

Э. Д. ВИЛЬХОВЧЕНКО

ТЕХНОКРАТИЧЕСКИЕ ТУПИКИ РАЗВИТИЯ НАЕМНОГО ТРУДА

ВИЛЬХОВЧЕНКО Элеонора Дмитриевна — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института мировой экономики и международных отношений РАН. В нашем журнале опубликовала статью в № 3, 1981.

С 60—70-х годов, когда процессы модернизации производства и труда в ходе НТР попали в центр внимания ученых, в социологической литературе за рубежом и у нас возобладали прогностические, часто фаталистические подходы к ним в виде радужных постиндустриалистских утопий или же пессимистических антиутопий. Это частично объяснялось влиятельностью технологического детерминизма и недооценкой спонтанных социальных процессов в производстве и обществе, но в основном было гносеологической неизбежностью при дефиците конкретного знания о самой НТР (НТП), только сейчас поворачивающихся к нам полным ликом, и о **взаимовлиянии** технических новаций, типа труда и самого работника. Лишь с середины 80-х годов, с большей зрелостью этих процессов и нарастающим притоком эмпирических данных о них, стали возможными их серьезный, реалистический анализ и достоверное конкретно-историческое знание о механизмах преобразования наемного труда научно-технической реиндустриализацией в развитых странах и о соотношении прогрессивных и инерционных тенденций в этом сложном процессе. Это позволило выявить в качестве главной оси изменений в сфере труда борьбу двух полярных тенденций: технократического (техноцентристского) развития производства за счет развития живого труда и антропоцентристского, с гуманизацией всех сторон производственной жизни. От их соотношения зависят пути дальнейшего движения производства и современного труда, как реализация обещаний грядущего постиндустриального рая.

Многочисленные конкретно-социальные исследования 80-х — начала 90-х годов показали отсутствие автоматических перемен в сфере труда к лучшему или к худшему в результате его сегодняшней автоматизации, многовариантный потенциал новейших технологий, когда в общественном производстве наблюдаются и облегчение труда, и его интенсификация; и усложнение труда, и выхолащивание его содержания с соответствующими последствиями для квалификации работника; и рост подчиненности труда, и его более военные, импровизационные проявления; и атомизация трудовых постов у пультов, мониторов, терминалов, и новые формы коллективного обслуживания техника. Этот факт зеркально отражается большим разбросом,

разноречивостью ответов рабочих в передовых отраслях о характере изменений в их труде в контексте НТР.

Но другим упрямым фактом в этой пестрой картине является становящаяся все более очевидной инерционность технократической традиции: и концептуальная, и практическая. Глубже и устойчивее оказались корни апологии техницизма и техногенной цивилизации, чем предполагалось ранее. Упорнее оказалась защита инженерно-функционального понимания рациональности, нивелирующая людей в квантофицирующем (калькулирующем) подходе к их иной, чем у техники, биосоциальной и социокультурной природе. Прочнее оказалось и срастание технократизма с бюрократической традицией в технобюрократизм и превращение его во влиятельное крыло менеджерской идеологии.

В это русло логично вписались «инженерное» наследие тейлоризма-фордизма в области разделения и комбинации груза и его новейшие — «электронные» — формы, игнорирующие социальный компонент современного производства¹. Мы рассматриваем тейлористско-фордистское наследие как **реализовавшиеся** в капиталистической практике принципы организации труда и производства, а не как сумму идей в трудах их теоретиков, во многом не востребуемых и часто противоречивых. Это наследие — закономерный продукт индустриально-капиталистического этапа сегодняшних развитых обществ, с его уровнем производительных сил, с однородным и неквалифицированным в массе рабочим классом и его преобладающими материальными интересами, с тогдашним состоянием науки об организации и управлении. Такой принцип тейлоризма-фордизма, как экономия времени производства, и сегодня лежит в основе его компьютерной интеграции и синхронизации, приближения дискретных производств к типу непрерывных. Еще важнее, на наш взгляд, непреходящая ценность разложения сложных функций на простые, вплоть до пооперационного подразделения труда, как важнейшее условие их технизации, передачи от человека к машине (предельно упрощенную, «тейлоризированную» операцию легче и механизировать, и автоматизировать). Неслучайно именно специализированные, универсальные станки и специализированный труд проложили путь поточно-массовому производству, частичной и жесткой автоматизации труда и теперешней гибкой, микроэлектронной. И на сегодняшнем этапе при компьютерном проектировании в сложной, многооперационной технике разложение присутствует *как принцип* в голове конструктора или в структурах компьютера. Он лежит в основе сегодняшнего программирования функций и машин, и человека.

Появление новой технической возможности проектирования вместе с гибкими производственными системами сложного, многофункционального труда совпало по времени с формированием нового рабочего класса — «когнитариата», отвергающего тейлористскую модель труда, что создало уникальный исторический шанс освободить человека от отчужденного труда и от подчинения отчужденной у него технике, очеловечить веками эксплуатируемый труд. Однако возможность эта весьма трудно реализуется в столкновении с неотейлоризмом, неофордизмом, особенно в их электронном обликии.

