

Szociológiai szempontok a munkafegyelem problémáinak elemzéséhez

Makó Csaba—Gyekiczky Tamás

Napjaink közép-kelet-európai történetének egyik kulcskérdése a munkafegyelem. A hazai tömegkommunikációt figyelve azonban úgy tűnik, mintha a „fegyelmezetlen” munkavégzés csakis a szocialista társadalomban okozna — már-már megoldhatatlan — problémát. Pedig a dolgozók magatartása feletti vezetői kontroll, ezen belül a munkások büntetése egyidős a modern ipari társadalmakkal.

Tanulmányunkban az ipari munkaszervezetben tevékenykedő dolgozók magatartása feletti ellenőrzés történeti alakváltozásait mutatjuk be, és — részben korábbi, részben újabb kutatásainkra támaszkodva — megkíséreljük a hazai tapasztalatokat is összegezni.

A tőkés munkaszervezeten belüli fegyelmezés típusai

Társadalmunkban makacsul tartja magát az a vélemény, miszerint a tőkés üzemekben rend és fegyelem van, mivel a munkanélküliség a dolgozókat erre rászorítja. Ebből azután némelyek arra a következtetésre jutnak, hogy nálunk is a munkanélküliség bevezetésével lehetne és kellene orvosolni a fegyelmezetlenséget.

A munkafegyelem és a munkanélküliség efféle kapcsolatának feltételezése voltaképpen az ötvenes évek ideológiai világképének a maradványa.¹ Realitásának ellentmond a tőkés munkaszervezet története; azoknak a szabályozási formáknak és módszereknek a változatossága, amelyekkel a tőkés vállalatvezetés a munkavégzés fegyelmét biztosította és biztosítja.

A munkafegyelem „panoptikus” formája²

A modern gyáripár kialakulásával egyidejűleg merült fel az a probléma, hogy miképpen lehet az egy helyen tevékenykedő, megszabott munkafeladatokat ellátó dolgozókat együttműködésre készíteni.

Az ipari munkaszervezet születésekor a gyáron belüli együttműködés szabályait a már létező társadalmi intézmények mintájára alakították ki: a család, a had-

¹ E kérdésről lásd [14].

² Az elnevezést a [12] monográfiából kölcsönöztük.

sereg, a büntetés-végrehajtási intézetek magatartási normáit vették alapul. J. Bentham például az ipari munkások együttműködésének biztosítékát e feladatok általános áttekinthetőségében, a bármikor végrehajtható ellenőrzésben, az állandó, láthatatlan felügyelet megszervezésében jelölte meg [3]. Bentham már akkor megemlítette „az érdekek és kötelességek egyesítésének” követelményét is.

Egy korabeli szakkönyv szerint a XIX. század elején kibontakozó iparosítás üzemi jelszavai: Rend, Tisztaság, Csend, Felügyelet — ezen belül is mindenekelőtt a rend, mivel a „...rend az alapja mindenféle prosperitásnak...” ([5] 121. l.). Az üzem tulajdonosának akkoriban ajánlott magatartási minta pedig az apa szerepére emlékeztet. A hivatkozott könyv kifejezetten a paternalista viselkedést javasolta. A tulajdonos — olvashatjuk — vívjon ki magának tekintélyt, legyen munkásaival szemben jóindulatú, de szigorú. Így elérheti, hogy a munkásai szeresék, de tartsanak is tőle.

Bár a büntetéseket illetően a korabeli belső vállalati-üzemi szabályok távolról sem voltak egységesek — mai szemmel inkább esetlegeseknek, rögtönzösszerűeknek tűnhetnek —, kialakult azoknak a magatartásoknak a köre, amelyek szankciók alkalmazását vonták maguk után. Főképpen az italozás és a vállalati tulajdon megkárosítása, s emellett még a durva tréfák, a trágár beszéd számított akkoriban ilyen viselkedésnek.

