

DARBO IR KAPITALO SANTYKIAI

A. JABLONSKIS, J. GAIZIONAS

Nagrinėjama tema tiesiogiai susijusi su pagrindiniu rinkos ūkio ekonominiu klausimu — darbo ir kapitalo santykiu. Tai viena iš svarbiausių ir sudėtingiausių šiuolaikinių prekinųjų santykių problemų. Kapitalu pagrįsta ekonomika, peraugusi į dabartinį socializuotą kapitalizmą, veikiama mokslo ir technikos revoliucijos padarinių, gerokai pakito. Labai suvisuomenėjo darbo jėgos reproduktivumas ir darbo procesai. Gerokai pasikeitė darbo turinys, samdomosios darbo jėgos naudojimo metodai, o kartu naujus aspektus įgavo darbo ir kapitalo santykiai.

Socialinė šiuolaikinės Vakarų visuomenės struktūra

Dabartinę labai išsivysčiusių rinkos ūkio šalių visuomenę daugiausia sudaro socialiniai sluoksniai, gyvenantys iš samdomo darbo pajamų. Šiems sluoksniams (su šeimomis) priklauso apie 60—70% visų gyventojų. Socialiniai sluoksniai, gyvenantys iš kapitalo pajamų (taip pat su šeimomis), sudaro tik apie 2—5% gyventojų. Tarpiniai sluoksniai sudaro apie 15—30%, 80—90% ekonomiškai aktyvios visuomenės yra darbininkai ir tarnautojai. Tačiau dalis tarnautojų pagal pajamų dydį, padėtį visuomenėje ir gyvenimo būdą priklauso tarpiniams ir labai pasiturintiems sluoksniams.

Taigi dabar, XX a. pabaigoje, vadinamosios Vakarų visuomenės sudėtis atrodo labai paprasta ir aiški. Tačiau, atidžiau panagrinėjus, ryškėja, kad socialinė tos visuomenės struktūra tapo sudėtingesnė. Tai lemia suvisuomenėjimo (socializacijos) raida ir socialinė bei kvalifikacinė kai kurių gyventojų grupių diferenciacija.

Ekonominių santykių visuomenėjimas reiškiasi tuo, kad, samdant darbo jėgą, padidėjo kolektyvinių sutarčių, kurios sudaromos tarp korporacijų ir profsąjungų, vaidmuo. Vadinasi, dabar samdos santykių užmezga ne pavienis kapitalistas ir darbininkas, o kapitalui ir darbu atstovaujanti instancijos. Samdos santykių suvisuomenėjimą šiuolaikinio rinkos ūkio sąlygomis didina dar ir tai, kad į darbdavių ir samdomųjų darbuotojų bendravimą aktyviai kišasi valstybė.

Taigi, galiojant kolektyvinėms sutartims ir esant valstybiniam darbo užmokesčio reguliavimui, darbo užmokesčio lygis ir dinamika mažiau priklauso nuo stichiškai susidariusių darbo jėgos reprodukcijos išlaidų ir pasiūlos bei paklausos darbo rinkoje, o daugiau — nuo „pajamų politikos“ — įmonininkų susivienijimų, profsąjungų, valstybės formuojamo darbo užmokesčio kilimo tempo. (Be to, darbo užmokestis dabar nėra vienintelis darbo jėgos reproduktivumo šaltinis, nes apie 15—30% pajamų sudaro socialinės išmokos (2, p. 35).

Visuomeni toliau socializuojantis ir diferencijuojantis, pastebimi jos struktūros pokyčiai. Tarp kapitalo savininkų įsigali sluoksniai, disponuojantys didžiuoju finansiniu kapitalu. Vidutiniai ir smulkūs kapitalo savininkai neišnyko, bet finansinis kapitalas juos stipriai veikia per kontraktų

sistemą kaip akcininkus, kaip bankų ir kitų finansinių institucijų klientus, kaip didžiųjų firmų ir jų padalinių menedžerius.

Tradiciniai smulkūs įmonininkai, rangovai, amatininkai, prekybininkai, buitinių paslaugų įmonių savininkai, fermeriai sudaro visuomenės mažumą. Socialine-ekonominė prasme prie jų reikėtų priskirti ir vidurinius sluoksnius: laisvųjų profesijų asmenis (savarankiškai praktikuojantys advokatai, gydytojai, žurnalistai, vidutinio rango menedžeriai, mokslo darbuotojai). Su jais minėti sluoksniai, kurių pagrindinis pragyvenimo šaltinis yra darbas, sudaro 15—35% gyventojų. Pokyčių esmė čia tokia: nesamdomojo darbo žmonės, dirbantys savo gamybos priemonėmis, tapo artimi samdomiesiems darbuotojams. Per kontraktų sistemą, finansinę priklausomybę smulkiuosius savininkus iš dalies reglamentuoja stambusis kapitalas. Jų pajamos savo dydžiu, gavimo būdais tampa panašios į darbo užmokestį. Tai pasakytina ir apie laisvųjų profesijų asmenis, kurių užimtumas yra stabilus ir garantuotas, o pajamos yra gana didelės. Laisvųjų profesijų atstovų skaičius ir jų teikiamos paslaugos didėja.