Для производственного развития 80-х годов характерно игнорирование важного опыта «гуманизации» 70-х, исчезновение из менеджеристского обихода самого этого понятия, фетишизация до рубежа 90-х годов «универсального потенциала» новейших «высоких технологий», оправдание технократической концепции человека в производстве «императивом техники». Социологи обнаруживали в технически передовом производстве 80-х дегуманизацию и самой, и условий труда, без учета эргономических рекомендаций, а также многообразные проявления новой интенсификации труда при темпах, задаваемых не работником, а роботом, компьютером, информационными системами. В результате автоматизации труда в западноевропейском автомобилестроении и сталеплавлении 52% опрошенных рабочих отмечали «сверхнагрузки». В работе служащих информатизированных офисов социологи

¹ Например, специалисты по организационной психологии из Гарварда считают нормальным достижение роста производительности в компьютеризированном производстве при негативных эмоциях и деморализации рабочих.

обнаружили невероятную интенсификацию труда, с постоянной концентрацией внимания на монотонных операциях, с многотысячными ударами в день по клавиатуре процессов и компьютеров [1].

Прочно сохранялись при «высоких технологиях» и традиционные принципы структурирования труда на основе его крайней подразделенности, рутинности и стандартизации. Техничко-технологические новации встраивались по существу в старые жесткие оргструктуры, а концепция человека как «компонента специфического, но объективированного» [2], легко замещаемого и устраняемого техникой, "так и не ушла с исторической арены. «Тейлоризируется» не только не автоматизированный, «остаточный» труд у станков с ЧПУ, ГПС (гибких производственных систем), роботизированных линий, у служащих в информационных системах технизируется не только упрощенный труд, но и более творческий, сложный, обедняя оставшиеся человеку функции и не требуя от него ни суждений, ни инициативы. По свидетельству зарубежных социологов, в современном производстве еще достаточно такого труда (загрузка-разгрузка технических комплексов, пассивное наблюдение за ними), который, как и на предшествующем механизированном этапе, «может выполняться не человеком, а обезьяной или механизмом» [3].

Поскольку от принципов моделирования труда зависят квалификационный уровень и диапазон работника, технократическое понимание рациональности этой модели плодит во множестве «рентабельный» дешевый труд наскоро обучаемого работника и в новейшем производстве, освобождая капитал от вложений в «человеческий капитал» и от уверенной в себе, более требовательной квалифицированной рабочей силы. При опросах рабочие стран Западной Европы и Америки отмечали отсутствие при технических нововведениях профессионального роста, отлучение себя от новых интересных специальностей и функций в работе с новой техникой. Так, в ФРГ в середине 80-х годов при внедрении станков с числовым управлением к их программированию были приобщены только 10% рабочих. В глубоко тейлоризированном английском производстве труд рабочего, отвечающего на электронные сигналы механическим нажатием кнопок, не считая «умственным» относят к непопулярной категории «нефизического». Французские рабочие роботизированных линий часто оказывались без необходимых прав и знаний для внесения изменений в ход процесса [4]. Научная, но также и деловая периодика 80-х годов была полна признаний в том, что при огромной потребности современного производства в грамотном контроле и регулировании работниками, профессионализм среди них «остается уделом меньшинства».

Масштабы тейлоризированного труда оставались в 80-е годы внушительными, включая «остаточный» труд, часто сознательно не автоматизируемый,² сложный труд специалистов, не всегда поддающийся компьютеризации и раздробляемый на более простые и ниже оплачиваемые операции, а также труд у новейшей софтизированной техники (от англ. software — программные устройства). Современные конвейеры с подобным трудом в своем гигантизме превосходят прежние фордовские. Центральное событие производственной жизни 80-х годов — переход к информатизированному гибкому мелкосерийному производству при сокращении неквалифицированного труда — оставил достаточно широкую прослойку полуквалифицированных работников. Их много и среди промышленных рабочих, и в сфере услуг, и среди служащих офисов, особенно на периферии компьютерных и информационных систем. «Канторский тейлоризм», с целыми «пулами» клерков у терминалов, принтеров, процессоров, калькуляторов, превратил, по признанию американских конгрессменов, «утопическую мечту об электронном офисе будущего в прозу фабрики прошлого» [5]. Итальянский социолог А. Минуччи считает вполне реальными, при сохранении нынешних тенденций, такие пропорции в рабочей силе обрабатывающей промышленности: 50—60% полуквалифицированных, связанных с «информационным тейлоризмом», 20—30%

²На одном из заводов филиала «Дженерал моторз» в Лансинге сохранение рабочего-«затычки», вручную завинчивающего болты, пропущенные роботом, было дешевле компьютерных средств контроля за ними.

связанных с новым профессионализмом, остальные — в традиционном и тоже тейлористски организованном труде [6]. Социологи продолжают констатировать «избыток» образовательной подготовки работников и их «фактической» квалификации над предлагаемым обедненным трудом³. Широкое паразитирование тейлоризма-фордизма на новейших технологиях, их не осмысленная пока до конца живучесть поддерживают высокий уровень неудовлетворенности трудом и социальную напряженность в современных деловых организациях⁴.

Укрепляется на новой компьютерной базе важнейший атрибут технбюрократизма — многочисленные «бюро анализа и методов труда», часто с «машинным нормированием» на ЭВМ, спускающие «вниз» по-прежнему принудительные алгоритм (последовательность) операций, приемы исполнения и временные нормы⁵. Закономерным результатом этой картины стали более трезвые признания специалистов по организации труда и социологов о том, что только часть проблем прогресса труда связана с радикальностью его технического переоснащения, а решающими являются принципы его организации, конкретного структурирования проектировщиками, т. е. о важности и самостоятельности сферы «организационного детерминизма».