A munkafegyelem extenzív formája: az „üzemváros”-modell

Az „üzemváros”-modell mint fegyelmezési forma lényege, hogy az üzem tulajdonosa megkísérli a gyár körüli társadalmi teret — ahol a gyári szabályok nem érvényesülnek automatikusan — üzemcentrikussá tenni.

E fegyelmezési forma a munkaadó és munkavállaló viszonyának paternalista felfogásából nőtt ki. A paternalista tulajdonos a gyáron kívül is gondoskodott beosztottairól, munkásairól. Lakóhelyüket a gyárhoz hasonló rendszabályok alkalmazásával szervezte meg és működtette [12]. A városban belül a szociális gondoskodás számos eleme (nyugdíjpénztár, a családtagok tanulmányainak finanszírozása) és megannyi kötöttsége épült ki. Például bizonyos életkor alatt csak egyedülálló kaphattak a gyárban állást, s az „illegális szülések” vétkeseinek nemcsak a gyárból, de a településről is távozniuk kellett.

Az „üzemváros”-konceptió arra a felismerésre épül, hogy a dolgozók a vezetés fegyelmi és egyéb előírásait csak akkor tartják tiszteletben, ha szubjektíve azonosulnak velük [12]. A munkás családjára is kiterjedő ellenőrzés ezt az azonosulást volt hivatott szolgálni, támaszkodva a család elsődleges szerepére a társadalmi együttműködési normák elsajátításának a folyamatában.

A 19. század elején e fegyelmezési gyakorlat társadalmi feltételrendszere kedvező volt az üzemben belüli alkalmazkodás megvalósulása szempontjából.

E feltételek kapcsán nem elsősorban a teljesítménybérézés alkalmazására gondolunk. A teljesítménybérézés nyomán a munkások között kibontakozó versengés ugyanis bomlasztotta az üzemben belüli együttműködést, így a bérezésnek ez a módja már bevezetésekor ellentmondásos hatású volt, és társadalmi feszültségeket váltott ki. (1833-ban az Egyesült Államokban 225 szövöde 67 819 pamutszövő munkásának csak 47,1 százalékát dolgoztatták teljesítménybérben [27].)

A bérezés formájának fegyelemre szorító hatásánál lényegesebbek voltak azok a kampányok, propaganda-hadjáratok, amelyek az engedelmisség és a rend új ethosának megteremtését és elterjesztését szolgálták [27]. Így például társadalmi méretű kampányt kezdeményeztek az alkoholizmus ellen, mivel a munkások és mérnökök néha képtelenek voltak dolgozni a túlzott alkoholfogyasztás miatt.

A munkavállalói morál átformálása az ipari munka szempontjából kívánatos értékek erősítésére és a nemkívánatosak leépítésére irányult. Az anyagiasság előtérbe állításával párhuzamosan megbélyegezték a túlzott önbizalmat, az elbizakodottságot. Az ipari munka köré szerződő új életmód megteremtésének lényeges része volt, hogy igyekeztek megszervezni a szabadidő eltöltését, vagy különféle intézkedésekkel megpróbálták visszaszorítani a munkateljesítményt csökkentő olyan pénzköltési módokat, mint például a túlzott alkoholfogyasztás.

A korai iparosítások fő konfliktusai az ipari társadalom és az agrártársadalom ellentmondásából fakadtak. Az ipari társadalom más életvezetést, más fogalmakban való gondolkodást kívánt meg, mint az agrártársadalom. Érthető hát, hogy a kiépülő polgári-urbánus kultúra tudatos harcot folytatott a falusi kultúrával szemben. Mivel „a hagyományos társadalmi szokások és normák ritkán találkoztak az ipari élet új normáival, ezért elítélték (diszkreditálták) azokat, mint a haladás gátlóit”.³

A modern ipari társadalmak kiépülésével kulcskérdéssé vált a munkában töltött idő szabályozása. Már nemcsak arról volt szó, hogy a racionális munkamódszerek bevezetése átformálta a társadalom tér- és időszemléletét, hanem arról is, hogy a társadalmi harcok nyomán létrejött a jogszabályokban is deklarált munkaidőtartam [24]. A napi munkaidő tehát nem pusztán „technikai norma”, hanem széleskörű társadalmi megállapodás eredménye.

