе процесса «компенсации» лежит сохранение и укрепление принципа справедливости и равенства — справедливая оплата за труд. Однако даже они вынуждены признать противоречие между принципом справедливости и побуждением к труду, материальным стимулированием, выражающееся в конфликте между целями организации (фирмы) и целями наемных работников. Но в основе этого выходящего на поверхность противоречия и лежит производство прибавочной стоимости.

Признавая наличие противоречия в принципах компенсации труда, и теории и практики буржуазного менеджмента пытаются найти средства для его решения. Вот, например, как крупная американская корпорация «Палоройд» формулирует свои стратегические установки, тесно, на ее взгляд, увязывающие цели корпора-

ции и цели наемных работников. Первая установка заключается в производстве новой, высококачественной и высокотехнологичной продукции и реализации ее по разумно обоснованным ценам, что должно гарантировать финансовые успехи компании и определенный вклад в развитие производительных сил американского общества. Вторая установка — предоставить каждому работнику компании поле деятельности для использования своих потенциальных возможностей и обеспечить его заработком, дающим возможность не заботиться о дополнительных доходах². Конечно, от провозглашения декларации до ее реализации — дистанция громадная. Получая сверхприбыли, крупные корпорации могут себе позволить платить своим служащим больше, чем средние и мелкие фирмы. Но это не значит, что оплата в них более «справедливая»: получение сверхприбыли здесь происходит в результате использования более эффективных способов организации и оплаты труда.

Современные системы материального стимулирования во всех развитых капиталистических странах, различаясь по многим параметрам, абсорбировали в тех или иных масштабах основные элементы американских систем заработной платы — нормирование труда и «оценку работ».

Нормирование труда: что оно дает капиталистам

«Стоя вплотную к длинному стальному столу, голые по пояс рабочие обеими руками захватывают одну из литейных форм, которые непрерывно доставляет конвейер, затем рывком поднимают ее на стол. Каждый рабочий нажимает на расположенный над ним рычаг, высыпает на дно формы первую порцию песка (лица их потные, покрыты черной пылью), затем отпускает рычаг, хватая подвешенный вибратор, уплотняет песок, отпускает вибратор, который поднимается вверх, закладывает в литейную форму воск, снова нажимает на рычаг, наполняет песком литейную форму, отпускает рычаг, хватая вибратор, уплотняет песок, отпускает вибратор, выравнивает края литейной формы, переворачивает

ее, а затем снова рывком ставит на конвейер, который уводит ее туда, где будут заливать в форму расплавленный металл, и все это в быстром темпе.

В период экономического спада увольняются многие рабочие пожилого возраста, а тот, кто принят на работу последним, — в первую очередь. Нигде не видно мастера, „не слышно и ударов бича“... Только дыхание людей — машин, отсчитывающих в уме: доллар, еще доллар, еще доллар. Да, совершенно точно, рабочие предпочитают сдельную работу. Это выгодно для них... Но выгодно и для предприятия (из беседы с представителем управленческого персонала компании „Харверстер интернэшнл“, Мемфис)»³.

Эти слова написаны в начале 70-х годов, когда сдельщина, основывающаяся на жестком нормировании труда, в условиях развития НТР, казалось, доживала свои дни. Но она жива и до сих пор, не говоря уже о нормировании труда, которое не только сохранилось во всех других методах оплаты труда, но и в связи с развитием компьютерных расчетов трудовых норм приобрело даже еще большее значение.

Сдельщина прямо вытекала из тэйлоровских методов организации труда, из которых нормирование является основополагающим моментом, и была взята на вооружение буржуазным менеджментом в качестве стимула повышения интенсивности труда. Интересно, что слово «стимул» означало первоначально не что иное, как палку для гона скота. И вот в буржуазной практике управления его глагольная форма обрела в общем-то не такой уж далекий смысловой оттенок: стимулировать рабочего означает подгонять его в процессе труда, заставить стремиться к выполнению задания, нормы.

Сдельные системы заработной платы, называемые в отличие от новых повременных систем традиционными, предусматривают определенную функциональную зависимость заработной платы только от одного фактора — объема выработки. Если происходит оплата в зависимости от количества выработанных изделий, то это — поштучная оплата. Более удобной (и с точки зрения отношений с рабочими, и из-за меньшей счетной работы), а потому получившей более широкое распространение является сдельная оплата, рассчитываемая путем умножения тарифной ставки на коэффициент выполнения нормы, т. е. отношения нормативного времени выпол-

нения работы к фактическому. Наряду с прямой сдельной системой применялись (теперь все реже) дифференциальные, или штрафные, системы, в которых использовались две или более ставок в зависимости от уровня выполнения норм. Те рабочие, которые выполняли и перевыполняли нормы, оплачивались по более высоким ставкам, а те, которые не выполняли нормы, — по низким расценкам и тем самым штрафовались. Сдельные системы заработной платы иначе назывались поощрительными, так как они и разрабатывались с целью поощрения рабочего за выполнение и перевыполнение нормы — дневного, а потом часового задания, которые стали строиться на основе специально разработанных правил.

Нормирование труда придало безудержному стремлению капитала к хищническому потреблению рабочей силы на основе интенсификации труда при помощи сдельщины видимость объективной необходимости. Оно дало в руки предпринимателей механизм интенсификации труда и одновременно вуалирования классовых интересов буржуазии. Его основным содержанием является учет трудозатрат на производство продукции, а главной целью при капитализме — заставить рабочего напряжением всех сил снизить их, а тем самым повысить прибыль.

До сих пор область нормирования труда слабее всего контролируется организованным рабочим движением. Этому способствует чрезвычайная сложность приемов нормирования, включающих математические и статистические расчеты, применение различной аппаратуры вплоть до современных ЭВМ. Наименее активно осваивают эту область американские профсоюзы. Этим частично объясняется повышенная интенсификация труда на промышленных предприятиях США.

Дело в том, что определение трудозатрат в единицу времени, т. е. уровень интенсивности, входит в сферу организации производства. Она по существующим правилам заключения коллективных договоров, регулирующих трудовые отношения, не подлежит обсуждению на переговорах. Вот как фиксирует это коллективный договор между профсоюзом трудящихся автомобильной промышленности и руководством «Дженерал моторс»: «Право нанимать, продвигать и отстранять от работы или накладывать взыскания, поддерживать дисциплину и производительность труда принадлежит

только компании, если члены профсоюза не будут подвергаться дискриминации. Кроме того, ответственность за выпускаемую продукцию, расширение заводов, графики производственной деятельности, методы, способы и средства производства несет только и исключительно компания»⁴. И поныне основной ареной борьбы американских профсоюзов является уровень заработной платы (и в этом они преуспели больше всего) с ее основными факторами — тарифными ставками и сдельными расценками. Такое положение дает буржуазным нормировщикам широчайшие возможности манипулировать с нормами и в целях интенсификации труда, и в целях снижения издержек на заработную плату. То и другое ведут к усилению эксплуатации, присвоению возрастающей прибавочной стоимости, росту прибылей корпораций. Механизм здесь такой: с помощью нормирования труда добиваться повышения выработки в единицу времени, что снижает издержки на заработную плату и повышает долю прибыли на единицу продукции. Рост заработков в определенных размерах не мешает возрастанию прибыли.

«Если для капиталистов нормирование труда — важное средство повышения рентабельности производства, извлечения дополнительных прибылей, то для рабочих оно важнейший фактор, определяющий условия их труда и самой жизни. От методов нормирования труда, от уровня норм, их „жесткости“ зависит уровень не только заработной платы рабочего — основного источника существования его самого и его семьи, но и количество повседневно затрачиваемых жизненных сил, интенсивность этих затрат, возможность регулярно возобновления способности к труду и в конечном счете продолжительность самой жизни наемного труженика»⁵. Однако экономические интересы предпринимателя менее всего учитывают продолжительность жизни рабочих. Об отношении предпринимателя к рабочему так писал американский социолог М. Р. Коэн: «Предпринимателя не интересует продолжительность жизни рабочего, поскольку период, в течение которого рабочий работает у капиталистов, ограничен, и заботиться о его жизни за этими пределами неэкономично»⁶.

Зародившись в США, где была для этого наиболее благоприятная почва, нормирование труда как универсальное средство эксплуатации перешагнуло океан и

прочно обосновалось в странах Западной Европы. Но сила рабочего движения здесь не могла не ослабить его пагубных последствий. Тем не менее транснациональные корпорации сумели в определенной степени преодолеть сопротивление рабочих в этой области.

Методы определения норм выработки на основе изучения способов выполнения работы, разложения ее на простейшие операции и движения и измерения времени на их выполнение заложили «пионеры индустриальной инженерии» Ф. Тэйлор и Ф. Гилбрет.

Исчисление нормы времени на какой-либо вид работ осуществляется с помощью хронометражных наблюдений за рабочим, выполняющим ее. Сначала устанавливается «нормализованное» время, т. е. время выполнения работы, установленное хронометрированием с учетом темпа работы*. «Нормальным» темпом работы считается такой, который соответствует какому-либо общему критерию. Чаще всего таким критерием служит скорость движения среднего человека, идущего по прямой по ровной местности без нагрузки и с определенной скоростью. В США и Англии эта скорость составляет 4,8 км/ч (иногда — 5,6 км/ч), в Западной Германии — от 4,5 до 5,5 км/ч. Уже выбор «нормального» темпа работы свидетельствует об отсутствии каких бы то ни было объективных оснований. Что касается оценки фактической скорости, то тут о какой-либо объективности вообще трудно говорить. Даже хорошо подготовленный опытный нормировщик может оценить наблюдаемый им темп работы с погрешностью от 10 до 40 %.

«Нормализованное» время вместе с надбавками на отдых, необходимый для работы в заданном высоком темпе в течение дня, представляет собой основную норму времени. Практически ее невозможно перевыполнить; она образует верхний предел интенсивности труда. Чтобы рабочие к этому пределу стремились, основная норма умножается на премиальный коэффициент; полученное произведение дает установленную норму времени, на базе которой исчисляются заработки рабочих.

* Формула определения «нормализованного» времени: $S = T \cdot P$, где T — время выполнения операции; P — коэффициент темпа работы, т. е. отношение фактического темпа выполнения операции к «нормальному».

В состав этой нормы времени включаются дополнительная к уже установленной надбавка на отдых и некоторые другие надбавки. Все они вводятся в установленную норму для того, чтобы рабочие не пользовались ими и тем самым перевыполняли установленную норму, стремясь к основной норме и зарабатывая премиальную надбавку к базисной ставке.

Вводимые суммарные надбавки на отдых, появление которых также связано с именем Ф. Тэйлора, были установлены чисто эмпирически, без какого бы то ни было обращения к таким научным дисциплинам, как физиология, психология, социология и т. д., на основе того же хронометража и наблюдений за выработкой рабочих. Падение выработки к концу смены и необходимость ее учитывать послужили главной причиной для установления этих надбавок.

Измерение труда с помощью хронометрирования составляет в промышленности развитых капиталистических стран фундамент для разработки так называемых технически обоснованных норм в отличие от опытно-статистических. Однако именно технически обоснованные нормы не только представляют собой завуалированную капиталистическую эксплуатацию, но и зачастую связаны с прямым жульничеством. Отбор рабочих в репрезентативные группы, поведение рабочих, за которыми ведется наблюдение, момент остановки хронометра наблюдателя, критерии разделения на операции, надбавки на отдых, установление темпа работы и т. д. — во всем этом заложен субъективизм либо наблюдателя, либо исполнителя, либо проектировщика программы наблюдений. Техника измерения труда все более совершенствуется, применяются все более изощренные методы, усложняются приборы, регистрирующие время. Первоначальная же суть всех этих методов, направленных на то, чтобы завуалировать видимой объективностью измерения труда с максимальной отдачей, сохраняется и поныне.

В последние годы участились выступления специалистов по вопросам организации труда относительно необходимости повышения «точности» нормирования за счет ужесточения норм времени⁷, но никто не обратил внимание на необходимость приблизить их к точным (а стало быть, объективным) нормам за счет двух факторов — оценки реальных темпов и фактических затрат

времени на выполнение трудовой операции. При этом буржуазные авторы вынуждены признать, что оценка нормировщиком коэффициента темпа работ до сих пор является весьма «субъективной»: опять же речь идет якобы о занижении со стороны нормировщиков темпа работ.

Подробно рассматривается, какие убытки несут капиталистические предприятия при «неточном» установлении норм труда, исследуются наиболее «рациональные» методы контроля их выполнения. Приводится методика пересмотра норм, т. е. их нового ужесточения путем, во-первых, ограничения размера премиальных выплат при достижении рабочими темпа работ выше установленного; во-вторых, разработки систем премирования рабочих не прямо пропорционально росту темпов работ, а на более низком уровне; в-третьих, пересмотра норм и установления новых, как только темп работ превышает установленный. Всем этим мерам столько же лет, сколько буржуазному нормированию. И каждое новое поколение нормировщиков должно знать, что такое «объективное» и «точное» измерение трудовых операций и темпов работ. Только тогда будет соблюден закон, лежащий в основе капиталистической экономики — увеличения производства прибавочной стоимости.

Основными этапами развития техники и методов нормирования явились разработка нормирования по микроэлементам и внедрение ЭВМ в этот процесс.

Разработка систем микроэлементных нормативов дала в руки капиталистов новое орудие для дальнейшего «выжимания пота», удешевила и ускорила процесс нормирования, позволила проводить предварительные плановые расчеты трудозатрат и, следовательно, издержек на зарплату, что в период непрерывного обновления продукции и производства в связи с развернувшейся НТР очень важно для конкурентоспособности предприятия. Но, может, самое главное заключается в том, что нормы приобретают видимость научно обоснованных, избавленных от субъективизма. Все это укладывается в рамки кампании за улучшение «человеческих отношений»: из цеха изгонялась одиозная фигура хронометриста, рассеивалась конфликтная ситуация, связанная с методами проведения хронометража.

Было создано большое число различных систем микроэлементных нормативов. Но наиболее распространенной до настоящего времени остается система МТМ — «Methods — Time Measurement» — «методы выполнения работ и измерения времени». Эта система была разработана по заказу компании «Вестингауз электрик» Г. Мэйнардом и его помощниками⁸.

Большую работу по пропаганде и внедрению системы МТМ ведет специальная ассоциация. Совершенствуя систему, ассоциация разработала новую ее разновидность (МТМ-2), новые направления ее применения, например комбинацию таблиц нормативов и хронометрирования, подключение компьютеров.

Быстрое развитие компьютеров в капиталистических странах позволяет поднять технику нормирования труда на новый, качественно более высокий уровень. Это связано с открывающимися широкими возможностями автоматизированного проектирования трудовых процессов на основе созданных ранее микроэлементных систем нормирования труда, моделирования и выбора наиболее оптимальных проектных решений из множества возможных, разработки «банков данных», содержащих большой объем разнообразной информации для целей проектирования и нормирования труда. Именно создание автоматизированных систем проектирования и нормирования трудовых процессов, по мнению зарубежных специалистов, становится определяющим направлением в развитии нормирования труда в капиталистических странах в 80-е годы.

Однако развитие техники нормирования ни на йоту не изменило его классовое содержание и узкокорыстные цели — всемерно интенсифицировать труд рабочих ради получения добавочных прибылей. Так, самый высокий уровень производительности труда из 1000 американских предприятий был там, где применялось нормирование с использованием премиальных систем, и самый низкий там, где нормирование отсутствовало⁹. Нормирование труда является в настоящее время одной из самых распространенных форм интенсификации труда, повышения степени эксплуатации. Среди методов нормирования в настоящее время наиболее широко используемым остается хронометраж. Вторым по частоте применения является поэлементный способ нормирования.

Справедлива ли аналитическая оценка работ

Традиционные сдельные системы заработной платы связывают величину денежного вознаграждения работника с одним условием (фактором) — выполнением нормы выработки; иногда учитывается фактор прибыльности фирмы.

Буржуазные идеологи видят узость такого основания для поощрения работников. Они считают, что сохранение и укрепление принципа «справедливости и равенства» требуют отказаться от подобного принципа вознаграждения. Залогом сохранения и укрепления буржуазной «справедливости» апологеты менеджеризма считают повременные системы оплаты труда¹⁰. Что же происходит в действительности со сдельной формой оплаты, какова ее роль в современной инструментарии буржуазного менеджмента? Не противоречит ли теория практике?

Постепенно под влиянием изменения характера производства с его регламентированным технологическим процессом, ритмом, принудительным движением конвейера, поточных и автоматических линий зависимость выработки от индивидуальной интенсивности труда падает. Это ведет к тому, что прямая сдельщина сдает свои позиции, особенно в наиболее передовых, высокотехнологичных отраслях, уступая их повременной заработной плате. Различные ее системы охватывают промышленность большинства развитых капиталистических стран. В Японии они абсолютно преобладают, в США распространены на 70—80 % предприятий, во Франции — на 80, в ФРГ — на 60, в Великобритании — на 55 %. Промышленные предприятия Великобритании, как видно, в наибольшей степени сохраняют приверженность сдельным системам.

Поскольку главным фактором, на основе которого строится вознаграждение при повременной системе, является время, то должно быть соизмерено качество затраченного в одно и то же время различного труда (инженера, фрезеровщика, литейщика). В большинстве своем соизмерение строится на основе так называемой аналитической оценки работ, наиболее распространен-

ной в США — на родине не только нормирования, но и этой формы соизмерения различных видов затрат труда.

В организации заработной платы оценка работ осуществляется на основе их анализа и классификации. Применяется несколько формализованных методов оценки работ, среди которых наиболее распространены: точечный (оценка факторов по степеням), сравнения факторов (прямая денежная оценка), классификации работ (балльная система) и метод рядов. В первых трех методах чаще всего оцениваются ответственность, квалификация, умственные и физические усилия, условия труда. Эти три метода основываются на аналитической оценке, т. е. работа оценивается по составным частям — по факторам и степеням факторов. Каждый фактор оценивается либо в денежном выражении, либо в определенном числе баллов. Степень сложности работ получается путем сопоставления суммарной оценки ее по факторам.

Рассмотрим для примера, как оцениваются и классифицируются работы в системе прямой денежной оценки. В этом случае сначала определяются так называемые ключевые работы, по поводу которых существует договоренность между рабочими и управляющими об их содержании и тарифных ставках. Ставка механика, например, которая принята в качестве ключевой, составляет 8 долл. в час. В соответствии с тем, что по фактору «квалификация» эта работа занимает второе место из существующих трех мест, по фактору «ответственность» — первое, по фактору «умственные усилия» — второе, по фактору «физические усилия» — второе, по фактору «условия труда» — третье, может быть принято решение, что на первый фактор приходится 3,5 долл., на второй — 2,00, на третий — 1,25, на четвертый — 0,75, на пятый — 0,50 долл. Каждая ключевая работа может быть помещена после ее аналитической оценки в соответствии с распределением по факторам на определенное место в классификаторе работ. Работа, которая не является ключевой, например помощник механика, помещается в определенное место путем сравнения с ключевой работой по всем факторам. Ставка каждой неключевой работы определяется простым суммированием денежных оценок ее частей, распределенных по факторам¹¹.

Суть метода балльной оценки работ заключается в выборе факторов оценки, в распределении каждого из них по степеням, в определении числа баллов, приходящихся на каждую степень какого-то фактора. Вот, например, как выглядит результирующая таблица для оценки работ по баллам (табл. 2).

Результаты оценки всех работ сводятся в шкалу оценок, в которой должно быть соответствие порядковых номеров работы и числа баллов, полученных данной работой. Соотношение минимальной по числу баллов ставки с последующими дает величину межразрядного коэффициента.

Следующим этапом после балльной оценки работ является их тарификация, т. е. определение реальной суммы, которая должна выплачиваться по каждому виду работ. Сначала устанавливается тариф за выполнение работы, получившей в баллах наименьшую оценку. На определение ее значительное влияние оказывают такие моменты, как размер тарифных ставок в других фирмах данного географического района, государственное законодательство в отношении оплаты труда и договорные отношения. Тарифы за выполнение более сложных работ определяются путем умножения минимальной ставки на величину межразрядного коэффициента.

Объективность процесса определения заработной платы только кажущаяся. На каждом этапе принимаются такие решения, которые корректируют его ход в интересах предпринимателей и управленческой верхушки. При определении абсолютного уровня тарифных ставок учитывается их так называемая конкурентоспособность: острота потребности фирмы в определенной рабочей силе и финансовые возможности фирмы, наличие на рынке труда специалистов требуемого профиля, уровень безработицы, степень организованности рабочих и сила профсоюзов и т. д.

Классовая ограниченность буржуазной науки, выполнение ею «социального заказа» со стороны буржуазии являются главной причиной того, что и такой важный инструмент, как оценка работ, стал средством стимулирования труда, нужного данной фирме. Факти-

Таблица 2

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ ПО ФАКТОРАМ И ИХ СТЕПЕНЯМ *

Фактор	Степень фактора							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Уровень образования	20	40	60	80	100	120	—	—
Производственный опыт	25	50	75	100	125	150	175	200
Сложность обязанностей	20	40	60	80	100	—	—	—
Материальная ответственность	5	10	20	40	60	—	—	—
Контакты	5	10	20	40	60	—	—	—
Условия труда	5	10	15	20	25	—	—	—

* Хижный Э. К. Заработная плата трудящихся при капитализме. М.: Наука, 1980. С. 123.

чески выбор факторов и тот вес, который придается им, отражают не техническую (объективную) трудность работ, а именно субъективную оценку их важности для данной фирмы, т. е. точку зрения частнокапиталистического предпринимательства. У буржуазных специалистов нет каких-либо твердых критериев ни для определения числа факторов, ни для придания им того или иного веса. В настоящее время медицина могла бы дать объективные критерии оценки (измерение физического напряжения, например), однако предприниматели их, как правило, избегают. Призванная установить «справедливую», по мнению буржуазных идеологов, дифференциацию доходов в зависимости от сложности выполняемых работ, оценка работ в действительности ведет к подрыву единства рабочих, разобщению их на мелкие группы, ослаблению договорного регулирования заработной платы. Более того, она позволяет создать видимость классового мира и сотрудничества. При этом, однако, проводимые столь тщательно, с применением сложных математических расчетов оценки работ, в которых взвешивается каждый балл для рабочих профессий, абсолютно расходятся с оценкой работ высшего эшелона управляющих. По этому поводу Дж. Гэлбрейт замечает: «Представление об объективно определяемой шкале заработной платы имеет огромное значение для тех, кто от него выигрывает. Глава «Дженерал моторс» или ИТТ получает почти в 50 раз больше обычного рабочего на сборочном конвейере или в фабричном цехе, т. е. разница является очень большой. Человек, получающий такое вознаграждение, не решится утверждать, что он приносит пользы в 50 раз больше»¹².

Заключительным этапом конструирования системы оплаты труда является разработка методов расчета заработной платы или административных правил. При простой повременной системе размер заработка рабочего определяется произведением твердой, единой в рамках разряда часовой тарифной ставки на число отработанных часов. Однако в некоторых фирмах США и очень широко в Японии применяется система оплаты, при которой определенная работа тарифицируется в некотором диапазоне в зависимости либо от «заслуг» (качество и количество работы, совмещение профессий, приспособления к условиям труда, к коллективу и др.), оцениваемых обычно по 5-балльной системе, либо от выслуги

лет, либо от того и другого. Ниже мы увидим, как используется этот фактор для стимулирования японских рабочих. Такая тарифная ставка устанавливается, таким образом, по комбинированной схеме: одна ее часть — на основе оценки работ, а другая — на основе оценки заслуг и (или) выслуги лет.

Оценка личного вклада работника, однако, может производиться с помощью стандартов выполнения работ, т. е. нормирования. Замыкание оценки личного вклада работника не просто на времени труда, но и на количестве выполненной работы с привлечением нормирования свидетельствует о том, что эти системы оплаты носят черты прямой сдельщины.

Именно аналитическая оценка работ является центральным моментом, ядром организации заработной платы по такой модели, и, как утверждают буржуазные авторы, дает представление о мере затрат труда всех работников в фирме и, следовательно, составляет «объективную» основу для их соизмерения и «справедливого вознаграждения» в отличие от поощрительных систем заработной платы. Однако фактически и сама аналитическая оценка работ является своеобразной разновидностью нормирования, его продолжением. Ведь каждому качественному фактору в процессе формализованной оценки работ придается определенное количественное выражение — в баллах или непосредственно в деньгах. Рабочий, выполняя ту или иную работу, должен строго соответствовать тем требованиям, которые она предъявляет, — тем самым определены (нормированы) качественные параметры его труда. Заданная интенсивность труда, предписанная нормами времени, становится условием выплаты ему тарифной ставки, а иногда ее повышения, если предполагается улучшение каких-либо параметров — увеличение выработки, повышение качества и т. д. Это и есть современные поощрительные системы, в которых предприниматели отказываются от наиболее одиозных черт прямой сдельщины, но очень ловко используют их возможности для социальной демагогии о «справедливом распределении» в современном капиталистическом обществе.

После нормирования труда аналитическая оценка работ явилась наиболее существенным моментом «американизации» национальных систем заработной платы в Западной Европе. В Японии привилась только она:

сдельщина и нормирование труда в широких масштабах не использовались.

В 70-е годы в западно-европейских странах в ряде отраслей промышленности прошла волна реформ тарифных систем с введением единых тарифных сеток, включающая служащих, а в некоторых случаях — инженерно-технических работников и даже управляющих. Проводя эти реформы, предпринимательские круги пытались широко внедрить аналитическую оценку работ в качестве основы для построения единых тарифных сеток. И во Франции, и в Италии развернулась острейшая классовая борьба вокруг этой реформы. Ведь если тарифная сетка строится строго на оценке работ, как в американских корпорациях, то возникает возможность использовать и, следовательно, оплачивать квалифицированных рабочих на менее сложных работах. В более широком плане существует опасность отнесения определенных работ к таким разрядам, которые явно не соответствуют реальной их сложности. Все это чревато тем, что уже на уровне тарифной сетки происходит замораживание заработной платы трудящихся.

При разработке единой тарифной сетки в металлургической промышленности Франции, например, в ее основу была положена классификация работ по американской схеме. Двум профсоюзам Франции — ВКТ и ФДКТ — удалось добиться гарантированного разрядного коэффициента для рабочих, имеющих профессиональные дипломы. Тарифная сетка комбинирует два показателя сложности труда: классификацию работ и классификацию работников. Профсоюзы Франции, в принципе отвергая идею классификации работ на основе аналитической оценки, вынуждены были пойти на компромисс, борясь за включение определенных профессий в как можно более высокие разряды, чтобы предотвратить консервацию зарплаты трудящихся в низших разрядах.

Профсоюзы Италии также последовательно выступают за отмену аналитической оценки работ, получившей здесь широкое распространение. И здесь в 70-х годах установили квалификационные требования к профессиям с помощью классификации работ на базе их оценки. Однако факторы оценки отличаются от применяемых в США.

Объективный на первый взгляд метод построения материального стимулирования при помощи оценки работ может обернуться либо камуфляжем для явно несправедливой дифференциации доходов, либо ловушкой для консервации рабочих профессий на нижних этажах. Рабочий класс европейских капиталистических стран выступает против оценки работ.

