

---

## СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА—СРЕДСТВО УСУГУБЛЕНИЯ ЭКСПЛУАТАЦИИ РАБОЧЕГО КЛАССА ФРГ

Г. Г. АРЗУМАНЯН

В приложении к американскому изданию «Положение рабочего класса в Англии» Ф. Энгельс формулирует один из законов политической экономии капитализма так: «чем больше развито капиталистическое производство, тем меньше может оно прибегать к тем приемам мелко-го надувательства и жульничества, которое характеризует его ранние стадии», и добавляет «...точно так же обстоит дело с отношениями между фабрикантом и его рабочими»<sup>1</sup>.

Развитие крупного капитала сопровождалось ростом организованности и мощи пролетариата в борьбе с классом эксплуататоров. Буржуазия в целях сохранения и усиления своего классового господства постоянно отбрасывает уже дискредитированные в глазах трудящихся способы эксплуатации и все чаще и чаще берет на вооружение новые.

Особую необходимость в свежих, еще не распознанных рабочим классом методах эксплуатации капиталисты чувствуют в период растущей неустойчивости государственно-монополистического капитализма, обострения всех его противоречий под нажимом международного соотношения сил в пользу социализма и необходимости приспособляться к этим условиям. Сегодняшние методы маскировки угнетения трудящихся, обильно напичканные достижениями многих отраслей науки, принимают настолько неузнаваемые формы, что за ними подчас очень трудно определить преследуемые классовые цели.

Для применяемых методов маскировки и усугубления эксплуататорских отношений предпринимателями развитых капиталистических стран, в том числе и ФРГ, характерны всевозможные манипуляции с формами оплаты рабочей силы.

Одним из проявлений основного противоречия капитализма является то, что, несмотря на сильно возросшую экономическую роль рабочего класса в системе общественного производства, социальные права рабочего остаются ущемленными, т. е. как и прежде он является объектом эксплуатации.

В современной экономике, где все интенсивнее используются достижения научно-технической революции, предъявляются возрастающие требования не только к применяемому оборудованию, но и к рабо-

---

<sup>1</sup> К Маркс и Ф. Энгельс, Собр. соч., т. 21, стр. 260, 261.

чим, обслуживающим его: постоянно увеличиваются требования к уровню образования, профессиональной подготовки, квалификации и ответственности рабочей силы, управляющей дорогостоящей техникой. В связи с быстрой сменой типов выпускаемой продукции и соответственно с этим постоянным обновлением используемого специализированного оборудования на передний план выдвигаются способности рабочей силы к сложному труду. Обладание конкретным знанием какого-то вида работы на определенном оборудовании вытесняется такими требованиями к рабочим, как способность к быстрой переквалификации, переподготовке, быстрому переходу от выполнения одной работы к другой. Кроме обладания профессиональными знаниями сегодняшний рабочий должен быть высококультурной, многогранно развитой личностью, способной в кратчайшие сроки адаптироваться в соответствии с быстро меняющейся технологией производства.

Подобные перемены в положении производителя не могли оставить без изменений методы эксплуатации трудящихся. Для максимально эффективной эксплуатации рабочего класса буржуазия постоянно пересматривает системы оплаты рабочей силы.

В условиях поточно-конвейерного производства, механизации и автоматизации, когда темп и ритм труда в большей степени зависят не от расторопности рабочего, а от скорости машин и агрегатов, капиталистам более выгодна повременная форма оплаты труда. В 1966 г. из общей численности западногерманских рабочих в промышленности по повременной системе оплачивались 73% мужчин и 59% женщин, по сдельным системам зарплаты—соответственно 19% и 31%, а по повременно-сдельным системам—8% мужчин и 10% женщин<sup>2</sup>.

По мнению буржуазных экономистов, пропорции заработной платы определяются рыночными отношениями или взаимодействующими между собой «факторами производства», а не антагонистическими классовыми противоречиями. Поэтому формы зарплаты, которые не могут больше удовлетворять изменившемуся положению живого труда в производственном процессе в связи с полной механизацией, поточной системой производства, частичной и полной автоматизацией, выступают для них не как кризис самой капиталистической системы заработной платы в целом, а лишь как кризис применявшихся до сих пор форм зарплаты.