A munkafegyelem 18–19. századi szabályozását lényegében a tradicionális társadalom egyes csoportjainak ipari alkalmazkodási folyamata határozta meg. Az adaptáció követelményeiben pedig tükröződtek a kiépülő ipari munkaszervezetek belső, objektív viszonyai, az ezekből fakadó elvárások.⁴ Végso soron az új társadalom magatartásnormáit a kultúra egésze határozta meg és támasztotta alá [34].

Fontos azonban az összefüggés másik oldala is: a munkaszervezetben kialakuló új elvárásrendszer társadalmi továbbgyűrűzése. Így például az üzemben belüli „rend” és a társadalomban érvényesülő „rendtelenség” ellentmondását az üzemben belül kialakult normák társadalmi elterjedése oldhatta fel [7].

Az ipari munka személytelensége létrehozta a társadalmi teljesítmények és érdemek megbecsülését, a racionális és problémaorientált gondolkodás elterjedését. A munkamegosztás áttekinthetősége együtt járt a hozzáértés és az együttműködés új típusainak társadalmi méretű megtanulásával. Az emberi értékek csúcsára került pontosság pedig éppúgy átszabta a személyiség értékrendszerének hierarchiáját, mint ahogy a tulajdon társadalmi tisztelete is az üzemi tulajdon tekintélyének elismertetésén keresztül alakult ki.

A „gépüzem”-koncepció

A munkafegyelem szabályozásának „gépüzem”-modellje gyökeresen más társadalmi feltételek hatására jött létre, mint amelyek az eddig tárgyalt két modellt életre hívták. A „gépüzem” koncepciója a tudományos munkaszervezés eredménye; tartalmazza mindazokat az újításokat, amelyek a taylorizmus nyomán az ipari munka szervezetében megvalósultak.

A tudományos munkaszervezés témánk szempontjából fontos vonása, hogy

³ A [17] könyvből idézi [28] 82. l.

⁴ Ez a folyamat különösen jól érzékelhető a nagyvállalatok működésében, ahol a bürokratikus-militáris rend egy olyan új professzionális vezetést (management) nevel ki, amilyen például Olaszországban ekkor még nem létezett. Ezzel összefüggésben Butera [7] a gyáron belüli „racionalitás” és a gyáron kívüli „irracionalitás” ellentmondásaira hívja fel a figyelmet.

a munkafolyamatban szükséges együttműködés feletti ellenőrzést a gépi-technikai folyamatok követelményei vették át, kiiktatva a szubjektív, állandó vezetői jelenlétre épülő vezetési és irányítási rendszereket. Hasonlóan fontos vonás a bérrendszer standardizálása. A taylori üzem szervezetében így a gazdasági és a technikai ellenőrzés összefonódott [12].

A bevezetett ellenőrzési módszereket nemcsak a tudományra alapozottság ideológiája legitimálta, hanem az érintett társadalmi partnerek közötti konszenzus is. Ezáltal az alkalmazkodás addiginál nagyobb foka vált lehetségessé. Noha a taylorizmus nem rombolta le teljesen, mégis erősen megingatta a személyes tekintélyre alapozott vezetés eszméjét és gyakorlatát.

Taylor próbálkozásait azonban — amelyek célja tehát egy olyan fegyelmezett üzem létrehozása volt, ahol a munkásnak a fegyelem kifizetődő, és ezért felügyelet nélkül is hatékonyan dolgozik — társadalmi feszültségek sorozata kísérte [8].