Tradiiciškai proletariatas (darbininkų klase) buvo fizinio darbo atstovai, gaminantys daiktinę produkciją. Ir dabartinio rinkos ūkio sąlygomis jie sudaro didelę samdomųjų darbuotojų dalį.

Pramonės, transporto, statybos šakų darbininkai yra organizuočiausi, sudaro daugiausia profsąjungos narių. Vakaruose jie populiariai vadinami „mėlynosiomis apykaklėmis“.

Pastaraisiais dešimtmečiais vyko spartus fizinio, nefizinio ir protinio samdomojo darbo suartėjimas. Manoma, kad šiuo metu technikai, eiliniai inžinieriai, projektavimo ir konstravimo grandžių darbuotojai suartėjo su darbininkija savo darbo pobūdžiu. Jų darbas kuria vertę, darbo užmokestis apytikriai atitinka fizinio darbo darbininkų gaunamą užmokestį. Labai išplečia samdomojo darbo ribas sparčiai didėjantis prekybos ir kontūrų tarnautojų skaičius, o tai susiję su greita paslaugų ir informacijos steros raida. Prekybos darbuotojai pagal savo kvalifikaciją, bendrą išsilavinimą, darbo užmokestį užima blogesnę padėtį negu dauguma pramonės kvalifikuotų darbininkų. Didelė kontūrų darbuotojų grupė — mašininkės, stenografistės, sekretorės, klerkai, pašto ir telegrafo darbuotojai — nei ekonomiškai, nei socialiai nėra aukščiau už darbininkus, nors juos, kaip ir kitus tarnautojus, vadina „baltosiomis apykaklėmis“. Jie sudaro daugiau kaip pusę dabartinių samdomųjų darbuotojų.

Sie socialiniai pokyčiai niveliuoja visuomenę, nes, kaip minėta, absoliuti jos dauguma (60—80%) tapo samdomaisiais darbuotojais. Antra vertus, gamybinių jėgų raidos nulemti pokyčiai diferencijuoja darbininkus ir tarnautojus. Protinis ir nefizinis darbas dar skiriasi nuo fizinio savo mechanizavimo laipsniu, technologiniu ritmu, menkesniu darbo pasidalijimu.

Ekonominiai socialinių sluoksnių santykiai šiuolaikinio rinkos ūkio sąlygomis visuomenėja, įgyja reglamentuotą, reguliuojamą pobūdį. Kapitalizmui tampant socialiniam, būdingas šių santykių veiksnys yra valstybė, kuri visų pirma siekia reguliuoti ekonominius darbo ir kapitalo santykius.

Išsivysčiusiose šalyse išplito tiesioginis valstybinis užimtumo ir nedarbo reguliavimas. Egzistuoja nedarbo pašalpos. Sukurta įdarbinimo įstaigų sistema. Neatsisakyta ir nuo „viešųjų darbų“, t. y. darbo vietų, kuriam valstybės siekiant sumažinti nedarbą. Finansinėmis priemonėmis valstybė skatina įmonininkus samdyti daugiau darbininkų. Nedarbą bandoma mažinti ir skatinant ankstesnį išėjimą į pensiją (mokant mažesnę pensiją). Tačiau Vakarų valstybės nedrąsiai skatina tokias esmines priemones kaip darbo visuotinis radikalus sutrumpinimas nemažinant darbo užmokesčio, liaudies ūkio šakų, kur daug darbo vietų (visų pirma nematerialinės gamybos sferoje), spartus plėtojimas.

K. Marksas „Kapitale“ rašė, kad darbininkų klasės išsilaikymą ir atgaminimą kapitalistas ramiai gali palikti patiems darbininkams (I, p. 511). Tačiau XX a. antrojoje pusėje darbo jėgos sugebėjimas dirbti formuojamas ir palaikomas ne tik šeimoje, bet tampa įvairių ekonomikos šakų (švietimo, profesinio rengimo, sveikatos apsaugos, socialinio aprūpinimo) objektu. Plintant socialinėms paslaugoms, didėjo ir valstybės vaidmuo reprodukuojant darbo jėgą. Valstybei priklauso daugiausia bendrojo lavinimo mokyklų, daugelis profesinio rengimo sistemų (čia priskiriamas ir aukštasis mokslas). Socialinio aprūpinimo srityje vyrauja valstybinis draudimas (nors išplitęs ir privatus). Privati liko sveikatos apsaugos sistema, tačiau valstybė jai daro didelį poveikį per socialinį draudimą. Tik kai kuriose šalyse (Anglija, Švedija, Ontarijo provincija Kanadoje) beveik visos ligoninės, poliklinikos, ambulatorijos priklauso valstybei.