«Электронный тейлоризм» породил и новые формы отчужденного труда. Среди них на первом месте стоит отчуждение знаний, особенно технических, и информации как новых и ценных ресурсов компаний,⁶ их уход в компьютерные программы, машинные «банки», при отсутствии у рабочего доступа к терминалам информационных сетей или незнании их «кода». Отчужденный у рядовых работников новый интеллектуальный производительный потенциал централизуется «наверху» в мощнейших компьютерных «экспертных системах». Информация же для работников-исполнителей строго фильтруется, дозируется линейными и штабными службами производства, отнимая возможность не только участвовать в инновационных процессах, но и эффективно выполнять текущие операционные функции. Технократическое разделение с машиной не только функций человека, но и знаний не позволяет в полной мере дополнить в новейшем производстве овеществленное в технологиях научное производительное знание новой производительной силой работника как живого носителя информации, интеллекта и культуры труда. Характерно, что отлучение работников от свободного компьютерного контроля над производством, их суженный кругозор, как и сама электронная рутинизация труда, имеют восходящую направленность, идя от рабочих-«кнопочников» и клерков у дисплея к специалистам: инженерам, плановикам и т. п., которые, пользуясь отчужденными у низовых работников знаниями, сами становятся жертвами фрагментации труда, «работы с кусочком производства или проблемы», ощущений своей зависимости и безвластности над трудом. Поэтому типичная для нынешнего производства картина все больше предстает как «действия цепочек людей, все меньше знающих» [9].

Формой технократического подчинения работника стало «го порабощение технической логикой машинно-читаемых программ. Они уже оттесняют письменные инструкции и регламентации для стандартизированного труда. Его квантификация и алгоритмизация в кодах компьютерных программ, особенно при внедрении систем САД/САМ (мгновенной электронной смычки компьютерного проектирования «наверху» с компьютеризированным производством в цехах), жестко подчиняют поведение рабочих электронным командам, по-тейлоровски

³В ФРГ еще в середине 80-х годов отмечалась сильная тенденция к «умножению при компьютеризации производства труда бессодержательного и однообразного для многих, если не большинства работников» [7].

⁴Международное обследование в 15 странах в середине 80-х годов обнаружило разочарование в содержательности труда и шансах на профессиональное продвижение у 1/3—1/2 рабочих в непрерывном производстве (энергетика) и в дискретном (автомобилестроение и сталеплавление) [8].

⁵Даже между квалифицированным программистом и его компьютером стоит «посредник-бюрократ», регламентации которого ведут к ошибкам в работе и к уходу специалистов в новое «электронное надомничество».

⁶Сейчас на производство и переработку знаний уходит больше средств, чем на сырье, энергетику и материальное производство.

«единственно правильным», приковывая работающего человека к экрану, пульту и тормозя расширение его автономности через децентрализацию информации по цехам и рабочим местам, возможность для них самим корректировать машинные программы на основе цеховых данных о ходе процесса, вводить их в информационные сети. При опросах в 80-х годах рабочие редко свидетельствовали о росте самостоятельности, самоконтроля и самоорганизации в труде в отраслях с «высокими технологиями» по сравнению с традиционными. Зато частыми оставались признания типа: «Машины — наши боссы» [10].

Технократическое недоверие к рабочему как «нерадивому», отказ ему и в знаниях, и в высокой трудовой морали сделали социальный контроль в гибком производстве «еще жестче, чем в массовом». Он, естественно, легче применим там, где труд упрощен и однотипен, и эта модель экстраполируется технократами в будущее, позволяя утверждать, что «завтрашний завод» будет не только гибче, но «проще и агрессивнее» в ответ на требования острейшей конкурентной борьбы. При стандартизированном труде эффективнее и точнее осуществляется его учет низшим менеджментом в цехах с помощью новейших технических средств, собирающих за считанные секунды данные о стоимости до 300 работ в минуту и мгновенно спускающих команды для 14—40 операций сразу. В банковских и других офисах терминалы накапливают данные по сравнению нескольких стандартизированных работ для их дифференцированной оценки и оплаты [11].

Важнейшим объектом контроля остается выполнение норм, разрабатываемых на основе традиционного разложения труда на микроэлементы, с выдачей нормировщику на экран данных о физических движениях работников, о числе трудовых циклов в час и о возможностях уплотнения трудового ритма, как распространенная практика в производстве, услугах, управлении в США, Западной Европе, Японии, Австралии. Жесткое временное нормирование не позволяет рабочему самому регулировать темпы труда даже в интересах обеспечения качества или бесперебойности производства⁷. Неудивительно, что социологи расценивают новые непрерывные линии как «перестройку процесса в духе фордизма в новых условиях».

Вопиющей крайностью технократической организации труда стало возрождение в 80-х годах надзора за работниками, упраздненного «гуманизацией» 70-х. Вопреки разумным призывам концентрировать контроль на связи и синхронности всех звеньев производства, на «технологической цепочке», а не на живом труде, с его иной ролью при непосредственно производящих автоматических системах, ужесточаются все виды надзора: персонифицированный; смешанный, при вооружении надзирателя техническими средствами; полностью электронный как якобы абсолютно объективный (через вмонтированный телеглаз, прослушивание рабочих мест, фиксирование компьютером или сигнальным процессором замедлений и пауз в труде, отклонений в предписанном поведении, отлучек с рабочего места и т. д., выведение картинки цеха или участка на телеэкран начальника). При невозможности технически проконтролировать новые интеллектуальные и психологические формы трудовой отдачи, мониторинг ведется за чисто внешними проявлениями трудового поведения, превращаясь в «кибернадзор» новейших технических устройств как «гибрида сторожевой собаки с техническим таймером» над «просвечиваемым», «стеклянным» человеком [13].