A demokratikus üzem koncepciója, avagy a „szerződéses” fegyelem

1900-ban Németországban meglepő tanulmány látott napvilágot. A tanulmány érvelése szerint meg kell szüntetni az üzemekben uralkodó despotikus állapotokat. Az üzemeken belül politikai változásokat kell elindítani, amelyek célja: az önkényes vállalatvezetés felváltása alkotmányos kormányzással. Az üzemekben parlamenteket kell létrehozni, amelyek tagjait részben a munkások, részben pedig a tulajdonosok választanák [11].

A demokratikus üzem eszméjének hátterében — a rend és a fegyelem mellett — a konfliktusoktól való megszabadulás igénye húzódott meg.

A konfliktusok megszüntetésének ötlete abszurdnak tűnt mindaddig, amíg a társadalom intézményrendszere képtelen volt a társadalmi konfliktusokat akár csak befolyásolni is. A „demokratikus üzem”, a „szerződéses” fegyelmelési gyakorlat megteremtésében — amelynek révén a munkáltató, megszabadulván a fegyelmelési és termelés-szervezési funkció terheinek jó részétől, jobban összpontosíthatta tevékenységét a pénzügyi és kereskedelmi feladatok megoldására — a szakszervezetek új típusú társadalmi feladatvállalása [12] éppúgy lényeges lépés volt, mint a tőkés állam jogszabályalkotó tevékenységének kiterjesztése a munkáltatók és a munkavállalók közötti viszonyokra is. E modell működőképességének feltétele, hogy a szakszervezet vállaljon szerepet a dolgozók fegyelmelésében, pontosabban a tőke és a bér munka konfliktusainak feloldásában — s ezen keresztül a termelés folyamatosságának a biztosításában. Ugyanakkor gondoskodnia kell a jogi garanciák betartásának ellenőrzéséről is [10]. Így a szakszervezet tevékenysége előnyös mind a munkavállaló, mind a munkáltató szempontjából.

A munkáltató és munkavállaló közötti új konszenzusra épülő munkaviszony kiterjesztéséről napjaink szakirodalma általában igen kedvezően vélekedik, ebben látja a fejlődés kívánatos irányát.⁵ A történelmi tapasztalatok azonban e tekintetben óvatosságra intenek.

A tőkés üzemek fegyelmelési gyakorlatának eddigiekben áttekintett főbb típusai ugyanis megjelenésükkkel nem semmisítették meg a korábban domináló formát. Az ipari üzemek működése napjainkban valamennyi típusra kínál példát. Eszerint az egyes megoldási módok nem válnak kizárólagossá: a társadalmi környezet szabta feltételek és a hatékonyság követelménye többféle fegyelmelési el-

⁵ Főként a kooperációt elősegítő hatást hangsúlyozzák: „Ha el akarjuk kerülni a sztrájkokat és a forradalmi lázongásokat, egyszerűen, ha a bajokat gyökerükön kívánjuk orvosolni, akkor a lehető leggyorsabban meg kell szüntetni a munkáséledetlenség legitim motívumait. A kooperáció — vagyis a munkások részvétele a tulajdonos nyereségében — az egyedüli eszköz a kívánatos eredmény eléréséhez...” ([10] 12. l.).

járás párhuzamos alkalmazását kívánja meg. A típusok rövid áttekintéséből azt is érzékelhettük, hogy a tőkés üzemek világára jellemző magatartási normák, értékek nem máról holnapra forrtak ki, s a hosszú történelmi fejlődés sem oldotta meg véglegesen a fegyelmezés összes problémáját.

Az a tény, hogy a fegyelemsértések elleni harc a tőkés üzemvezetés több évszázados elszánt törekvése ellenére mindmáig nem kerülhetett le a napirendről, világosan mutatja, hogy a tőkés üzemek konfliktusainak gyökerei nemcsak azokban a tényezőkben és viszonyokban rejlenek, amelyeknek újrászabályozását többször is megkísérelték, hanem magának az ipari termelési módnak a struktúrájában. Az ipari termelési mód ellentmondásai pedig nem szüntethetők meg pusztán az üzem társadalmi viszonyainak szabályozására irányuló gyakorlattal.