«Участие в прибылях»: иллюзия и реальность

Новые методы организации труда, и среди них в первую очередь бригадная форма, направлены на повышение интенсивности труда за счет снижения потерь рабочего времени, повышения квалификационного уровня рабочих, сокращения численности производственного персонала, обеспечения взаимозаменяемости членов бригад и т. д.

Повышение интенсивности труда и его качества неизбежно ведет к вопросу об увеличении заработной платы, тем более что переход на новые формы организации труда в подавляющем большинстве случаев ведет к росту прибылей компаний. Однако при внедрении новых методов труда их разработчики стараются обойти эту объективную необходимость, всячески задержать процесс роста заработной платы.

При традиционных моделях оплаты труда повышение квалификации рабочих или усложнение их труда без соответствующего увеличения тарифных расценок вызывает однозначную реакцию — забастовочную борьбу. Во избежание социальных конфликтов специалисты по труду либо пересматривают тарифы, либо увеличивают ставки в соответствии с уровнем квалификации. Переход на новые формы организации труда затрудняет понимание рабочими причин повышения производительности труда, и они в течение определенного периода подвергаются сверхэксплуатации, а предприятие получает сверхприбыли. В результате перехода к новым формам организации труда происходит укрупнение производственных операций, выполняемых каждым отдельным рабочим, повышается ответственность рабочих за производственный процесс, за качество изготавливаемой продукции, поэтому возникает объективная необходимость пересмотра тарификации работ и соответствующего повышения ставок заработной платы. Далее, расширяется производственный профиль рабочих, их взаимозаменяемость (полная или частичная) в трудовом процессе. В этом случае повышение квалификации рабочих связано не с повышением сложности конкретной работы, выполняемой работником, а с его способностью и возможностью заменить других участников производственного процесса.

В данном случае ставки заработной платы должны устанавливаться в соответствии с полученной квалификацией работников независимо от характера выполняемой ими работы, т. е. от аналитической оценки работ.

На основании многих опросов рабочих, проведенных в США в последние годы, установлено, что нежелание рабочих участвовать в групповых формах деятельности в первую очередь связано с неэффективностью стимулирующих систем и неприемлемым стилем управления. Американский социолог Д. Янкелович на основании широкого опроса установил, что 76 % рабочих согласны подключиться к программам «участия в управлении» (подробно об этом см. в гл. V) при условии изменения существующего материального стимулирования, причем в системе преференции они на первые места ставили наряду с продвижением по службе более высокий уровень оплаты труда, тесную связь ее с производительностью труда, увеличение дополнительных выплат¹³.

Бригадная организация и оплата труда предполагают сочетание индивидуальной и коллективной заинтересованности работников в итогах деятельности, что дает дополнительный стимул к активизации рабочей силы и повышению производительности труда.

Различия в размерах заработной платы, отражающие различия членов бригады по уровню квалификации, степени сложности выполняемой работы, индивидуальной производительности труда, определяются, как правило, ее постоянной частью — тарифными ставками. Совместные усилия всей бригады отражаются в ее переменной части — коллективной премии, которая может составлять от 10 до 30 % всех выплат.

Именно такую форму приобрело премирование на заводах итальянской фирмы «Пирелли» после перевода 3 тыс. рабочих на групповую форму организации труда¹⁴. Премияльные выплаты непосредственно увязываются с коллективной производительностью бригады и принимают форму коллективной премии, распределяемой между всеми членами бригады. Те рабочие, которые имели невыходы на работу по разным причинам (в том числе уважительным), лишаются премии. Конечно, это способствует сокращению числа невыходов на работу, но чревато и тем, что побуждает работать в ущерб здоровью.

Фонд коллективного премирования формируется с учетом общей суммы полученных компанией прибылей.

Поэтому такое премирование носит название «участия в прибылях». В США, например, системы «участия в прибылях» на основе так называемого плана Скэнлона, предложенного им еще в 30-х годах, приспособлены к повышению производительности труда в современных условиях. Их общий принцип состоит в соизмерении нормативных и фактических затрат по отдельным элементам себестоимости в общей сумме реализованной или условно чистой продукции. Полученная экономия сырья, материалов, заработной платы по согласованию руководства фирмы с профсоюзом делится на премиальный фонд для рабочих и фонд развития фирмы. Как правило, фонд коллективного премирования разделен на фонды текущего и годового премирования. В отдельных компаниях эти принципы действительно реализуются и приносят хорошие плоды их хозяевам: повышается производительность труда, снижается брак, простои, растут прибыли.

В полуавтономных бригадах, функционирующих в корпорации «Хьюлет-Паккард», при совмещении профессий члены бригад оплачиваются на наивысшей тарифной ставке независимо от отработанного времени по той профессии, которой эта ставка соответствует.

На предприятии «Бьюик» корпорации «Дженерал моторс» внедрена система «оплаты за знания». По этой системе все полуквалифицированные рабочие в бригадах, в основном занятые на сборке, были объединены в одну классификационную группу «оператор качества». По мере того, как рабочие осваивали смежные специальности, имеющиеся в их бригаде, росла тарифная ставка. Этот рост был в диапазоне от 5 до 15 % в час. Данная программа преследует две цели: во-первых, в результате совмещения профессий повышается квалификация рабочих и, во-вторых, достигается непрерывность процесса производства вследствие замены выбывшего или отсутствующего рабочего¹⁵.

Материальным стимулом к развитию бригадных форм организации труда на заводе в Ольфстреме является надбавка в размере 5—7 % в зависимости от уровня бригадной формы организации труда. Структура заработной платы на этом предприятии следующая: 75—84 % заработка выплачивается в соответствии с аналитической оценкой работ, 1—3 % — в соответствии с оценкой по заслугам и уровнем подготовки, 5—7 % — в зависимости от уровня бригадных форм организации труда, 10—15 % — в зависимости от достигнутого уровня производительности труда и качества продукции¹⁶. Некоторые разновидности таких систем предполагают отчисление части премиального фонда в резерв для премирования в периоды ухудшения экономической конъюнктуры. Бывает, что часть фонда идет на повышение тарифных ставок и окладов, а также выплат персоналу фирмы в тех случаях, когда их уровень на аналогичных соседних предприятиях выше.

Компания «Харт энд Кули», например, применив новую систему

участия в прибылях, получила рост производительности труда рабочих более чем на 20 %, а соответственно и рост прибылей, правда, об этом она умолчала¹⁷.

Рост производительности труда в современных системах коллективного премирования обеспечивается главным образом активной рационализаторской деятельностью рабочих, интенсифицирующей их труд.

В американской корпорации «Моторола» имеется руководящий орган, который оценивает плановые рационализаторские предложения и ежемесячно устанавливает фонд поощрения. Максимальная премия достигает 41 % ежемесячной заработной платы рабочего. При условии снижения издержек производства (трудовых или материальных) премия связывается с предполагаемой суммой экономии и выдается как бы в кредит раз в год. Такое групповое вознаграждение относится только к изготовлению продукции, срок службы которой превышает два года. Предложения по совершенствованию и внедрению нового оборудования, чья стоимость превышает установленные пределы, не премируются.

Это и есть разновидность «плана Скэнлона», интегрированного в общую систему участия работников в управлении, которая была внедрена как часть общей программы стимулирования роста производительности труда. Она преследует следующие цели: поощрить и поддержать коллективные формы работы, создать атмосферу взаимного доверия между работниками и администрацией; повысить обмен информацией между работниками и администрацией о целях и задачах деятельности, средствах достижения будущих успехов; повысить личную ответственность работников по выполнению распоряжений, порядка и т. д.; наладить распределение материального вознаграждения за рост производительности труда между работниками.

Ее организаторы исходили из того, что каждый работник независимо от его положения в фирме является ценным источником идей, эффективность его труда зависит от знания им целей, перспектив развития и производственной программы как фирмы, так и подразделения, где он занят. При разработке программы учитывались уже действующие программы и мероприятия, такие, как «качество трудовой жизни», названный «план Скэнлона», кружки качества и т. д.

Указанная программа, по мнению вице-президента корпорации «Моторола», сыграла значительную роль в успехе ее производственной деятельности, в результате чего «Моторола» в последнее десятилетие перемести-

лась с десятого на одно из первых мест среди крупнейших в мире электронных компаний¹⁸.

Методы коллективного премирования, зависящего от уровня прибылей фирмы на основе «участия» в них, широко рекламируются буржуазным менеджментом. Ведь «участие в прибылях» предполагает зависимость вознаграждения от наличия прибылей. В условиях неустойчивости капиталистической экономики прибыльность фирмы всегда под сомнением. Рабочий напрягает все силы, чтобы увеличить выработку, но премию может не получить, потому что есть, например, такое «объективное» обстоятельство, как конкуренция на американском рынке японских товаров.

Об экспериментах с «участием в прибылях», которые проводились еще в прошлом веке, К. Маркс писал, что «это есть особый способ надувать рабочих и *незаконно удерживать у них часть их заработной платы* в более ненадежной форме прибыли, зависящей от состояния предприятия»¹⁹.

Глава IV.

Научно-технический прогресс на службе монополий

Научно-технический прогресс с его невиданным развитием производительных сил, создавая множество новых отраслей и областей человеческой деятельности, одновременно расширяет масштабы подчинения труда капиталу во всех этих сферах деятельности, углубляет противоречия между ними. Общественное производство, которое все в большей степени зависит от внедрения в него научных достижений, подчинено по-прежнему узкокорыстным интересам присвоения максимальных прибылей. Величайшие достижения человеческого гения поставлены на службу этим интересам. Среди таких достижений особую роль в настоящее время играют автоматизированные системы проектирования и производства (в том числе роботизация), внедрение микропроцессорной техники, развитие информационной технологии. Их влияние на человека труда, на всю совокупность рабочей силы сложно и противоречиво.

Человек соревнуется с роботом

Наиболее очевидное влияние автоматизации — вытеснение из производства рабочих, непосредственно воздействующих на орудия труда, замена их безлюдной технологией. Так, роботы 80-х годов заменяют в промышленности уже не двух человек, как это было в 70-х годах, а от четырех до шести, нередко выполняя 16-дневную

норму всего за 16 ч. Один станок (обрабатывающий центр) заменяет 15—20 человек.

Несмотря на то что современный промышленный робот стоит довольно дорого, его применение очень выгодно предпринимателям. В начале 80-х годов двухсменное использование робота стоимостью 40 тыс. долл. обходилось в 3 раза дешевле, чем рабочий конвейера.

Роботы обладают большими технико-экономическими преимуществами. Они способны: работать круглосуточно с нужной степенью точности при высоком качестве работ; обеспечивать гибкость функционирования производственных систем, позволяющую автоматизировать мелкосерийное производство и облегчающую переход к выпуску новой продукции без перестройки производственной базы; повысить производительность труда за счет непрерывности производственного процесса; сократить издержки на оплату рабочей силы вследствие непосредственного вытеснения рабочих, снижения расходов на охрану труда, предотвращение травматизма и др.

Эти преимущества позволяют назвать роботы «железными людьми», которые не болеют, не бастуют, не требуют повышения заработной платы и могут работать с высокой эффективностью практически круглосуточно. Последнее обстоятельство дает им возможность вырабатывать продукции в 2—3 раза больше рабочего.

Выгодность использования роботов привела к их усиленному внедрению в середине 80-х годов. В США они применяются в 43 отраслях промышленного производства. По некоторым оценкам, роботы третьего поколения позволяют итальянским фирмам уже в текущем десятилетии сократить численность рабочих в автомобильной промышленности на 10 %. Введя на сборочной линии 27 роботов, шведская компания «Вольво» заменила ими 70 сварщиков. Правда, 7 рабочих мест было создано вновь: по уборке помещения и ремонту роботов. Применение роботов в фирме привело к значительной экономии фонда заработной платы, повысило качество сварки, производительность труда и, следовательно, конкурентоспособность продукции и прибыльность фирмы. Произошло то, ради чего новая технология используется в экономике капиталистических стран.

Ее применение означает скрытое и явное вытеснение рабочей силы из производства: явное, когда рабочих

увольняют, а скрытое, когда для расширяющегося выпуска продукции набирается значительно меньшее количество рабочих.

Именно решение проблемы сокращения издержек и продвижения товаров на международных рынках лежало в основе выбора стратегического направления развития японских фирм на роботизацию. К этому времени отчетливо выявилась тенденция к постоянному повышению издержек на рабочую силу, приближению их к уровню стран Западной Европы и США и не только вследствие роста квалификации и образования японских трудящихся, их борьбы за экономические права, но и специфической системы управления персоналом на японских предприятиях с его «пожизненным наймом» и «оплатой по старшинству». Имея в виду задачи сокращения различного рода издержек, в том числе на рабочую силу, и дополнительного давления на трудящихся, руководители бизнеса и представители правящего класса стали рассматривать перспективы роботизации японской промышленности.

Несмотря на то что для полностью автоматизированных заводов («заводов будущего») вся основная техника — станки с числовым программным управлением (ЧПУ), обрабатывающие центры, гибкие производственные системы (ГПС) — впервые была разработана в США, первенство в ее использовании по ряду причин перешло к Японии, которая по основным показателям автоматизации опередила США. В начале 80-х годов в Японии работало 70 полностью автоматизированных заводов. В парке станков в 1982 г. более половины (53,7 %) составляли станки с ЧПУ, тогда как их доля в совокупном парке США составляла только 5 %.

В будущем японские фирмы предполагают наладить производство сложных роботов, предназначенных для выполнения комплексов работ, способных быстро перестраиваться с изготовления одних деталей на другие (теперь это является важнейшим элементом экономии, поскольку мелкосерийное производство стало основой производства), выполнять сборочные операции различных узлов, действовать с определенной самостоятельностью в меняющихся производственных условиях. Сейчас лидером в этом наиболее перспективном направлении роботостроения является Япония. В начале 1983 г. здесь действовало более 100 ГПС, тогда как в США —

около 40¹. Использование таких систем дает очень высокий экономический эффект, особенно в машиностроении, где их применение может сократить время производственного цикла на 70 %, производственные затраты, в том числе издержки на рабочую силу, — на 50 % и т. д. В станкостроительной компании «Ямадзаки» только одна гибкая производственная линия уменьшила в 20 раз число работников на участке ее внедрения.

Основным элементом ГПС являются обрабатывающие центры. Поэтому непрерывно растущие темпы их производства являются условием увеличения числа автоматизированных заводов. Производство обрабатывающих центров в Японии в 1982 г. достигло 38,4 % годового объема станкостроения. К концу 1982 г. было установлено 33 тыс. промышленных роботов, а в США, где в 1958 г. был создан первый промышленный робот, — только 6,3 тыс.²

Однако на основании этих данных нельзя сказать о значительном отставании США в области автоматизации вообще. Американские промышленные фирмы выбрали главным средством конкурентной борьбы на мировом рынке автоматизацию производства на основе интеграции всего производственного процесса с применением компьютерной технологии. На современном этапе в США большое значение придается автоматизации проектирования разработок, с помощью которого создаются не только чертежи готовых изделий, но и общие виды изделий, их изометрические проекции. В последние годы здесь получили распространение автоматизированные места для проектировщиков; широко используются для этой цели персональные компьютеры. В результате резко сократилось число чертежников. Уже сейчас один чертежник, использующий технику электронного проектирования, заменяет работу трех человек³.

Япония, опережая другие развитые капиталистические страны по использованию таких важнейших видов оборудования, как станки с ЧПУ, обрабатывающие центры и роботы, отстает в разработке и использовании автоматизированных систем проектирования и производства (АСПП), которые позволяют объединить многочисленные технические средства и организационные методы в полностью интегрированную и автоматизированную производственную систему. Такие си-

системы были впервые разработаны и применены в американской компании «Локхид» в 1965 г. Продажа оборудования для таких систем в США превысила в 1981 г. 1 млрд. долл.; ожидается, что в дальнейшем они достигнут 4,4 млрд. долл., а в Японии его продажи составят примерно четвертую часть от американских⁴

Особенно большое значение для развития АСПП имеет совершенствование программного обеспечения. Широкое распространение получают стандартные пакеты программ, облегчающие пользователям эксплуатацию унифицированного оборудования АСПП. В этом Япония тоже отстает от США, что, естественно, сдерживает масштабы распространения такого оборудования.

Япония, ставшая на нынешнем этапе лидером по производству и использованию самой передовой технологии — промышленных роботов, является своеобразным лидером и в сфере выжимания добавочного труда с ее помощью.

Буржуазные ученые, подчеркивая успехи Японии в создании «заводов будущего», основанных на самом широком применении автоматизации, объясняют это не только техническими достижениями (приоритет в научно-технических разработках в этой области по-прежнему принадлежит США) или масштабами производства и использования самого современного оборудования. Эти успехи, как они считают, заложены в особенностях японской экономики, социальной структуры, исторических и культурных традициях, специфических методах управления, особенно управления персоналом: гарантированный в течение ряда лет наем, оплата в зависимости от стажа, постоянное обучение и переобучение персонала, т. е. все то, что закрепляет долговременные связи с компанией⁵. Можно согласиться с этими утверждениями, но лишь объяснив их настоящий классовый смысл (подробнее об этом см. в гл. V). Японская система действительно оказалась более гибкой, быстрее реагирующей на изменения автоматизированного производства. Но в то же время нет сомнения, что новая техника используется и в японских, и в европейских, и в американских компаниях в целях не только сокращения издержек на рабочую силу, но и повышения интенсивности труда. Причем исторически сложившиеся условия жизни японского пролетариата значительно облегчают использование новых методов эксплуатации.

Там, где буржуазные ученые видят исключительную заслугу японского менеджмента, деловых кругов и правительства, следовало бы иметь в виду еще и значительную большую свободу в подавлении сознания и действий японского пролетариата. Взять хотя бы японские профсоюзы, построенные по корпоративному признаку. Договариваться с ними, конечно, проще, чем с американскими, а тем более с западно-европейскими профсоюзами. Ведь такие профсоюзы выступают не от лица многомиллионных масс, объединенных в отраслевые и межотраслевые профсоюзы, а лишь от имени тех, кто работает в данной корпорации. Поэтому они ограничены в понимании всех последствий внедрения новой техники, в том числе роботов, использование которых позволяет повысить не только производительность труда, но и степень эксплуатации трудящихся: тот, кто остается, соревнуется с ними, а тот, кто их обслуживает, подчиняется режиму их труда.

Японский журналист С. Камата, проработавший полгода в порядке эксперимента временным рабочим на автомобильном заводе компании «Тоёта», описывает жесткие условия труда на автоматизированном конвейере в своей книге⁶. Основное содержание книги посвящено беспристрастному освещению той системы, которая действует в области управления трудом на «Тоёте», с полным раскрытием ее исключительно эксплуататорской сущности. Автор ярко раскрывает картину массового производства, доведенного до превращения человека в придаток машины. Он проводит прямую аналогию системы труда на «Тоёте» со знаменитым чаплинским фильмом «Новые времена». В период роста спроса на автомобили конвейеру задается ускоренный темп, а рабочие обязаны трудиться, пока не выполнят завышенную норму. В результате рабочий день удлиняется на 1—3 ч и даже более⁷. Подобная интенсификация труда вызвана специфической системой организации производства — «канбан», или «точно в срок». Система получила свое название от металлического знака треугольной формы, прикрепляемого на ящик, контейнер, раму движущейся транспортной ленты и пр. Каждая обрабатываемая деталь снабжается таким знаком, на котором указаны ее номер, место ее изготовления и хранения, количество деталей в партии и участок подачи заказа. Все движение материалов и полуфабрикатов

осуществляется в соответствии с этой информацией, а регулирование их движения производят мастера и водители автопогрузчиков. Этот порядок позволяет свести почти к нулю производственные запасы и межоперационные заделы и предусматривает выполнение производственных заказов с точностью до нескольких часов, тогда как обычно они выполняются с точностью до нескольких недель. При этом рациональной загрузкой оборудования считается не максимально возможная, а та, которая исходит из наличия заказов. Поэтому производство осуществляется не потоком, а мелкими сериями, что возможно только при высоком уровне автоматизации производственных операций с быстрой переналадкой оборудования и внедрении ЭВМ для управления движением материальных ресурсов и механизации складского хозяйства. Одновременно система «канбан» требует от работников строжайшей дисциплины, напряжения всех сил. С. Камата считает, что система «канбан» — это форма «абсолютной детерминации операций и движений не только у основного производителя на всех стадиях жизненного цикла продукции, но также и у потребителей с соответствующей синхронизацией их действий»⁸. Такая система является мощным инструментом и рационализации производства, и интенсификации труда.

Разумеется, японские компании, как и все частнокапиталистические фирмы, — не благотворительные организации. Их цель — получение прибылей, и во имя ее достижения они прибегают к широкому комплексу средств, в том числе и принудительного характера, в поисках путей интенсификации труда.

Рассматривая факторы повышения эффективности производства от внедрения системы «канбан», можно назвать и повышение заинтересованности рабочих в результатах своего труда. Чтобы повысить подобную заинтересованность, сознательно идут на устранение излишнего страхового задела и снимают часть рабочих с конвейера. В этих условиях рабочие вынуждены более интенсивно трудиться, помогать друг другу, так как любая заминка на одном рабочем месте грозит приостановить весь производственный процесс. У каждого рабочего, а также у бригадира — своя производственная норма. Тех, кто с ней не справляется, ожидает порицание, сверхурочная работа или лишение премии.

Таким образом, эта заинтересованность не добровольная, а вынужденная. В периоды неблагоприятной конъюнктуры размеры премий рабочим уменьшаются, японские рабочие в значительно большей мере ощущают зависимость своего благосостояния от финансового благополучия фирмы. Поддержка этой системы со стороны рабочих была обеспечена благодаря их страху перед банкротством компании. Игнорируя принцип «пожизненного найма», компании идут на массовые увольнения «лишних» рабочих, образовавшихся в результате внедрения того или иного прогрессивного метода организации производства.

Капитал превращает самые современные средства автоматизации, какими являются роботы, в дополнительное средство не только для усиления эксплуатации, но и для давления на рабочий класс, разоружения его перед угрозой массовой безработицы. Внедрение новой техники усилило процесс интенсификации труда в капиталистических странах в 80-е годы, когда соотношение классовых сил во многом именно в связи с новой волной рационализации производства и труда изменилось в пользу капитала. Представитель администрации американской автомобильной корпорации «Крайслер» заявил: «Мы твердо намерены добиться с помощью новейшей технологии самой высокой производительности и эффективности. Вне всякого сомнения, мы сократим нынешние часовые заработки рабочим, как и социальные доплаты на здравоохранение. Более того, надеюсь, мы заставим персонал нового предприятия в Виндзоре работать в три смены»⁹. Трудно с большей откровенностью выразить надежды предпринимателей, связанные с внедрением новой технологии. Не помогают здесь рассуждения о тех благах, которые она дает рабочим. **Желая получить наивысшую отдачу от новой дорогостоящей техники в минимальные сроки, капиталисты заставляют работающих на ней трудиться с максимальной интенсивностью, выжимая из них все жизненные силы.**

Франция. Автомобильный завод в Бутеоне. Из числа рабочих, обслуживающих традиционные конвейерные линии, надо было отобрать всего 20 человек для обслуживания роботов. Отобрали высококвалифицированных и опытных рабочих — металлостов, которые вынуждены были согласиться на трехсменную работу. Со стороны был принят только один специалист по электронике для ремонта и ухода за оборудованием¹⁰.

Процесс автоматизации производства на основе интеграции всех его этапов, роботизация сильно влияют на изменение профессионально-квалификационной структуры занятого персонала. Так, роботизация не однозначна безлюдному производству, как его часто называют. Считается, что на каждые три робота требуется один инженер по системам, а на каждые пять роботов — обслуживающий их техник; это помимо рабочих, убирающих помещение. При полной автоматизации производства удельный вес работников, имеющих высшее образование, будет составлять 40 %, а среднее специальное — 60 % ¹¹. Труд квалифицированных рабочих в таком производстве практически не находит себе применения, поскольку даже они не в состоянии без соответствующей подготовки, которая бы превратила их в технических специалистов, иметь дело с роботизированной техникой. Переобучение производственных рабочих является насущной проблемой в наши дни, которую обязаны решать и государство, и сами предприниматели. Там, где пытаются переложить решение этого вопроса на рабочих, их положение значительно ухудшается.

Некоторые фирмы предпочитают иметь у себя работников, занятых «выполнением малосодержательного труда». Поляризация квалификационных уровней — повышение компетентности одних работников и деквалификации других — чаще определяется не самой технологией, а направлением политики, проводимой руководством предприятий ¹². Что это, как не возврат к тэйлоровской системе дробления труда на автоматизированном производстве? Оператор на автоматизированном заводе Форда в Дирборне говорит: «Я ничего не делаю, кроме того, что нажимаю на эти две кнопки: иногда большими пальцами, иногда — запястьем, а иногда — всей пятерней» ¹³.

Оценивая влияние новой техники на положение на рынке труда, на возможный рост безработицы, следует учитывать, что хотя процесс роботизации идет в промышленности капиталистических стран высокими темпами, но пока он затронул менее 1 % рабочих мест. Так называемые заводы будущего составляли в 1984 г. 3 % всех продаж на рынке заводского оборудования США ¹⁴. Создание устройства цифрового программного управления на базе самого широкого использования средств

микроэлектроники, прежде всего микроЭВМ, составляет техническую основу высшей формы автоматизации промышленного производства. Программное обеспечение новой техники — это одна из новых областей деятельности человека, которая в определенной степени компенсирует сокращение рабочих мест. Однако программирование уже сегодня выделилось в самостоятельную сферу услуг, а в ряде отраслей промышленного производства занятость все-таки сокращается.

**«Информационное общество»:
исчезает ли в нем
эксплуатация**

Микропроцессоры вторгаются сегодня не только в область промышленного производства, но и в здравоохранение, культуру, науку, банки, в конторские и торговые учреждения. На основе компьютерной техники здесь создаются рабочие места врачей, ученых, журналистов, конторских и торговых служащих, которые требуют от них новой квалификации и позволяют сократить потребность в рабочей силе. Сфера услуг, в которой ныне занято от 50 до 60 % трудящихся развитых капиталистических стран, долго оставалась источником притяжения рабочей силы. Но теперь и им грозит участь промышленных рабочих: автоматизация создает невиданные ранее возможности для замены живого труда в этой сфере. Одно буквопечатающее и множительное устройство, например, заменяет 3—5 машинисток. Внедрение ЭВМ в банковское дело грозит сокращением 30—40 % служащих. Перевод одной местной газеты Нью-Йорка на компьютерную технологию подготовки тиража привел к сокращению штата наборщиков с 61 до 3 человек.

Одновременно возникают новые массовые профессии, связанные с использованием информационной технологии, создаваемой на базе применения ЭВМ. Компьютеризация всего народного хозяйства развитых капиталистических стран стала технической основой возрастания и качественно новой роли информатики в общественном развитии. Сбор, проверка, корректировка, накопление, хранение, использование и распрост-

ранение (кратко все это можно назвать обработкой) информации стали занятием огромного числа людей во всех сферах экономики. В США оно выросло за последнюю четверть века в несколько раз, а в 1980 г. почти 50 % американцев, работающих по найму, было занято ею¹⁵. Численность занятых в информационном секторе Великобритании удваивается каждые 18—24 года; к началу 80-х годов в ней было занято 40—50 % трудового населения страны¹⁶. В принципе информационные работники — это конторские работники, рабочие места которых оснащены компьютерной техникой. Подобные изменения в численности занятых конторским трудом и в характере труда позволили буржуазным авторам назвать эти изменения «информационной революцией», которая открывает эру «информационного общества». Сущность происходящих изменений описывается ими как переход от «манипулирования машинами» к «манипулированию информацией»¹⁷. К концу века объем информации в обществе возрастет более чем в 30 раз, а информатика, основывающаяся на передовой электронной технике, займет еще более важное место в экономическом процессе.