Тотальная электронная слежка охватывает сегодня в США около 2/3 из 12 млн. работающих у дисплеев (к 2000 г. их будет 40 млн.) и распространяется с рабочих и служащих уже на специалистов-инженеров, бухгалтеров, врачей [14]. В итоге растут «технострессы», требования работников вернуться к персонифицированному контролю как «допускающему диалог», протесты против вторжения в «приватную область» трудовой жизни, множатся призывы социологов доверять новым поколениям работников, полагаться на их самодисциплину и самоконтроль в целях и экономического, и социального прогресса современного производства.

⁷В итальянском и германском автомобилестроении рабочий, контролирующий роботов-сборщиков, должен аргументировать превышение времени, отведенного на вмешательство в действия техники. По свидетельству американского профсоюза служащих сферы услуг, 2/3 операторов у видеодисплеев зависят от заданных монитором темпов и подвергаются подгонке [12].

Рассмотренные процессы порождают новое углубление социального разделения труда в деловых организациях и новую социальную поляризацию наемных работников по степени его сложности, ответственности, интеллектуализации и автономности, по критериям найма и увольнения, профессионального и должностного продвижения. Тенденция к использованию с углублением НТР все более квалифицированного труда реализуется противоречиво, создавая даже в наукоемких отраслях, с их высокой потребностью в профессионализме и экспертных знаниях, резкий социальный разрыв между специалистами и рядовыми работниками, внутри рядовых, а также между менеджментом и большинством наемного контингента. Специалисты, как новая элита эпохи НТР, сегодня носители не только более сложного, творческого и автономного труда, но и труда организующего, проектирующего, концептуального в противовес исполнительному труду, моделируемому без его участников. Даже там, где технически и организационно возможно комбинирование в труде рабочего операторских функций с другими, например, ремонтными, программирующими, плодятся специализированные инженеры-операторы, инженеры-программисты, инженеры по технадзору и т. д., а возможное на новой технической основе сближение умственного и физического труда оттесняется тейлоровским принципом «выведения всех умственных операций из цеха». Даже в технологических ячейках, использующих рожденные «гуманизацией» автономные бригады с полифункциональной квалификацией их членов, профессиональные знания — в руках дистанцированных от бригад специалистов. По свидетельству социолога М. Хейзла, работавшего специалистом на новом заводе английского химического гиганта "ICI" недопущение рабочих к организующему труду «возобладало с самого начала», было линией, «глубоко укорененной» и сознательно проводимой «сословием, производящим знания» [15]. Потребность современного производства в наделении рабочего и знаниями, и автономностью пробивает себе путь через сегментацию рабочей силы по категориям, с социальной дистанцией и даже противостоянием между операторами машин и их контролерами и диагностами, ремонтниками, наладчиками, между рабочими и техниками, мастерами, но особенно — программистами⁸. На нынешнем этапе НТР при росте квалификации одних групп работников сплошь и рядом деквалифицируются другие, расслаивается «средняя страта» служащих. Это рождает у социологов серьезную тревогу по поводу «технократического распределения» профессионализма и полномочий в организациях, растущего разрыва между «ядром» рабочего класса — «когнитариатом» и его периферийной, маргинальной частью. По оценкам А. Минуччи, в Италии в рабочем классе «эпохи НТР» только 5% связаны с новыми профессиями высокой квалификации. Во Франции, как показало обследование Министерства труда в конце 80-х годов, даже оснащение рабочего места компьютером оставалось «роскошью», напрямую связанной с должностным и образовательным статусом работников, и присутствовало у 47% опрошенных бакалавров и только у 7—8% рабочих и служащих [16].

Но самой элитарной группой остается высший менеджмент. Он концентрирует функцию текущего и стратегического планирования, деловую и оперативно-производственную информацию, одновременно и ассимилируя верхушку специалистов в свои ряды, и охраняя от нее «общую власть в организации». Их обостряющиеся споры об «основах власти» в производстве, с противопоставлением собственности экономической и собственности интеллектуальной, не ослабляют тем не менее их общего упорства в технократическом лишении наемного большинства и концептуального труда, и информации, в стремлении меньше зависеть от его способностей и квалификации.

Социальная поляризация проходит не только по линии социально-экономических статусов, но и по линии социокультурной, она в полный рост ставит серьезную дилемму «фрагментарной» культуры труда или же широкого, массового доступа трудящихся к достижениям материальной и духовной культуры современного производства и общества, как центральный цивилизационный вопрос.

⁸ Так, рабочих, обучающих и ремонтирующих роботов, учат три месяца, операторов робота еще меньше, а программистов ускоренно растущей части работников — два года.

В центре острейших дискуссий остаются и такие проявления новейшего технократизма, как дегуманизация самой техники, ее эргономическая неполноценность, вызвавшая появление уже десятков тысяч видов новой профессиональной вредности, а также сознательное проектирование новых технологий под «тейлоризируемый» труд, противодействующее возможности «перевернуть» прежнее отношение между человеком и техникой в пользу господства человека. На этой почве вновь обострились споры о том, так ли «социально нейтральна» современная техника, и возможны ли оценки «технически совершенного» без социального критерия.