Ugyanakkor nem szabad lebecsülnünk azokat az eredményeket, amelyek az üzemen belüli konfliktusok szabályozásában az elmúlt száz-százötven év során halmozódtak fel. Noha a szabályozási törekvések társadalmi célját — a konfliktusok kiiktatását — nem sikerült megvalósítani, az újabb és újabb próbálkozások ékes példái az emberi együttműködés és kooperáció szervezhetőségének olyan társadalmi viszonyok közepette is, amelyeket a bér munka és a tőke közti kibékíthetetlen ellentmondás hat át.

A munkafegyelem romlása, avagy a tőkés munkaszervezet válsága

Általánosan elterjedt az a nézet, hogy a tőkés munkafolyamat napjainkban válságban van. Sokan a munkafegyelem romlását tekintik e válság legfőbb okának [9], [28], amelyet végső soron a társadalmi tekintélyt legitimáló hagyományos politikai, erkölcsi normák eróziója idéz elő. Magyarázataikban felhívják a figyelmet a munkával szemben támasztott igények növekedésére, a foglalkoztatottak életkor szerinti összetételének változására (a fiatalok számarányának növekedésére), valamint a mikroelektronikai innováció társadalmi-szervezeti következményeire.

A munkafolyamat olyan együttműködés, amelynek résztvevői (a munkások, az üzemi és a társadalmi vezetés) egymást kiegészítő szerepeiket a konszenzus és konfliktus egymásba fonódó sávjában, a folyamatos szervezeti működés társadalmi feltételek közvetítésével alakuló mindenkori keretei között játsszák el [23]. A hatalomból fakadó ellenőrzés formáinak történetileg változó szerveződése így az emberek közti együttműködésként értelmezett munkafolyamatnak lényeges eleme [12].

A fegyelmezést célzó büntetés csak a hatalomgyakorlás legitim módjában jelent társadalmi erőt. Ezért a vállalati vezetésnek a hatalom gyakorlásához meg kell szereznie vállalaton kívül is a társadalmi irányítás támogatását, viszonyuk a támogatás és a szembefordulás szélsőségei között értelmezhető.

A tőkés üzemekben a hatalomgyakorlás fő formája a vezetés által gyakorolt ellenőrzés a munkások és alsóbb szintű vezetők fölött. De a tőkés munkafolyamat történeti típusaiban megjelenik a munkáscsoportok egymás feletti ellenőrzése is [23].

Az ipari társadalom viszonyai között a hatalom különböző formáiban való együttes részvétel, a többi közt a munkamegosztás és specializáció miatt, társadalmi feszültségeken keresztül valósulhat meg. Az együttműködést a munkafolyamatban eleve konfliktusossá teszi a munkatevékenységek elkülönülését kísérő érdektagoltság, amely ugyanakkor elősegíti a kooperáció új és új formáinak a létrejöttét.

Az adott munkamegosztási viszonyok és az arra épülő hatalom keretei között a munkafegyelem az együttműködést leginkább biztosító tényező. Elfogadása egyfelől az adott szervezeti hierarchiában termelt normáknak, másfelől a szervezeti együttműködés sikerességének egyik kulcsa [23]. A hatalom és a társadalmi kon-

szenzus egyensúlyaiban bekövetkező változás ezért a munkafegyelem minőségében, állapotában is megnyilvánul.