Valstybės vaidmens padidėjimą, reprodukuojant darbo jėgą, galima aiškinti tuo, kad privatus kapitalas nenoriai užsiima šios specifinės prekės gamyba: ilgai reikia ją rengti; firmai investavus į darbo jėgos rengimą dideles lėšas, ši gali pereiti dirbti kitur arba gali tapti nereikalinga didėjant darbo našumui, smunkant gamybai krizės metu. Todėl pagrindinė šių išlaidų dalis tenka visuomenei. Firmoms daugiausia lieka išlaidos, susijusios su palyginti trumpalaikiu darbo jėgos rengimu, dalies socialinio draudimo išlaidų apmokėjimu.

Naujos individualaus ir visuminio darbuotojo savybės

Apie 150 metų, XIX a. ir XX a. pirmojoje pusėje, kapitalo naudojimo objektas buvo paprastoji (nekvalifikuota, mažai kvalifikuota) darbo jėga. Įsigalint mašininėi gamybai, formalus darbas pajungimas kapitalui virto realiu, kai, pasitelkus mašinas, buvo sukurtas materialinis pagrindas pakeisti universalųjį darbininką daliniu darbininku. Galutinai susiformavo prieštaravimas tarp protinio ir fizinio darbo, nes darbininkai tapo priverstiniai prie fizinio darbo, kurį atliekant protinės veiklos vaidmuo ir kiekybiškai, ir kokybiškai yra nedidelis.

Tokią kapitalo strategiją darbo jėgos atžvilgiu nulėmė kapitalo pobūdis, atstovaujantis sudaiktintajam darbui. Darbo jėga buvo priemonė sudaiktintajam darbui (pasak K. Markso, „mirusiam darbui“) kaupti. Sudaiktintasis darbas diktavo savo sąlygas gyvajam darbui. Baigtas materialines prielaidas tokiam sudaiktintojo ir gyvojo darbo santykiui sukūrė mašinų sistemų įsigalėjimas. Efektyviausiai kapitalo požiūriu šis santykis ilgą laiką funkcionavo, kai, greta sudėtingos mašinų sistemos, yra darbo jėgos sistema (visuminė darbo jėga), susidedanti iš individualios paprastosios darbo jėgos, nes tokią darbo jėgą lengviausia paversti mašinų priedėliu, t. y. realiai pajungti kapitalui. Be to, tokia darbo jėga daugiausia reprodukuojama už suvisuomeninto liaudies ūkio ribų, t. y. šeimoje. Tai atpalaidavo kapitalą nuo dalies darbo jėgos reprodukovimo išlaidų, mažino nuostolius, susijusius su darbo jėgos kaita.

Ir dabartinis rinkos ūkis naudoja paprastąjį darbą. Anaipol neišnyko siauras operacinis darbo pasidalijimas, konvejeriai. Išplito mažai kvalifikuotas nefizinis darbas. Sparčiai daugėja nekvalifikuotų, mažai kvalifikuotų, pusiau kvalifikuotų samdomųjų darbininkų besivystančiose šalyse, ten išvežant kapitalą. Nors XX a. ekonomikos raida patvirtino teiginį, kad, įsigalint kapitalo eksportui, darbo jėgos eksporto vaidmuo mažės, tačiau neprarado savo vaidmens ir tarptautinė darbo jėgos migracija. Ji yra vienas iš pagrindinių mažai kvalifikuotos darbo jėgos šaltinių išsivysčiusiose šalyse, kur yra daug užsienio darbininkų. Nekva-

lifikuotos darbo jėgos šaltiniai yra ir moterys, jaunimas, pensininkai, etninės mažumos.

Tačiau, vystantis gamybinėms jėgoms, paprastosios darbo jėgos įsivyravimas vis labiau trukdė efektyviau panaudoti tobulėjančias darbo priemones. Aptarnauti šiuolaikinę techniką reikia kvalifikuotų darbininkų. Kvalifikuoti darbuotojai reikalingi ir dėl besivystančios nematerialinės gamybos pobūdžio. Materialinėje gamyboje sudėtinga kvalifikuota darbo jėga tampa pagrindinė dėl daugelio priežasčių. Mat, įžengus mašininei gamybai į kompleksiško mechanizavimo ir automatizavimo etapą, mašinos perima daugelį operacijų, kurias anksčiau atlikinėjo paprastoji darbo jėga. Tokių mašinų sistemų valdymas (nevisiškos automatizacijos sąlygomis) reikalingas didelės kvalifikacijos, atsakingumo, teorinių žinių. Daugėjant mašinų ir joms sudėtingėjant, labai padidėjo jas prižiūrinių ir remontuojančių darbuotojų poreikis. Automatizuotose įmonėse jie sudaro pagrindinę darbuotojų dalį. Gamybos techniniam ir ekonominiam valdymui dabartinėmis sąlygomis reikia santykiškai daugiau žmonių negu anksčiau, o tai irgi didina kvalifikuotų darbuotojų lyginamąjį svorį. Be to, sparčiai didėja absoliutus ir santykinis darbuotojų skaičius ikigamybiniuose procesuose — projektuojant, konstruojant, diegiant techniką, technologiją ir naują produkciją.