В середине 50-х гг. в ФРГ разгорелась оживленная дискуссия о так называемом кризисе сдельной заработной платы. Многие буржуазные экономисты, рассуждая о применимости в нынешних условиях сдельной оплаты труда, ставили под сомнение не только ее стимулирующие функции в собственном смысле, но и «принцип оплаты за произведенную работу вообще, именно принцип, по которому заработок рабочего ставится в зависимость от его собственной производительности, от производитель-

<sup>2</sup> „Wirtschaft und Statistik“, 1969, № 3, S. 146.

ности и степени использования применяемого им оборудования и в конечном счете от экономического дохода его работы»<sup>3</sup>.

Автоматизация, введение новых технологических усовершенствований, резко меняющие характер промышленного труда, изменяют и формы его оплаты.

Отмечая, что в зарплате значительной части персонала, обслуживающего и контролирующего автоматизированные системы, оплачивается теперь не труд, а перерывы в работе, «скука», профессор Тео Келлер приходит к выводу, что «новое структурирование», связанное прежде всего с автоматизацией, делает «проблематичными применявшиеся до сих пор системы зарплаты»<sup>4</sup>.

В этих выводах буржуазных экономистов выражается по крайней мере двойное противоречие. С превращением стоимости рабочей силы в товар возникает видимость, что оплачивается труд, а не рабочая сила. К. Маркс в первом томе «Капитала» установил: «На этой форме проявления, скрывающей истинное отношение и создающей видимость отношения прямо противоположного, покоятся... все мистификации капиталистического способа производства, все порождаемые им иллюзии свободы, все апологетические увертки вульгарной политической экономии»<sup>5</sup>. Капиталисты на основе зависимости наемного рабочего от его заработка использовали и используют эти мистификации для создания систем зарплаты, стимулирующих производительность труда. Эти системы подстрекают рабочего к максимальным нагрузкам и укрепляют иллюзию, будто капиталистический заработок является «фактически определенной заработной платой за труд» и якобы степень ее «справедливости» зависит только от степени полноты измерения труда. Однако известно, что уровень заработной платы определяется стоимостью рабочей силы и колеблется вокруг ее величины.

В советской экономической литературе на основе дальнейшего развития закона повышения потребностей, сформулированного В. И. Лениным, уже отмечалось, что научно-техническая революция, ведущая к быстрому росту интеллектуализации и сложности труда, приводит также к увеличению потребностей пролетариата для нормального воспроизводства рабочей силы. Структура потребления в рабочих семьях изменяется, расширяется круг необходимых потребительских товаров и не столько количественно, сколько качественно. В состав необходимых потребностей трудящихся включаются новые нетрадиционные товары и услуги, в которых реализован сложный труд. Именно увеличение доли сложного труда в процессе производства, как справедливо отмечалось в статье Н. Иванова, является главным фактором, определяющим рост стоимости рабочей силы как преобладающей тенденции в ее динамике<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> „Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl-Hohe Behörde, Mechanisierungsgrad und Entlohnungsform“, Luxemburg, 1959, S. 164.

<sup>4</sup> „Neue Züricher Zeitung“, 3. IX. 1958.

<sup>5</sup> К. Маркс и Ф. Энгельс, Собр. соч., т. 23, стр. 550.

<sup>6</sup> «Мировая экономика и международные отношения», 1973, № 11, стр. 55.

Основываясь на псевдонаучных рассуждениях, буржуазия всеми силами стремится внушить пролетариату, что уровень заработной платы определяется в основном собственным трудом, а не объективно складывающейся, включающей в себя исторический и моральный элемент<sup>7</sup> стоимостью рабочей силы. Апеллируя такими понятиями, как «фактически определенная заработная плата за труд», буржуазия пытается насадить в рабочей среде идею, что только усердная работа и сотрудничество с капиталом, а не сила и боевая решительность рабочего класса являются надежными гарантиями повышения заработной платы.

С постоянным внедрением автоматизации в современное производство живой труд все меньше непосредственно определяет ход производства. Производственный рабочий становится «сторожем и регулятором» автоматизированных процессов и количество и качество производимого продукта во все уменьшающейся мере зависят от его непосредственного вмешательства. Противоречие теперь состоит в том, что традиционные стимулирующие системы зарплаты, аккордная и родственные ей, теряют свое стимулирующее действие в той мере, в какой количество (за каждую единицу времени) и качество продукции определяются техническими данными производительности (труда) современных полностью механизированных, частично или полностью автоматизированных систем производства. Объем производимой продукции становится результатом точного научно-технически определенного процесса, все меньше и меньше определяется количеством и качеством живого труда отдельного рабочего и служащего.