В результате компьютеризации конторского труда должны произойти изменения в должностных обязанностях различных групп конторских работников — руководителей, специалистов, клерков, секретарей. Более экономичные методы ведения работ устранят дублирования и излишние в условиях автоматизации виды деятельности. Так, американский ученый Э. Досуэл считает, что компьютеризация позволит сократить на 15 % время руководителей, затрачиваемое на переговоры и совещания, до 50 % времени, затрачиваемого на командировки и деловые поездки, в электронных офисах может быть использовано более производительно, на 28 % могут быть сокращены телефонные переговоры. По его данным, существенно изменятся в «конторах будущего» обязанности секретарей: от 20 до 80 % сократятся затраты времени на подготовку документов, их перепечатку, почтовые операции, работу с архивами и т. д.¹⁸

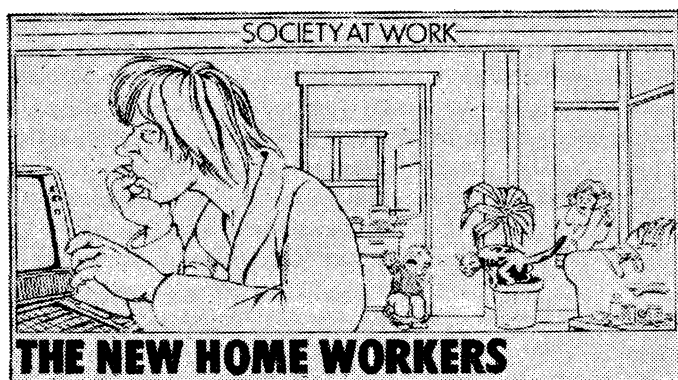
Переход к автоматизированным конторам начался уже сейчас: к концу 80-х годов большинство управляющих, специалистов, конторских служащих будут иметь в своем распоряжении развитые информацион-

но-вычислительные системы. И уже сейчас стали очевидными все негативные стороны процесса автоматизации конторского труда. Здесь, как и в промышленности, без изменения самих принципов капиталистической системы невозможно решить все проблемы одним лишь насыщением контор вычислительной техникой. «Человек в офисе» в 80-х годах так же становится придатком информационной машины, как промышленный рабочий — придатком автоматизированного конвейера в 30-х годах»¹⁹. Как ранее конвейер явился источником принудительного ритма для промышленных рабочих, так теперь таким источником для конторского служащего становится терминальное устройство. Небольшие добавления в программу работы вычислительного оборудования позволяют установить контроль за работающими на нем, точно определить производительность труда оператора за определенный промежуток времени, сравнив ее с установленными нормами. В этих условиях профсоюзы служащих добиваются заключения соглашений, чтобы защитить персонал, работающий с ЭВМ, от контроля за ним с использованием этой вычислительной техники. В соглашении между руководством и центральным рабочим советом корпорации «Ф. У. Удуорт» (ФРГ) прямо сказано, что данные, собранные и обработанные на компьютере ИБМ 5280, не могут быть использованы для контроля или оценки труда персонала, занятого на этом оборудовании²⁰.

Воспевая автоматизацию в офисах, буржуазные идеологи вынуждены признать, что она ломает сложившуюся практику поведения людей в процессе труда. Эта ломка может оказать на самого человека и на производительность труда отрицательное влияние. В результате наблюдений было выяснено, что если ранее при решении различных производственных задач служащие широко прибегали к обмену мнениями, то после внедрения ЭВМ они практически перестали общаться между собой, соревнуясь друг с другом в интенсивности взаимодействия с электронным оборудованием. Такие ситуации вызывают так называемый профессиональный стресс, т. е. страх потерять работу, оказавшись профессионально непригодным. С ним связаны нервные заболевания, неприятие новой техники и даже акты вандализма по отношению к ней. Стрессовые ситуации на производстве, по мнению американских социологов,

обходятся американской экономике в 1—3 % национального продукта²¹. И основным фактором, вызывающим их, является невозможность для работника контролировать свой труд, самому принимать решения на своем рабочем месте.

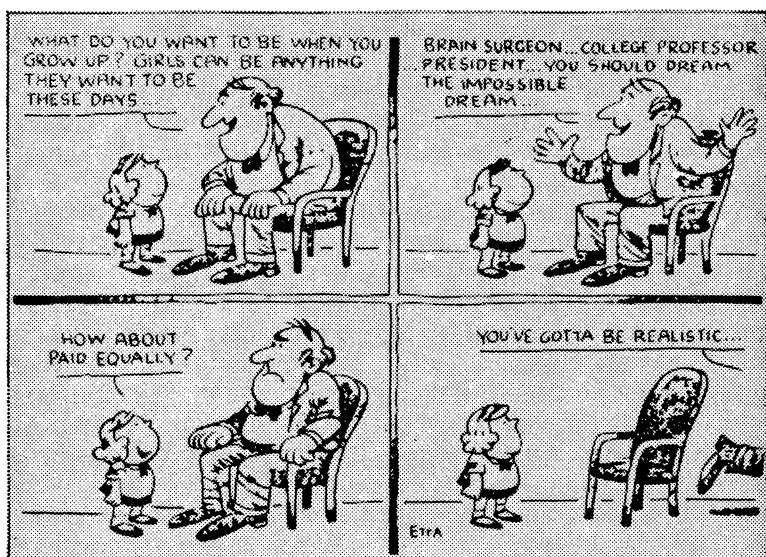
Становясь придатком информационной машины, служащий офиса 80-х годов испытывает все невзгоды промышленного рабочего: психологическую и физическую перегрузку, отчуждение и обезличенность, ощущение бессмысленности исполняемой работы, автоматизм и монотонность действий. Только возникнув, многие профессии, связанные с информатикой и использованием ЭВМ, становятся массовыми. Так произошло с профессией программистов. Потребность в них растет, они используются во всех отраслях народного хозяйства. Недавно родившись, их деятельность уже приобрела однообразный, рутинный характер, лишенный зачастую даже элементов творчества. Их работа подвергается интенсификации в не меньшей степени, чем работа сборщика на конвейере. Вчера программистов и операторов электронной техники пышно именовали «всевластными калифами электроники», а сегодня их причисляют к электронным рабам, никто не говорит о них как о «среднем классе», но зато считается, что «хотя им почти не приходится работать руками, но и в работе головой особой надобности у них нет»²².



«Новые надомницы» — так изобразил английский карикатурист Петер Шранк женщин, работающих на домашних терминальных устройствах, соединенных с центральной ЭВМ

Среди широко рекламируемых преимуществ новой компьютерной технологии — возможность переводить работу из офисов на дом. Такая техника, соединенная с телефонной сетью при помощи специального терминального устройства, может сделать ее более дешевой и эффективной, так как освобождает исполнителя от поездок до места работы и обратно. В популярной литературе и официальных панегириках новой технике дело представляется таким образом, что это явление весьма отраднo и нет проблем с ее внедрением. Конечно, для предпринимателей всякое удешевление производства весьма желанно. Но так ли это для трудящихся? Не увеличивает ли новая вычислительная техника нагрузку на них?

«Наниматели скупают нас по дешевке». «Я должна благодарить за то, что мне все меньше платят». «Я вынуждена работать каждую свободную минуту. Теперь у меня вообще не бывает отдыха». Все



Надо быть реалисткой!

1. Кем бы ты хотела быть, когда вырастешь? Девочки в твоё время могут стать, кем захотят.
2. Нейрохирургом... профессором... президентом. Мечтай о самом невероятном, мечтай!
3. А как насчет равной оплаты за равный труд?
4. Ты должна быть реалисткой!

эти высказывания исходят вовсе не от рабочих-сдельщиков и не от тех, кто во время кризиса нанимается на случайную работу. Они были сделаны профессиональными специалистами с десятилетним стажем в той области, в которой и сейчас существует нехватка рабочей силы — в эксплуатации ЭВМ, — женщинами с маленькими детьми, работающими на дому.

Английский социолог Урсула Хьюс в 1981—1982 гг. предприняла по поручению Комиссии по равным возможностям обследование условий труда 78 надомниц. Приведенные выше высказывания принадлежат трем из них²³. Подавляющее большинство группы — молодые замужние женщины примерно тридцати лет, воспитывающие своих маленьких детей. Домашние обстоятельства наряду с общей плохой обеспеченностью общественными услугами вынудили их остаться дома. Как правило, они относятся двойственно к возможности (или необходимости) оставаться с детьми дома. Одна женщина на вопрос о том, какое самое большое преимущество работы на дому, ответила: «Быть с ребенком весь день». На вопрос о самом большом недостатке такой работы она ответила: «Изолированность». Это одна из главнейших проблем надомного труда с точки зрения его психологического воздействия. Две трети женщин жаловались на охватывающее их чувство одиночества, оторванности от коллег.

Второй момент, свидетельствующий об изнуряющей интенсивности труда надомниц, — практическая нераздельность домашнего труда и работы, превращен той и другой в один сплошной поток. Обычным делом для многих из них стало работать ночью, когда все спят, а домашние заботы остались позади. Поэтому неудивительно, что многие из них переутомлены. Есть и другие проблемы (необходимость жесткой самодисциплины, напряженность в обращении с детьми и т. д.), которые только на первый взгляд кажутся сугубо личными для каждой из женщин. На самом деле это результат той жесткой политики, которую проводят предприниматели, считающие надомниц второсортной и дешевой рабочей силой: для них не существует большинства социальных выплат, которые законодательно установлены для наемных работников. Так, лишь некоторые охвачены страхованием по безработице. В то же время многие из них зачастую на несколько месяцев оказываются без работы, а значит, и без денежных поступлений. Более половины не получают выплат по болезни, не говоря уже о пенсионном страховании. Практически все надомницы не получают пенсии по старости. Оплачиваются они значительно ниже тех, кто работает в офисе. Среднечасовая заработная плата надомниц на 20 % ниже оплаты тех, кто привлекается к подобной же деятельности сверхурочно. Большинство из надомниц,

с которыми беседовала У. Хьюс, прекрасно понимают, что им недоплачивают, но и выбора у них тоже нет: современная жизнь во всех капиталистических странах, а не только в Англии, так дорога, что все чаще слышатся слова о «новых бедных», т. е. как раз о тех слоях, к которым принадлежат такие женщины, как эти 78.

То, что происходит с английскими женщинами-надомницами, не является чем-то исключительным. Труд на дому все более распространяется в развитых капиталистических странах. Уже около 10 млн. американцев указывают свои домашние адреса в качестве места работы²⁴. Интересно, что многие буржуазные специалисты прямо связывают появление большого числа надомных работников с высоким уровнем безработицы: кто не может устроиться на условиях полноценного найма, тот соглашается на трудоустройство на заведомо невыгодных условиях. Ряд американских профсоюзов уже высказал опасение, что «домашняя промышленность представляет собой угрозу завоеваниям трудящихся и профсоюзному движению и что она может открыть новую эру потогонного труда»²⁵. Судя по тому, о чем свидетельствуют английские надомницы, эта эра уже началась.

Автоматизация конторского труда в условиях капиталистических отношений не только способствует его интенсификации и ведет к другим негативным последствиям для человека, но и во все более широких масштабах лишает его самой возможности трудиться, увеличивая армию безработных. Так называемая структурная, или технологическая, безработица, при которой наличие массовой резервной армии труда существует одновременно с нехваткой рабочей силы новых профессий, охватывает широкие слои трудящихся. Современный этап автоматизации, связанный с компьютеризацией офисов, затрагивает не только рядовых конторских работников, но и слой управляющих. Приступив в конце 70-х — начале 80-х годов на базе мини-ЭВМ к массовому внедрению в практику внутрифирменного управления современными информационными системами, большинство американских корпораций начало одновременно перестройку своих организационных структур. Ее генеральным направлением стало упразднение лишних в условиях компьютеризации звеньев управленческого аппарата. Сокращение численности среднего управлен-

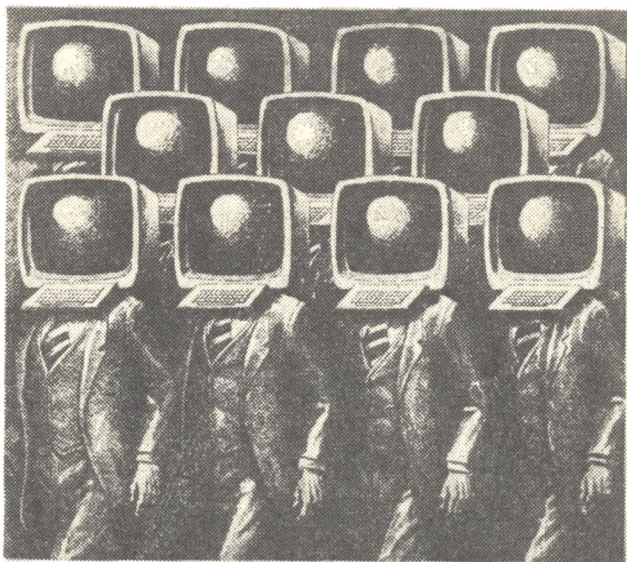
ческого звена на 15—30 % оказалось достаточным, чтобы к 1985 г. численность кандидатов на должность управляющего среднего звена возросла до 18—20 человек ²⁶

Крупнейшие американские компании сокращают тысячи своих служащих.

Так, с 1983 по 1985 г. «Дженерал электрик» сократила число наемных работников на 10,6 %, АТТ — на 9,9, «Дюпон» — на 9,5, «Бэнк оф Америка» — на 5,5 %. В 1986 г. 75 % из 500 крупнейших промышленных корпораций США провели реорганизацию, в результате которой в каждой компании уволено от 1 тыс. до 20 тыс. работников ²⁷.

Хотя такие буржуазные специалисты в области автоматизации конторского труда, как американский профессор А. Досуэлл, считают, что занятость в информационной сфере почти неисчерпаема и поэтому безработица, вызываемая компьютеризацией, не представляет собой серьезную угрозу ²⁸, тем не менее в настоящее время она оборачивается бедствием для огромного числа конторских служащих.

Журнал деловых кругов США «Бизнес уик» посвятил специальную подборку статей освещению влияния электронной революции



Лицо «информационного общества»

на положение среднего звена управления²⁹. Главные выводы, к которым приходит журнал, следующие. Массовое внедрение автоматизированных средств сбора, обработки, анализа и передачи информации дало возможность многим корпорациям коренным образом изменить структуру среднего управленческого звена и произвести значительное сокращение его численности. Происходит расширение и изменение функций оставшихся после произведенных сокращений менеджеров среднего звена, требующее от них интенсивной перестройки с решения узких проблем к решению проблем комплексных, что означает напряжение усилий работников в связи с переобучением, стремлением не отстать, страхом оказаться «за бортом». Сокращение в компаниях управленческих должностей приводит к обострению конкуренции между менеджерами, ухудшению их перспектив к продвижению и т. п. В результате все более обостряются социальные проблемы в среде управляющих: растет наркомания, алкоголизм, напряженность в семейных отношениях. Журнал даже высказывает опасения, что среднее звено управляющих — традиционно консервативный слой американского общества — под давлением складывающихся обстоятельств может стать более радикальным.

Создание национальных информационных систем, объединяющих звенья общественного производства, «офисы будущего», информационные банки данных — все это позволяет эффективнее использовать все ресурсы общества (сама информатика является важнейшим ресурсом, роль которого все время возрастает) и тем самым создает условия для фантастического роста производительности общественного труда. Но прогресс в этой области не может привести сам по себе к новому общественному устройству, изменить сущность общественных отношений, превратить капитализм в «информационное общество», свободное от эксплуатации.

Научно-технические работники: эксплуатация творческих возможностей

Крупнейшие современные промышленные монополии в состоянии выжить в конкурентной борьбе благодаря тому, что на их предприятиях происходит периодическое обновление продукции и технологических процессов на основе открытий и изобретений, сделанных либо в данной фирме, либо вне ее. В любом случае необходима доводка новшества до технического внедрения. Всю эту работу осуществляют исследователи, ин-

женеры, техники, проектировщики и т. д. — довольно значительный отряд научно-технических специалистов. Только на этапе внедрения в общий процесс подключается массовая рабочая сила. Этот процесс, объединяющий этапы научной разработки и промышленного освоения нововведений, называют часто научно-производственным циклом. Работники, занятые на каждом его этапе, объединены уже не просто производственной кооперацией. Включенное в нее звено научно-технических специалистов участвует наряду с другими звеньями рабочей силы в производстве прибавочной стоимости. Обеспечивая развитие НТП, эта группа очень важна для корпораций из-за стратегической роли, которую она осуществляет в реализации нововведений и, следовательно, в получении компаниями прибылей.

Например, в американской корпорации «Вестерн электрик», втором после ИБМ производителе электронных изделий, при анализе двух производственных линий было установлено, что каждый инженер путем усовершенствования технологии увеличил объем продукции, приходящейся на одного рабочего, на 5 %. Этим каждый инженер сэкономил для компании значительно больше, чем он стоит ³⁰.

Подсчитать эффективность деятельности инженера значительно труднее, чем рабочего. Зарплата же инженерно-технических работников выше, чем у рабочих, а поэтому возникает иллюзия отсутствия эксплуатации.

На самом деле эксплуатация умственного труда стала очень доходной статьей. Поэтому формы выжимания прибавочного труда из научно-технических специалистов, их стимулирование стали объектами пристального внимания со стороны руководства крупнейших монополий всех индустриально развитых капиталистических стран.

Эти формы и стимулы в значительной мере отличны от применяемых по отношению к рабочим; они более изощренные, вуалирующие суть эксплуатации в еще большей степени. Но по своей классовой сути они от первых ничем не отличаются: выжать весь интеллектуальный потенциал работника, который оборачивается огромными прибылями для эксплуатирующей его фирмы. Как трудно скалькулировать эффективность деятельности научно-технических работников, так же трудно подсчитать степень их эксплуатации.

Условия найма и оплаты труда специалистов делают их эксплуатацию более скрытой, учитывающей и социальные предрассудки этой категории совокупного рабочего.

Как и для рабочих, основной формой стимулирования специалистов является материальное вознаграждение. Оно устанавливается как фиксированный в определенном диапазоне для данной должности оклад независимо от выработки. Помимо этого, для специалистов устанавливаются различные премиальные выплаты по конечным результатам деятельности предприятия; часто они зависят от размеров прибылей.

Система стимулирования инженерно-технических кадров, сложившаяся в частных компаниях США, предполагает два типа поощрений, связанных с повышением окладов: рост заработной платы в пределах «должностной вилки» и повышение в должности. Основными критериями повышения оплаты в пределах «должностной вилки» служат высокое качество работы, их своевременное завершение, стаж работы, накопление опыта и знаний, касающихся данной работы. Повышение в должности осуществляется по таким критериям, как значительный рост квалификации, особые заслуги перед фирмой, успехи в изобретательской и рационализаторской деятельности, выдающиеся организаторские способности (табл. 3). Оцениваются работники по этим критериям с помощью аттестаций. Факторы оценки специалистов в американских компаниях подбираются таким образом, чтобы они характеризовали вклад каждого из них в укрепление положения фирмы и ее прибыльность. Из табл. 3 видно, что фирма, использующая этот вариант оценки, ориентирует своих работников на приложение максимальных усилий (факторы 1 и 5) и проявление инициативы и изобретательности (новаторства) в целях укрепления рыночных позиций фирмы, повышения ее прибыльности (факторы 2 и 8).

Практика показала, что ориентация на новаторство этого отряда работников вступает в противоречие с привычными методами административного руководства и подхода с утилитарными мерками снижения расходов на научно-исследовательские и проектные работы. Поэтому изучение организационных форм научного труда, его мотивации имеет целью вскрыть условия роста производительности за счет капиталистической рационализа-

ции и интенсификации труда исследователей и инженеров. В компаниях, осуществляющих нововведения, наряду со сложившимися формами стимулирования специалистов разрабатываются особые меры по мотивации новаторства.

Новатор становится ключевой фигурой в современном производстве, хотя «буржуазный менеджмент не имеет четких определений новатора, что в общем-то объясняется собирательностью самого понятия, да и присущим буржуазной науке управлению эмпиризмом. К его характерным чертам чаще всего относят способность активно участвовать в процессе создания новшеств, действовать в условиях неопределенности, находить нестандартные решения проблем, высокую производительность и коммуникабельность»³¹.

В целях выявления факторов мотивации, особенно помогающих новаторству, регулярно проводятся различные обследования. Особое внимание уделяется мне-

Таблица 3

ФАКТОРЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ ИТР *

Факторы оценки	Оценка фактора в баллах	Оценка фактора в % к общей сумме баллов
1. Качество исполнения и результаты работы	60	18
2. Изобретательность при изыскании путей улучшения положения фирмы	40	12
3. Стаж работы	5	1
4. Соблюдение трудовой дисциплины	20	6
5. Объем работы	50	15
6. Взаимоотношения с коллегами	10	3
7. Деятельность за пределами фирмы	10	3
8. Инициатива в разработке и выпуске новых видов продукции	40	12
9. Участие в работе профессиональных обществ и организаций	30	9
10. Участие в профессиональных курсах	30	9
11. Признание коллег	40	12

* Новые тенденции в организации труда и заработной платы в промышленности развитых капиталистических стран: Сб. науч. трудов. М.: НИИ труда, 1980. С. 120.

нию самих работников. Например, было проведено исследование в подразделениях НИОКР ряда крупных американских фирм фармацевтической промышленности. Обработка данных позволила выявить последовательность предпочтения работниками принципов работы от более для них важных к менее важным: возможность свободно следовать своим научным идеалам; отсутствие повседневного контроля и навязываемых сверху условий работы; свобода выражения мнений и доверие к руководству; наличие времени для чтения, дискуссий, размышлений; признание творческого вклада; правильный подбор кадров, справедливое вознаграждение, отсутствие неопределенности и неуверенности в перспективах творческого роста, возможность для саморазвития; отсутствие жестких сроков завершения этапов работы³².

Один из основных и широко пропагандируемых принципов — убеждать управляющих в необходимости гибко реагировать на ошибки, совершаемые работниками. В некоторых фирмах формально признается возможность допущения ошибок в научных исследованиях. Как отмечает вице-президент компании «Мерк», «исследования не расцветают в корпоративном климате, где главный приоритет отдается необходимости полностью избежать ошибок»³³. В компании ЗМ (США) уже свыше 40 лет основополагающим принципом является следующий: в долгосрочном плане ошибка руководителя, заставляющего подчиненных слепо следовать указаниям, оценивается как значительно более серьезная, чем ошибки персонала, неизбежные в ходе творческого поиска. В то же время считается, что работники должны делать из неудач соответствующие выводы. В официальном документе для персонала японской компании «Мицубиси электрик» указывается, что «неудачи могут дать шанс улучшить работу, если своевременно выявить их причину и не повторять ошибку вновь». В такой постановке присутствует и чисто корыстный интерес капитала: избегать потерь от неправильных действий персонала и их последствий. Тем более что «цена» ошибок с усложнением производства, ростом капиталовложений в наукоемкие отрасли постоянно возрастает.

Другим направлением активизации творчества и новаторства является использование стимулирующих

свойств новых форм организации и условий труда. В попытках преодолеть мотивационный кризис менеджмент нередко вынужден прибегать к таким средствам, которые по старой логике управления противоречат цели возрастания капитала, однако обусловлены характером новаторской деятельности.

Опрос руководителей 200 крупных промышленных компаний США, проведенный Институтом промышленных исследований, показал, что в ряде фирм (85 % опрошенных) практически снимаются ограничения в работе ИТР и расширяются их полномочия, повышается гибкость условий и режимов труда, выделяются дополнительные средства для творческой работы.

Немаловажное значение приобретает расширение полномочий ИТР в использовании материально-финансовых ресурсов. По данным того же обследования, 89 % опрошенных компаний финансируют незапроектированные исследования, разрешают ученым и специалистам посвящать до 10 % своего рабочего времени работам по собственному усмотрению, не включенным в план³⁴. В некоторых компаниях эта установленная цифра еще выше, например, 15 %, как в фирме ЗМ³⁵. В компании ИБМ руководителям технических исследований предоставляется право использовать до 15 % денежных средств на незапланированные работы³⁶. В то же время лишение этого права или частичное изъятие средств выступает как наказание за неэффективную деятельность. Американские специалисты отмечают случаи лишения инженеров права расходовать средства или снижения этого уровня, например с 250 до 25 долл. в месяц³⁷.

Приведем следующий пример. В американской компании «Терра тек», специализирующейся на создании новшеств в области энергетики, гражданского строительства, обороны, существует отлаженный механизм субсидирования незапланированных работ. Руководство фирмы приветствует новаторские идеи и предложения как в области анализа теоретических проблем, так и проведения экспериментов, создания опытных образцов, анализа рынка. Соискатели представляют «координатору субсидий на инновации» свои предложения (в которых указаны ожидаемые результаты, оценка эффективности и примерная калькуляция затрат). Специальная комиссия, а затем руководство фирмы решают вопрос о возможных в связи с этим перспективах в разработке новой продукции, расширении деловой активности, укреплении научной базы фирмы. Ежегодно по итогам конкурсного отбора соискателям выделяются субсидии — от двух до пяти в пределах 10 000 долл. каждая. При этом размеры

окладов соискателей остаются неизменными. Права на результаты работ закрепляются за компанией. Как отмечает руководитель «Терра тек», многие годы работавший на руководящих постах в компаниях «Дженерал моторс» и «Вестингхауз», такая система оправдывает затраты³⁸. Это значит, что прибыли этих фирм существенно возросли за счет умелого вовлечения исследовательского персонала в научно-производственный процесс, который в наше время является формой создания прибавочной стоимости, формой эксплуатации совокупного работника, в том числе ученых и инженеров.

Анализ 150 научно-технических программ в ряде многонациональных корпораций, проведенный в 1980 г., показал, что одним из важнейших факторов, оказывающих непосредственное влияние на эффективность нововведенческой деятельности, является наличие программ признания достижений работников. Конкретные формы предполагают следующее: предоставление возможностей публикации результатов проведенных работ лучшим ученым месяца (или квартала); право представлять компанию на научно-технических мероприятиях, привлечение к участию в целевых группах; более частое, чем обычно, посещение рабочих мест представителями высшего звена управления; привлечение на дополнительную подготовку и повышение квалификации; увязка результатов работы с возможностями продвижения и др. По данным обследования, $\frac{3}{4}$ из 200 крупных компаний США создавали своим выдающимся новаторам специальные формы признания, включая индивидуальные премии, почетные титулы и др.³⁹

Деятельность менеджмента по активизации творческого, новаторского потенциала направлена на то, чтобы создать условия для постоянного генерирования идей на всех этапах процесса нововведений, направить усилия работников на возможно быстрое и качественное создание новшеств, снизить потери и задержки в производстве. Как отмечают швейцарские специалисты по управлению, в процессе создания новшеств необходимы, во-первых, мотивация новаторов к поиску новых идей и предложений и, во-вторых, мотивация персонала к восприятию (и, следовательно, реализации) новых идей⁴⁰. В связи с этим буржуазный менеджмент пристальное внимание уделяет системам стимулирования выдвижения новых идей, в первую очередь системам премирования за изобретения, за подачу рационализаторских предложений.