Tačiau klaidinga būtų manyti, kad sudėtingą darbą nulėmė tik technikos raida. Svarbų vaidmenį atlieka socialinė visuomenės, darbininkijos raida. XX a. antroje pusėje susiformavo tipas išsilavinusio, vidurinio (baigto arba nebaigto) išsimokslinimo cenzą turinčio darbuotojo, našiai sugebančio dirbti tik prasmingą, reikalingą žinių, su pakankamais kūrybos elementais, su technika susijusį darbą. Dauguma išsivysčiusių šalių darbininkų nenoriai dirba monotonišką konvejerinį darbą, blogomis gamybos sąlygomis ir t. t.

Gamybos visuomenėjimas taip pat lemia sudėtingą darbą. Jis verčia darbuotojus vis labiau bendrauti gamybos metu, o tai yra viena iš sudėtingos darbo jėgos savybių. Antra vertus, sociališkai išsivysčiusi darbininkija pati tapo veiksniumi, skatinančiu gamybos proceso visuomenėjimą, nes izoliuotas darbas atstumia šiuolaikinį darbuotoją. Todėl, pradėdant manufaktūrinę raidos stadiją ir baigiant mašininės gamybos raidą konvejerizacijos laikotarpiu, apėmusiu maždaug 1920—1960 m., pagrindinis vaidmuo teko darbo pasidalijimo plėtojimui (darbo parceliacijai), o paskutiniiais dešimtmečiais į pirmą vietą iškilo darbo kooperavimas (darbo integravimas). Dėl to didėja socialinės kvalifikacijos vaidmuo — sugebėjimas bendrauti, palaikyti visuomeninį darbo tempą ir našumą, dirbti atsakingai.

Ypač svarbus vaidmuo socialinei kvalifikacijai tenka nematerialinėje gamyboje, kurioje dirba daugiau kaip pusė išsivysčiusių šalių samdomųjų darbuotojų. Ten nėra mašinų diktuojamo priverstinio darbo ritmo (technologinio diktato), jį keičia socialinių-ekonominių priemonių formuojamas ritmas, tačiau, juo remiantis, pasiekti aukštą našumą galima tik naudojant sudėtingą darbo jėgą. Teikiant paslaugas (tokia yra nematerialinės gamybos sferos paskirtis), garantuoti reikiamą kokybę yra sunkiau negu gaminant daiktus. Paslaugų vartotojas yra mažiau autonomiškas negu prekių vartotojas, paslauga kartu yra ir gamyba, ir vartojimas, o tai sunkina kontrolę remiantis rezultatais. Paslaugos teikėjai (gamintojai), tarnautojai ir darbininkai privalo turėti gana aukštą kvalifikaciją. Paslaugų sferoje mokėjimas bendrauti yra reikšmingesnė darbo jėgos savybė negu tradicinėje gamybos sferoje. Kitaip negu materialinės gamybos sferos darbuotojai, paslaugų tiekėjai palaiko ryšius su vartotojais, o tam reikia profesinių žinių, įgūdžių, išsilavinimo. Pavyzdžiui, geros pardavėjos kvalifikacija yra nedidelė matuojant tradiciniais daiktų gamybos kriterijais, o iš tiesų jai reikia turėti daug savybių, kurių ugdymas susijęs su ekonominėmis sąnaudomis.

Didėjant kokybės vaidmeniui visoje ekonomikoje, sparčiai didėja ir paslaugų kokybės vaidmuo. Todėl labai kvalifikuotų darbuotojų lyginamasis svoris čia didesnis negu materialinėje gamyboje.

Per tą patį laiką sudėtingas darbas sukuria didesnę vertę negu paprastas darbas. Tiesa, didesnė yra ir sudėtingos darbo jėgos vertė palyginti su paprastos darbo jėgos verte, kadangi pirmajai formuoti ir atkurti reikia daugiau sąnaudų negu antrajai. Tačiau darbo jėgos vertė ir darbininko darbu sukurta (naujoji) vertė yra santykiškai nepriklausomi dydžiai, todėl gali didėti skirtingu tempu. Jei darbo jėgos vertė didėja lėčiau negu jos sukuriama vertė, auga pridedamoji vertė.