Современный технократизм жестко противостоит новой, гуманистической концепции «развития человеческих ресурсов» современного производства, его демократизации, возможности конструктивного социального партнерства без кавычек. Он не только игнорирует массовые личностные потребности новых поколений рабочей силы, но и считает возможным обходиться в высокотехническом производстве «вообще без человека», делая ставку на максимальное «трудосбережение» (трудовытеснение), а в перспективе — на «безлюдное» производство, опираясь на огромный потенциал замещения живого труда современными ГПС, роботами, системами «искусственного интеллекта»⁹ и на фетишизацию последних как технической замены «и бизнесмена, и менеджера, и рабочего».

Технократическая монополизация знаний, информации и контроля уже все более осознается как «инструмент в чьих-то руках, в чьих-то целях», как механизм закрепления социального господства в производстве через господство над работником информационно-технических систем. «Редко возвращаемая труду» информатика мыслится и впредь как средство дистанционного управления «сетями безлюдных производств» [18]. Веру современной компьютерной элиты в целесообразность концентрации полномочий на решения «только наверху» американский социолог Кр. Хэмпден-Тэрнер назвал «одним и худших компонентов технократической культуры корпораций» [19]. Технократизм, прежде отмежевавшийся от целей капиталистических собственников, сегодня уже союзник бизнеса и госаппарата. Его принцип «господства проекта над трудом» игнорирование многовариантного потенциала сегодняшней гибкой техники несут, по мнению социологов, отчетливую печать «классовообразующих признаков». Они прочно удерживают рабочего в старых «товарных рамках», лишая его возможности стать субъектом производства на основании приобщения к собственности экономической и интеллектуально-профессиональной, они упорно изымают рекомбинацию трудовых функций и полномочий из инновационной политики компаний, хотя это противоречит стремлениям самих рабочих и их организаций. Все это крепко связывает современный технократизм с тяжелым историческим грузом формационного наследия, с ценностями индустриально-капиталистического этапа, с его накоплением через эксплуатацию живого труда и максимизацию прибылей, в сегодняшней историческом контексте становления новой цивилизации, тяготеющей к общечеловеческим, общекультурным ценностям.

В этом своем консервативном качестве технократизм оказывается достаточно жизнеспособным и трудно обратимым практически во всех развитых странах. Даже уделяющая особое внимание многосторонней подготовке и воспитанию работников Япония «гонится за высоким — до 95% — использованием технических мощностей на базе тейлоризма», сохраняя жесткое поэлементное нормирование и «давление» на рабочего как элемент своей культуры оптимального производства.¹⁰ Среди наиболее серьезных причин устойчивости технократизма современные исследователи отмечают инерционность традиционного менталитета по отношению к скоростям структурных сдвигов в производстве и обществе. Кроме того, еще достаточно многочисленны носители этой ориентации развивающегося производства: мощный инженерный корпус, включая инженеров по организации производства, многочисленные специалисты в службах проектирования, планирования, программирования, линейные руководители,

⁹ГПС способны вытеснить 35—95% рабочей силы, в том числе квалифицированной; «интеллектуализированные» роботы могут вытеснить к 1995 г. на заводах США 65—75% ее. По технократическим прогнозам, в США к концу 90-х годов останется 10% рабочей силы, а к 2000 г. она вся может быть «технически замещена» [17]

¹⁰На заводах «Тойоты» нефордизм сохраняет простые работы с коротким циклом и неограниченные prerogatives менеджмента, а найденные рабочими новые приемы труда подвергаются хронометражу и математическому анализу [20].

начиная с цеховых мастеров, минимизирующие участие рабочих в организации производственного процесса, но особенно — широкий контингент менеджеров, упорно держащийся за свое понимание «рациональности», «эффективности» и «прогресса»¹¹. Именно ими, а также инженерами и «бюро методов», не желавшими «идти из кабинетов к рабочим в цеха», были свернуты или подвержены выхолащиванию многие проекты по «гуманизации труда» в 80-е годы в США и Западной Европе¹².

К этим обстоятельствам добавляются и новая вспышка технологического оптимизма, эйфории по поводу сегодняшних возможностей новейшей техники, и ориентация большей части бизнеса на сиюминутный, а не долговременный выигрыш, и на волевые решения.

В результате, несмотря на новый прогресс «гуманизации» с середины 80-х годов в технически передовых отраслях, перспективы ухода техноцентризма с исторической арены оцениваются наиболее объективными и трезвыми зарубежными социологами весьма осторожно и даже скептически.