Одновременно возрастает зависимость всего производственного процесса от живого труда, который существенно увеличивает радиус своего воздействия тем, что обеспечивает беспрепятственный ход всех автоматизированных систем.

Для многих буржуазных экономистов проблема сводится прежде всего к тому, чтобы найти системы зарплаты и методы стимулирования, которые бы лучше удовлетворяли новым технологическим условиям, маскировали классовую природу и эксплуататорский характер капиталистической системы заработной платы, а также усиливали эксплуатацию в соответствии с новыми условиями.

Прежнее деление на необученных, обученных и квалифицированных рабочих не соответствует больше нынешнему распределению рабочих мест в соответствии с новейшей технологией. Для интересов крупного капитала, способного создавать принципиально новые рабочие места в связи с изменяющейся технологией производства, в определении уровня зарплаты все меньшую роль играет профессия, полученная рабочим, и время, потраченное на приобретение квалификации. Разделение труда, специализация предъявили новые требования к квалификации рабочего, и приобретенные ранее знания часто обесцениваются. Градация на необученных, обученных и квалифицированных рабочих при продаже ра-

<sup>7</sup> К. Маркс и Ф. Энгельс, Собр. соч., т. 23, стр. 182.

бочей силы предпринимателям обуславливала зарплату в соответствии с временем профессиональной подготовки, опытом, умением и с большим (сдельная зарплата) или меньшим (повременная зарплата) учетом действительно выполненной работы.

При оплате по системам оценки работы для отдельного рабочего являются решающими требования, существующие на его индивидуальном рабочем месте. Профессиональные знания, приобретенные в процессе трудовой деятельности, конечно, играют немаловажную роль в определении уровня заработной платы работника, однако они являются одним из многих факторов, учитываемых при распределении рабочих по ступеням заработной платы.

Изменения на месте работы, которые теперь происходят значительно чаще, чем раньше, нарушают более или менее стабильную иерархию определения зарплаты отдельных рабочих, так как все факторы, определяющие уровень зарплаты, вытекают из места работы. У многих рабочих и служащих увеличивается неуверенность в размере дохода. Квалифицированный рабочий, имеющий законченный курс обучения, теряет возможность предъявлять требования в отношении зарплаты, соответствующей его квалификации, если его рабочее место в ходе развития научно-технической революции меняется таким образом, что старая квалификация и профессия больше не требуются.

В системах оценки труда, применяемых в Западной Германии, все больший вес в последние годы приобретают требования «ответственности», «умственной и творческой деятельности». Но и эти требования при капитализме имеют значение только для определенных, в известной мере «привилегированных» слоев персонала, обслуживающего автоматы, в то время как для другой части рабочих деятельность часто ограничивается простой вспомогательной работой, требующей меньшего умственного напряжения, но большей монотонности и интенсивности труда.

Аналитическая оценка труда (рабочего места) вызывает дополнительную опасность снижения зарплаты для многочисленных, менее квалифицированных рабочих, так как она перемещением своего центра тяжести на виды требований—«ответственность» и «умственное напряжение», самостоятельность и способность принимать решения—увеличивает различия при расчете с «привилегированными» и «непривилегированными» рабочими. Об этих видах требований к рабочей силе будет говориться ниже.

Для многих, прежде всего пожилых рабочих, техническое улучшение места работы, приводит к потере заработка, так как прежние требования теряют свое значение, а возможности к переквалификации и приспособлению к новым условиям зачастую отсутствуют.

Насколько значительно применение новых форм оплаты труда может изменить производственную структуру заработной платы, видно на примере одной фабрики, производящей аппараты.