Kalbant apie perėjimą nuo paprasto prie sudėtingo darbo, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad vertės kūrimas vis daugiau tampa ne individualios, o visuminės darbo jėgos funkcija. Sudėtingas mokslininkų, konstruktorių, eksperimentinės gamybos darbuotojų darbas yra ne tik kaip didelę vertę kuriantis darbas jų veiklos procese. Svarbiausia yra tai, kad mokslui virstant gamybine jėga, didėja ne tik visuomeninis darbo našumas, bet ir vertę kurianti jėga visose grandyse. Pavyzdžiui, pusiau kvalifikuotas darbas yra mažai kvalifikuotas kaip individuali darbo jėga. Tačiau bendroje sudėtingos technikos ir produkcijos, „mokslo imlios“ gamybos sistemoje šis darbas yra ne tik našus, bet ir vertės kūrimo požiūriu sudėtingas, t. y. kuriantis didelę vertę, nes jis tampa sudėtingos visuminės darbo jėgos dalimi. Vadinasi, šiuolaikinėmis sąlygomis stiprėja prieštaravimas tarp paprastojo darbo individualiu lygiu ir sudėtingo darbo visuomenės lygiu.

Nors teoriškai pereinant prie sudėtingos darbo jėgos panaudojimo galima gauti daugiau vertės, tačiau šią darbo jėgą reikia suformuoti liaudies ūkyje, o ne už jo ribų, kaip tai yra su paprasta darbo jėga. Tai didelės išlaidos. Jos pakeliamos tik didelėms firmoms, jų susivienijimams (koncernams) ir valstybei. Taigi sudėtingas darbas galėjo išplisti tik dabartinės rinkos ekonomikos sąlygomis, kai didelę kvalifikuotų darbuotojų rengimo išlaidų dalį prisiėmė valstybė. Valstybei (ir šeimai) formuojant kvalifikuotą darbo jėgą, individualaus kapitalo požiūriu jos rengimas yra nemokamas.

Visus dirbančius liaudies ūkyje galima skirstyti į tris kategorijas priklausomai nuo profesinio pasirengimo lygio ir darbo ypatybių.

Pirmajai kategorijai priklauso asmenys, įgiję aukštąjį ir specialųjį vidurinį išsimokslinimą arba išėję trejų, ketverių metų oficialaus gamybinio mokymo kursą baigę vidurinę mokyklą. Tai specialistai su aukštesniais ir specialiuoju viduriniu mokslu, administracijos ir valdymo personalas ir aukščiausios kvalifikacijos darbininkai. Šios kategorijos darbuotojų išsimokslinimo lygis JAV (1979 m.) svyravo nuo 12,4 iki 16,5 mokslo metų. Tai darbo išteklių avangardas. Jų veiklos turinys daugiausia toks: keisti esamus technologijos ir gamybos organizavimo būdus, ieškoti naujų ir tobulėsiu darbo įrankių charakteristikų bei esamų technologinių priemonių modifikacijų, formuoti ir rengti darbo jėgą, garantuoti aukštą kuriamų prekių ir paslaugų kokybę.

Antrajai darbuotojų kategorijai priklauso asmenys, turintys vidurinį profesinį ir kvalifikacinį pasirengimą baigus vidurinę mokyklą (taip pat ir nebaigtą) ir specialaus mokymo kursų, dažniausiai kelių mėnesių. Tai kontorių ir prekybos tarnautojai (pardavėjai), vidutinės kvalifikacijos darbininkai ir jiems artimo profesinio rango paslaugų darbuotojai. Vidutinis jų išsimokslinimas (JAV) yra 12,2—12,8 mokslo metų. Jų veiklos turinį lemia tam tikras funkcinis darbo ribotumas, kylantis iš esamos technologijos, atliekamų operacijų šablonų, gyventojų aptarnavimo normų. Jiems taip pat reikia atlikti papildomas operacijas koreguojant kintančias gamybos proceso arba negamybinės veiklos sąlygas. Tačiau šias operacijas apima esanti technologija, priimtas gamybinis režimas arba teikiamų paslaugų pobūdis. Šių darbuotojų veiklą sudaro baigtinis ope-

racijų kompleksas. Darbuotojui tenka tam tikra atsakomybė už kurio nors gamybos baro funkcionavimą.

Trečiajai kategorijai priklauso asmenys, kurių profesinis pasirėngimas yra žemas, dirbti išmokstama darbo vietoje per kelias valandas arba dienas. Darbas susideda iš daugelio rutininių, šabloniškų operacijų, kurias dažnai galima mechanizuoti. Šią grupę sudaro mažai kvalifikuoti darbininkai, taip pat ir žemės ūkyje, ir mažų kvalifikacijų paslaugų darbuotojai (pavyzdžiui, valytojos, tarnaitės, kiemsargiai, sargai, liftininkai ir pan.). Jų darbą tiksliai apibrėžia esamos technologinės schemos bei organizaciniai principai.