Az intézményesen rögzített keretek változásaira a munkafolyamat szereplői — főként a munkások — nem passzív alkalmazkodással reagálnak, hanem aktívan. Aktivitásuk a munkafolyamat társadalmi feltételeinek megváltoztatására irányul. Reagálásuk függ egyfelől makro- és mikroszintű társadalmi rétegzettségüktől, másfelől a megelőző munkásgenerációktól elsajátított és továbbépített érdekérvényesítési eszközeiktől. Ezek az egyéni és kollektív munkásfellelések azután a vezetés történetileg változó viszontreakcióit váltják ki. E változó viszontreakcióknak azonban mindvégig az volt a közös vonása, hogy a tőkés üzemvezetés élesebben, nagyobb hevességgel válaszolt a kollektív fellelésekre, mint az egyéni ellenállásokra (vadsztrájkot követő elbocsátások) [13].

A taylorizmus és a fordizmus hatására előtérbe került a technológiai kontroll, és háttérbe szorult a „látható” hatalmi intézményrendszer. A munkaszervezet felépítésében, az együttműködési viszonyok kialakításában, a kooperáció és konszenzus formáiban egyre nagyobb szerepet játszik a termelés technikai rendszere [12]. Az adott technológia működtetéséhez szükséges különböző képességek és ezek monopolizálása alapján, valamint a technológiai folyamatokban való részvétel mértékének függvényében egyenlőtlen munkáspozíciók alakulnak ki, ami a tőkés üzemvezetés büntetési stratégiájának differenciálódását vonja maga után. A ritka és különleges képzettséggel rendelkező munkáscsoportok esetében a függőségi-hatalmi viszonyok meg is változhatnak: a vezetés ráutaltsága e munkáscsoportok támogatására nagyobb lehet, mint fordítva.

A tőkés vállalatvezetés voltaképpen sohasem alkalmazott egységes fegyelmezési stratégiát. Miközben a dolgozók bizonyos rétegeinek, csoportjainak — a használatiérték-termelés hatékonyságát előmozdítandó — jelentékeny önállóságot adott, s magatartásuk befolyásolásában elsősorban ösztönzési-jutalmazási technikákhoz folyamodott, a munkafolyamatban és a munkaerőpiacon gyenge pozíciójú munkásokkal szemben egyáltalán nem tanúsított különösebb „megértést”: a fegyelmezés lehető legkeményebb és legdemonstratívabb formáit alkalmazta és alkalmazza. Hozzá kell ehhez tennünk, hogy a fegyelmezés-büntetés és a jutalmazás-ösztönzés eszközei nem mindig különíthetők el egymástól. Így például a teljesítménybér egyszerre szolgálja az ösztönzést, a dolgozók nagyobb részvételre késztetését, ugyanakkor gazdasági kényszerítő, fegyelmező eszköz is.

A társadalmi változások alapjaiban újrendezték a munkaerő feletti társadalmi kontroll érvényesülésének feltételeit és formáit. 1937-ben például a Ford Művekhez tartozó munkások üzemen kívüli magatartását a cég magánrendőrsége ellenőrizte. Az a munkás, aki elhanyagolta a háztartását, okkal retteghetett az elbocsátástól, ha pedig a vezetésnek nem tetsző életmódot folytatott, akkor a bér-csökkentéstől, prémiummegvonástól. Ezzel szemben az 1960-as évek második felében a munkaerő üzemen kívüli ellenőrzését a jóléti társadalom életcélokát és értékeket megfogalmazó intézményei biztosítják, az üzemen belüli kontrollt pedig a szakszervezet és a technológiai követelményekből fakadó munkarend objektív keretei.

E jelentős horderejű társadalmi változások ellenére sem találunk azonban lényeges eltérést a munkafegyelmi büntetésekkel szankcionált dolgozói magatartások jelenlegi és 150 évvel ezelőtti formái között. Ez is arra mutat, hogy a munkaszervezeten belüli magatartások, a dolgozók viselkedésének formái és típusai sokkal mélyebben gyökereznek a munkaszervezetet működtető ipari társadalom alapviszonyaiban, semhogy a fegyelmezés gondjait bármiféle konkrét eljárás alkalmazása véglegesen megoldhatná.