Изменение структуры зарплаты до предела рационализированной фабрики, производящей аппараты, до и после введения аналитической оценки труда<sup>8</sup>

Группа зарплаты	Индекс зарплаты (основная зарплата квалифицированного рабочего = 100)	Доля рабочих, оплачиваемых по соответствующим группам зарплаты	
		до в %	после в %
10	133	0,2	0,2
9	120	6,5	5,8
8	110	14,2	1,5
7	100	20,9 (41,8)	7,5 (15,0)
6	95	14,2	20,1
4	86	2,2	10,0
5	90	13,7	15,0
3	82	0,2	16,3
2	78	21,9	21,1
1	75	3,0 (58,2)	3,5 (85,0)
		100,0 (100,0)	100,0 (100,0)

Из таблицы видно, что если до введения аналитической оценки работ 41,8% рабочих фабрики оплачивались по группам зарплаты, соответствующим квалифицированному и высококвалифицированному труду, то после введения методов аналитической оценки доля таких рабочих сократилась до 15%, и соответственно у 26,8% (41,8% — 15,0) рабочих группы заработной платы понизились.

На этом примере очевидно обнаруживается тенденция деквалификации или, точнее, отсутствия учета квалификации рабочих. Ее можно увидеть также во многих других случаях, хотя часто она выражается не так сильно в результате борьбы рабочего класса. Под давлением западногерманского пролетариата и его профсоюзов предприниматели не могут в столь резких формах изменить распределение зарплаты на предприятиях по группам. Для этого применяется тактика «спуска на тормозах», о чем красноречиво свидетельствует следующее высказывание: «Рабочий, работа которого, как выясняется, переоценивалась до сих пор, должен быть теперь переведен на место работы, которое соответствует стоимости его прежней оплаты (причем, его ожидают, как прежде, более высокие требования — Г. А.). Уравнение следовало бы установить при следующих тарифных переговорах тем, что надбавки ему начислить на сверхтарифную составную часть зарплаты, следовательно, эффективно в них участия он не принимал»<sup>9</sup>.

Одновременно монополистический капитал ФРГ развивает тенденцию к дальнейшей индивидуализации заработной платы, которая должна подорвать классовую солидарность рабочих, еще больше изолировать друг от друга рабочих и служащих, разрушить боевую силу профсоюзов и вообще сделать ненужным их существование в глазах пролета-

<sup>8</sup> „Lohnpolitik und Einkommensverteilung, Schriften des Vereines für „Sozialpolitik, Neue Folge“, Bd. 51, Westberlin, 1969, S. 703.

<sup>9</sup> „Blick durch die Wirtschaftsausgabe der „Frankfurter Allgemeine“, 16. X. 1969.

риата. Например, при введении оценок труда на сталелитейном предприятии Маннесмана в Хункннгене для 5000 рабочих было создано 1200 рабочих мест, оплачиваемых по-разному<sup>10</sup>.

Такое положение чрезвычайно усложняет позицию производственных советов и профсоюзов. Правда, концерны часто привлекают их к разработке систем оценки, но одновременно с этим возникает новая опасность для представительства классовых интересов рабочих и служащих.

Во-первых, профсоюзы и производственные советы подвергаются при этом попыткам концернов злоупотреблять их влиянием и авторитетом для осуществления более эффективной эксплуатации. И, во-вторых, растет опасность подрыва боевой силы профсоюзов, так как распыление на бесчисленные и многогранные отдельные проблемы затрудняет их концентрацию на краеугольных классовых интересах рабочего класса.

В этом ясно проявляется классовое содержание методов оценки труда. Они скрываются за покрывалом «свободного от идеологии» «овещественного нахождения заработной платы».

Таким образом, становится ясным, что при капитализме, с помощью оценки рабочего места, осуществляющей дальнейшую дифференциацию рабочих, девальвацию приобретенного уровня квалификации, индивидуализацию интересов рабочих, буржуазия расширяет сферу своего производственного давления на наемный труд.

Научно-техническая революция, усложняя процесс производства, требует от наемного труда все большей ответственности в эффективном использовании современного оборудования. От работника требуется экономическое мышление, готовность к принятию решений, быстрая реакция, понимание технологического процесса и т. д.

Тот факт, что лишь социализм способен неантагонистически разрешать проблемы, поставленные бурным развитием технического прогресса, оказывает особое давление на монополистический капитал. Перед ним стоит проблема возложить на рабочего ответственность за производственный процесс, который одновременно является процессом эксплуатации этого рабочего, следовательно, побудить его на базе антагонистических производственных отношений к такому поведению, которое возможно только при общественной системе, ликвидировавшей эксплуатацию.