И тем не менее, под влиянием глубинных процессов дальнейшей трансформации современных высокоразвитых обществ уже намечаются серьезные сдвиги в «устах производства», в том числе известный отход от технократических ценностей. Во-первых, практика — лучший учитель бизнеса — подтверждает высокую эффективность принципов «гуманизации» в сфере «высоких технологий» и наибольшую адекватность многопрофильного и автономного бригадного труда целям их обслуживания. Кроме того, накапливаемые эмпирические данные о функционировании «малолюдных» производств во всех странах свидетельствуют об их «субоптимальной эффективности» по сравнению с традиционными, их дисфункциях, сбоях, снижении качества и недоиспользовании мощного технического потенциала в результате недооценки роли живого труда. Под натиском этих отрезвляющих фактов начались пересмотр места человека в современном производстве с гибкой автоматикой, иное балансирование его традиционных и новых функций, когда он все меньше непосредственно производит, но все больше контролирует, корректирует, оптимизирует, короче — **обеспечивает** новый способ производства общественного богатства современным научным знанием, овеществлены в технологии и персонифицированы в нем самом. Более твердую почву обретает и вытекающий из этого вывод о необходимости не только укрепления места человека в производстве с углублением НТР, но и о его максимальном социально-профессиональном развитии, с тем, чтобы интеллектуализированный инициативный труд, в том числе в цехах, стал олицетворением не только гибкости и конкурентоспособности производства, но и его социального прогресса.

Одновременно выявляется неэффективность технократических систем «человек—машина» с их электронными командами, все более утверждающая исследователей и практиков в несводимости фактического опыта человека к закодированной компьютерной памяти и машинно-читаемым программам¹³, а также о принципиальной невозможности создать технический аналог уникальных человеческих способностей: интуиции, ассоциативного мышления, эвристики, т. е. о многих преимуществах созданные живой природой перед природой искусственной, технической. Уже ведутся поиски альтернативной технократизму, оптимальной комбинации возможностей сегодняшней техники и способностей человека.

Качественно новые функции работника в новейшем производстве уже лишают

¹¹ В США, например, механическая «японизация» производства включает «кружки качества» как социально безопасную меру «вовлечения» рабочих, их «интеграции» в производство без рискованной реорганизации труда.

¹² Не только в Японии, но и в Швеции, стране-пионере «гуманизации» последняя проводилась техническими отделами, зачастую без участия социологов и «кадровых служб» компаний, подчиняясь ориентациям высшего менеджмента. В английском производстве менеджеры и старшие инженеры сопротивлялись использованию рабочими компьютеров для самоконтроля в цехе [21].

¹³ Сегодня все чаще отмечается утрата знаний и фактического опыта работника, «большие пробелы в ноу-хау» при алгоритмизации с его слов, «шаг за шагом» функций его и машин, так как человек знает и умеет больше, чем осознает и формулирует [22].

эффективности и даже смысла прежние количественные подходы к его трудовому поведению: жесткое нормирование, пооперационный контроль, фиксированное содержание труда в «аналитических оценках рабочих мест» и т. п., и вообще ставят под вопрос измеримость интеллектуальной и психологической трудовой отдачи¹⁴.

Во-первых, серьезным противовесом технократизму выступает новый уровень социального развития рабочего класса, когда новое соотношение материальных и постматериальных, особенно личностных потребностей уже формирует новый человеческий тип работника. Высокоразвитое чувство достоинства, стремление стать хозяином своей жизни ориентируют его в трудовой сфере на ценности самореализации, профессионализма и самоконтроля, на сотрудничество, а не конкуренцию с коллегами, на демократизацию производственной жизни и ведет в передовых и традиционных отраслях к активному оспариванию принижающей их модели труда. Эти важные социальные процессы создают новые имманентные социально-экономические противоречия технократизма, в том числе разрыв между доминирующим характером труда и притязаниями новой рабочей силы, недоиспользование ее потенциала, противоречие гонки темпов требованиям аналитичности и точности труда, рост технострессов на 40—400% и т. д., углубление в целом социального кризиса жестких производственных структур [24]. Уже растет стихийное рабочее противодействие «зажатости» человека в производстве, торможению «обратных связей» с исполнителями в системах заводских коммуникаций. Рабочая смекалка рождает свои формы коллективного взаимодействия против изоляции рабочих постов, овладения смежными специальностями, против деквалификации труда, свои формы участия и «вовлеченности» в ход и развитие производства. В масштабах общества лишение наемного большинства экзистенциальной наполненности современной трудовой деятельности вместе с ее духовным потенциалом в 80-е годы начало перерастать из академической проблемы в предмет общественной борьбы, усиливая критику технократических путей развития производства профсоюзами, общественностью, учеными-гуманитариями за рост «зоны отчужденного труда» на новом этапе НТР, демотивацию и деморализацию работников, «антипроизводительность» и социальную пагубность «электронного эквивалента конвейера». Опасность уподобления в результате этого всего общества «огромной машине, где используемые лица и группы не отвечают за цели деятельности» (Андрэ Горц) [25], умножает ряды сторонников социального контроля над НТР и ее большего социального ориентирования.

Эти важные сдвиги в общественном менталитете подготовили начинающийся уже отход от технократизма, концептуальный и практический. Сегодня шире, чем 10 лет назад, признаются ценности долговременной эффективности производства и человека как ее незаменимого компонента, пагубность ставки на техноцентризм и «бездумную» политику новаций¹⁵, важность организационной модели труда и производства как предваряющего условия их технизации. Во второй половине 80-х годов возродился интерес к таким принципам «гуманизации» и нового «антропоцентризма», как альтернативное структурирование труда из операций и функций в сторону его усложнения, наделения рабочих ответственными полномочиями, а также присвоение ими заново знаний и информации и снятие социальных барьеров интеграции всех категорий наемных работников при компьютерном интегрировании производства. Сегодня в деловых кругах уже признается меньший выигрыш от НТР против ожидавшихся в результате игнорирования «человеческого измерения производства» «нетождественности техницизма с благом», принципиальной совместимости целей социального прогресса с эффективностью, анахроничности тейлоризма-фордизма в новых общественных условиях хозяйствования. Среди «брешей» в рядах техноцентристов, пожалуй, самой важной стали признание человека не просто важным, но «ключевым» ресурсом прогресса производства и агентом НТР, и серьезные уступки в вопросах его обучения и профессионализации, новой

¹⁴ Сегодня своевременность и верно найденная форма вмешательства работника в ход процесса считаются «более производительными», чем гонка темпов или измеренная длительность рабочего дня [23].