Несмотря на то что «список форм вознаграждения, которые существуют в организациях, на удивление велик», на практике, как свидетельствует американский журнал «Слоун менеджмент ревю», «большинство организаций не в состоянии управлять этими стимулами для достижения желаемых результатов»⁴¹.

Глубокие истоки противоречивости и ограниченности стимулирования новаторов определяются частнособственническими принципами капиталистического хозяйствования. Изобретения, открытия, рационализаторские предложения, сделанные учеными, инженерами, являются собственностью фирмы. Эта практика выступает как сильный негативный мотив для новаторов. Как правило, при найме ученые и специалисты в США подписывают предварительный контракт, который передает все права на изобретения и открытия фирме-хозяину. По сравнению с экономическим эффектом премиальные выплаты обычно низкие. В то же время высшее руководство резервирует за собой высокие бонусы от прибылей и продаж открытий и изобретений. Поэтому часто, отмечает журнал деловых кругов «Гарвард бизнес ревю», имеют место случаи сокрытия изобретений от руководства⁴².

Когда менеджмент идет на значительное увеличение премиальных выплат, быстро обнаруживается положительный эффект и для самой же фирмы. Например, начавшийся в 80-х годах под влиянием массового распространения персональных компьютеров бурный рост отрасли по производству видеоигр в США многие специалисты связывают с существенными изменениями в системе стимулирования. Ряд фирм стал выплачивать дизайнерам, разработчикам премии из специального фонда, составляющего 10—15 % получаемой прибыли⁴³.

Несправедливость системы стимулирования изобретателей стала настолько очевидной, что ее обсуждение вышло на уровень американского Конгресса. В результате правительством было предложено установить обязательный порядок выплаты премий в размере 200 долл. за изобретения, приносящие прибыль до 20 тыс. долл., и передавать в спорных случаях дело в суд для определения компенсации при превышении этого уровня.

В западно-европейской практике различаются са-

мостоятельные изобретения и изобретения, сделанные в ходе выполнения основных рабочих обязанностей (а это 80—90 % их общего числа). Новаторы получают вознаграждение по решению руководства или могут обратиться в судебные инстанции. Наиболее отработан этот механизм в ФРГ. В Великобритании предусматривается вознаграждение в тех случаях, которые в соответствии с законодательством попадают, однако, под весьма туманные формулировки: «исключительные последствия для предпринимателя», «изобретение, которое может революционизировать компанию или целую отрасль промышленности» и т. п. Интерпретация этих формулировок при спорном рассмотрении остается за судами, которые чаще склоняются на сторону компаний, а не изобретателей.

Глава V.

Управление персоналом в фирме: место в механизме эксплуатации

Деспотизм систем управления трудом

Развитие промышленных фирм на основе концентрации и централизации производства сопровождалось окончательным выделением и специализацией всей управленческой деятельности по главным сферам: производству, финансам, сбыту, кадрам и т. д. Огромные армии наемного персонала, объединенного в рамках фирм, но разбросанного территориально и различающегося по профессиям и видам труда, необходимо было подчинить определенному трудовому распорядку, дисциплинарным нормам, организовать их труд, т. е. управлять ими.

Обособление и организационное оформление управления персоналом были связаны с комплексом социально-экономических и технологических факторов: ростом качества рабочей силы и ее роли в процессе производства, повышением образовательного уровня работников, самосознания рабочего класса, накала классовой борьбы, изменением требований трудящихся в этой борьбе, ростом государственного регулирования трудовых отношений во всех областях (найма рабочей силы, заработной платы и дополнительных выплат, условий труда и его безопасности и т. п.).

Выделение и развитие функции управления персоналом, ее организационное оформление в наиболее явном виде прослеживаются при ретроспективном анализе управления американскими промышленными корпорациями. Именно здесь в начале столетия появляются первые отделы кадров, в задачу которых входило: отбор в наем рабочей силы, ведение кадровой документации, организация профподготовки, участие в определе-



Предприниматель менеджеру:

— За некомпетентность и плохое руководство мы награждаем Вас этим «золотым парашютом»!

Предприниматель рабочему:

— За то, что вы стали жертвой некомпетентности и плохого руководства, мы вас увольняем!

(«Золотой парашют» — компенсация управляющим потерь в доходах)

нии норм времени на трудовые операции, социальное обеспечение и отношения с профсоюзами. Только зародившись, функция управления сразу же приобрела определенную глубоко классовую социальную окраску. «С самого начала, — пишут американские специалисты в этой области, — верховный менеджмент возлагал на управление персоналом надежды по поддержанию трудовой морали работников и сотрудничества»¹. Двойственная природа управления персоналом, трудом при капитализме вытекает из двойственности и деспотической формы капиталистического управления вообще: с одной стороны — это координация и увязка деятельности всех групп тружеников, входящих в состав совокупного работника, а с другой — система его эксплуатации*. Приобретение менеджментом новых функций,

* О двойственном характере и деспотической форме капиталистического управления К. Маркс писал: «Управление капиталиста есть

из которых главная — наем и эффективное использование высококвалифицированной рабочей силы, ни на йоту не изменило его противоречивой классовой природы.

В 60-е годы возникла потребность учета всей совокупности характеристик рабочей силы, особенностей ее соединения с орудиями труда в условиях научно-технической революции. Это потребовало целенаправленной деятельности буржуазного менеджмента по разработке кадровой политики, ее включению в общую стратегию фирм. В конце 60-х и особенно в 70—80-е годы встал вопрос о подключении к процессу управления персоналом самого высшего управленческого эшелона. Возникает новая функция отделов кадров в качестве экспертов и консультантов. Воплощение в жизнь всех мероприятий, связанных с управлением наемным персоналом, становится возможным только при тесном взаимодействии кадровых служб и оперативных руководителей, поскольку последние являются проводниками как всей кадровой политики, так и ее конкретных мероприятий.

Если в целом так называемое научное управление начинало с частных и не всегда отличающихся последовательностью организационных мероприятий, то в настоящее время меры по экономическому принуждению разрабатываются целенаправленно и конкретно для различных групп работников с учетом социальных, профессиональных, национально-расовых и других признаков, превращаясь зачастую в избирательную по-

не только особая функция, возникающая из самой природы общественного процесса труда и относящаяся к этому последнему, оно есть в то же время функция эксплуатации общественного процесса труда и, как таковая, обусловлено неизбежным антагонизмом между эксплуататором и сырым материалом его эксплуатации. Точно так же, по мере того как растут размеры средств производства, противостоящих наемному рабочему как чужая собственность, растет необходимость контроля над их целесообразным применением...

Таким образом, если по своему содержанию капиталистическое управление носит двойственный характер, соответственно двойственности самого подчиненного ему производственного процесса, который, с одной стороны, есть общественный процесс труда для изготовления продукта, с другой стороны — процесс возрастания капитала, то по форме своей капиталистическое управление деспотично. С развитием кооперации в широком масштабе и деспотизм этот развивает свои своеобразные формы» (Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 343).

литику, прикрытую изрядной долей социальной демагогии. Эти меры проводятся с единых позиций, последовательно охватывая все моменты и этапы управления трудом на современном предприятии: планирование потребностей в рабочей силе, наем, подбор и расстановку кадров, организацию труда и материального стимулирования, включая заработную плату и дополнительные выплаты, перемещение работников, переподготовку, увольнение.

«Одна из наиболее важных задач управления в 80-е годы, — читаем мы на страницах всдушего экономического журнала США, — поиск путей, позволяющих вскрыть потенциал, который существует в подавляющем большинстве рабочей силы»². Действительно сейчас более, чем когда-либо, капитализм нуждается в умелых и дисциплинированных рабочих, высококвалифицированных управляющих, способных освоить новейшую технику и технологию, причем в кратчайшие сроки, эффективном управлении всем персоналом, его формированием и развитием.

«Одновременно буржуазный менеджмент вынужден считаться с ростом классового самосознания трудящихся. Современный труженик развитых капиталистических стран значительно отличается от своего предшественника эпохи тэйлоризма. У него не только возникают и растут новые материальные потребности, он острее ощущает социальную несправедливость и безысходность своего положения наемного работника. В этих условиях менеджмент вынужден расширять горизонты своих представлений и действий, попытаться добиться целостной, системной перестройкой труда»³.

Создание в фирме системы управления персоналом требует координации деятельности всех организационных звеньев: высшего эшелона управляющих, оперативных управляющих и кадровых служб. В каждом звене реализуются свои, специфические функции управления персоналом.

На высшем управленческом уровне происходит выработка политики фирмы в области наемного персонала в соответствии с государственными регулирующими нормами и принципами самой фирмы, которые вместе составляют ее культурно-управленческую среду, цементирующую всю организацию. Формирование политики в области персонала согласуется со стратеги-

ческими планами корпорации в технической, коммерческой и финансовой сферах. Помимо этого, высшее управляющее звено фирмы осуществляет подбор и оценку эффективности деятельности оперативных управляющих, а также определяет их функции и функции кадровых служб.

В число руководителей высшего звена американских компаний, принимающих участие в формировании политики в области наемной рабочей силы, входят вице-председатель и председатель совета директоров, а также сам совет директоров. Президент — это высшее административное лицо в управленческой структуре корпорации. В отличие от управляющих-администраторов, которые являются наемными работниками компании, совет директоров избирается высшим органом корпорации — общим собранием акционеров; он является доверенным коллегиальным лицом собственников корпорации (акционеров) и участвует в управлении по их доверенности. В большинстве фирм должности президента и председателя совета директоров совмещаются. Это значит, что интересы высших управляющих-администраторов практически совпадают с интересами собственников фирм — главных держателей акций. Подключение высших менеджеров к выработке политики управления персоналом говорит о том, какую важную роль играет решение кадровых вопросов на современном этапе НТР.

В то время как верховный менеджмент принимает решения в отношении политики в области управления персоналом, в подборе и оценке деятельности ключевых управляющих, главными лицами, отвечающими за проведение этой политики и достижение стратегических и текущих задач в руководстве людьми, являются оперативные управляющие. Это — руководители подразделений, линейные управляющие, в том числе низовое звено — мастера, начальники смен и цехов. Однако НТП и изменение подхода к управлению в корпорациях под его воздействием существенно повлияли на роль низовых руководителей в проведении кадровой политики, руководстве рабочими.

«Еще в недавнем прошлом функции мастера были довольно четко определены и он был действительно хозяином участка. Задача мастера сводилась к распределению работы на участке, разработке нормативов

и контролю за соблюдением производственной и трудовой дисциплины. Кроме того, он отвечал за поведение целой группы людей... Во многих случаях он мог сам нанять и уволить рабочего, и его решение не оспаривалось... Иными словами, мастер для рабочих был, с одной стороны, опытным наставником, примером в работе, а с другой — преданным хозяевам надсмотрщиком»⁴. Но теперь все изменилось: права мастера уменьшаются, многие полномочия постепенно перешли к специалистам. Перераспределение функций, прав и ответственности, привлечение рабочих к решению производственных вопросов, внедрение групповых форм организации и оплаты труда неизбежно подрывают авторитет и благополучие не только мастеров, но и руководителей цехов и производственных участков.

В то же время, получая с помощью мини-ЭВМ доступ к оперативной информации, мастер оказывается вовлеченным в процесс принятия хозяйственных решений. Это расширение прав управляющих «первой линии» в области принятия хозяйственных решений позволяет менеджерам высокого ранга уделять больше внимания планированию рыночной и кадровой политики, работе с людьми. Последняя становится ключевой проблемой в деятельности высшего руководства. Таким образом, перераспределение функций, прав и ответственности приводит прежде всего к тому, что ответственность линейных управляющих за управление производственным персоналом снижается: эти функции все в большей степени переходят к высшим управляющим и специальным подразделениям — отделам кадров.

Любые сдвиги в функциях руководителей и исполнителей сопровождаются изменениями в организационных структурах управления. По мнению директора Норвежского института производственной технологии Б. Густа-всена, возможны следующие варианты таких изменений в отношении низовых линейных управляющих: 1) ликвидация указанных должностей; 2) изменение функций данных категорий управляющих путем лишения их функций контроля и превращения в «координаторов» производственных бригад и участков; 3) перевод на более высокий или, наоборот, на более низкий уровень управления⁵.

Системное управление трудом при капитализме означает усиление эксплуатации, превращение его в систе-

матическое, целенаправленное, всеобъемлющее, комплексное управление, использующее все рычаги и на всех уровнях. Капитал в принципе не может принять какое-либо взаимодействие с трудом, кроме связи «купля-продажа», в осуществлении которой исчезает понятие «человек», а остаются лишь «руки», «голова», «персонал» как особые способы существования капитала. Но это с самого начала предполагает антагонизм между исполнителями и организаторами в капиталистическом производстве. Наиболее последовательные представители буржуазного управления не делают из этого секрета, призывая к совершенствованию организации труда под углом зрения «игры сил между менеджментом и сопротивлением работников»⁶, проведения менеджментом «агрессивной политики» в отношении профсоюзов⁷.

Противоречие, которое не могут разрешить теории и практики управления, заключается в том, что, с одной стороны, существует объективная потребность учета возросшей роли трудового фактора и его взаимосвязи с эффективностью, а с другой стороны, менеджмент, представляя интересы капитала, вынужден искажать, затушевывать те моменты, которые связаны с истинными целями капиталистического производства.

В управлении персоналом с особой силой проявляется двойственность буржуазного менеджмента как организатора крупного машинного производства, с одной стороны, и как проводника капиталистической эксплуатации — с другой. Его задача состоит в конечном счете в том, чтобы вскрыть и использовать возможности всех отрядов рабочего класса, но отнюдь не любыми средствами, а как можно более экономно их расходуя, в частности на возмещение стоимости рабочей силы, используя новые нематериальные мотивы для привлечения ее к труду.

Кадровые службы — проводники эксплуатации

Особую роль в управлении персоналом играют отделы кадров, или кадровые службы корпораций. Промышленные фирмы стали переходить к так называемым дивизиональным (отделенческим) структурам, когда

отделения и их управляющие становятся ответственными за выпуск одного-двух изделий при большой финансово-производственной самостоятельности. В этих условиях становится особенно важным вопрос о координации между отделениями, проведении единой научно-технической, а следовательно, кадровой политики, подборе в отделения управляющих, способных охватить все стороны производства в целом. При сохранении прежних функций по отбору, подготовке и переподготовке кадров, анализу работ, которые осуществляются в фирме, особое значение в деятельности кадровых служб приобретают тщательная разработка методов стимулирования, более продуманный, заинтересованный подход к человеческим ресурсам при выработке общих для всех отделений правил работы с персоналом. Такие функции, как планирование трудовых ресурсов, программы развития форм управления, ротация (перемещение) работников, начали приспосабливать к нуждам отделений. Специалисты кадровой службы корпорации стали консультировать их по вопросам трудового законодательства, подбора руководителей, аттестации работников и т. д. «Отделы кадров многих компаний с дивизиональной структурой были реорганизованы в подразделения по консультации и организационным нововведениям наряду с их прежними обязанностями по обеспечению кадрами, их развитию и поддержанию»⁸. Содержание этих трех традиционных областей в деятельности отделов кадров заключается в следующем:

обеспечение кадрами, включая планирование рабочей силы, отбор, найм на основе существующего в стране государственного законодательства, управление потерями рабочей силы (планирование выходов на пенсию, консультирование по предоставлению пенсий, анализ текучести кадров, беседы с увольняющимися, увольнение);

развитие кадров — это профориентация, подготовка и переподготовка, проведение аттестаций, организация продвижений;

поддержание кадров — управление материальным стимулированием, обеспечение безопасности труда, медицинское обслуживание.

Кроме того, отделы кадров решают такие вопросы, как заключение коллективных договоров с профсоюзом

зами, регулирование взаимоотношений с персоналом, разбор жалоб и претензий, регламентация режимов работы и отдыха, контроль за трудовой дисциплиной и т. д.

В результатах обследования деятельности отделов кадров 673 корпораций, главным образом обрабатывающей промышленности, проведенного исследовательской организацией «Конференс боард», дается перечисление проблем, которыми занимаются отделы кадров. Кадровый набор и соблюдение государственного законодательства при найме, материальное стимулирование рядовых работников и управляющих, профподготовка, охрана труда, а также внедрение новых форм организации труда (так называемое организационное развитие) входят в сферу деятельности подавляющего большинства (88—97 %) отделов кадров обследованных корпораций⁹. При этом большинство корпораций (67 %) считает важнейшей проблему оплаты труда, прежде всего труда управляющих как наиболее ценных для фирмы; 66 % — соблюдение государственного законодательства в области найма; 64 % — дополнительные выплаты и кадровый подбор (опять же главным образом управляющих); 59 % — переговоры о коллективных договорах; 58 % — профподготовку (главным образом управляющих и специалистов). Значительно меньшее число фирм признают главным направлением работы отделов кадров охрану труда (47 %), заработную плату (39 %) и набор рабочих (32 %). И хотя рабочие составляют значительную долю и являются основным объектом деятельности отделов кадров по объему, именно специалисты (инженеры, техники, ученые) и управленческое звено потребовали новаторских решений в отношении их привлечения, повышения эффективности труда, развития возможностей и закрепления в данной фирме. «Главный акцент в управлении персоналом, — пишут Р. Майлс и Ч. Сноу, — начал перемещаться с рабочих к управляющим и специалистам, с краткосрочных — к среднесрочным целям и с подготовки исполнителей — к подбору и переподготовке руководителей»¹⁰.

Важным направлением работы кадровых служб стало перераспределение наиболее ценных специалистов при окончании разработки и внедрения какого-либо нового направления производства в одном отделении и при начале нового проекта в другом. Они должны оказывать помощь в подборе руководителей таких проектных групп и остальных членов ее. Выполнение этих важных функций потребовало использования в них высококвалифицированных специалистов в области человеческих ресурсов: психологов, юристов, социологов и пр.

О высокой степени заинтересованности работников отделов найма корпораций в своей работе, об их лояльности по отношению к фирме, об их удовлетворенности трудом свидетельствует опрос, краткое изложение которого приводится в журнале «Интернэйшнл менеджмент». Из 900 опрошенных управляющих в области найма

66 % подтвердили, что они остались бы верны своей карьере, если бы ее пришлось выбирать снова. Наибольшее удовлетворение приносила возможность «распознать талантливых специалистов на ответственное рабочее место». Как на наиболее интересную часть своей работы 23 % опрошенных указало на интервьюирование кандидатов и зачисление их на работу. Наименее привлекательной частью работы 20 % опрошенных назвали ведение деловых бумаг. В качестве фактора, влияющего на сокращение письменного делопроизводства, опрашиваемые называли введение информационных систем с использованием электронно-вычислительной техники. «Не удивительно, — подчеркивает источник, — что 37 % управляющих в области найма отмечают все растущее признание человеческих ресурсов жизненно важной частью бизнеса и предсказывают повышение профессионализма и статуса их работы»¹¹.

Вся деятельность кадровых служб по управлению персоналом в американских компаниях строится на основе так называемого анализа работ. Это значит, что работники кадровых служб составляют и подробно описывают все виды работ, которые существуют в фирме: те, которые выполняются рабочими, служащими заводоуправлений, отделов сбыта, руководителями подразделений и участков. Описание работ состоит из двух частей. В первой определены обязанности исполнителя: что он должен делать в отношении различного рода данных (собрать, рассортировать, проанализировать, сравнить и т. д.), людей (руководить, инструктировать, убеждать, оказывать какие-либо услуги, вести переговоры и т. д.), предметов (размещать, устанавливать, управлять, контролировать, ремонтировать, переносить тяжести и т. д.); какими методами он должен исполнять работы, при помощи каких машин и оборудования и с какими материалами, предметами и т. д. Во второй части описания работ устанавливаются требования к исполнителю: образование, опыт, ответственность, необходимость взаимоотношения со служащими компании и внешних организаций, руководства и надзора, физические и умственные усилия, условия труда.

На основе реестра подробно описанных работ для их исполнителей составляются так называемые спецификации (должностные инструкции, аналитические рабочие карты, профессиограммы и др.). Задачи достижения определенного количества или качества при исполнении поставленных в них целей указываются в трудовых стандартах. В отличие от описания работ, которые устанавливают, что должно быть сделано, последние определяют, сколько и как хорошо должна

быть выполнена трудовая функция (для производственных рабочих это и есть нормы времени на изготавливаемое изделие).

Анализ работ лежит в основе их оценки, которая проводится при разработке условий оплаты труда. Для этого отдельные виды работ сравниваются по тем самым факторам (образование, опыт, ответственность и т. д.), по которым они анализировались. На его базе строятся дисциплинарные правила, нарушение которых ведет к наказанию.

Процесс анализа работ связан обратной связью с созданием новых рабочих мест и новой организационной структурой и одновременно является основой управления всеми кадровыми процессами: комплектования кадров (при отборе претендентов учитываются требования, предъявляемые к исполнителю); организации заработной платы (оценка работ и нормирование труда); аттестации работников, их проф- и переподготовки, продвижения и перемещения.

Американские специалисты придают анализу работ огромное значение, считая, что он является объективной основой для «распределения справедливости» — справедливого вознаграждения, справедливого продвижения, справедливого урегулирования трудовых конфликтов, справедливого выбора претендента на рабочее место. Однако сама справедливость в условиях буржуазного общества не может не быть по своей природе классово ограниченной; так же обстоит дело и с описанием работ. Профессиограмма, например, в пунктах, касающихся функций работника, дает объективную оценку тех требований, которые предъявляются ему выбранной им профессией. Однако при их реализации на данном рабочем месте в соответствии с целями фирмы возможны такие корректировки, которые могут быть скрытой дискриминацией в найме (например, ограничение возраста). Эти «коррективы», добавления и т. д. могут вести и к скрытой эксплуатации работника, если, скажем, к его функциям, определенным в профессиограмме, будет добавлена какая-то функция без возмещения в заработной плате. Это может быть сделано завуалированно, исходя из целей и задач фирмы и необходимости ее «эффективного функционирования». Очевидно, что все «распределение справедливости» столь же классово ограничено, как и сама его основа.

Оценка того, насколько эффективно выполняют работники задачи, определенные им в спецификациях работ, происходит в промышленных фирмах США с помощью аттестации. Она взаимно связана с отбором наемного персонала, организацией программ переподготовки, продвижением по службе и пересмотром оплаты труда. От результатов аттестации работника зависит его положение, материальная обеспеченность, удовлетворенность работой. Поэтому аттестация является важнейшим рычагом в процессе управления наемным персоналом, направлена на изменение его трудового поведения, улучшение отношения к своим обязанностям, реализацию и развитие его потенциальных возможностей.

Однако такой подход к живому труду сразу же выявил необходимость учитывать его особенности. Если ясно, что рабочий — это не говорящее орудие, то также ясно, что у носителя рабочей силы существуют определенные отличные от цели производства потребности, мотивы поведения, ценностные ориентации. Это расхождение усугубляется хищническим способом потребления рабочей силы при капитализме, ее максимальной эксплуатацией, стремлением узурпировать и монополизировать качественную рабочую силу и освободиться от некачественной, невыгодной для фирмы. Ведь и для этого тоже проводят аттестацию в американских фирмах. Зачастую клеймо «неподходящего» получают отнюдь не плохие работники, а те, которые хотели бы вступить в профсоюз.

В обследовании 265 компаний, которые входят в крупнейшие 1300 фирм, представляемые в журнале деловых кругов «Форчун», было выявлено, какими методами аттестации, в каких целях, насколько эффективно они пользуются¹². Наиболее часто используются шесть методов.

1. Графический способ «оценки заслуг» — определение исполнительности работника по линии, состоящей из отрезков, соответствующих уровню достижений (уровней может быть 3—5) по каждой из таких характеристик, как знание, количество работы, качество работы, инициативность, способность к сотрудничеству и т. д.

2. Оценка заслуг по «шкале поведения» — определение исполнительности работника по шкале, размечен-

ной в соответствии со специальным описанием трудового поведения (прилежен, предприимчив и т. д.).

3. Аттестация по трудовым стандартам — сравнение реальных достижений работника с возможным исполнением в соответствии со стандартами (в том числе нормами времени).

4. Аттестационное собеседование — письменное заключение руководителя об усилиях и старательности подчиненного.

5. Аттестация на основе «управления по целям» — установление будущих задач и плана действий совместно подчиненного и руководителя и последующее соизмерение достижений с целями.

6. Аттестация на основе целей — установление будущих задач (без плана действий) и последующее соизмерение достижений с целями.

Как показало обследование, все эти методы используются в большей или в меньшей степени в зависимости от группы работников: производственных рабочих и рядовых конторских служащих, в том числе находящихся на почасовой оплате, специалистов, управляющих низшего, среднего и высшего звеньев. Значительное число фирм (29 % из 100 % обследованных) по отношению к рабочим-почасовикам вообще не применяют формальных аттестаций; 29 % фирм аттестуют по трудовым стандартам; 23 % — используют графический способ оценки заслуг; 14 % — собеседования и 14 % — «шкалу поведения». Примерно такой же порядок использования фирмами методов аттестации по отношению к рядовым конторским служащим. Специалисты фирмы оценивают на основе: 39 % фирм — «устанавливаемых целей»; 36 % — «управления по целям»; 36,6 % — собеседований; 23 % — трудовых стандартов; 23 % — «шкалы поведения». С незначительными отклонениями от оценки специалистов обследованные фирмы оценивают и низовое звено руководителей — мастеров, начальников смен, цехов и участков. Примерно одинаково аттестуются управляющие среднего и высшего звеньев: 44 % фирм для первой группы и 43 % для второй используют метод «управления по целям», 42 % и 39 % — «устанавливаемых целей», 37 % и 33 % — собеседования, 27 % и 24 % — трудовые стандарты; 24 % и 18 % — «шкалу поведения»¹³.

За разработку программы аттестации (т. е. время

проведения, методы оценки, распространение и сбор бланков и т. п.) несет ответственность отдел кадров. Как правило, интервал между официально проводимыми аттестациями в промышленности США составляет шесть месяцев для рабочих и младших служащих и один год для специалистов, управляющих и младших линейных управляющих-мастеров. Непосредственную оценку, в частности заполнение бланков, распределение по ступеням исполнительности и т. д., осуществляет ближайший руководитель. Сама оценка дается аттестационной комиссией, куда входят наряду с руководителями представители отдела кадров. И наконец, аттестационная беседа проводится непосредственно руководителем при консультациях со стороны отделов кадров и высшего руководства.

После того как проведена аттестация работников по отделениям, данные о ней поступают в отдел кадров, где они тщательно изучаются, и на их основе разрабатываются конкретные организационные мероприятия в области продвижения, материального поощрения, развития рабочей силы, увольнений и т. д. В ходе этого анализа могут выявиться недостатки в организации труда (например, массовые опоздания из-за негибко организованного рабочего времени), в образовательном уровне и профессиональной подготовке работников. Тогда они используются для введения программ проф-и переподготовки и служат обоснованием для отбора на соответствующие курсы повышения квалификации.