Буржуазная экономическая наука предпринимает большие усилия для выработки стимуляторов псевдения трудящихся на капиталистическом предприятии, постоянно изыскивает новые формы «социального партнерства». Известный западногерманский социолог в области производства Г. Фишер отмечает, что «партнерские стремления к личной ценности трудящегося человека не представляют собой романтических размышлений», а заложены «на многочисленных ступенях развития самой

<sup>10</sup> DWI—Berichte, 1970, № 1, S. 23.

современной техники, которая требует самостоятельно думающих и ответственных людей, и не может больше обходиться безинициативными и безликими людьми»<sup>11</sup>.

Известный буржуазный экономист П. Дракер в своей книге «Практика менеджмента» пишет: «Рабочий возьмет на себя ответственность за высшую производительность только в том случае, если он будет думать как предприниматель, т. е. смотреть на предприятие глазами распорядителя, который своим трудом ответственен за успех и состояние предприятия»<sup>12</sup>. Немалую роль в воспитании у рабочих «предпринимательского мышления» буржуазия отводит новым системам заработной платы. Они должны во все увеличивающихся размерах подчинить рабочего как личность интересам капитала. Теперь уже недостаточно пробудить представление о «справедливости оплаты», необходимо постоянное внушение, что рабочий может достигнуть благополучия только при сотрудничестве с предпринимателями и успешном функционировании капитала.

Большую роль при попытках стимулировать соответствующие новым условиям способы мышления и поведения у рабочих и служащих играет аналитическая оценка места работы. При аналитической оценке работ определяются количество и важность различных видов требований и нагрузок соответствующего места работы: учитываются профессиональное мастерство, умственная и физическая нагрузка, способность реагировать и принимать решения, ответственность и условия труда.

Западногерманские концерны пытаются применить эту систему в соответствии с изменившимися требованиями к рабочим в условиях научно-технической революции.

Во-первых, при определении важности требований больше учитываются умственно-психические, а не обычные физически-ручные требования. Во-вторых, значительно выше оцениваются требования «ответственности» за средства производства и технологический процесс. В-третьих, система аналитической оценки работы распространяется на различные сферы деятельности до среднего и более высокого обслуживающего персонала. Так, анализ 60-ти систем оценки работ в ФРГ показал следующие результаты: в то время как определение «способности» при системах, действовавших до 1954 г., составляло 41%, оно снизилось до 27,6% при системах, введенных с 1965 г. Следовательно, доля упала на 13,4%. Напротив, «ответственность» составляла при системах до 1954 г. в среднем 22% и поднялась до 31,2% при системах, введенных с 1965 г.<sup>13</sup> Нужно отметить, что при этом исследовании не отделялись друг от друга умственные и физические требования и дали вместе те же проценты.

<sup>11</sup> Там же, № 11, S. 20.

<sup>12</sup> P. F. Drucker, Praxis des Managements, Düsseldorf, 1956, S. 369.

<sup>13</sup> „Blick durch die Wirtschaftsausgabe der „Frankfurter Allgemeine“, 17. 11. 1969.

Влияние окружающей среды снизилось на 9%. Правда, здесь следует указать, что повышение «ответственности» и растущие требования к творческой умственной работе прежде всего имеют значение для ключевых работников персонала.

Эти слои коллектива предприятия (рабочие, обслуживающие автоматизированные системы, занятые управлением и наблюдением) должны быть особенно прочно привязаны к капиталу. «Интеграция», в особенности высококвалифицированного персонала, занятого управлением и наблюдением в систему капиталистического предприятия, становится необходимостью для монополистического капитала потому, что он вынужден передавать определенные полномочия по принятию решений в рамках процесса использования капитала этим слоям.

Мерилом «интеграции» этих слоев персонала в систему капиталистического предприятия выступают прежде всего традиционные требования к личности работника, т. е. привязанность индивидуума к предприятию, беспрекословное подчинение хозяевам и т. д. Они входят в противоречие с требованиями монополий повысить мобильность рабочей силы, способность к самостоятельной реакции в производственном процессе и собственную инициативу в решениях и действиях. И не случайно социолог Ф. Фюрстерберг предостерегает капиталистов от чрезвычайно высокого оценивания привязанности к профессии и верности предприятию следующим образом: «Было бы неудачно ориентировать производственные стимулы труда, вернее шкалы производственных расчетов и цен только на эти традиционные представления стоимости (или ценности). Этим для большей части коллектива без нужды была бы затруднена интеграция в предприятие»<sup>14</sup>.