Kintant profesinei ir kvalifikacinei darbo jėgos sudėčiai, išsivysčiusiose šalyse didėja darbo jėgos panaudojimo efektyvumas tokiomis kryptimis:

— lemiamu kvalifikacijos požymiu tampa darbuotojo sugebėjimas dirbti vis geriau, kelti savo darbo našumą;

— vienas iš svarbiausių būdų, didinant darbo našumą, yra didėjantis atitikimas tarp profesinio pasirėngimo ir atliekamo darbo, racionali nio darbo paskirstymas tarp įvairių kvalifikacijos lygių darbuotojų (pavyzdžiui, išlaisvinant gerai profesiskai pasirėngusius darbuotojus nuo rutininių operacijų);

— didinant darbinės veiklos įvairovę, kai visapusiškiau panaudojama profesinė specialistų patirtis, pavyzdžiui, derinant gamybinę ir pedagoginę, mokslinę ir gamybinę veiklą, labai kvalifikuoti darbininkai tampa universaliais operatoriais, o vidutinės kvalifikacijos darbininkai atlieka daugiau vieno tipo operacijų; didėja mažai kvalifikuotų darbininkų darbo efektyvumas juos rengiant nesudėtingo valdymo technikos operatoriais (kėlimas-transportavimas, konvejeris);

— plinta brigadinis darbo organizavimo metodas.

Naujos samdomojo darbo sąlygos šiuolaikinės MTR laikotarpiu

Kapitalu grindžiamam rinkos ūkiui įžengiant į dabartinę stadiją, re-produkcijos tipas kito, buvo pereinama prie intensyvosios reprodukcijos (nors intensyvioji reprodukcija galutinai įsigalėjo tik paskutiniiais dešimtmečiais). Tai vertė skirti dėmesį technikos tobulinimui, geresniam jos ir darbo objektų, racionali nio darbo jėgos panaudojimui. Pastarojo gamybos veiksnio naudojimo intensyvinimas tapo ypač svarbus ir todėl, kad, formuojant mašininę gamybinę bazę, didėjo kapitalo imlumas, medžiagų imlumas, taigi sudaiktintojo darbo efektyvumas smuko. Reikėjo tai kompensuoti efektyviau naudojant gyvąjį darbą.

XX a. antrojoje pusėje, kintant dviejų visuomeninės gamybos padalinių raidos santykiui, stabilizuojantis kapitalo sudėčiai, didėjant sudaiktintojo darbo efektyvumui, senosios sistemos nykyje, buvo įdiegtos kitos laikinio ir vienietinio (taigi jau ne tik vienietinio) darbo užmokesčio modifikacijos. Ši transformacija vyko todėl, kad, greta kainų konkurencijos, išplito kokybės konkurencija. Didžiulį vaidmenį atliko socialinė darbininkijos raida. Naują darbuotojo tipą senosios sistemos nustojo pakankamai skatinti efektyviau dirbti samdomąjį darbą. Naujosios sistemos yra daugiaveiksnes, visaveiksnes, taip pat sistemos, taikančios technologinius priedus prie laiko normų ir kt. Jos skatina ne tik efektyviau dirbti fiziškai, bet ir protiškai, efektyviau naudoti gamybos priemonės, gerinti produkcijos kokybę; sudarydamos daliai darbininkų ir tarnautojų darbo užmokesčio kėlimo galimybę, skatina kelti savo kvalifikaciją.

Pradėjo formotis darbo organizavimo metodai, kurie pagrįsti profesiskai besivystančia kvalifikuota darbo jėga, didėjančiu visuomeninio darbo pobūdžiu, besiplėtojančia darbo kooperacija ir padidėjusiu su-daiktintojo darbo vaidmeniu. Tokiomis aplinkybėmis reikia itin atsižvelgti į socialines ir psichines darbo jėgos savybes. Greta darbo užmokesčio, padidėjo darbo turinio ir sąlygų, vertikalių ir horizontalių (darbininkų su menedžeriais ir darbininkų su darbininkais) darbo santykių vaidmuo.

Nuo septintojo dešimtmečio pastoviai didėja nepasitenkinimas darbu, besireiškiantis aktyviu neigiamu požiūriu į gamybinį darbą, alternatyvų paieškomis tęsiant mokslą, pereinant dirbti į kanceliarijas ir paslaugų sferą, kuriant nuosavus smulkius verslus. Šie procesai plėtojasi netolygiai: nuo pirmenybės teikimo įdomiam darbui, o ne atlyginimo dydžiui, iki visiško susitaikymo su nepatraukliu ir „svetimu“ darbu. Tai lemia įvairių darbuotojų grupių egzistavimas. Pavyzdžiui, jaunimo reikalavimai, keliami darbo pobūdžiui, yra didesni negu vyresnės kartos, darbininkės moterys daugiau dėmesio skiria socialiniams psichologiniams darbo klimatui, o ne profesiniams aspektams; nedidelėse provincijos įmonėse turiningo darbo poreikis didesnis negu industrijos centruose, kur apie pusę šimtmečio vykęs darbo „teilorizavimas“ daugelį darbininkų adaptavo prie neįdomaus, bet gerai mokamo darbo. Orientaciją į didesnį darbo užmokestį skatina tiek paplitusi vartotojiška ideologija („masinio vartojimo kultūra“), tiek, viešpataujant šiuolaikiniams prekiniais-piniginiams santykiams, didėjančios vartojimo išlaidos. Tačiau nauji turiningo darbo poreikiai plinta ir tarp moterų, pagyvenusiu darbininkų, jaunosios imigrantų kartos, etninių mažumų. Pavyzdžiui, Prancūzijoje 1971—1978 m. sutinkančiu dirbti siekiant daugiau uždirbti dalis sumažėjo nuo 53 iki 39% (7, p. 93).