Совершенствование профессионального подбора и расстановки работников, материального и морального поощрения, направленных на развитие тех личных качеств работников, которые обусловлены особенностями содержания и характера труда в условиях современного научно-технического прогресса, — все это объективные моменты развития рабочей силы, лежащие в основе целей аттестации работников на капиталистическом предприятии. Однако функционирование работника в нем в качестве наемной рабочей силы предполагает трансформацию этой главной цели, возникновение в ней такого специфического элемента, как «отсевание», «отбраковка». Этот момент теснейшим образом связан со всей системой функционирования капиталистической экономики с ее массовой безработицей, борьбы предпринимателей с профсоюзами, выявлением

нелояльных. Отсюда и проистекает важнейшая задача аттестации на капиталистическом предприятии — выявление потенциальных кандидатов на увольнение. Развитие методов оценки работников, совершенствование критериев и степени их достоверности, повышение объективности оценок, использование для организации программ аттестации результатов исследований различных наук, таких, как математическая статистика, психология, физиология труда, социология, — все это не может снять заложенного в основе всех этих методов классового противоречия, которое неизбежно переходит в конфликт. Конфликтность аттестационного процесса перерастает из узких рамок группы в классовую, поскольку аттестация разъединяет, сеет между ними недоверие, конкуренцию и рознь. Все это способствует усилению капиталистической эксплуатации.

Особое место аттестация работников занимает в материальном стимулировании управляющих и специалистов. Из приведенного обследования видно, что наиболее часто результаты аттестации применяются в качестве главного показателя для повышения заработной платы и специальных премиальных выплат — бонусов, зависящих от результатов хозяйственной деятельности фирмы или отделения в прошедший период. Чем ниже ранг, тем ниже доля премиальных в совокупном доходе: для генерального управляющего отделением с оборотом около 500 млн. долл. она составляет примерно 20—25 %, для управляющего отделением с оборотом 150 млн. долл. — 15, для руководителя отдела генеральной дирекции — 10—15, для управляющего заводом, региональной сбытовой конторой, ревизора — 7,5, для мастера, технолога, конторского служащего — 3 %¹⁴.

Некоторые компании пытаются разработать систему оплаты, по которой вознаграждались бы не только действительные результаты работы менеджера или специалиста, но и его потенциальные возможности и способности. Такой подход базируется на рекомендациях современных социально-психологических теорий, утверждающих, что мотивированность работника к более производительному труду в большой мере зависит от признания его потенциальных возможностей, в том числе и в форме авансированного вознаграждения.

Все эти мотивы разрабатывают и внедряют в современной корпорации кадровые службы, роль которых

в управлении материальным стимулированием все более возрастает не только потому, что центральным объектом их деятельности являются управленческие кадры и специалисты. Дело также и в том, что материальное стимулирование все в большей степени стало рассматриваться как система, требующая единого подхода и взаимной увязки всех составляющих этой системы: заработной платы рабочих, служащих, специалистов и управляющих; разработки методов материального поощрения в качестве дополнения к заработной плате, а также дополнительных выплат, которые должны также повысить стимулирующий эффект. Деятельность отделов кадров направляется на изучение и разработку такой единой системы материального стимулирования и выявление тех аспектов, которые вносят в нее элемент дезорганизации.

В корпорациях, где существует профсоюз*, отдел кадров играет центральную роль и при заключении коллективных договоров, и при их реализации, причем именно в качестве контролера и главного лица в разборе жалоб, поступающих от членов профсоюза. Помимо этого, отдел кадров координирует ответные действия компании на вовлечение работников в профсоюз, при угрозе забастовок, представляет в Национальном совете по трудовым отношениям и его арбитражных заседаниях.

Коллективный договор обычно включает вопросы заработной платы (тарифные ставки, разряды, формы и т. п.), условий труда, количества отпускных и выходных дней, страхования по болезни, выплат дополнительных пенсий (помимо государственных), оплаты сверхурочной работы, условий увольнения (что очень важно в современных условиях массовой безработицы), технологических изменений и т. п. Переговоры о заключении коллективного договора ведутся в разных формах, чаще всего в форме «торгов», как их называют американские специалисты. На повестку обсуждения профсоюз выдвигает несколько пунктов по всем вышепе-

* В 70-е годы в США объединялись в профсоюзы около 17 млн. производственных работников, т. е. 37 % их общего числа. Ежегодно в этот период заключалось приблизительно 115 тыс. коллективных договоров, касавшихся 2800—4700 тыс. человек. Из них около 70 % заключалось с 22 профсоюзами, объединенными в АФТ — КПП (см. Труд в капиталистическом производстве. С. 250).

речисленным вопросам. В свою очередь администрация предприятия выдвигает свои требования: об участии рабочих в обеспечении соответствующей производительности труда, об отказе от забастовок в период действия договора и т. д. *

Представителями рабочих на переговорах обычно выступают члены местного профсоюзного комитета и представители районного или национального комитета профсоюзов. Эта группа насчитывает 5—11 человек. Представителей администрации, составляющих группу из 2—6 человек, возглавляет на переговорах директор по кадрам или аналогичное по статусу лицо. Полномочия группы определяются заранее высшим эшелоном власти, включая президента. Последний является тем лицом, которое хотя и находится за кулисами переговоров, но постоянно информируется об их ходе и санкционирует каждый шаг.

Участвуя в формировании кадровой политики и проводя ее в том числе и при заключении договоров, кадровые службы исходят из интересов предпринимателей. В основе этой политики практически во всех развитых капиталистических странах лежит борьба с профсоюзами. Особенно широко и, как всегда, на «научной» основе эта борьба протекает в США, отражая неуклонное стремление правящих классов решить экономические трудности за счет трудящихся. Ведь именно профсоюзы защищают их права.

В целях пресечения попыток рабочих организоваться и искоренения самой идеи их объединения в профсоюзы применяются те самые методы, которые нашли в кадровой работе широкое распространение, но которые используются в «дополнительных», классовых целях. Так, при отборе новых рабочих одним из главных критериев стало отсутствие у них стремления к профсоюзной деятельности. При приеме их на работу исполь-

* В коллективном договоре между профсоюзами трудящихся автомобильной промышленности и администрацией «Дженерал моторс» говорилось: «Право нанимать, продвигать, отстранять от работы или накладывать взыскания, поддерживать дисциплину и производительность труда принадлежит только компании, если члены профсоюза не будут подвергаться дискриминации. Кроме того, ответственность за выпускаемую продукцию, размещение заводов, графики производственной деятельности, методы, способы и средства производства несет только и исключительно компания» (Арно Ж. Американские рабочие. С. 36—37).

зуются анкеты, заполняемые претендентом, досье на него, проверка его отношения к профсоюзу. Стали создаваться централизованные «банки данных» о рабочих, в которых отражены не только их профессиональные, но и социальные характеристики: оценка их деятельности предшествующим работодателем, профсоюзная активность. Подобной информацией обеспечивает, например, нефтяные концерны ассоциация предпринимателей «Промышленный фонд юга»¹⁵. Вот таким образом используется новейшая информационная техника, которой оснащаются кадровые службы с их «электронными досье» и создаваемыми «банками данных» о трудовых ресурсах корпорации, района, отрасли. Техника «помогает», но не рабочему, а хозяевам.

В специальных руководствах «по борьбе с профсоюзами», предназначенных отделам кадров, предлагается гибкая тактика, которая позволяет, с одной стороны, соблюсти законы, а с другой — минимально сократить возможность распространения «профсоюзной заразы». Так, рекомендуется брать цветных работников (среди них доля желающих вступить в профсоюз выше, чем среди белых) не больше, чем полагается по действующим в законах нормам. Но доля безработных среди цветных значительно выше, чем среди белых, так что фактически закон о «равных возможностях» нарушается, как и закон о запрещении дискриминации в отношении членов профсоюза при найме.

Такие крупные корпорации, как ИБМ, «Истмэн Кодак», «Дюпон», «Тексас инструментс» и другие, действующие в современных и быстроразвивающихся отраслях (электроника, химическая промышленность), разработали комплексные кадровые стратегии, о которых написано немало страниц как о передовом слове управления персоналом. Однако все они поставили своей целью не допустить образования профсоюзов, не дать рабочим возможность реально участвовать в выработке стратегии развития фирм. Подобные кадровые стратегии включают: 1) повышение заработной платы и дополнительных выплат до уровня, который либо соответствует, либо даже превышает размер заработной платы членов профсоюза; 2) введение процедуры разбора жалоб без участия профсоюза; 3) осуществление различных программ переподготовки и продвижений по службе не только на основе заслуг, но и с учетом отстаи-

ваемой профсоюзами системы старшинства; 4) введение различных систем участия рабочих в управлении производством (в целях недопущения участия в нем организованных рабочих)¹⁶.

В результате проведения такой кадровой политики (которая обходится недешево, но считается, что дешевле, чем возможные материальные и социальные потери от организованного рабочего движения) ряду корпораций удается «закрыть» вопрос о профсоюзах. На всех заводах «Дженерал электрик» в 50-х годах были профсоюзы, а спустя 20 лет на 70 из них таковых уже не существовало¹⁷. В результате подобных мер монополистического капитала, а также активизации в последнее время антипрофсоюзной деятельности доля членов профсоюзов в составе всех наемных работников снизилась с 23,6 % в 1978 г. до 20 % в 1983 г.¹⁸

Все вышеизложенное свидетельствует о том, что в лице профессиональных работников кадровых служб корпорации получили новое звено в системе эксплуатации наемного персонала.

Участие в управлении: капиталистический вариант

В «участии трудящихся в управлении» бизнес видит вынужденную, необходимую сейчас форму организации и стимулирования труда персонала, дополнительный резерв повышения эффективности производства и управления им. Необходимость решать проблемы дальнейшего роста производительности труда и повышения прибылей за счет эксплуатации творческого и организаторского потенциала трудящихся заставляет предпринимателей искать такие формы участия, которые давали бы дополнительные доходы, но не были бы связаны со значительными уступками рабочим и с риском в социальной области.

Стратегическим направлением создания «климата соучастия» в настоящее время является ориентация на коллективное сотрудничество как между производственными рабочими в форме автономных бригад, так и между производственным персоналом и администрацией, которые, по замыслу буржуазного менеджмента,

должны создать атмосферу «социального мира и партнерства» на производстве, «объединить» интересы трудящихся и предпринимателей, а заодно и помочь задуть профсоюзное движение.

Начав в поисках средства повышения производительности труда с внедрения локальных рабочих групп, менеджмент был втянут в процесс «коллективизации» трудовых отношений в рамках промышленных организаций — фирм. Этот процесс, развивающийся в одном русле с другими изменениями (автоматизация управления, переход к дивизиональным структурам и пр.), неизбежно воздействовал на изменение всей внутрифирменной иерархической организационной структуры. Норвежский экономист Б. Густавсен в докладе Международной организации труда (МОТ) отмечал, что «на предприятиях, развивающих коллективные формы организации труда, большинство важных функций управления переданы производству и интегрированы в нем; функции контроля и наблюдения со стороны управления значительно уменьшены по объему, рост



«Сотрудничество»

1. В этом кризисе труд и менеджмент должны сотрудничать...
2. ...поэтому вы будете сотрудничать, работая усерднее...
3. ...а мы будем сотрудничать...
4. распоряжаясь усерднее!

(На доске надпись: «Работай быстрее!»)

управленческих звеньев между высшим аппаратом управления и производственным персоналом приостановлен, а в большинстве фирм их число сокращено; высший аппарат управления растет, но становится более коллегиальным»¹⁹.

Организируются различного рода группы, комитеты, советы, которые призваны решать жизненно важные координационные вопросы и в которые входят представители различных функциональных подразделений и групп персонала. При этом, естественно, право разрабатывать и принимать решения по наиболее важным, стратегическим вопросам финансовой, производственной, трудовой деятельности фирм остается за администрацией в лице ее высших управляющих. Те предложения, которые идут снизу, до их реализации должны быть рассмотрены и утверждены администрацией. Представительство персонала в современных органах, как правило, ограничивается определенным кругом работников. В американских фирмах в большинстве случаев в них отсутствуют производственные рабочие.

1. На трубопрокатном заводе американской фирмы «Джонс энд Лафлин стил» при создании полуавтономных бригад управленческие функции были реорганизованы на всех иерархических уровнях. Были выделены четыре уровня; высший — уровень разработки целей. Сюда входят представитель администрации фирмы, директор предприятия, его заместитель — руководитель программы развития; на этом уровне определяются цели развития. Второй уровень — выбор целей на предстоящий период. Это входит в функции директора предприятия и его заместителей, оперативного руководства предприятия. Третий уровень — руководство непосредственно на рабочих местах и производственных участках, осуществляемое представителями среднего и низшего уровней управления. Четвертый уровень — непосредственные исполнители: рабочие, вспомогательный персонал. Такое построение организационной структуры обеспечивает скоординированность всех подразделений фирмы и оставляет в силе формальный механизм административной регламентации.

Основная деятельность по реорганизации производства и труда сконцентрировалась в группах линейного управления (третья группа). Их было сформировано две — по 25 человек каждая. Усилия были направлены на рациональное использование сырьевых и материальных ресурсов, повышение качества выпускаемых труб, совершенствование превентивного ремонта оборудования и лучшего его использования, сокращение товарно-материальных запасов.

Ежемесячно группы в процессе совместного обсуждения изучали и рассматривали выдвинутые предложения. В течение семи месяцев было рассмотрено около 100 важнейших вопросов. Высшее руководство одобрило около 75 % выдвинутых предложений, что привело к снижению издержек производства почти на 40 %²⁰.

2. Шведская фирма «Сааб-Скания» реорганизовала свою внутреннюю деятельность путем создания полуавтономных бригад. На базе двух или трех таких производственных групп была образована исследовательская «группа развития», включающая 3—4 квалифицированных рабочих, мастера и инженера по организации труда. Примерно раз в месяц члены этой группы обсуждают проблемы управления, организации и охраны труда. Над этими группами стоит заводской совет и его подкомитеты, которые рассматривают финансовые, кадровые и другие вопросы. Наконец, существуют еще и «реферативные группы», куда входят рабочие высшей квалификации, мастера, конструкторы, технологи и управляющие. Такая система стимулирует рационализаторскую деятельность работников; с ее помощью улучшается координация между подразделениями, кооперация между рабочими и инженерами.

3. В американской корпорации «Эксон» созданы так называемые супергруппы, объединяющие бригады трех типов — занятые в основном производстве, поставляющие комплектующие изделия и производящие ремонт оборудования. Появление таких групп вызвано тем, что многие организационные проблемы возникают от разобщенности функциональных подразделений фирмы, работники которых к тому же поощряются по разным критериям: станочники — за конечные изделия, ремонтники и наладчики — за снижение эксплуатационных расходов. Как считает один из управляющих корпорации, развитие комплексных бригад или участие представителей бригад в коллективных органах способствует более тесному их взаимодействию и ведет к росту эффективности производства.

Среди новых организационных структур при руководстве полуавтономными бригадами выделяются подразделения, осуществляющие управление несколькими подобными бригадами. Так, в непрерывном производстве создается «сменный центр», включающий несколько бывших мастеров, техников, лаборантов и квалифицированных рабочих, чьи главные функции — ремонт. Центр обслуживает все бригады, входящие в смену. В конвейерном производстве формируется линейно-функциональная группа, имеющая в своем составе мастеров, техников, специалистов по качеству и квалифицированных рабочих (основные функции — обучение рабочих). Часто должности мастеров упраздняются, а несколько полуавтономных бригад управляются сменным руководителем²¹.

Развитие коллективных форм труда неизбежно ведет к устранению определенных линейных связей в организационных структурах управления. Выпадают целые управленческие звенья, которые при обычном движении команд сверху вниз были совершенно необходимыми, сокращается аппарат управления, в частности за счет руководителей низшего (мастера) и среднего звена, что является ощутимой для корпораций статьей экономии средств.

В радиоэлектронной корпорации «Интел» внедрению программы «участия в управлении» сопутствовали пересмотр всех административных процедур, устранение излишних звеньев и устаревших

форм управления; были сокращены 150 рабочих мест средних управляющих.

Введение полуавтономных бригад в службах ремонта в авиационной компании «Эйр-Канада» привело к сокращению на 75 % времени на управленческие операции и соответственно к сокращению административного звена.

На основе анализа скандинавского опыта внедрения бригадных форм организации труда были установлены следующие последствия для управляющих низшего звена: сокращение, а иногда и упразднение должностей мастеров; в редких случаях передвижение их на более высокие управленческие уровни (например, в группы координации деятельности бригад); перемещение на менее оплачиваемую работу (например, на место старшего оператора)²².

Большой популярностью в промышленности развитых капиталистических стран пользовались в 70-е годы кружки качества — «к. к.». Возникнув первоначально на японских предприятиях, они из-за своей высокой экономической эффективности, связанной с низкими капитальными затратами на них и быстрой окупаемостью, начали активно насаждаться в западно-европейских и американских корпорациях.

В 1982 г. 44 % всех американских компаний с числом занятых свыше 500 человек имели программы «к. к.», причем каждые три из четырех кружков начали действовать после 1980 г. Из 500 крупнейших корпораций США программы «к. к.» имеют 90 %, в их числе «Дженерал моторс», «Локхид», «Истмэн-Кодак», ИБМ, «Моторола», «Нортрон» и т. д.²³

«Кружок качества» — это группа рабочих от 5 до 26 человек (в зависимости от страны, отрасли и т. п.), в которую могут входить также специалисты и руководители. Кружок образуется на добровольных началах, собираясь регулярно (обычно 2—4 раза в месяц) для обсуждения чисто производственных проблем, главным образом повышения производительности труда, рациональной его организации. Администрация фирм запрещает обсуждение на собраниях кружков социальных вопросов. Продолжительность таких собраний невелика — около часа и проходят они, как правило, в рабочее время. Рекомендации по решению вопросов о рационализации производства передаются администрации, за которой и остается право принимать окончательное решение об их внедрении. Возглавляет кружок руководитель данного производственного коллектива — мастер, бригадир, инженер. «Добровольное участие» рабочих в кружках зачастую стимулируется страхом оказаться за воротами предприятия.

Рационализаторские предложения, поступающие от «кружков качества», оплачиваются в незначительной доле от того эффекта, который они дают, либо вовсе не оплачиваются. Около 70 % американских химических фирм, использующих эту форму, не выплачивают в настоящее время членам кружков никаких денежных вознаграждений за предложения по улучшению производства. По мнению управляющего по вопросам производительности труда японской компании «Денка кемикл», удовлетворенность, возникающая у рабочих в связи с тем, что в результате внедрения их предложений происходит облегчение труда или повышение степени его безопасности, сама по себе является достаточным стимулом для того, чтобы принимать активное участие в работе кружков»²⁴. Однако тот выигрыш, который приносит эксплуатация творческо-организаторского потенциала рабочих, тоже приносит компаниям «удовлетворение».

По данным некоторых американских химических фирм, через год после начала функционирования кружков прибыль, получаемая от них, в 6 раз превышает расходы, связанные с их организацией и функционированием (обучение рабочих, оплата рабочего времени, когда идут собрания, и т. п.)²⁵. На авиазаводах фирмы «Роллс-Ройс» усовершенствование технологии изготовления лопастей турбомоторов по предложению членов «кружков качества» позволило снизить брак с 24 до 1,8 %, что за 10 месяцев работы дало прибыль 57 760 фунтов стерлингов. В среднем отношение прибыли, получаемой от «кружков качества», к затратам на их организацию и функционирование варьирует от 5:1 до 8:1 на предприятиях Англии²⁶ и от 6:1 до 10:1 — на предприятиях ФРГ.

«Кружки качества» являются до сих пор наиболее популярной и эффективной разновидностью программ «участия в управлении» в США. Об их эффективности свидетельствуют следующие данные: за два года в результате деятельности 15 таких кружков авиакосмическая корпорация «Локхид» сэкономила 3 млн. долларов. Успешное функционирование 10 «кружков качества» на одном из сборочных заводов электрокомпании «Ханиуел» позволило повысить производительность труда на сборке на 46 %²⁷.

На японских предприятиях на одно рационализаторское предложение (основная их масса идет через «кружки качества») приходится всего несколько долларов премиальных. Так, работниками электротехнической компании «Мацусита» (общее число занятых 12 тыс. человек) было сделано свыше 660 тыс. предложений, из которых 10 % было принято. Размеры выплаченных премий составили более 300 тыс. долл. Каждая идея рассматривалась квалифицированной комиссией по таким категориям, как экономический эффект, оригинальность и изобретательность, затраченные усилия и практическая значимость. На этой основе давалась оценка по восьми категориям и выплачивалась соответствующая премия от

3 до 678 долл. По трем низшим категориям решение о премировании принималось на уровне заводов, остальные выносились на обсуждение высших уровней управления корпорации²⁸. Другая японская автомобилестроительная компания «Тоёта» (51 тыс. занятых) в 1981 г. получила 1,3 млн. рационализаторских предложений, 90 % из которых были приняты, а за них выплачены премии от 2 до 800 долл. Экономический эффект для фирмы лишь за последние 6 месяцев года составил более 45 млн. долл.²⁹

Ничего не скажешь, действительно найдено весьма эффективное средство добровольной отдачи умственной энергии рабочими. Именно она оборачивается в кругленькую сумму, идущую в кассу настоящих хозяев.

Попыткой наладить сотрудничество между администрацией и рабочими в Англии являются «совместные консультации», которые призваны решить проблему «соучастия» в управлении. Эта форма была внедрена, в частности, крупнейшим британским концерном ИКИ. Система «совместных консультаций» между управленческим звеном и наемным персоналом в ИКИ охватывает 45 тыс. человек³⁰. В ее рамках администрация проводит обработку сотрудников компании по вопросам кадровой политики, охраны труда, производственного обучения, внутрифирменного планирования. На «консультациях» администрация поднимает вопрос о возможном сокращении рабочей силы в связи с необходимостью рационализации производства, а затем следуют массовые увольнения. Однако эта политика «социального партнерства» терпит провал, потому что нельзя заставить рабочих поверить, будто с ними консультируются, когда у администрации всегда есть готовое решение, направленное против них же.

Американский менеджмент использует программы «участия в управлении» и в более прагматических целях — для повышения производительности труда. Такая программа, например, была осуществлена американской промышленной корпорацией «Моторола» *. Она ставит следующие цели: поощрить и поддержать коллективные формы работы, создать атмосферу взаимного доверия между работниками и администрацией; повысить обмен информацией между работниками и администрацией о целях и задачах деятельности, средствах достижения будущих успехов; повысить личную

*Общая численность занятых в транснациональной корпорации «Моторола» составляет 80 тыс. человек, годовой объем продаж — около 3,8 млрд. долл. (Management World. 1985. July).

ответственность работников за выполнение распоряжений, порядка работы и т. д.; наладить распределение материального вознаграждения за рост производительности труда ³¹.

Американские программы «участия в управлении» — бомба замедленного действия, направленная против профсоюзов. Вовлекая в управление производством отдельного рабочего, а не профсоюз, справиться с которым значительно труднее, предприниматели подталкивают рабочих к неучастию в профсоюзах: ведь и без него рабочий якобы включен в процесс принятия управленческих решений. А между тем именно в США профсоюзы являются той силой, которая помогает бороться против произвола предпринимателей. Ведь государственное законодательство здесь в отношении использования наемного труда самое слабое (кроме, может быть, японского) среди развитых капиталистических стран. Пытаясь вовлечь рабочих в управление, извлечь пользу из их творческого потенциала в виде дополнительных прибылей, буржуазия лишь новыми средствами проводит все ту же старую политику раскола трудящихся, противопоставляя профсоюзам участие рабочих в управлении, подкупая и отрывая профсоюзных лидеров от основной массы трудящихся, внося разлад между возрастными, квалификационными, национальными и т. п. группами работающих.

О японском «чуде» управления персоналом

В США и Западной Европе о японском «чуде» управления, особенно управления трудом, исписаны горы страниц. Необычная конкурентная способность японских товаров, высокие темпы роста производительности труда, низкие показатели текучести, забастовок, абсентеизма и т. д. — все это приписывается необычным качествам японского менеджмента. Он изучается, заимствуется и используется на предприятиях Англии, США, ФРГ.

В последние годы, однако, безоговорочное восхищение японскими чудесами сменилось более сдержанными и даже критическими рассуждениями. Подобная

переориентация во многом вызвана тем, что с ухудшением экономической конъюнктуры, имеющим затяжной характер, изменением демографической структуры и углублением ряда социально-экономических трудностей, как внутренних, так и внешних, обнажилась противоречивая основа японского процветания и изощренная суть его менеджмента. При этом буржуазные авторы прямо заявляют, что японские успехи в экономике «были куплены путем невероятной цены, которую заплатил народ» и что в «гораздо меньшей степени они были достигнуты благодаря замечательной технике управления или координации правительства, нежели хитроумной эксплуатации и использованию уникальных факторов японской культуры, позволивших создать невероятную лояльность и производительность у значительной части трудящихся и направить их в русло узкоопределенных политических и экономических целей»³². Эти слова, принадлежащие американским авторам книги, вышедшей под названием «Фальшивые обещания японского чуда»³³ с редкой для буржуазной науки прозорливостью и откровенностью вскрывают подлинную суть японского менеджмента.

Важнейшей составляющей японского менеджмента, как известно, выступает система управления наемным персоналом, основанного на так называемом пожизненном найме. Будучи по форме пережитком феодальных производственных отношений, он с развитием капитализма наполнялся новым содержанием. Его сущность в том, что работники нанимаются в данную фирму после окончания учебного заведения на всю трудовую жизнь, а заработная плата и размеры дополнительных выплат ставятся в зависимость от стажа работы в ней. Такая система предполагает непрерывный рост доходов наемного персонала вплоть до принудительного увольнения в связи с выходом на пенсию по старости в определенном компанией возрасте.

Главной целью системы пожизненного найма было достижение единства (пресловутого «консенсуса») как в рамках отдельных производственных единиц, выступавших в послевоенный период своего рода «коммунами», вокруг которых строилась вся жизнь, так и в масштабах всей нации, потерпевшей потрясение ядерного удара. Не менее важно было привлечь и закрепить рабочую силу, главным образом из деревни.

Промышленный рост, начавшийся в конце 50-х годов и продолжавшийся до начала 70-х годов, способствовал успеху этой системы, поскольку она служила непрерывному притоку рабочей силы и ее закреплению. Помимо социально-экономических причин, ее успеху способствовали также культурно-исторические традиции нации, представлявшие своеобразную питательную среду для складывавшейся системы управления.

Изменения в системе пожизненного найма, происшедшие во второй половине 70-х годов, приоткрыли как оборотную сторону «консенсуса» в японском обществе, так и цену небывалой эффективности управления трудом в нем.