Для более успешного регулирования поведения трудящихся на предприятиях монополистическая буржуазия Западной Германии все шире применяет метод так называемой «произвольной оценки поведения». Считается, что этот метод определения зарплаты лучше соответствует теперешним условиям труда. До сих пор создавалась видимость точного определения работы и «справедливого» расчета прежде всего при помощи количественных данных о труде. С увеличивающимися умственно-творческими элементами в процессе работы у определенных слоев персонала, обслуживающих автоматы, занятых управлением, контролем и т. д., целый ряд способов поведения нельзя измерить количественными данными о труде этих работников. И поэтому ряд существующих оценок работы заменяется «оценками личности». Такого рода оценка должна подчинить рабочего как внутри, так и вне производственного процесса требованиям крупных концернов.

Так, Э. Цандер полагает, что «можно было бы непосредственный охват труда расчетами, взвешиванием и измерением заменить «предусмотренными оценками»<sup>15</sup>. Эта «оценка трудового поведения» уже во

<sup>14</sup> „Personal“, 1965, № 5, S. 147.

<sup>15</sup> „Blick durch die Wirtschaft“, 5. V. 1963.

многих концернов является основой для степеней зарплаты, надбавок за работу, повышения в должности, перевода на другую работу и увольнения. «Оценка трудового поведения» создает систему личной зависимости работников от менеджмента, который устанавливает наблюдение за поведением рабочих и служащих внутри и вне производственного процесса. Она оплачивает «лояльность» и раболепие, материально и морально дискриминирует способы поведения, вредные для получения прибыли.

Многие профсоюзы отклоняют такие унижающие достоинства человека оценки личного поведения, справедливо указывая, что они в основном направлены на клевету, доносы и материальную месть за сознательное классовое поведение рабочих и служащих. Так, например, профсоюзное руководство «И. Г. Металл» потребовало систему личной оценки, основанной только на производительности труда. Профсоюз также настаивал на праве рабочих и служащих протестовать против их произвольной оценки, на расширении прав производственных советов в принятии решений<sup>16</sup>. Практика произвола монополий может быть этим в известной степени ограничена. Создание дисциплинирующих инструментов, подобных «оценке трудового поведения», еще раз указывает на стремление монополий расширить рамки своей общественно-политической сферы действия.

Требую от рабочих самостоятельного мышления, готовности взять на себя ответственность в процессе производства, способности принимать решения, монополистическая буржуазия одновременно опасается повышения общественной сознательности рабочих. Поэтому она комбинирует системы аналитической оценки работ с системами, стимулирующими лояльное поведение.

При попытках монополистического капитала с помощью систем зарплаты добиться «интеграции» рабочих и служащих в систему эксплуатации, побудить их к мышлению, обеспечивающему максимальную прибыль, приобретает широкое распространение подразделение заработной платы на основной «гарантированный заработок» и на несколько других, кажущихся дополнительными, частей. Они играют большую роль в деле эксплуатации рабочего класса. Получение дополнительных частей зарплаты зависит или от определенных показателей функционирующего капитала (прибылей, деловых успехов и т. д.), или от непосредственного вовлечения наемных работников в процесс применения капитала («инвестиционная зарплата», «образование имущества» и т. п.). Согласно оценкам западногерманских профсоюзов, такими системами премиальной оплаты, которые всегда связаны с формами повременной оплаты труда, в 1970 г. было охвачено свыше 50% промышленных рабочих ФРГ<sup>17</sup>.

Функция премиальных систем зарплаты состоит не только в стимулировании экономного, ориентированного на получение прибыли, но и

<sup>16</sup> „Gewerkschaftsspiegel“, 1970, № 8, S. 18.

<sup>17</sup> „DWI—Berichte“, 1970, № 11, S. 24.

«партнерского», лояльного поведения рабочих. При помощи премиальных систем капиталистическое производство изображается «созидающим и сохраняющим благосостояние обществом», в котором рабочие и предприниматели сидят якобы в «одной лодке».

Премиальные системы оплаты, применяемые в ФРГ, большей частью трудно обозримы из-за их многочисленных целевых комбинаций. Но все-таки можно выделить четыре основные группы премий:

1. премия за количество произведенной продукции для стимулирования более производительного ручного труда; 2. премия за качество в целях уменьшения брака; 3. премия за экономию в целях стимулирования сокращения издержек производства; 4. премия за уменьшение и ликвидацию простоев, за сокращение времени на ремонт.