XX a. viduryje plinta pirmoji teilorizmo antitezė — „žmonių santykių pramonėje“ metodai, skatinantys elgtis su darbuotoju kaip su „socialine psichologine būtybe“, o darbo našuma kelti panaudojant psichologines ir moralines žmonių savybes (nuostatos, motyvai, vertybinės orientacijos). „Žmonių santykių“ teorija teigia, kad prakitą spaudžiantys metodai tapo neefektyvūs, siūlo harmonizuoti įvairių grupių ir individų santykius gerinant organizacijos funkcionavimą, tiria veiksnius, nuo kurių priklauso teigiamas arba neigiamas požiūris į darbą, kolektyvo („mažųjų grupių“) poveikis asmenybei, vadovavimo formų efektyvumas, darbo sąlygų gerėjimas ir t. t.

Ši teorija daugiausia akcentuoja samdomųjų darbuotojų santykius, o vėliau atsiradusios turiningo darbo teorijos daugiausia pagrįstos darbe glūdinčiomis galimybėmis keliant gamybinės veiklos efektyvumą, sujungiant ir stambinant suskaidytas operacijas, suteikiant darbuotojams tam tikrą atsakomybę. Manoma, kad turiningo darbo sukeliamas pasitenkinimas nulemia impulsus iniciatyvai ir našiam darbui. Kitaip negu tradiciniai stimulai, „skatinimas darbu“ šiuolaikiniams darbininkui sukelia ne „ramu pasitenkinimą“, o saviraiškos norą geriau dirbant.

Plėtojantis šiai teorijai, svorio centras persikėlė į kolektyvinio darbo skatinimą ir turiningumą darbininkų brigadose. Grupinis darbas plečia gamybos organizavimo ir valdymo alternatyvas, leidžia darbininkų grupėms perduoti dalį priežiūros ir kontrolės funkcijų, geriau jas informuoti (industrinės demokratijos plėtojimas).

Firmoms pradėdant dirbti turiningesnį grupinį darbą, autonominės brigados pačios nustato užduočių įvykdymo tempą ir metodus. Jos greičiau kaupia kolektyvinio darbo meistriškumą, gamybinę patirtį, ugdo kultūrą. Vidinė iniciatyva brigadą daro lanksčia gamybos laštele. Vienoje JAV kompanijoje, aptarnaujančioje ir remontuojančioje automobilius, taip pertvarkyto darbo našumas padidėjo 50%. Toliausiai šiuo keliu nuejo švedų automobilių kompanijos „Saab“ ir „Volvo“, grupių darbo organizavimą sujungusios su technikos pažanga. Kapitalui lengviau ma-

nevuoti darbo jėgos kiekiu stabilizuojant sudėtingą darbo jėgą ir didinant arba mažinant mažiau kvalifikuotų darbininkų skaičių. Didėja darbininkų iniciatyva ir atsakingumas, mikrolygiu švelnėja socialiniai konfliktai dėl darbo turinio ir sąlygų.

Teilorizmo ir neteiloristinių sistemų santykį dabar galima apibendrinti taip: jos vystosi, bet daugiausia išplitęs yra teilorizmas. Ypač didelis jo vaidmuo JAV. Lengviau naujos koncepcijos įgyvendinamos Vakarų Europoje, ypač išplito (remiantis ir nacionaline tradicija) Japonijoje. Neteiloristinius metodus išsivysčiusiose šalyse labiausiai plėtoja didelės firmos, judėjimui vadovauja keliasdešimt transnacionalinių korporacijų. Krizių metu (1974—1975 m., 1980—1982 m.) vienos kompanijos pasuko atgal į teilorizmą, o kitos (daugiausiai didžiausios) plėtoja naujus darbo metodus.

Didėja darbo normavimo vaidmuo. JAV 1959—1976 m. įmonių, kuriose darbas buvo normuojamas, skaičius padidėjo nuo 71 iki 89%, iš jų apdirbamojoje pramonėje — nuo 60 iki 93%. Darbas buvo normuojamas visose įmonėse, turinčiose daugiau kaip 2,5 tūkst. darbininkų. Daugelis įmonių (81%) taikė techniškai pagrįstas normas (paprastai didesnes negu bandyminės statistinės). Plačiai naudojamas Teiloro pasiūlytas chrometražas (46% tirtų įmonių), 23% įmonių laiko normas nustatinėjo taikydamos darbo tempo pataisą (normų didinimas). Laiko arba išdirbio normos yra sudedamoji vienetinio darbo apmokėjimo dalis. Tačiau pastaraisiais metais vis daugiau naudojamas ir laikinis apmokėjimas (1959 m. 20% JAV įmonių taikė laikinį apmokėjimą, 1976 m. — 53%) (6, p. 7).