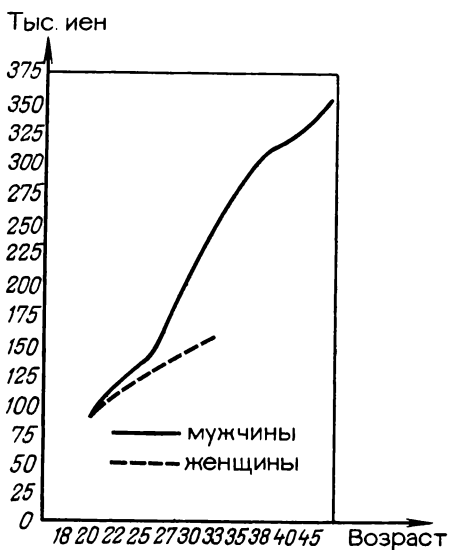
Вся японская политика в отношении наемной рабочей силы строилась и продолжает строиться на принципе избирательности, дифференцированного подхода к ее различным слоям. Именно такой подход, основанный на вопиющем попрании всяких демократических основ, хотя бы в буржуазном их понимании, лежит в самом основании японской системы управления наемным трудом. Ее результатом является то, что за одно и то же количество и качество труда работники получают доходы, весьма различающиеся по величине в зависимости от того, в каком по размеру предприятии они заняты, в какой отрасли промышленности и т. д.

Так, дифференциация средней заработной платы в зависимости от размеров бизнеса составила в 1965 г. по отношению к 100 % доходов в фирмах с числом занятых 500 и более человек: 80,9 % в фирмах с числом занятых 100—499 человек, 71 % — 30—99, 63,2 % — 5—29 человек. В 1982 г. дифференциация оплаты труда в тех же группах состави-



Японские женщины: их нанимают в производственные цеха, но до сих пор не считают полноправными работниками

ла: 78,9; 64,1; 56,7 %³⁴. Именно эти различия доходов трудящихся и составляют источники небывалых и устойчивых прибылей наиболее могущественных японских корпораций. Они получили название двойной структуры оплаты труда. Такая структура закрепляется политикой избирательности на внутрифирменном уровне. Она также приносит свои плоды и заключается в строгом разделении работников на «первосортных», по отношению к которым реализуется весь комплекс мер по тщательному отбору, продвижению, стимулированию, консолидации, повышению квалификации в расчете на самую высокую отдачу, и «второсортных». Это — временные работники, в основном женщины, увольняющиеся, как правило, после того, как их заработная плата в 32—33 года достигает потолка (у мужчин в этом возрасте она почти в 2 раза выше), на которых не распространяются дополнительные выплаты, например выходные пособия (см. график). Доля рабочих во всей экономике Японии, на которых распространяется система пожизненного найма, по разным источникам оценивается в 20—35 %³⁵. В крупнейших японских фирмах, ведущих наиболее удачную конкурентную борьбу, эта доля выше. Они-то и применяют тщательный отбор, рекрутируя элиту рабочей силы. Такие ведущие



Рост заработной платы мужчин и женщин в зависимости от возраста *

* Harvard Business Review. 1984. N 4. P. 123.

компании в электронной промышленности, как «Мацусита», «Хитати», «Фудзицу», «Ниппон», «Мицубиси», для найма производственных рабочих используют длительные контакты с учителями старших классов средних школ, благодаря которым компании получают претендентов из числа наиболее способных учеников.

Рекомендованные к отбору выпускники школ сдают письменные экзамены и проходят проверку физического здоровья. В конце испытаний с ними проводят беседы с целью определения их способностей к обучению и к контактам с коллегами, т. е. возможности работать в коллективе, что на японских предприятиях считается очень важным. В среднем в указанных компаниях нанимается половина из числа претендентов на рабочие профессии.

Отбор для зачисления в штат японских компаний как производственных рабочих, так и специалистов с высшим образованием проходит по критериям, в корне отличным от тех, которые применяются для этих целей в США: не требования к специальным знаниям и не определенный уровень квалификации лежат в их основе, а энергичность, интеллект, контактность, соответствие корпоративной культуре, предприимчивость. При этом, до недавнего времени во всяком случае, корпорации нанимали новых работников не в зависимости от наличия вакансий и не по определенной должности, а планировали обеспеченность рабочей силой при предполагаемом наиболее высоком уровне деловой активности.

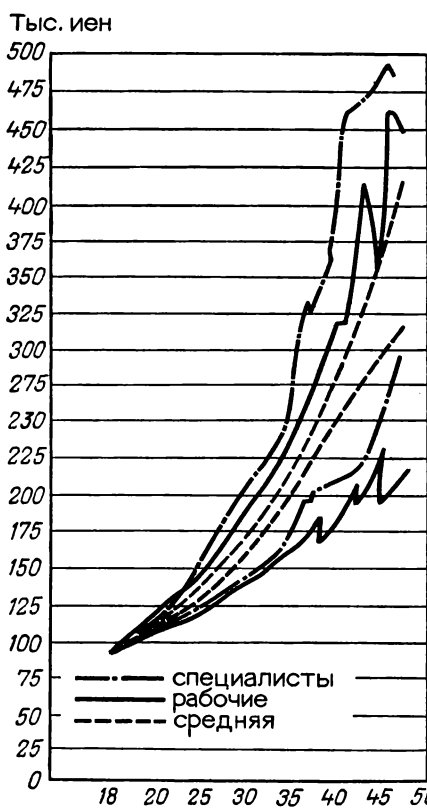
Подобные критерии отбора предполагают, что специальную подготовку для определенного рабочего места вновь нанятые работники проходят перед окончательным зачислением в штат. Для специалистов с высшим образованием испытательный срок с введением в должность длится до полугода.

Основной упор в специальной подготовке и повышении квалификации делается на обучение на рабочем месте, что мотивируется правилами продвижения по уровням вознаграждения, а также в значительной степени связано с обязательной сменой (ротацией) персоналом своих рабочих мест.

Ротация работ для производственных рабочих является необходимым правилом управления трудом, поскольку при групповой его организации, которая широко практикуется в Японии, предполагается взаимоза-

меняемость рабочих. Зачастую и инженер начинает свою деятельность в качестве рабочего. Ротация является способом овладения профессией в широком диапазоне, углубляет знания производственных процессов, формирует творческий подход к выполняемым функциям, помогает налаживать деловые контакты. Этому же способствует и материальное стимулирование, цементирующее всю систему управления персоналом, центральным моментом которой является «повозрастная оплата», или оплата по старшинству. Этот фактор материального стимулирования нацелен на привлечение и закрепление работников в фирме в связи с тем, что он служит гарантом получения доходов для поддержания прожиточного минимума отдельных возрастных групп.

Постепенно в организацию заработной платы в японских фирмах начала проникать объективная оценка



Рост заработной платы специалистов и рабочих в зависимости от возраста (нижние кривые) и заслуг (верхние кривые)*

* Harvard Business Review. 1984. N 4. P. 123.

каждого отдельного работника в форме так называемой синтезированной ставки, которая устанавливается в зависимости от возраста и уровня образования работника. Эта ставка имеет, как правило, три начальных уровня: самый низкий — для работников в возрасте 15—18 лет, окончивших неполную (9 лет) среднюю школу; средний — для лиц, имеющих полное (12-летнее) среднее образование; высший — для выпускников высшего учебного заведения в возрасте 22—24 лет (см. график на с. 129).

Развитие НТП потребовало еще более тесно связать качество и количество затраченного труда каждого отдельного работника с его оплатой. Именно эта необходимость заставила японских промышленников и управленцев обратиться к американским системам и механизмам организации заработной платы, прежде всего к аналитической оценке работ, которая начала усиленно внедряться уже с середины 50-х годов. Последняя позволила учитывать индивидуальные затраты труда работника, поскольку в число оцениваемых и вознаграждаемых факторов входят уровень квалификации, условия труда, его напряженность, ответственность и качество, и может служить основой для ставки, названной «оплата за работу». Такая ставка может устанавливаться с помощью измерения эффективности исполнения трудовых функций.

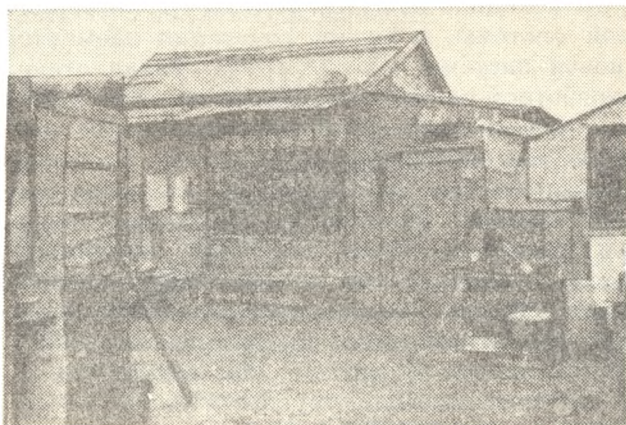
Необходимо отметить, что введение новых систем оплаты труда, учитывающих индивидуальное его расходование, происходило не путем отмены традиционной повозрастной системы, а путем сочетания элементов старой и новой системы оплаты труда. Такая ставка основной заработной платы, сочетающая старые и новые элементы, и представляет собой так называемую комбинированную, или синтезированную, ставку. На основе одной из указанных трех ставок или их сочетания рассчитывается основная (тарифная) заработная плата. Наибольшее распространение получила комбинированная ставка, поскольку она в наибольшей степени удовлетворяет рабочих и предпринимателей. В структуре основной заработной платы она составляла в 1982 г. примерно 60 %, оплата за работу — 24, личная ставка, основанная на учете возраста, трудового стажа и образования работника, — 16 %³⁶.

В Японии конца 60-х — начала 70-х годов, в период

высоких темпов роста производства, большую роль в материальном стимулировании играла оплата сверхурочных работ, работы в воскресенье и праздничные дни; в те годы такие работы носили практически принудительный характер. В структуре месячной заработной платы в народном хозяйстве эти доплаты за сверхурочные работы составляли примерно 11,4 % при 88,5 % фонда оплаты за нормативное рабочее время.

В свою очередь эти 88,5 % фонда распределялись на 83,3 % основной заработной платы и 16,7 % дополнительной, которая и теперь составляет значительную долю в оплате труда.

Все виды дополнительной заработной платы в Японии подразделяются на три категории выплат, существенно различающихся по своему функциональному назначению. В первую категорию входят премии и надбавки, прямо или косвенно стимулирующие повышение количественных и улучшение качественных показателей, особенно последних. Ко второй категории относятся выплаты, возмещающие дополнительные затраты труда в экстремальных условиях и одновременно стимулирующие работу в этих условиях, например надбавки за тяжелые и вредные условия труда. В третью категорию входят пособия на поддержание «уровня жизни», включающие семейные пособия, надбавки на проезд к месту работы, квартирные пособия и т. д.



За подобные дома в трущобах японцы платят немалые деньги

Две первые категории дополнительной оплаты имеют форму поощрительных выплат и носят название вознаграждения за заслуги. К ним примыкают так называемые бонусы, выплачиваемые дважды в год в зависимости от индивидуальных заслуг работника; размеры такого премиального фонда определяются конечными результатами деятельности фирмы и ее подразделений. Выплата бонусов возникла еще в довоенный период, когда они носили форму актов милосердия со стороны предпринимателей; постепенно эта идеологическая маскировка потеряла свой патерналистский смысл, и стало ясно, что бонусы являются «отложенной» формой заработной платы, весьма выгодной капиталисту, так как представляют ему устойчивый источник инвестирования.

В настоящее время в числе факторов, которые учитываются при вознаграждении, входят и индивидуальные заслуги работника. Причем различия в оплате в зависимости от этого фактора весьма значительные и являются существенным стимулом повышения производительности труда. Так, в одной из пяти крупнейших электронных корпораций Японии заработки работников дифференцируются по числу отработанных в ней лет. Однако благодаря вознаграждению заслуг рабочих в 50 лет может получить вдвое больше, чем другой рабочий с таким же стажем и образованием. Почти такой же разрыв может возникнуть и у специалистов в 45 лет — тоже из-за этого фактора (рис. 3) ³⁷.

Что же входит в число вознаграждаемых усилий? Прежде всего участие в различных программах квалификации и вносимые работниками предложения по повышению производительности труда. Хотя прямые разовые выплаты за такие предложения, как правило, очень невысоки, их внесение существенно влияет на уровень заработной платы работников. Построенная таким образом заработная плата имеет как бы двойную шкалу, одна из которых обеспечивает минимум доходов, а другая служит для поощрения наиболее результативных работников. При этом доходы по первой шкале для выпускников университетов значительно ниже доходов по высшей шкале производственных рабочих, т. е. образование само по себе не дает права на более высокую оплату труда.

Неотъемлемой частью японской системы вознаграж-

дения и управления персоналом вообще являются пенсионные выплаты, которые в последние годы подверглись существенной модификации, а в связи с этим претерпела значительные изменения и вся система пожизненного найма. Основная суть этих изменений заключается в следующем. До начала 70-х годов возраст обязательного увольнения в большинстве крупнейших японских компаний составлял 55 лет. В тот период довольно часто имели место повторные наймы уволившихся работников, правда, с потерей в статусе и оплате, перевод на новых условиях в филиалы, оказание помощи в поисках новой работы.

Уровень занятости лиц в возрасте 55—60 лет составлял в тот период 72,4 %, в возрасте 60—65 лет — 63,3, в возрасте старше 65 лет — 34,9 %, что было значительно выше, чем в других капиталистических странах, в частности в США, где занятость в тех же возрастных группах составляла 60,2; 53,4 и 16,2 %, и в Италии, где соответствующие цифры 44,5; 24,2; 7,5 % ³⁸.

Стремление продолжать работу было вызвано рядом экономических причин. Во-первых, тем, что в японской семье полноценную пенсию по старости получает, как правило, только глава семьи. В то же время мужчина в 55 лет может иметь иждивенцев в лице детей, продолжающих обучение. Стоимость жизни такой семьи была и остается весьма высока, так как и жилье, и высшее образование очень дороги в Японии.

Другая причина, вызвавшая массовое стремление японцев в 70-х годах продолжать работу, заключается в том, что сама пенсионная система с множеством несогласованных звеньев вела к низкому уровню обеспеченности трудящихся Японии пенсиями. Результатом явилось то, что среди лиц пенсионного возраста пенсии в конце 70-х годов получали от $\frac{1}{3}$ до $\frac{1}{7}$ их числа. Разумеется, лица пенсионного возраста имеют значительно более низкие доходы, хотя очень часто выполняют ту же работу, что и более молодые рабочие.

Учитывая все эти моменты, ряд японских профсоюзов уже в 60-х годах развернул борьбу за то, чтобы поднять возраст принудительного увольнения до 60 лет. Это требование было поддержано государством и в 1979 г. принято Федерацией ассоциаций предпринимателей ³⁹.

Предприниматели очень быстро подсчитали, что такое пролонгирование трудового стажа обернется для них потерей прибыли, если одновременно не будут приняты определенные шаги для изменений системы оплаты по старшинству, правил продвижения по службе, выплат выходных пособий.

Эти изменения заключаются в следующем. Во-первых, повышение зарплаты, базирующееся на правилах старшинства, теперь не охватывает старшую возрастную группу. На рис. 3 видно, как происходит резкое снижение кривой выплат уже в возрасте 45—50 лет. Это означает, что многие работники старшей группы вынуждены оставлять свой ранг, до которого они доработали, чтобы освободить дорогу для более молодых. В некоторых фирмах были разработаны так называемые системы квалификации должностей, в соответствии с которыми служащие могут наделяться определенными титулами без ответственности и власти управленческого звена. Наиболее общий путь, в соответствии с которым происходит повышение возраста принудительного ухода на пенсию, представляет собой логическое развитие ранее существовавших программ «повторного найма» и «продления занятости». Заработная плата после перевода работников в новый, как правило, более низкий статус в среднем снижается на 23,4 %, хотя они выполняют примерно ту же работу.

Существенные изменения произошли в правилах выплаты выходных пособий. Последние представляют собой невыплаченную часть заработной платы, которая накапливалась в течение всего периода трудовой деятельности работника, формируя наряду с бонусами определенную часть инвестиционного фонда японских корпораций. Размеры этих пособий достигали 30 месячных заработков, а в ряде случаев и больше. Защищая идею якобы благотворительного характера выходных пособий, предприниматели добивались ограничения сферы распространения их выплаты рамками действия системы пожизненного найма, как, впрочем, и других дополнительных льгот. В результате этого ими было охвачено около 10 % работников промышленности и торговли. Они использовались трудящимися в качестве источника средств существования в старости, что привело к сдерживанию развития пенсионной системы в Японии. Теперь, когда времена изменились, большин-

ство фирм стремится избегать таких огромных единовременных платежей, пытаясь создать системы, в которых часть сумм обращалась бы в дополнения к пенсиям, идущим из общественных фондов, или направлялась в русло частного пенсионного обеспечения.

Изменения в материальном вознаграждении не были оторваны от других перестроек во всей системе управления персоналом на основе пожизненного найма. Были осуществлены преобразования и в механизме перераспределения рабочей силы: приобрел характер нормы перевод работников старших возрастов, не достигших пенсионной границы, а также тех, кто не отвечает по своим квалификационным и другим качествам современным требованиям, в дочерние компании и филиалы. Этому способствует закон о предоставлении рабочей силы «напрокат», вступивший в силу с 1 июля 1986 г., который не только подвел правовую базу под такие переводы персонала, но и фактически разрешил ее «перепродажу» в другие фирмы, связанные с данной компанией партнерскими отношениями. Зарплата на новом месте отданным «взаимы» работникам устанавливается без всякого соответствия прежней, как правило, она значительно ниже прежней. Лишаются они и ряда социальных выплат⁴⁰. Японская национальная компания железных дорог на основании этого закона намеревается решить проблему 100 тыс. лишних работников, передав их в «прокат». Несогласные с решениями кадровых служб могут воспользоваться другим «правом» — на увольнение.

Работникам кадровых служб в японских компаниях принадлежит особая роль в поддержании всей системы управления персоналом. По многим параметрам, прежде всего в реализации общей экономической стратегии, они опережают своих американских коллег и в определенном смысле учителей по работе с персоналом. Одновременно они с еще большим успехом реализуют и свою классовую функцию по принуждению наемного персонала к труду, его эксплуатации.

Замкнутость рабочей силы рамками корпорации с обязательной ротацией между отделениями при очень низкой мобильности на внешнем рынке труда, специфика отбора и найма — все это ведет к очень высокому статусу кадровых служб. Это не только штабной орган по подготовке решений и не только консультативный,

проводящий инструктажи с оперативными управляющими по вопросам работы с персоналом центр, это — подразделение, органически вплетенное в деятельность корпорации и ориентированное на максимальное использование всех потенций работников.

В процессе отбора и найма, в котором принимают участие все наиболее опытные работники фирмы, а также в передвижке работников отдел кадров выступает как координатор и организатор. Столь же велика его роль во всех других функциях управления персоналом, в том числе в организации материального стимулирования. Все составляющие управления персоналом японских фирм образуют органическое единство, в которое интегрировано ее главное организационное звено — отдел кадров. Именно они проводят в жизнь ту особую кадровую политику с ее пресловутым «консенсусом», высокой лояльностью по отношению к фирме, подчинение ее интересам.

Подводя итоги, необходимо отметить, что японский менеджмент по своей сути носит явно выраженную эксплуататорскую сущность, основываясь зачастую на абсолютном бесправии отдельных групп рабочей силы, прежде всего женщин. Его особая «гибкость» в том, что он использует традиции старой, веками сложившейся японской культуры, которая из-за особенностей развития капитализма, в частности более позднего развития буржуазных отношений и сохранения феодальных пережитков, не была разрушена. Сохранение традиций семейных отношений на производстве, патернализма, когда младшие почитают старшего, а он в свою очередь покровительствует младшему, — все это тщательно и сознательно вплетается в новые формы капиталистических отношений. Именно в этом преуспел японский менеджмент.

«Гибкость» японской системы управления поочередно ощущают практически все наемные работники, включенные в систему пожизненного найма: раньше это были молодые рабочие, заработок которых сводился к прожиточному минимуму, теперь к ним присоединились мужчины старше 46—50 лет. Им продлили срок занятости, но перестали повышать заработную плату на предпенсионном этапе, на что, естественно, они надеялись, входя в фирму.

Работники, охваченные системой пожизненного

найма, подвергаются искусно замаскированной, но в сущности не меньшей эксплуатации, чем временные рабочие. Ее механизм тщательно продуман и опирается на «научную» основу в области трудовых мотиваций. Он включает существенную дифференциацию заработной платы, принудительное увольнение, обязательную сверхурочную работу и т. д. Кроме того, этот механизм облачен в национальные одежды японской культуры, в традиции групповой морали, связанной в определенном смысле с религиозным мировоззрением. Поэтому японский рабочий более податлив. Надо добавить и другую весьма существенную деталь — особенность японских профсоюзов. Они здесь организованы не по отраслевому признаку, как, например, в США, а по фирменному: в каждой фирме свой профсоюз. Такие профсоюзы легче «приручить», тем более при сохранении пережитков патернализма. Все это во многом объясняет повышенную степень эксплуатации японского рабочего.

Здесь самая длинная (43 ч) рабочая неделя среди развитых капиталистических стран, хотя по соглашению с профсоюзами она должна быть ограничена 40 ч. Отдельные группы трудящихся — квалифицированные специалисты и руководители — практически не пользуются отпусками, опасаясь, что будет подвергнута сомнению их верность фирме.

Механизм эксплуатации в Японии, как, впрочем, и всюду при капитализме, опирается на его социально-экономическую систему — высокую стоимость жилья и высшего образования, неразвитость государственного пенсионного и социального обеспечения, низкую по сравнению со стоимостью жизни зарплату и т. д. Европейцы называют японцев «трудоголиками» (за то, что те так много работают), «живущими в крольчатниках».

В статье Масако Озава, напечатанной в газете «Джепэн таймс», дается исчерпывающее объяснение такому толкованию. «Крольчатники», в которых вынуждены обитать японцы, — результат все той же экономической политики правящих классов, выжимающих прибыль через непроизводственную сферу. Токийцы обитают в квартирах, площадь которых чуть ли не в 4 раза меньше квартир ньюйоркцев, зачастую не имеющих удобств (попросту в трущобах), а платят за каждый квадратный метр в 3 раза больше. Из-за неправильной

застройки города жилые кварталы все время отодвигаются от центра, так что те, кто работает в Токио, вынуждены тратить на дорогу по 3—4 ч. Высокая стоимость плохого и малого по размерам жилья является одной из причин того, что японцы так много работают. Ведь часовые заработки японского рабочего составляют примерно 60 % оплаты американского рабочего. «В Японии, — заключает М. Озава, — даже дом-крольчатник стоит так дорого, что необходимо тяжело трудиться, чтобы за него заплатить; необходимо работать дополнительное время, чтобы погасить займы, взятые на покупку жилья»⁴¹. В среднем японцы отдают 6,4 % своих годовых заработков в погашение долговых сумм, тогда как долговые платежи в США составляют 3,8 % годовых доходов, в Великобритании (где часовая зарплата равна зарплате японского рабочего) — 3,2, а во Франции — 0,8 %.

Не только высокая стоимость жилья, но и недостаточные выплаты по социальному страхованию, высокая плата за медицинское обслуживание и высшее образование — все это заставляет японского рабочего влезать в долговое рабство. Буквально в рабство, потому что компании, специализирующиеся на финансировании лиц наемного труда (они называются «Саракин»), действуют полулегально.

«Саракин» представляют собой современные ростовщические конторы. Они образуют в Японии процветающую отрасль бизнеса с суммарным капиталом около 2 триллионов иен. До ноября 1983 г. ростовщики имели право требовать от своих клиентов до 109,5 % годовых. Под давлением возмущенной общественности был принят закон, ограничивающий эту ставку 73 %.

В Японии имеется множество банков, которые предоставляют кредиты под умеренные проценты (до 10 % годовых). Но только лицам, имеющим состояние и способным обеспечить залог (землю, недвижимость, акции, драгоценности). Люди, живущие на зарплату, могут обратиться за займом только в «Саракин».

«Если зайдете в любое из этих заведений, вас усадят в удобное кресло, подадут чашку зеленого чая, с вами будет говорить учтивый служащий в безукоризненном костюме и вас ссудят под проценты деньгами. Но не обольщайтесь... Если долг не будет возвращен в срок, они могут ночью позвонить вам домой и пообещать все

мыслимые и немислимые несчастья. Вашим соседям, начальству и коллегам по работе сообщат, что вы негодай, не жалающий возвращать кредит. Если и это не поможет, «Саракин» продаст ваше долговое обязательство гангстерам, и они все-таки вытрясут из вас деньги, хоть под угрозой смерти», — рассказывает японский журналист⁴².

В вышедшей недавно в Осаке брошюре «Кошмарные сны» приводится несколько типичных историй людей, попавших в долговую яму. Вот одна из них.

Служащий государственного учреждения в Токио занял в «Саракин» деньги на оплату лечения жены, чувствовавшей недомогание после родов. Он рассчитывал вернуть кредит после получения очередного бонуса — большой части заработка, обычно выплачиваемой 2 раза в год. Однако счета врачей оказались гораздо больше, чем он ожидал. Служащий смог выплачивать лишь проценты с долга. Заняв 3 млн. иен, он за первый год выплатил только в виде процентов такую же сумму. Долговая кабала продолжалась 5 лет. За это время служащий передал «Саракин» в общей сложности 15 млн. иен.

«Кошмарные сны» — не оборотная ли это сторона японского «чуда»?

Глава VI.

Противоборство труда и капитала

За что борется рабочий класс

Основным экономическим законом, который определяет благополучие рабочего и положение капиталиста, является закон стоимости, который реализуется в постоянном противоборстве между ними из-за размеров необходимого труда (т. е. стоимости рабочей силы, а конкретно зарплаты) и прибавочного труда (т. е. прибавочной стоимости и прибыли). Если нижняя граница стоимости рабочей силы определяется физиологическим минимумом существования рабочего, то верхний ее предел не поддается строгому определению. По отношению к стоимости рабочей силы прибавочная стоимость выступает как остаточная величина, поэтому нет никаких ограничений прибыли.

Для предпринимателя не существует личности наемного работника безотносительно к движущим мотивам, определяемым целью капиталистического производства — максимизацией прибавочной стоимости. Отношение капиталиста к рабочему «не человеческое, а чисто экономическое», — говорил Ф. Энгельс. «Дело сводится к вопросу о соотношении сил борющихся сторон»¹. Советский ученый А. Б. Вебер пишет, что «ныне максимум прибыли находит свои границы в установленном минимуме заработной платы (законодательно и по коллективным договорам) и в установленном максимуме продолжительности рабочего дня. В этих границах максимальная норма прибыли может варьироваться в зависимости от фактического уровня заработной платы, фактической продолжительности рабочего дня, интенсивности и производительности тру-

да...»². Именно эти основные параметры, в которых протекает труд рабочего, являются предметом борьбы между трудом и капиталом. Определенный их уровень, границы и формы, соответствующие сегодняшнему развитию производительных сил, в том числе главной из них — рабочей силы, завоеван в длительной борьбе мирового пролетариата. Важнейшими его завоеваниями являются: приемлемая по сравнению с начальным периодом продолжительность рабочего времени и рост свободного времени трудящихся (в основном это 8-часовой рабочий день, установление пенсионного возраста, оплачиваемые отпуска); повышение заработной платы в соответствии с ростом стоимости рабочей силы и производительности труда; введение социального страхования (пенсии по старости, потере трудоспособности, пособия по безработице и др.). Завоевания трудящихся отдельных предприятий и отраслей закрепились и превращались в нормы трудового права. Те предприниматели, которых рабочий класс вынудил пойти на уступки, заинтересованы, чтобы их конкуренты



Кто «душит» американских рабочих

(На петле, накинутой на шею рабочего, написано: «Увольнения»)

также ввели соответствующие льготы. Введение таких льгот получает поддержку влиятельной и наиболее трезвомыслящей части буржуазии, и постепенно они приобретают юридическое подтверждение.