¹⁵ «Тотальная автоматизация несовместима не только с капиталистическим производством, ... но и с развитием человеческого общества», — считает английский социолог Тесса Моррис-Сузуки [26].

мотивации к труду и участия в развитии производства, в результате чего на место старой концепции «рабсилы» и «трудовых ресурсов» становится более уважительная к достоинству рабочего концепция «человеческих ресурсов». Их всемерное развитие как новый социальный и культурный вызов технократизму в преддверии постиндустриального общества способствует утверждению антропоцентристской ориентации как ее центральный компонент¹⁶.

Развитие этой новой, молодой еще тенденции требует специального рассмотрения, но она постепенно набирает силу и обнаруживает большую вариантность. Среди ее сегодняшних слагаемых — внедрение альтернативных, «дружелюбных к человеку» техники и технологии, децентрализация компьютерных и информационных устройств по цехам, участкам и рабочим местам, позволяющая, в частности, рабочему вводить свою информацию «снизу», освоение рабочими новых престижных профессий, в том числе программирования и перепрограммирования новой техники (сегодня переписка программ занимает 10 мин), а также ее «поддержания в исправности», расширение самостоятельности работников и новый уровень трудовой кооперации во все более интегрирующемся производстве. Эти «находки, ценные для всего мира» формируют, по свидетельству западных социологов, гибкий труд и гибкие «человеческие ресурсы» как «парадигму XI века» [28]. Она меняет и первоначальную прагматическую «гуманизацию» на более многосторонний антропоцентризм.

Современный социальный прогресс общественного производства на путях его универсальной гуманизации движется сложно, противоречиво и весьма дифференцированно как по странам, с глубокой печатью культурно-исторических традиций, так и по резко сегментированным социальным группам внутри массы современных наемных работников. Он принимает и радикальные, и компромиссные с технократизмом — «гибридные» — формы. Однако баланс двух полярных тенденций, остро динамичный и изменчивый, на протяжении 70—80-х годов, складывается до сих пор с перевесом Технократизма и оставляет открытым существеннейший вопрос: станет ли «островная» пока «гуманизация» «исторической мегатенденцией» [29]. Ответ на него остается за исторической практикой, но, уже сегодня становятся ясными роль сознательного, субъективного выбора путей развития производства и труда, т. е. примат «социального детерминизма» над «технологическим» и даже «организационным», как и факт управляемости технико-организационным прогрессом производства и его отнюдь не фатальными «последствиями», которые находятся в руках сегодняшних и будущих поколений.

Вероятно, этот выбор будет складываться в пользу антропоцентризма под влиянием новых цивилизационных процессов, поскольку время работает на усиление социальных критериев и «рациональности», и «эффективности», и «технического совершенства», на более гуманистическую культуру труда, культуру производства и «культуру корпорации», на стратегию активных перемен именно в данном направлении.

Эти выводы и соображения чрезвычайно полезны и для нашей производственной практики. В частности, «трудно прививаемый» в нашем государственном и нарождающемся частном секторе научно-технический прогресс (он делает, по оценкам иностранных инвесторов, «совместные» предприятия, «несовместимыми» по типу соединяемых «культур производства») во многом упирается в неразвитость наших «человеческих ресурсов», в их способность этот прогресс «осваивать», в их готовность свободно распоряжаться новой техникой и заинтересованность в дальнейших инновациях. И эта неподготовленность кадров к масштабному технологическому прорыву может создать свои технократические тупики, приноравливая, как и прежде, модель труда к фактической квалификации работников, предпочитая его упрощение, стандартизацию и жесткую подконтрольность новому развитию работника «в труде», с ориентацией на его «обогащение», профессионализм, на новую этику труда, удовлетворяющего и развивающего.

¹⁶ Так, в рамках программы научно-технических оценок и прогнозов ЕЭС создана исследовательская группа развития «антропоцентристских производственных систем» [27].