Vystantis darbo pasidaliimui, didėjant darbo vietų įvairovei, sunkiau nustatyti įvairios kokybės darbo jėgos gradaciją, nustatyti paprastos ir sudėtingos darbo jėgos proporcijas. Dėl to taip pat sunkiau įvertinti dabar iškilusias savybes — atidumą, atsakomybę, orientaciją. O didėjantis darbo kokybės vaidmuo reikalauja tai padaryti. Prie naujų darbo efektyvumo didinimo metodų priskiriamas analitinis darbo vietų įvertinimas, kai įvairūs darbai lyginami remiantis tam tikrais vertinimo veiksniais. Pavyzdžiui, vertinant fizinį darbą, be kvalifikacijos, nustatomi tokie veiksniai: fizinės ir protinės pastangos, atsakomybė, darbo sąlygos.

Sie pažangūs metodai kėlė ir problemų. Atsiveria galimybės subjektyvizmui. Didžiausia reikšmė teikiama kvalifikacijos veiksniumi, taip pat atsakomybei už gamybos priemonių naudojimą. Paprastai per menkai vertinama psichinė įtampa, kurios reikšmė dabartinėje gamyboje didėja. Vertindamos darbą, o ne darbininką, analitinės sistemos ignoruoja jo asmenybę, galinčia viršyti keliamus reikalavimus. Analitinėmis sistemomis mažinama kolektyvinių sutarčių reikšmė. Jos standartizuoja darbo užmokesčio dydį, o su analitinių vertinimų pagalba jis individualizuojamas.

Nemažą vaidmenį atlieka šiuolaikinė darbo užmokesčio formų raida. Toliau plinta laikinio, mėnesinio darbo užmokesčio sfera, o vienetinio — siaurėja. Tai nulėmė technikos pažanga su priverstiniu ritmu, aparatūriniais procesais, plintančios stebėjimo, kontrolės ir reguliavimo funkcijos. Nvysta pagrindinė sąlyga, reikalinga taikant vienetinę sistemą — galimybė sugretinti išdirbį su sunaudoto individualaus darbo kiekiu. Tačiau laikinis darbo apmokėjimas tampa skatinantis, naudojant tarifinius įkainius, remiantis analitiniais vertinimais ir normuojant darbą (įvykdyti dideles normas — būtina laikinio atlyginimo sąlyga). Aštuntojo dešimtmečio viduryje laikinį darbo užmokestį gavo apie 70% JAV darbininkų ir apie 60% Anglijos vyrų darbininkų, apie 97% Japonijos darbininkų ir tarnautojų (5, p. 247, 249). Tačiau vienetinis darbo užmokestis neišnyko. Pavyzdžiui, 1979 m. Anglijoje 30% kolektyvinių sutarčių numatė vienetinį apmokėjimą, kadangi jis yra lankstesnis, o tai ypač svarbu esant nepastoviai konjunktūrai. Vienetinis darbo užmokestis vyrauja daugiau darbo reikalingose šakose (pavyzdžiui, siuvimo, avalynės, bal-

dų pramonėje), o kapitalo imliose šakose jo vaidmuo mažas. Mažėjant darbo imlių šakų vaidmeniui, mažėja ir vienetinio užmokesčio išplitimas.

Plinta ir tobulėja kolektyvinis skatinimas („dalyvavimas pelne“, „dalyvavimas rezultatuose“), nes gamyba toliau visuomenėja. Tai verčia ypač rūpintis gamybos reikšmingumu ir darbo kokybe.

LITERATURA

1. *Marksas K.* Kapitalas.— V., 1957.— T. 1.
2. *Любимова В.* Некоторые проблемы заработной платы в развитых капиталистических странах // МЭМО.— 1973.— № 2.
3. Рабочий класс в мировом революционном процессе.— М.: Наука, 1977.
4. Современный капитализм: проблемы рабочей силы.— М.: Наука, 1985.
5. British Journal of Industrial Relations.— 1977.— N 2.
6. Industrial Engineering.— 1977.— N 7.
7. Le Nouvel Observateur.— 1978.— N 734.

Vilniaus universitetas
Politinės ekonomijos katedra

ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ТРУДОМ И КАПИТАЛОМ

А. ЯБЛОНСКИС, Ю. ГАЙЖЮНАС

Резюме

В работе исследуется развитие отношений между трудом и капиталом в условиях их трансформации. Авторы уделяют основное внимание таким проблемам, как социальная структура современного общества в странах рыночного хозяйства, новые свойства индивидуального и совокупного работника, новые методы использования наемного труда в условиях НТР и др.