Помимо тех завоеваний трудящихся, которые были вырваны у частного капитала, появились и росли расходы буржуазного государства, этого, по выражению К. Маркса, «совокупного капиталиста», на социальные нужды. Фактически они также являются формой необходимого продукта, который создается рабочим, аккумулируется в руках государства посредством налогов и перераспределяется частично в пользу капитала, частично — в пользу труда.

В середине 50-х — 60-х годов росли расходы государства на образование, профессиональную подготовку и переподготовку, на исследования и различные мероприятия в области труда. Социальные расходы государства также явились уступкой рабочему классу. «Развитие систем социального страхования и обеспечения косвенным образом, — пишет А. Б. Вебер, — способствовало укреплению позиций наемных рабочих на рынке труда, повышению заработной платы. Тем самым ограничивались возможности увеличения прибылей капитала»³. В достигнутом уровне социального обеспечения наиболее консервативная часть буржуазии увидела угрозу собственным интересам. Систематическое урезывание социальных программ в 80-е годы превратилось в неотъемлемую составляющую неоконсервативной политики буржуазных правительств.

Основными и наиболее результативными формами борьбы пролетариата за трудовые права стало объединение рабочих в профессиональные союзы и забастовочная борьба (которая, как правило, в настоящее время профсоюзами и организуется). Влияние этих двух факторов на экономическое положение рабочего класса вообще и уровень реальной заработной платы в частности не ограничивается той частью рабочего класса, который организован в профсоюзы: косвенным образом (через систему конкурентных ставок в отрасли и районе) регулирование при помощи коллективных договоров распространяется фактически на большую часть рабочего класса. Забастовки тоже не единственная форма выражения трудовых конфликтов. Поэтому и ту и другую форму трудно переоценить. Недаром борьба

с профсоюзами со стороны предпринимателей практически никогда не затухает и постоянно обостряется.

Проведенное американским профессором Р. Оузаном исследование платежных ведомостей крупнейшей американской корпорации по производству сельскохозяйственного машиностроения «Интернэшнл харверстер» и соответствующих данных по обрабатывающей промышленности в целом за столетие с 1860 по 1960 г. дало возможность сделать убедительные выводы о существенном влиянии рабочего движения на уровень заработков. Проанализировав переписку управляющих компании и профсоюзную прессу за указанные годы, Оузан смог точно установить связь между изменениями в заработках и конкретными действиями профсоюзов по отношению к администрации компании. Он показал, что в годы «процветания» (т. е. примерно в одинаковых экономических условиях) среднегодовые темпы роста реальной почасовой заработной платы в периоды высокой профсоюзной активности были выше, чем в периоды ее спада. Для компании они составляли 3,9 % в первом случае и 0,1 % — во втором. Для обрабатывающей промышленности в целом темпы роста часовых заработков в разных условиях активности были соответственно 3,5 и 1,9 % ⁴.

Расширение трудовых прав, завоевания трудящихся в области оплаты труда, сокращения рабочего времени, расширение государственных социальных выплат — все это никоим образом не привело ни к уничтожению или хотя бы сокращению эксплуатации, ни к снижению доли капиталистов в произведенной стоимости. Факты и цифры свидетельствуют об этом.

Возьмем происходивший до недавнего времени рост заработной платы. Статистические расчеты подтвердили, что ее повышение является не только следствием, но одновременно и необходимым условием роста производительности труда. «Межстрановое сопоставление позволяет утверждать, что страны с дешевым трудом не всегда имеют самые низкие трудовые издержки (отношение заработной платы к производительности труда.— А. С.), поскольку, как правило, дешевый труд — это и наименее эффективный труд... Использование преимуществ низкой оплаты труда возможно только в относительно короткий период в тех случаях, когда страна быстро расширяет высокоэффективное производство на современной технической базе (часто на основе импорта технологии) за счет интенсивного перелива труда из традиционных секторов экономики, прежде всего из сельского хозяйства» ⁵. Так было в ФРГ в 50-х годах и в Японии в конце 60-х годов, когда высокие темпы роста экономики и прибылей корпора-

ций, шедших на расширение и обновление производства, происходили за счет отставания оплаты труда от роста его производительности, т. е. за счет повышения эксплуатации трудящихся. В Японии это были вчерашние крестьяне, доходы которых по сравнению даже с такой заниженной оплатой были мизерные. Когда резервы дешевого труда исчерпываются, т. е. когда рабочие начинают осознавать свои интересы и бороться за них, тогда перестает работать такой механизм сверхэксплуатации, о котором говорили как о «экономическом чуде». Ежегодный рост производительности труда в обрабатывающей промышленности Японии в 1965—1972 гг. составлял 18 %, тогда как прирост заработной платы — 4,5 %. В последующее пятилетие произошло некоторое выравнивание показателей: в 1982 г. заработная плата выросла на 4,5 % при 8 % среднегодового прироста производительности труда⁶. «Повышение производительности труда — важный фактор усиления эксплуатации пролетариата, увеличения массы и нормы прибавочной стоимости»⁷.

По уровню производительности труда и часовой заработной платы до начала 80-х годов среди капиталистических стран лидировали США. Однако по обоим показателям разрыв сокращался и продолжает сокращаться, причем во многом из-за резкого падения уровня заработной платы в США (табл. 4).

Таблица 4

УРОВНИ ЧАСОВОЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КАПИТАЛИСТИЧЕСКИХ СТРАНАХ (ОБРАБАТЫВАЮЩАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ) *

Страны	Часовая заработная плата, % к уровню США				Часовая производительность труда, % к уровню США			
	1960 г.	1970 г.	1976 г.	1982 г.	1960 г.	1970 г.	1976 г.	1982 г.
Великобритания	31,6	35,6	45,0	56,6	54,0	59,3	62,0	69,2
Франция	31,0	41,1	68,7	69,1	49,0	65,5	77,0	89,0
ФРГ	31,9	55,7	95,2	88,5	53,0	68,5	81,0	89,3
Италия	23,3	41,6	63,2	62,7	38,0	57,4	69,7	79,5
Япония	9,8	23,7	47,6	49,4	20,0	42,3	51,0	65,8

* Современный капитализм: проблемы рабочей силы. С. 233.

Общую тенденцию повышения степени эксплуатации советские исследователи оценивают сводным показателем изменения доли заработной платы в условно чистой продукции. В статистике капиталистических стран чистая продукция рассчитывается как «стоимость, добавленная обработкой», куда наряду со стоимостью, возмещающей издержки на рабочую силу, и произведенной вновь прибылью входят и амортизационные отчисления. Но последние составляют незначительную величину по отношению к общему объему чистой продукции и поэтому не могут повлиять на показатель степени эксплуатации, оцениваемый как доля заработной платы в чистой продукции. Цифры показывают общее снижение этой доли с середины 50-х до начала 80-х годов с более чем 50 до 40 % в США и примерно с 37 до 35 % в Японии⁸.

За этими цифрами стоит тот факт, что, во-первых, в Японии степень эксплуатации выше, чем в США, а во-вторых, доля капиталистов, т. е. масса прибыли, во вновь созданной трудящимися стоимости растет и в Японии, и в США.

Что касается прибылей американских корпораций, то они, несмотря на кризисы 70-х — начала 80-х годов, продолжали расти быстрыми темпами, снижаясь лишь в отдельные годы, отмеченные наиболее глубоким спадом в экономике (табл. 5). Однако такие спады никак

Таблица 5

ПРИБЫЛИ АМЕРИКАНСКИХ КОРПОРАЦИЙ (МЛРД. ДОЛЛ.)*

Прибыли	1970 г.	1975 г.	1979 г.	1980 г.	1981 г.	1982 г.	1983 г.	1984 г.	1985 г.
До вычета налогов	75,4	132,1	252,7	234,6	221,2	169,9	207,6	235,7	223,2
После вычета налогов	41,3	81,5	165,1	149,8	140,0	106,5	130,4	140,3	131,4
Выплаченные дивиденды	22,5	30,8	52,7	58,6	66,5	66,9	71,5	78,3	81,6

* Statistical Abstract of The United States. N. J. 1985. P. 532; Survey of Current Business. 1986. N 7. P. 89.

не отражались на размерах доходов, получаемых капиталистическими собственниками — держателями акций корпораций, — дивидендах. Они росли и растут в отличие от доходов в форме заработной платы, дополнительных и премиальных выплат, получаемых рабочими.

Как можно видеть, прибыли американских промышленных корпораций выросли более чем в 3,4 раза как до вычета, так и после вычета налогов. Номинальная (без учета роста цен на товары широкого потребления) часовая оплата производственных рабочих в обрабатывающей промышленности возросла примерно в 2,5 раза, а с учетом этого роста (реальная зарплата) вообще практически не выросла⁹. Эти цифры показывают, что рост номинальной заработной платы не повлиял на рост прибылей американских монополий, так как росла производительность труда, росла степень эксплуатации.

Рост реальной заработной платы, определяемый с учетом усиливающейся дороговизны, в 1973—1983 гг. резко замедлился по сравнению с 1960—1973 гг. В наибольшей степени это характерно для стран с высоким темпом экономического роста — Италии и Японии, а также и для США, где прирост реальной заработной платы сократился с 2,1 до 0,5 % в год.

В отдельные периоды уровень реальной заработной платы вообще падает, как это происходит сейчас в США. Об этом свидетельствуют следующие факты. В соответствии с коллективными договорами заработная плата здесь увеличилась в среднем в год на 2,3 %, в то время как цены — на 3,8 %. Реальные ставки заработной платы с учетом их пересмотра в соответствии с индексом инфляции снижаются подобным образом уже на протяжении десятилетия¹⁰. Узаконенный минимальный уровень часовой заработной платы не повышался с 1981 г., а стоимость жизни за это время возросла на 26 %¹¹.

Падение реальной заработной платы, а в связи с этим ухудшение положения рабочего класса объясняются рядом причин. В условиях обострения кризисных явлений в экономике и нового этапа капиталистической рационализации производства предприниматели во всех странах заняли жесткую линию в отношении ставок заработной платы, стремясь к сокращению издержек на рабочую силу. Организуя давление на рабочих угро-

зой перевода предприятий в другие районы и страны мира и массовой безработицей, насаждая среди них идеи их участия не только в доходах, но и в накоплении капитала, монополии стали навязывать профсоюзам свои, невыгодные для рабочих условия коллективных договоров. Постепенно буржуазия при поддержке правительств стала переходить к открытой агрессии против профсоюзов. В США она, заставив сначала снизить требования, перешла к разгрому.

В 1981 и 1982 гг. западно-германские профсоюзы согласились на более низкое увеличение заработной платы по сравнению с ростом потребительских цен. На уступки пошли и профсоюзы Англии, США и других стран, а в Японии результаты «весенних наступлений» трудящихся становились все более невыгодными рабочему классу. «Переговоры о заключении коллективных договоров уже не нацелены сегодня на то, чтобы добиваться «все больших уступок», а наоборот, характеризуются чаще всего отступлениями, которых требуют предприниматели и на которые часто соглашаются профсоюзы все большим отказом от завоеваний, которых удалось добиться в ожесточенной борьбе в прежние годы»¹².

Забастовка на мясоконсервном комбинате «Хормел» в г. Ос-тине (штат Миннесота, США). Бастующие хотят добиться лишь одного: восстановления того уровня зарплаты, которую они получали 3 года назад, до того, как она была сокращена на 25 %.

Забастовка летного персонала компании «Транс уорлд эйрланс». Бастующие хотят добиться... сокращения (!) заработной платы на 15 % (а не на 22 %, как запланировала дирекция компании)¹³.

Жесткие методы ведения переговоров применяются и в металлургической промышленности. «Ю. Стил» заявила 10 тыс. рабочих в Чикаго, Кливленде, Джонстауне в штате Пенсильвания и Трентоне в штате Нью-Джерси, что все или часть ее заводов будут закрыты, если они не согласятся на уступки, которые идут дальше уступок основного соглашения в металлургической промышленности. Компания добивается сокращения пособий по здравоохранению, изменения правил работы.

Все большее число компаний обращается в суды с заявлениями о банкротстве. Будучи официально признанными банкротами, они имеют право порвать соглашение с профсоюзами и добиться сокращения заработной платы.

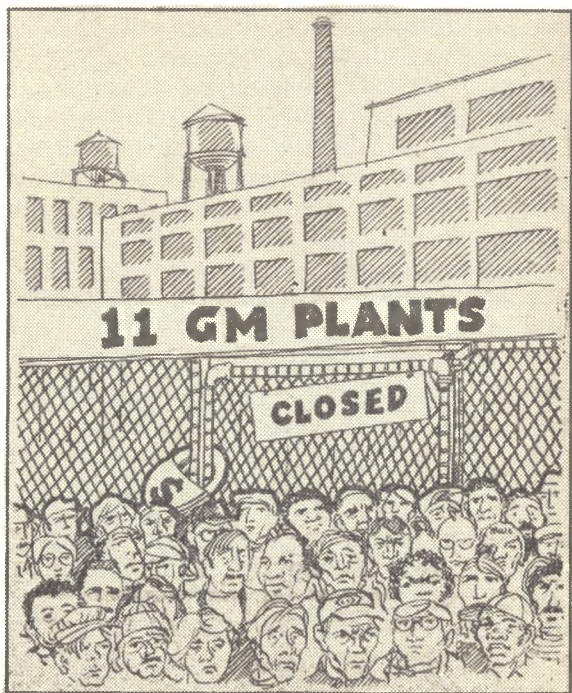
Подав такое заявление, «Уилсон фудс» из Оклхома Сити сразу же сократил зарплату 6 тыс. рабочих. «Континентал эйрлайнз», девятая по величине американская авиакомпания, объявила о банкротстве,

а затем уволила 12 тыс. работников, для того чтобы предложить 4200 из них примерно за половину их прежней зарплаты.

Автомобильные компании широко применяют такую уловку, объявляя банкротами отдельные свои предприятия. Когда профсоюз автомобилестроителей завода алюминиевого литья компании «Форд» в Шеффилде (штат Алабама) не согласился на сокращение зарплаты в 2 раза, завод был закрыт.

Многие работодатели, даже признавая, что их предприятия вполне рентабельны, все равно навязывают снижение заработной платы. Были случаи, когда суды аннулировали уже действующие соглашения о шкале заработной платы, ссылаясь на то, что сохранение прежней шкалы могло бы в будущем поставить под угрозу рентабельность предприятий, вполне процветающих в данный момент.

Рабочие утверждают, что автомобильные компании ужесточают политику и в других отношениях. Руководители противопоставляют один завод другому, устанавливают начальные ставки молодым рабочим на более низком уровне, чем людям старших возрастов, — тактика «получения двойной выгоды». Боб Брис, председатель



Что хорошо для
«Дженерал Мо-
тора»...

(На воротах заво-
да написано: «11
заводов «ДМ»
закрыто»)

местного отделения профсоюза автомобилестроителей на заводе «Шевроле» в городе Флинт (штат Мичиган), говорит: «Они приходят и заявляют, что если мы не пойдем на уступки, то не получим этой работы или наш завод будет закрыт»¹⁴.

Многие промышленные центры ликвидируются и переводятся частью в подвергающиеся повышенной эксплуатации и не имеющие профсоюзов южные штаты, частью — в некоторые страны третьего мира, где гнет доходит до трагизма. Подрываются исторические опоры американских профсоюзов, и в то же время идет наступление на завоеванные ими гарантии, хотя они и носят ограниченный характер.

Предприниматели утверждают, что их тактика необходима для выживания, однако рабочие называют ее тактикой разгрома профсоюзов. Вице-председатель профсоюза автомобилестроителей Дональд Эфлин говорит: «Это самое массированное на моей памяти наступление на профсоюзы рабочих. США — единственная страна в западном мире, где профсоюзное движение борется за само существование»¹⁵. Льюис Андерсон, директор отделения объединенного профсоюза работников пищевой промышленности и сфер торговли, действующего на одном американском консервном заводе: «Такому нещадному погрому рабочие не подвергались с 30-х годов»¹⁶. Средняя почасовая зарплата урезана сразу для 100 тыс. рабочих этого профсоюзного объединения. Некоторые рабочие уволены и заменены не входящими в профсоюз работниками.

Разгрому подвергаются и другие профсоюзы — в автомобильной, сталелитейной, горно-добывающей и транспортной отраслях промышленности. Их позиции на переговорах подрываются. Главные трудовые соглашения нарушены.

Борьба обостряется

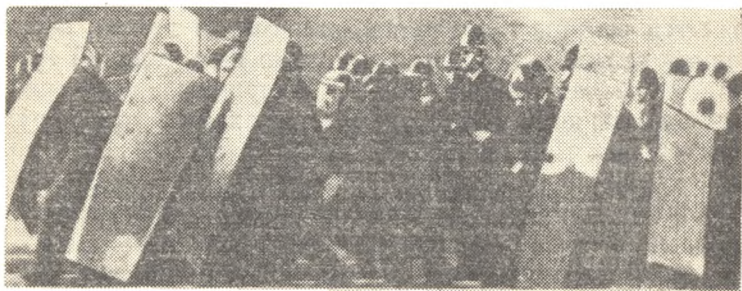
Правительства капиталистических стран все чаще открыто встают на сторону буржуазии, пытаются провести новые законы, разрушающие сложившиеся трудовые отношения, их регулирование. «С начала 80-х годов правящие государственно-монополистические круги, используя последствия кризисных явлений и усложняющуюся экономическую ситуацию в капиталисти-

ческом мире, ведут новое фронтальное наступление на социально-экономические права и политические позиции, завоеванные трудящимися ценой длительной, напряженной классовой борьбы на протяжении предыдущих десятилетий. В ряде стран, включая США, Великобританию, ФРГ, наряду с методами социального маневрирования, использовавшимися долгое время господствующим классом, его представители все чаще прибегают к более откровенной антирабочей стратегии «социального реванша»¹⁷.

Предприниматели, опираясь на поддержку правительств, хотят обрести полную свободу эксплуатировать трудящихся, организуя по своему произволу рабочее время, ликвидируя все гарантии, ограничивающие абсолютную власть капитала, сводя до минимума фонды заработной платы и социальных выплат. Они мечтают освободиться от всякой регламентации как в области заработной платы, так и обеспечения занятости с тем, чтобы ввергнуть трудящихся в гибельную конкуренцию друг с другом.

Чтобы оценить масштабы наступления, достаточно вспомнить, что одна из основных целей зарождавшегося профсоюзного движения состояла в ограничении этой конкуренции и что важнейшим итогом профсоюзной работы в промышленно развитых капиталистических странах за последние примерно сто лет был как раз этот ряд гарантий и социальных прав.

Научно-техническая революция ставит капитализм в целом перед серьезнейшими противоречиями, усугубляющимися ослаблением позиций капитала в изме-



Английские «бобби» идут в очередную атаку против бастующих шахтеров

нящемся мире. В частности, существует всеобщая проблема использования капитала и получения прибылей. Крупному капиталу становится все труднее получать прибыль в сфере производства в необходимых для него размерах. В частности, из-за этого капиталы из области производственных инвестиций перекачивают в сферу финансовых спекулятивных операций.

Одним из самых значительных явлений стали многонациональные компании, крупнейшие из которых в основе своей имеют американские капиталы. В поисках более высоких прибылей они переводят целые промышленные комплексы с континента на континент, из одной страны в другую. Многие компании ряда стран капиталистической Европы идут по тому же пути. Таким образом, капитал принял широкомасштабную попытку создать конкуренцию между трудящимися различных стран и континентов.

«Подобные меры, ведущие к сокращению производственных мощностей и занятости, направлены на снижение жизненного уровня и ликвидацию всех социальных завоеваний, ставших плодом десятков лет профсоюзной работы. Им грозит полное уничтожение, а профсоюзное движение подвергается систематическим нападкам и подрывается в своей основе.

Повсеместная нестабильность, подрыв и дезорганизация мира труда, ликвидация коллективных гарантий — мы имеем дело с историческим отступлением», — подчеркивает Генеральный секретарь ВКТ (Франция) А. Кразюки¹⁸.

Пользуясь обстановкой и желанием миллионов людей получить во что бы то ни стало работу, предприниматели всех развитых капиталистических стран добиваются отмены стесняющих их правил найма, обеспечения определяемых ими и только ими условий труда. Профсоюзная печать ФРГ, например, расценивает изменение закона об охране социальных прав трудящихся как массированный удар по нему¹⁹. Предприниматели же рассматривают содержание и цели новой редакции законов в качестве составной части требуемых ими «изменений отношений распределения».

Западно-германских предпринимателей уже давно стесняет закон, ограничивающий увольнения. Они ссылаются на то, что их американские конкуренты имеют намного более благоприятные возможности в

этой области и таких ограничений не потерпели бы. Поэтому монополистический капитал ФРГ требует изменения закона об увольнении, ограничивающего произвол предпринимателей, мотивируя это интересами «гибкости» производства. Теперь они добились того, что «законы капиталистического рынка будут действовать неограниченно как при продаже рабочей силы, которая должна стать дешевле, а прибыли соответственно возрастать, так и путем давления на зарплату, введения индивидуальных графиков рабочего времени, а также — через еще более жесткое использование предпринимателями своего права на увольнения»²⁰.

Но предприниматели не останавливаются в своем наступлении на неотъемлемые права трудящихся: зимой 1986 г. под ударом оказался параграф закона «О содействии занятости». Его изменение означает, что право трудящихся ФРГ на забастовку осталось практически только на бумаге, так как в любом мало-мальски значительном трудовом конфликте профсоюзы немедленно будут лишены финансовых средств и поэтому окажутся недееспособны. За этим стремлением правительства изменить параграф закона (оно уже осуществило поворот вправо в отношении всей социальной политики) стоит желание предпринимателей, чтобы очередные переговоры о коллективных соглашениях проходили уже в изменившихся условиях.

«Поворот вправо,— пишет западно-германская газета «Дойче фолксцайтунг-Тат»,— ознаменовался тем, что в течение многих лет федеральное правительство Коля безучастно взирает на массовую безработицу. Этот кризис подрывает социальные позиции рабочих. Федеральное правительство использует ситуацию в двойном плане, для сокращения на миллиардные суммы выплат на социальные нужды и для ограничения или же отмены охранных законов.

Рабочие и служащие не намерены безропотно мириться с этим безжалостным наступлением на их социальные и юридические права. При этом они рассчитывают на тех, кто представляет их интересы на предприятиях, и на профсоюзы. Поэтому, с точки зрения федерального правительства, вполне «логично» было бы постепенно свести на нет дееспособность этих представителей. Именно на это нацелено изменение параграфа 116 закона о содействии занятости и другие

меры. Таким образом круг замыкается. Наши ответные действия должны быть соразмерными тому серьезному вызову, который нам бросают. При этом борьбу следует вести как на улицах, так и на предприятиях. В общем и целом следует восприпятствовать такому развитию событий, которое в конечном счете привело бы к возникновению «государства предпринимателей» и к другой республике»²¹.

В Финляндии весной 1985 г. парламентом был принят антирабочий закон, значительно ограничивающий права профсоюзов и трудящихся. Этим законодательным актом штрафы за так называемые стихийные забастовки повышены в 9 раз²². Таким образом финские предприниматели стремятся подавить рабочее движение в стране. Кроме того, принятием этого закона они добились удовлетворения своекорыстных интересов и получили новые возможности для навязывания своих условий при заключении коллективных трудовых соглашений.

По уровню ежегодно выколачиваемых огромных прибылей финские промышленники и торговцы — своеобразные рекордсмены на Западе. Их нередко называют в последнее время «японцами Севера», имея в виду не только их предприимчивость, но и ужесточающуюся эксплуатацию рабочей силы и низкий уровень оплаты труда по сравнению с другими странами Западной Европы.

В Великобритании правительство консерваторов летом 1985 г. объявило о своем намерении отменить право рабочих добиваться установления ставок заработной платы не ниже определенного минимума.

В Италии предприниматели, используя прямую поддержку правительства, добились при подписании в 1983 г. общенационального коллективного договора жесткого количественного ограничения роста заработной платы на основе так называемой «скользящей шкалы». Суть ее состоит в том, что уровень заработной платы пересматривается в соответствии с индексом стоимости жизни. В принципе надбавка на дороговизну по этой шкале не обеспечивала реального противодействия инфляции, так как введение надбавки не поспевало за ней. В условиях непрекращающейся инфляции уровень компенсации потерь в заработной плате в результате такого «ограничения» составляет только 60 %.

В свое время введение «скользящей шкалы» заработной платы явилось крупнейшим завоеванием рабочего класса Италии, хотя они и не обеспечивали полного соответствия зарплаты росту дороговизны. И вот теперь под ударом находится и оно.

Массовая безработица последних 10 лет, которая не рассасывается и в период оживления, является в определенной степени следствием и рычагом давления на занятых в целях сверхинтенсификации труда. Капитализм добился от пролетариата того, что он вынужден работать такими темпами, которые ведут к невосстановливаемости рабочей силы в течение времени отдыха. Сокращение рабочего времени превратилось в способ выживания целого класса.

Профсоюзы западно-германских капиталистических стран выдвинули требование сократить рабочую неделю с полной компенсацией потерь в зарплате, т. е. с сохранением ее уровня. Такое предложение, в частности относительно западно-германских рабочих, обсуждалось во Франкфурте-на-Майне в ходе дискуссии, организованной в ФРГ в октябре 1983 г.²³ Предприниматели, естественно, возражают против предложения профсоюзов, указывая, что такое повышение, которого они требуют, равно повышению зарплаты на 14 % плюс компенсация расходов в связи с инфляцией и т. д. Следствием, по их мнению, может быть увеличение издержек на рабочую силу, т. е. сокращение прибыли. Этого они-де не хотят из-за возможного сокращения рабочих мест и новой волны роста безработицы. Все доводы профсоюзов упираются в стену твердого нежелания предпринимателей расстаться хотя бы с пфеннигом своих прибылей, прикрытого лицемерным опасением за сохранение рабочих мест.

Отказываясь от предложения профсоюзов о сокращении рабочей недели, они предлагают свою стратегию в области рабочего времени, как, например, французский вариант, о котором мы говорили во II главе. Предприниматели Франции не оставляют надежду навязать рабочему классу новое рабочее законодательство. Они предлагают ему альтернативу: либо сокращенная рабочая неделя и соответствующее снижение заработной платы, либо удлиненная рабочая неделя при нынешней заработной плате.

Все это свидетельствует о стремлении предприни-

мателей решать проблему перестройки производства на основе передовой технологии и новых способов организации труда за счет рабочего класса. Но рабочий класс, по образному выражению участника забастовки угольщиков Великобритании, «не намерен удобрять своими костями почву для очередного этапа капиталистической рационализации».