Во избежание этих тупиков в динамике отечественного производства ключевыми становятся изменение менталитета его сегодняшних руководителей и специалистов, в частности, гуманитаризация их подготовки для «социального выбора» в пользу всестороннего развития работающего человека.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Heiskanen T.* Automation work. Content and requirements, Tampere, 1984, P. 144; Computerization and work. Berlin etc., 1985. P. 60; Design of work in automated manufacturing systems. Oxford, 1984. P. 14.
2. *Revue française des affaires sociales.* 1985. Ap.-In. P. 56,
3. *Oidag R.J., Brief A J**. Managing organisational behavior, St. Paul etc. 1981, P. 213,
4. Design of work in automated manufacturing systems. P. 54; Рабочий класс и современный мир. 1987. № 4. С. 172; Марксизм и проблемы социального прогресса. М., 1986. С. 232.
5. Congressional quarterly's editorial's editorial research. Washington, 1988, V. 2, № 12. P. 485, 489.
6. *Мировая экономика и международные отношения*, 1988, № 8» С. 52,
7. Computerization and work. P. 38,
8. *Heiskanen T.* Op. cit. P. 161—162.
9. *Ставницкий Л.В.* Изменение в содержании труда и условиях современной автоматизации и развитых капиталистических странах. М., 1985. С. 20—21; The information technology revolution, Oxford, 1985. P. 195; *Qroux J.* Les cadres. P., 1953. P. 73, *Хауштейн Х.Д.* Гибкая автоматизация как «исключительный способ производства» // Проблемы теории и практики управления. 1985. № 1. С. 31. *Morris-Suzuki T.* Robots and capitalism // *New left review.* Oxford, 1984. Oct. № 147. P. 117.
10. *Hie Futurist*, Washington, 1987. Jl.-Ag. V.XXI. № 4. P. 19; *Revue française des affaires sociales.* Op. cit. P. 60.
11. *American Machinist.* Cleveland, 1990. Mr. V. 134. № 3. P. 71.
12. *Nuova rassegna sindacale.* Roma, 1990. Fr. V. XXXIV, № 5, P. 50; Рабочий класс и современный мир. 1987. № 2. С. 50. *Industry week.* Cleveland, 1985. № 11. V. 227. № 3, P. 47,
13. *American Machinist.* Cleveland. 1990. V. 134. № 4. P. 288.
14. *US News & World report.* Washington, 1986. Sp. 29. P. 54—55,
15. *Hales M.* living workthink: where do labour processes come from? London, 1980. P. 53.
16. *Мировая экономика и международные отношения.* 1988, № 8, С. 52. *Soilac M.* L'ordinateur dans l'entreprise reste un outil de luxe // *Economic et Statistique.* P., 1989. Sp, P. 15—17.
17. *Management today.* London, 1984. Ap. P. 67. Научно-техническая политика зарубежных стран. Т. 2. 1987. С. 11; *American Machinist.* 1990. Д. V. 134. № 7. P. 10; *Futuribles*, P., 1989. № 131. P. 42—43; *Toth K.A.* The workless society // *The futurist.* Washington, 1990. May-Jn, V. XXIV. № 3. P. 36.
18. Computerization and work. P. 25—26; *The FMS Magazine.* 1988. Apr, V, 6, № 2. P. 61; *Crompton ?.*, *Jones J.* White-collar proletariat: deskilling & gender in clerical work. London, 1984. P. 48.
19. *Sloan management review.* Cambridge, Massachusetts, Summer 1992. V. 33. № 4. P. 93,
20. *Dynasteurs.* P., 1990. Sp. Xs 51. P. 30; *Шонберг Р.* Японские методы управления производством. М., 1988. С. 154—155. *Dohse K. et. al.* From «Fordism» to «Toyotism»? // *Politics & society.* 1985. V. 14. № 2. P. 128, 141.
21. *Change in organizations.* San Francisco etc., 1982. P. 191; *The information technology revolution.* P. 444.
22. *Drucker P.* People and performance. London, 1977, P. 130. 230; Труд и научно-технический прогресс. М.; 1988. С. 155—159.
23. *Moynet J.-L.* Emergence du travailleurs collectif // *Politique aujourd'hui.* P., 1986, May-Jn. № 14. P. 18—19.
24. *New technology in the American workplaces.* Washington, 1983. P. 74—75.
25. *Пробл. мира и социализма.* 1990. № 5. С. 83.
26. *Morris-Suzuki T.* Op. cit. P. 111.
27. *Olivier B.* Puissance technologie et fragilité sociale // *Futuribles.* 1990. Juillet-aout. № 15. P. 41.
28. *Ruffer J.* Industrialiser sans tayloriser // *Sociologie du travail.* P., 1984. As. 26. № 4, P. 525; *Industrial management.* Atlanta, 1990. Nv.-Dc. № 1. P. 30.
29. *Work, employment and society.* 1988. № 2. P. 153—154; *Il futuro del lavoro.* Milano, 1989. P. 220. Рабочий класс и современный мир. 1990. № 6. С. 93.

Проблема общечеловеческих ценностей, прав и свобод личности стала в последние годы одной из самых обсуждаемых в большинстве стран мира. Важнейшей ее составной частью является изучение места и роли в различных государствах и при различных политических режимах пенитенциарных систем, которые в зависимости от культурных и исторических традиций, общественно-политического устройства, религиозно-идеологических воззрений существенно различаются.

Однако у всех этих систем есть и нечто общее - насильственное ограничение свободы человека, совершившего антизаконное деяние. За преступлением следует наказание, воздаяние злом за зло. Это практикуется повсеместно в мире на протяжении по меньшей мере нескольких десятков столетий и дает удивительно малый эффект. Преступность как социальный феномен не исчезает. Из поколения в поколение идет ее воспроизводство, часто расширенное.

Это в значительной степени способствовало тому, что взгляд на пенитенциарную систему преимущественно как на систему, наказывающую изоляцией от общества и принудительным трудом, меняется. В настоящее время Запад и Восток ищут разумные и милосердные пути не только изоляции преступников от общества, но возвращения их ему в качестве полноценных граждан. В этом вопросе полезен любой опыт, любая информация о том, как это делается «у них». Поэтому мы решили познакомить наших читателей с некоторыми особенностями пенитенциарных заведений на Тайване.