Главными видами премий на сегодняшний день являются премии третьей и четвертой групп. В условиях механизации и автоматизации темп и ритм работы, а, следовательно, количество произведенной продукции большей частью зависят от скоростей самих машин. Качество производимой продукции во многом зависит от технических характеристик применяемого оборудования. По этим причинам постепенно сужается сфера применения премий за количество и качество производимой продукции.

В то же время, неэкономное использование сырья и материалов, халатное отношение к дорогостоящему оборудованию, остановка конвейеров и сложнейших технологических процессов приносят капиталу опрометный ущерб. Для сведения к минимуму подобных потерь монополистическая буржуазия в широком масштабе применяет премиальные системы третьей и четвертой групп.

Концерны часто пытаются оградиться от влияния профсоюзов в формировании заработной платы путем индивидуальных или коллективных премий, стремятся расширить сферу действия произвольных методов в политике зарплаты и сохранить за собой отмену премий в любое время как действенное средство нажима на рабочий класс. Например, в штрафном кодексе предприятий горной промышленности ФРГ в производственном соглашении содержится решение об уменьшении зарплаты до сокращения всех возможных премий в пятикратном размере<sup>18</sup>.

В возрастающем объеме на западногерманских предприятиях применяются также так называемые «премии присутствия», которые идут под рубрикой «премии за экономию». Эти премии должны побудить рабочих и служащих к сокращению «времени отсутствия», в особенности из-за болезни. Так, например, владелец концерна «Мелитта» Хорст Бентц, спекулируя на лозунге так называемого «участия в прибылях», решил ежемесячно выплачивать рабочим премию в 150 марок, но лишь в том случае, если ими не пропущено ни одного дня по болезни<sup>19</sup>. По-

<sup>18</sup> H. Springer, Der Prämienlohn—eine Form des Leistungslohnes. Bochum, 1969, S. 99.

<sup>19</sup> G. Wallraff, Neue Reportagen, Untersuchungen und Lehrbeispiele, Köln, 1972, S. 11.

следствием такой системы премий становится длительный и во многих случаях непоправимый ущерб, причиняемый здоровью трудящихся (из-за несвоевременного оказания медицинской помощи), так как даже больные скрывают своей недуг, чтобы не потерять части заработка.

В последнее время у буржуазии обнаруживаются попытки насадить среди наемных работников психологию собственников на средства производства. Существенную роль в этой области играют системы «участия в результатах» и «накопления имущества и образования состояния». С их помощью у рабочих и служащих должно быть создано впечатление, что социально дискредитированное положение наемного труда может быть якобы преодолено также на почве капиталистической собственности.

«Основная мысль при всех целеустановках участия в результатах: разумно преодолеть недостатки, присущие отношению к зарплате вследствие неудовлетворительно решенной проблемы причислений, и обеспечить человеку подобающее место на предприятии и в экономике. С введением систем участия в результате хотят заменить соответственно прежние системы зарплаты или дополнить их в том смысле, что вводят новые масштабы для распределения результатов производства, которые должны привести к осуществлению «справедливой оплаты», оплате как бы предпринимательского труда людей, нанявшихся на работу, и к лучшей оплате общего труда»<sup>20</sup>, — так пишет директор западногерманского промышленного института Людвиг Цосакер.

Системы «участия в результатах» и системы, связанные с накоплением имущественного состояния, следовательно, должны создать у рабочих впечатление об оплачивании их труда якобы «предпринимательским доходом».

Предпринимательский журнал «Junge Wirtschaft» описывает систему, которая к большому удовлетворению руководства применяется с 1965 г. на предприятии «Кабельметалл», принадлежащем концерну «Ганнэл»<sup>21</sup>. Руководство концерна устанавливает баланс своей структуры издержек. В качестве единственной точной величины устанавливаются прибыль концерна и средства, предусмотренные для накопления. Все остальные величины объявляются переменными. Они могут быть изменены независимо от того, могут ли рабочие на них влиять или нет. 1/3 экономии от издержек производства предоставляется в распоряжение для так называемой «премии за общий труд».