Ввиду такой массовой кампании рабочему классу приходится обороняться изо дня в день, стараться понять разнообразие происходящих процессов, чтобы быть способным вскрыть их суть и последствия. Все это необходимо для того, чтобы действовать, срывая любые попытки ликвидации прав трудящихся как в глобальном плане, так и в частных случаях.

«Предприниматели и буржуазные идеологи, оперирующие их концепциями, чтобы навязать свои цели, зачастую ссылаются на реальные трудности. Конечно, стремительная эволюция науки и техники, хотя ее еще в недостаточной мере берут в расчет, ведет к изменениям, в частности в организации труда. Но почему за них надо расплачиваться урезыванием прав трудящихся? Кого хотят заставить поверить, что прогресс в науке и технике ведет к регрессу в социальном плане? Виновата система: если безработица и ликвидация свобод и завоеваний трудящихся — это все, что она может предложить во имя современности и прогресса, значит, она отжила свой век и обречена.

Мы говорим именно о кризисе системы и выносим ей приговор. И высвободимся мы из этой петли, конечно, не за счет того, что уступим или, хуже того, пойдем навстречу требованиям крупного капитала. Кто бы ни был инициатором этого, будь то предприниматели или любые правительства, мы должны энергично бороться с этим и добиваться принятия тех единственных фундаментально новых решений в социальной, промышленной и экономической областях, которые способны привести к выходу.

Жизнь и, следовательно, профсоюзная борьба всегда сложны. Но в нашу эпоху изменения происходят очень быстро, и надо уметь приспособиться к ним. Это не новая задача, но в современных условиях она становится еще более неотложной. Прежде всего надо бороться с тем, что совершенно неприемлемо: бороться и отстаивать завоевания. Мы не хотим социального отступления.

Ему непременно сопутствуют отступление в экономике и промышленности и рост безработицы.

Но эту позицию не следует путать с отказом рассматривать изменения, которые сопровождаются расширением прав и участия трудящихся в принятии решений и обязательно ведут к лучшему удовлетворению их потребностей. Каждое новшество заслуживает того, чтобы его обсудили беспристрастно и рассмотрели его реальные последствия и способы осуществления. Имеет ли это новшество смысл? К каким изменениям оно приведет в профессиональной области? Какую подготовку потребует обеспечить? Какие рабочие места появятся с введением новшеств? Какие новые виды работ могут возникнуть? А если в тех или иных случаях сокращение оправдано, какие места должны быть созданы взамен? Ведь можно согласиться поменять профессию, если это выгодно (при условии предоставления определенных гарантий), но переходить из трудящихся в безработные недопустимо» (из интервью с А. Кразюки)²⁴.

Передовые профсоюзы Франции, таким образом, выдвигают в новых условиях цельную программу борьбы за права трудящихся, но не отрывают ее от общей борьбы за социальный прогресс, за социализм. Именно в этом их сила. В своем интервью А. Кразюки привел примеры конкретных действий рабочих, направленных на реализацию программы. В таких компаниях, как «Рено», «Текник», «Крезолуар», организации ВКТ правильно подходят к проблемам модернизации производства, борясь против пагубных решений, которые хотят навязать рабочим силой. Выявление тайных решений предпринимателей, таких, как подготовка производств к переводу за рубеж, например информирование об этом общественности, парламента, — одна из форм такой борьбы. Остаются в силе забастовки и марши протеста.

В США миллионы наемных тружеников начинают осознавать, что сегодня их условия жизни гораздо хуже, чем 10 лет назад, и они не улучшатся до тех пор, пока они сами не возьмут дело в свои руки. В результате забастовки в апреле 1986 г. 8 тыс. рабочих и служащих одного из заводов «Дженерал электрик» удалось добиться восстановления уволенного профсоюзного делегата. В 1985 г. на заводе компании «Прэтт энд Уитни»

(выпускающем реактивные двигатели) забастовка заставила дирекцию завода отказаться от всех намеченных сокращений заработной платы. Эти выступления, как и длительные забастовки на заводе «Хормел» и на медных рудниках Аризоны, свидетельство того, что боевой дух по меньшей мере не ослабевает²⁵.

По всему миру, особенно в странах Западной Европы, ширятся забастовки и марши протеста, проходящие под знаком борьбы с безработицей. Сегодня этот вопрос «номер один» — отстоять право на труд: более 30 млн. человек насчитывает армия людей, лишенных его.

Современная массовая безработица взята на вооружение монополистическими кругами в качестве рычага для усиления эксплуатации. Заставляя трудящихся интенсивнее работать и соглашаться на заниженную оплату труда, буржуазия развитых капиталистических стран сознательно использует массовую безработицу как средство их «дисциплинирования». Газета «Нью-Йорк таймс» писала 8 октября 1982 г., что негласная цель «рейганомики» (так называют экономическую политику администрации Рейгана) состоит в том, чтобы сохранить высокую безработицу и сломать хребет инфляции. Естественнее, правда, было бы сказать «сломать хребет рабочему движению». Ведь правительство президента Рейгана идет курсом соблюдения интересов крупнейших монополий США, особенно военно-промышленного комплекса. Если безработица здесь в 60-е годы не поднималась выше 5,4 %, а в 70-е годы она изменялась примерно от 5 до 8 %, то в 80-е доходит почти до 10 % (1983 г.), что составляет около 11 млн. человек²⁶.

Не могут не ухудшать положения трудящихся и глобальные потрясения капиталистической экономики последних лет — структурный кризис и биржевые крахи. Биржевая лихорадка на Уолл-стрите в октябрьские дни 1987 г. мрачным колокольным звоном отзывалась в ушах многих американцев. Дело в том, что хотя 85 % акций находится в руках корпораций и банков и всего лишь 15 % — у индивидуальных держателей, в то же время 70 % жителей США делают ежемесячные взносы в пенсионные фонды, которые пускаются в биржевую игру. В результате краха на бирже у некоторых американцев пенсионные сбережения сократились вдвое.

Но каким бы ни было драматичным для миллионов трудящихся США «усыхание» пенсионных фондов, это только начало целой цепи тяжелых последствий биржевого краха. Падение активности на фондовой бирже тормозит процесс капиталовложений, замедляет экономический рост, результатом чего будет увеличение масштабов и длительности безработицы. Сокращение инвестиций особо отрицательно скажется на новейших, высокотехнологичных отраслях, которые выросли и расширялись за счет капиталов, приобретенных на бирже в условиях высокой конъюнктуры. Именно эти отрасли были в последние годы местом притяжения новых отрядов рабочей силы. Теперь и они испытывают на себе удар безработицы и нового витка наступления на права трудящихся в сфере трудовых отношений.

Выступая на встрече представителей партий и движений в ноябре 1987 г. в Москве, Генеральный секретарь компартии США Гэс Холл подчеркнул, что биржевой крах и последующие потрясения «напоминают тем, кто забыл, что основные законы капитализма продолжают действовать, что в новой обстановке они не отменяются и по-прежнему определяют развитие капитализма. События, поразившие биржу, должны послужить напоминанием о том, что, хотя государственно-монополистический капитализм может влиять на кризис и даже отдалять его, он не в состоянии разрешить основные противоречия, которые с неизбежностью приводят к кризисам».

Создавая массовую безработицу, инициаторы антирабочей политики пытаются сбить накал классовой борьбы, посеять в сердцах трудящихся настроения отчаяния и безнадежности, необходимые хозяевам для дальнейшего закручивания прессы эксплуатации и ускорения накопления капитала. Так писала газета «Правда» в сентябре 1984 г.⁷ К тому времени прошло полгода с того дня, когда по призыву Национального профсоюза горняков Великобритании была объявлена всеобщая забастовка. Она проходила в знак протеста против решения хозяев из Национального управления угольной промышленности в течение года закрыть около 20 так называемых экономически нерентабельных шахт, что должно было привести к сокращению добычи угля примерно на 4 млн. тонн и увольнению как минимум 20 тыс. шахтеров. Это была героическая битва рабо-

чего класса Великобритании; но она явилась неотъемлемой частью борьбы мирового пролетариата против закручивания нового витка пресса эксплуатации. Ведь одни и те же явления в более или менее острой форме отмечаются практически во всех развитых капиталистических странах. Это — «рейганомика» в США, «тэтчеризм» в Великобритании и подобные им варианты в других государствах. Всюду рабочему классу приходится сталкиваться с требованиями предпринимателей и попытками правительства ввести различные варианты пресловутой «гибкости»: в области оплаты труда, рабочего времени, социальных выплат и т. д. Таким образом, возникает объективная основа для сближения и объединения профсоюзных действий в международном плане. Прошедший в сентябре 1986 г. в Берлине XI Всемирный конгресс профсоюзов свидетельствует о таком сближении рабочих всех стран мира. «Никогда прежде,— писала газета «Нойес дойчланд» в передовой статье, посвященной итогам конгресса,— борьба за социальные и экономические права трудящихся не была так тесно связана с борьбой против гонки вооружений, милитаризма, за мир и разрядку»²⁸.

Примечания и источники

Введение (с. 5 — с. 9)

- ¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. 5-е изд. Т. 36. С. 279.

Глава I (с. 10 — с. 27)

- ¹ Правда. 31 марта. 1986. С. 6.
² Арно Ж. Американские рабочие: Пер. с фр. М.: Прогресс, 1977. С. 56.
³ Statistical Abstract of the United States, N. Y., 1987. P. 385.
⁴ Ibid.
⁵ Work in Amerika. Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare. Cambridge (Mass.), 1972. P. 251.
⁶ Ленин В. И. Полн. собр. соч. 5-е изд. Т. 23. С. 18. Там же. Т. 24. С. 369. Там же. Т. 36. С. 140.
⁷ Там же. Т. 36. С. 141.
⁸ Там же. Т. 23. С. 19.
⁹ Цит. по: Пашкевич О. Н. Социально-экономические концепции американского менеджмента. Минск: Наука и техника, 1979. С. 60.
¹⁰ International Management: 1986. Vol. 41. N. 8. P. 23.
¹¹ Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization. N. Y., 1949; Rothlisberg F. G. Management and Morale. Cambridge (Mass.), 1933.
¹² Parker S., Brown R., Child J., Smith M. The Sociology of Industry. L., 1977. P. 95.
¹³ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 660.
¹⁴ Там же. С. 446.
¹⁵ Вильховченко Э. Д. Новые формы капиталистической эксплуатации. Теория и практика: критический анализ. М.: Наука, 1985. С. 6.
¹⁶ Труд в капиталистическом производстве: Проблемы управления. М.: Наука, 1984. С. 16, 231.
¹⁷ Gross J. Profit kontra Humane Arbeitswelt. Frankfurt, 1976. S. 104.
¹⁸ Arbeit und Leistung. 1974. N. 2. S. 52—54; Gewerkschaftliche Monatshefte. 1975. N. 6. S. 373—377; Menschengerechte Arbeit-Erfahrungsaustausch zwischen Forschung und Praxis. Frankfurt, 1976; Hasenach W. Arbeits — humanisierung. München, 1977. S. 539.

- ¹⁹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 451—452.
- ²⁰ Gross J. Op. cit. S. 99.
- ²¹ International Management. 1986. Vol. 41. N. 8. P. 24.
- ²² Ленин В. И. Полн. собр. соч. 5-е изд. Т. 20. С. 68—69.
- ²³ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 47. С. 186.

Глава II (с. 28. — с. 52)

- ¹ Problemes économiques. 1984. Mars 28.
- ² Industrial Participation. 1985. N. 588. P. 9—12.
- ³ Blauner R. Alienation and Freedom. The Factory Worker and His Industry. Chicago and London, 1967.
- ⁴ Arbeitswissenschaft. 1963. N 5. S. 156.
- ⁵ Капалова М. Н. Вторая жизнь конвейера // ЭКО. 1979. № 2. С. 92—103.
- ⁶ Takesawa S. Improvement of Working Life in Three Japanese Industries. Geneva, 1983.
- ⁷ Takesawa S. Op. cit.
- ⁸ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 46. Ч. I. С. 261.
- ⁹ Правда. 1985. 23 июня. С. 4.
- ¹⁰ Management Today. 1983. Feb. P. 79.
- ¹¹ Organizational Dynamics. 1984. Vol. 13. N 1. P. 59—60.
- ¹² Guzzo R., Bondy J. A Guide to Worker Productivity Experiments in U. S. 1976—1981. N. Y., 1983. P. 116.
- ¹³ Organizational dynamics. Spring 1984. P. 78.
- ¹⁴ Guzzo R., Bondy J. Op. cit. P. 80.
- ¹⁵ European Industrial Relations Review. 1980. N 2. P. 9.
- ¹⁶ Gewerschaftliche Monatshefte. 1977. N 6. S. 395—399.
- ¹⁷ Dun's Review. 1977. Vol. 109. N 3. P. 62.
- ¹⁸ Le Nouvel Observateur. 1981. 28 aout. P. 50.
- ¹⁹ International Management. 1981. Oct. P. 10.
- ²⁰ Management. 1973. N 7/8. P. 27—30.
- ²¹ Industrielle Organisation. 1970. N 12. S. 522—532.
- ²² Production et Gestion. 1975. N 270. P. 48.
- ²³ Harvard Business Review. 1974. N 1.
- ²⁴ Аргументы и факты. 1986. № 18. С. 8.
- ²⁵ Там же.
- ²⁶ Employment and Earnings. Jan. 1982. P. 175.
- ²⁷ Academy of Management Review. 1983. Vol. 17. N 2.
- ²⁸ European Industrial Relations Review. Jan. 1984. N 20. P. 7—9.
- ²⁹ Evans A. Hours in Work in Industrialised Countries. Geneva, 1975. P. 124.
- ³⁰ Revue des Entreprises. 1983. Oct. N 450.

Глава III (с. 53 — с. 73)

- ¹ Employee Benefits 1981. Wash., 1981. P. 31.
- ² Harvard Business Review. 1977. Vol. 55. N 3. P. 144.
- ³ Арно Ж. Американские рабочие. С. 62.
- ⁴ Там же. С. 36—37.
- ⁵ Мошенский М. Г. Нормирование труда и заработная плата при капитализме. М.: Мысль, 1971. С. 85.
- ⁶ Kohen M. R. American Thought. Chicago, 1955. P. 56.
- ⁷ Industrial Engineering. 1982. Vol. 14. N 5; Work Study. 1984. N 2.
- ⁸ Maynard H. B., Stegemerten G. J. Methods-Time Measurement of Work. N. Y. McGraw Hill, 1948.

- ⁹ Industrial Engineering. 1984. Vol. 16. P. 83—85.
¹⁰ French W. The Personnel Management Process. Boston, 1978.
¹¹ Peterson R. B., Tracy L. Systematics Management of Human Resources. Reading (Mass.) etc. 1979. P. 177.
¹² Гэлбрейт Д. К. Экономические теории и цели общества. М.: Прогресс, 1976. С. 332.
¹³ Iron Age. 1984. March 19. P. 47.
¹⁴ European Industrial Relations Review. 1980. N 2. P. 9.
¹⁵ American Machinist. 1983. June. P. 104, 111.
¹⁶ Management Today. 1983. Febr. P. 80.
¹⁷ International Management. 1983. N 4. P. 37.
¹⁸ Management World. 1985. July.
¹⁹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 46. Ч. I. С. 241 (примечание).

Глава IV (с. 74 — с. 99)

- ¹ Management Today. 1984. April. P. 68; Technocrat. 1983. N 4. P. 14.
² Management Today. 1984. April. P. 68—69.
³ Leontief W., Duchin F. The Impacts of Automation on Employment: 1963—2000. N. Y., 1983. P. 114.
⁴ Management Today. 1984. April. P. 70.
⁵ Op. cit. P. 71.
⁶ Kamata S. Japan in the Passing Lane. N. Y.: Pantheon Books, 1982.
⁷ Kamata S. Op. cit.
⁸ Kamata S. Op. cit. P. 200.
⁹ U. S. News and World Report. 1984. P. 64.
¹⁰ Problemes Economiques. 1984. Mars 28.
¹¹ Automation, Work Organisation and Occupational Stress. Geneva. ILO, 1984. P. 124.
¹² Problemes Economiques. 1984. Mars 28.
¹³ США — ЭПИ. 1981. № 7. С. 90.
¹⁴ U. S. News and World Report. 1984. Jan. 16. P. 44.
¹⁵ Doswell A. Office Automation. Chichester etc. Wiley, 1983. P. 16.
¹⁶ Op. cit. P. 14.
¹⁷ Op. cit. P. 12.
¹⁸ Op. cit. P. 200—208, 216—222.
¹⁹ Кочетков Г. Б. Автоматизация конторского труда в США: Теория и практика «офиса будущего». М.: Наука, 1985. С. 213.
²⁰ Automation, Work Organisation and Occupational Stress. Geneva. ILO, 1984. P. 63.
²¹ Op. cit. P. 154.
²² Социально-экономические противоречия НТР при капитализме. М.: Мысль, 1985. С. 168.
²³ New Society. 1984. March 22. P. 454.
²⁴ Futurist. 1984. Vol. 18. N 3. P. 31—34.
²⁵ Op. cit.
²⁶ Business Week. 1983. April 25; Management World. 1986. Vol. 15. N 1, P. 38.
²⁷ U. S. News and World Report. 1986. March 17. P. 46.
²⁸ A. Doswell. Op. cit. P. 272.
²⁹ Business Week. 1983. April 25. P. 43, 46, 48—55.
³⁰ Harvard Business Review. 1984. N 4. P. 119—125.
³¹ Управление процессом нововведений. М.: Изд-во ИМЭМО АН СССР, 1985. С. 195.
³² R and D Management. 1978. Vol. 8. N 9.

- ³³ Research Management. 1979. Nov. P. 13.
- ³⁴ Op. cit. P. 23.
- ³⁵ Op. cit. P. 13.
- ³⁶ International Management. 1983. Jan. P. 14.
- ³⁷ Journal of Social Research and Administration. 1980. Vol. 12. N. 2.
- ³⁸ Цит. по: Управление процессом нововведений. С. 219.
- ³⁹ Research Management. 1981. Jan. P. 9.; 1979. Nov. P. 14.
- ⁴⁰ Direction et Gestion. 1982. N 3. P. 32.
- ⁴¹ Sloan Management Review. Winter 1982. P. 53.
- ⁴² Harvard Business Review. 1984. Jan.—Febr. P. 56.
- ⁴³ Op. cit.

Глава V (с. 100 — с. 140)

- ¹ Organizational Dynamics. Summer 1984. P. 42.
- ² Harvard Business Review. 1981. Jan.—Febr. P. 46.
- ³ Труд в капиталистическом производстве: Проблемы управления. С. 29.
- ⁴ Там же. С. 189.
- ⁵ Automation, Work Organisation and Occupational Stress. Geneva. ILO, 1984. P. 88—89.
- ⁶ Storey J. The Challenge to Management Control. L., 1980.
- ⁷ Business Week. 1981. June 14. P. 8.
- ⁸ Organizational Dynamics. Summer 1984. P. 43.
- ⁹ Conference Board Report. N. Y., 1977. N 712. P. 40.
- ¹⁰ Organizational Dynamics. Summer 1984. P. 43.
- ¹¹ International Management. 1980. Febr. P. 7.
- ¹² Personnel. 1983. Nov.—Dec. P. 23—31.
- ¹³ Op. cit. P. 26.
- ¹⁴ The Warton Annual: 1984. Pergamon Press. 1983. P. 193.
- ¹⁵ Рабочий класс и современный мир. 1985. № 3. С. 85.
- ¹⁶ Там же.
- ¹⁷ Business Week. 1978. Aug. 28. P. 70.
- ¹⁸ New York Times. 1984. Sept. 3.
- ¹⁹ Gustavsen B. Automation and Work Organisation Policies and Practices in Market Economy Countries. Geneva. ILO, 1983. P. 23.
- ²⁰ National Productivity Review. Spring 1982. P. 198, 202.
- ²¹ Automation and Work Design. Amsterdam. ILO, 1984. P. 687.
- ²² Gustavsen B. Op. cit. P. 25.
- ²³ Management World. 1976. Jan. N 15. N 1. P. 15; 1985. Jan. Vol. 14. N 1. P. 9.
- ²⁴ Chemical Week. 1982. Dec. 2. P. 36.
- ²⁵ Op. cit.
- ²⁶ Management Today. 1981. Jan. P. 27—28.
- ²⁷ Management World. 1984. May. P. 18.
- ²⁸ International Management. 1977. Febr. P. 39.
- ²⁹ IEEE Engineering Management Review. 1982. Vol. 10. N 3. P. 4.
- ³⁰ Gedie R. Works Management and Productivity. L., 1979. P. 155.
- ³¹ Management World. 1985. July.
- ³² International Management. 1985. N 4. P. 76.
- ³³ Sethi S. P., Namiki N., Swanson C. L. The False Promise of the Japanese Miracle. Marshfield (Mass.), 1984. P. 361.
- ³⁴ The Japan Times. 1984. Nov. 28. P. 11.
- ³⁵ Мильнер Б. З. и др. Японский парадокс. М.: Мысль, 1985. С. 43.
- ³⁶ Родо токэй теса гэппо. 1983. № 8. С. 13 (расчет автора).

- ³⁷ Harvard Business Review. 1984. N 4. P. 123.
³⁸ Yearbook of Labour Statistics. Geneva, 1975. P. 25, 40.
³⁹ International management. 1982. N 6. P. 26—27.
⁴⁰ Всемирное профсоюзное движение. 1986. № 1. С. 29.
⁴¹ The Japan Times. 1984. Nov. 28. P. 11.
⁴² Московская правда. 1985. 9 марта.

Глава VI (с. 141 — с. 159)

- ¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 16. С. 151.
² Вебер А. Б. Классовая борьба и капитализм. М.: Наука, 1986. С. 41.
³ Там же. С. 121.
⁴ Ozanne R. Wages in Practice and Theory. McCormic and. International Harvester, 1860—1960. Maddison, 1968. P. 68, 69, 99.
⁵ Современный капитализм: Проблемы рабочей силы. М.: Наука, 1985. С. 232.
⁶ Никон родо нэнкан (Японский ежегодник по труду). Токио, 1973. С. 170. То же, 1983. С. 175.
⁷ Эксплуатация трудящихся капиталистических стран в условиях НТР. М.: Мысль, 1984. С. 30.
⁸ Там же. С. 29.
⁹ Statistical Abstract of the United States. 1986. P. 417.
¹⁰ Подробно о влиянии инфляции на рост эксплуатации см.: Гришин И. В. Под бременем инфляции. М.: Экономика, 1986.
¹¹ Vie Ouvrier. 1986. Mai 19.
¹² Op. cit.
¹³ Op. cit.
¹⁴ Time. 1984. Nov.
¹⁵ Op. cit.
¹⁶ Правда. 1984. 1 декабря.
¹⁷ Тимофеев Т. Т. Империализм и пролетариат. М.: Наука, 1985. С. 362.
¹⁸ Economie et Politique. 1985. Oct.
¹⁹ Steinel I. Massiver Angriff auf Arbeitsschutzgesetze in der BRD. IPW Berichte. Berlin, 1985. Jg. 14. Hf. 1. S. 40.
²⁰ Op. cit. S. 40.
²¹ Deutsche Volkszeitung-Tat. 1986. Febr. 7.
²² Правда, 1985, 18 апреля, С. 5.
²³ Neumann M. Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitslosigkeit? Berlin (West), 1984.
²⁴ Economie et Politique. 1985. Oct.
²⁵ Vie Ouvrier. 1986. Mai 19.
²⁶ Statistical Abstract of the United States. 1984. P. 405; Monthly Labor Review. 1985. May. P. 56.
²⁷ Правда. 1984. 14 сентября.
²⁸ Neues Deutschland. 1986. Sept. 25.

Оглавление

Введение.	5
ГЛАВА I	
МОЖНО ЛИ ПРИМИРИТЬ АНТАГОНИСТОВ	10
Механизм капиталистической эксплуатации сегодня	10
Системы научной эксплуатации.	16
«Гуманизация» капиталистической эксплуатации труда.	22
ГЛАВА II	
КАК РАЗВИВАЛИСЬ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И КАПИТАЛИСТИЧЕСКОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ ТРУДА.	28
Как «обогатили» труд работников конвейера. . .	29
Эксплуатация трудовых коллективов: групповой метод.	35
Изменение режимов рабочего времени: кому это выгодно.	43
ГЛАВА III	
МОДЕРНИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМА ЭКОНОМИ- ЧЕСКОГО ПРИНУЖДЕНИЯ К ТРУДУ. . . .	53
Нормирование труда: что оно дает капиталистам.	55
Справедлива ли аналитическая оценка работ. .	63
«Участие в прибылях»: иллюзия и реальность.	69
ГЛАВА IV	
НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС НА СЛУЖ- БЕ МОНОПОЛИЙ.	74

Человек соревнуется с роботом.	74
«Информационное общество»: исчезает ли в нем эксплуатация	83
Научно-технические работники: эксплуатация твор- ческих возможностей.	91

ГЛАВА V

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ФИРМЕ: МЕСТО В МЕХАНИЗМЕ ЭКСПЛУАТАЦИИ.	100
---	-----

Деспотизм систем управления трудом.	100
Кадровые службы — проводники эксплуатации. .	106
Участие в управлении: капиталистический вариант	118
О японском «чуде» управления персоналом. . . .	125

ГЛАВА VI

ПРОТИВОБОРСТВО ТРУДА И КАПИТАЛА. . .	141
--------------------------------------	-----

За что борется рабочий класс.	141
Борьба обостряется.	150

Примечания и источники.	161
---------------------------------	-----

*Алиса Александровна
Соболевская*

**ИЗОЩРЕННЫЙ
МЕХАНИЗМ
ЭКСПЛУАТАЦИИ**

ИМПЕРИАЛИЗМ

ИМПЕРИАЛИЗМ:

**события
факты
документы**

Сдано в набор
25.05.87.

Подписано в пе-
чать 12.01.88.

A08010. Формат
84×108¹/₃₂.

Бумага кн.-журн.
Гарнитура обык-
новенная. Печать
высокая. Усл.

печ. л. 8,82/9,14
усл. кр.-отт. Уч.-

изд. л. 9,08. Тираж
50 000 экз. Зак.

№ 619. Цена 40 к.
Изд. № 6393.

Издательство
«Экономика»,
121864, Москва,
Г-59, Бережков-
ская наб., 6.

Ленинград-
ская типогра-
фия № 2 головное
предприятие ор-
дена Трудового
Красного Знаме-
ни Ленинград-
ского объедине-
ния «Техническая
книга» им. Евге-
нии Соколовой
Союзполиграф-
прома при Госу-
дарственном
комитете СССР
по делам изда-
тельств, полигра-
фии и книжной
торговли. 198052,
г. Ленинград,
Л-52, Измайлов-
ский проспект, 29.

НАУЧНО-ПОПУЛЯРНАЯ

Зав. редакцией *Г. Л. Подвойский*

Редактор *Н. И. Балашова*

Мл. редактор *Е. А. Рязанцева*

Худож. редактор *В. П. Рафальский*

Техн. редактор *Л. С. Сазонова*

Корректор *Н. А. Панова*

Оформление художника *Г. Б. Линде*

И. И. Наржного

ИБ № 2947

Opens in 1941
WANT MORE JOBS?
GOVERNMENT ACTION



40 коп.