Главным в этой системе является воспитание коллектива в духе «спортивной команды»: сплоченный коллективный дух при одновременной индивидуальной инициативе должен быть направлен на получение максимальной прибыли. Как средство для повышения производительности труда и стимула к совместному мышлению действует не только пре-

<sup>20</sup> „Erfolgsbeteiligung des Arbeitnehmers?“, Freiburg, Karlsruhe, 1969, № 15, S. 56

<sup>21</sup> „Junge Wirtschaft“, 1970, № 2, S. 46.

мня, но и система «постоянной воспитательной работы», к которой относится также определенная производственная информация. Рабочим сообщаются цифры с производстве продукции, данные об экспорте и о положении предприятия на рынке. Таким образом, у рабочего, с одной стороны, должно быть вызвано чувство «информированности» и «посвященности» в дела предприятия, которое вместе со знанием кажущегося «смысла» его труда побуждает его к новому повышению выработки, а с другой—камуфлируется его фактическое бесправие. Бесправие рабочего выражается в его оторванности от планирования и руководства предприятием, от всех существенных решений, так как он получает только ту информацию, которая стимулирует его «предпринимательское отношение» к труду. На «Кабельметалл» происходят постоянные обмены мнениями между высшими и нижними представителями менеджмента. Руководство предприятия ознакомили с настроением коллектива и способствует «производственным предложениям».

На примере «Кабельметалл» четко прослеживается стремление монополистической буржуазии ФРГ копировать отношения людей, занятых в производственном процессе, возникшие на базе социалистических производственных отношений и в конечном счете свойственные только социалистической системе. Она вынуждена использовать подобные отношения для стабилизации собственного эксплуататорского режима.

При изменившихся условиях эксплуатации новые формы зарплаты служат западногерманскому монополистическому капиталу несомненно лучше, чем прежние. Они расширяют для буржуазии сферу манипулирования, так как создают видимость принципиальных изменений процесса капиталистической эксплуатации. Уменьшение тяжелого физического труда, увеличение умственно-творческих элементов в процессе производства, увеличение ответственности части рабочих и служащих и другие аналогичные явления систематически используются капиталистами для маскировки реального классового положения рабочих и служащих.

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԽՔԱՆՄԱՆ  
ՄԵԹՈԴՆԵՐԸ ՈՐՊԵՍ ԲԱՆՎՈՐ ԴԱՍԱԿԱՐԳԻ ՇԱՀԱԳՈՐԾՄԱՆ  
ՍԻԶՈՑ ԳՖՀ-ՈՒՄ

Գ. Գ. ԱՐԶՈՒՄԱՆՅԱՆ

Ա մ ֆ ո փ ո լ մ

Աշխատանքի և կապիտալի պայքարի ամրողը պատմության ընթացքում բուրժուազիան, իր տիրապետության պահպանման և բանվոր դասակարգի հետագա ճնշման նպատակով, շարունակ կատարելագործել է աշխատուժի շահագործման մեթոդները: Շահագործման կողմից, բանվոր դասակարգի աչքում արատավորված մեթոդներին փոխարինելու են եկել ավելի կատարելագործված, քոզարկված մեթոդները: Զարգացման արդի էտապում մոնոպոլիստական բուրժուազիան առանձնակի կարիք է զգում վառձու աշխատանքի շա-

Հագործման թարս՝ ձևերի, քանի որ ներկա էտապը ընդունվում է սոցիալիստական երկրների էկոնոմիկայի զարգացման մեծ հաջողություններով, գիտա-առնական հեղափոխության նվաճումների արմատավորմամբ, արագորո-թյան մեջ, իր իրավունքների համար մղվող պայքարում կապիտալիստական երկրների ռանվոր գասակարգի կազմակերպվածության ու համախմբվածու-թյան աճով: Այդպիսի պայմաններում բուրժուազիան, ինչպես երբեք, հար-կադրված է տնտեսական ճնշման քաղաքականությունը լրացնել ռանվոր դա-սակարգի հետ ժամագործացնելու պրակտիկայով: Այդ են վկայում աշխա-աավարձի և աշխատանքի արտադրողականության խթանման այն նոր մեթոդ-ները, որոնք մշակվել և կիրառվում են ԿՅՀ-ի արդյունաբերության մեջ՝ ինչ-պես արտադրանքի ավելացման և աշխատանքի ինտենսիվացման, այնպես էլ անտագոնիստական դասակարգային հակասությունները մեղմացնելու հա-մար: