

## “Scientific management” eli Taylorin tieteellinen työnjakojärjestelmä

Meidän aikamme ei ole “suurten miesten” aikaa, yhtä vähän taloudellisella kuin valtiollisella alalla.

Joka maassa on suurteollisuuden lapsuudenaikoina esiintynyt miehiä, joissa on yhdistynyt tekniikon, tehtaanjärjestäjän ja liikemiehen ominaisuudet, “omatekoisia” miehiä, joiden on ollut pakko tulla “omillaan toimeen”, itse tehtaissaan soveltua tekemiään keksintöjä joiden on itsensä täytynyt saada selville, kuinka raakatavara ostetaan huokeimmin ja tuotteet myydään kalleimmasta hinnasta.

Mutta tuo aika on ollut ja mennyt. Meidän päiviemme suurteolliset yritykset ovat ottaneet hengiltä pienet liikkeet ja taistelevat nyt keskenään, elleivät jo ole muodostuneet trusteiksi. Niiden on siinä pakko kehittää taisteluelopoisuutensa äärimmilleen, käyttää kaikkia mahdollisuuksiaan. Ainoakaan työpäivä ei saa mennä hukkaan, kiloakaan raaka-ainetta ei jouda pilalle; ihminen ja kone täytyy pakottaa antamaan suurimman mahdollisen voiton. Työssä olevat, korkeimmasta johtajasta alimpaan aputyöläiseen saakka, muodostavat taidokkaan koneiston, jossa osat ovat toisistaan riippuvaisia ja tarkistavat toisiaan. Ja kaiken tämän tietäminen muodostaa erityisen tietenhaaran.

Eräs niistä, joka selvemmin on havainnut, kuinka välttämättömästi uusiaikaisen tehdasteollisuuden on korvattava vanhat, kaavamaiset tavat ankaran tieteellisellä järjestelmällä, on amerikkalainen insinööri Frederic Winslow Taylor,

filosofian tohtori ja “American Society of Mechanical Engineersin” kunniaresidentti. T. on suurkapitalismin mielen mukainen mies: hän palvelee sen etuja puhumalla alati työläisten “todellisista eduista”, ja ollen syntynyt yläluokan jäsenenä on hän herätännyt luottamusta työnantajain silmissä, samalla kun tuo seikka on vapauttanut hänet tuntemasta häiritsevää yhteisyydentunnetta työläisiä kohtaan.

Nuorena miehenä astui hän ensimmäiset opinaskeleensa Midvale Steel Co:n konehtaissa Amerikassa 1870-luvun loppupuolella. Kohoten siellä päällysmieheksi, ei hän salannut työläisiltä aikomustaan seisoa tehtaan hallinnon puolella, ja seuraus oli kauan kestävä taistelu. Työläisillä oli nimittäin taipumus omaksua se Taylorin mielestä kokonaan väärä katsantokanta, että rajoittamalla tuotantoa voitiin vähentää työttömyyttä, eikä työläisten työntensiteettiä voitu kohottaa vissiä rajaa ylemmäksi. Taylorin hoputtaessa kiihkeämpään työhön, ryhtyivät työläiset sabotagiin; kone toisensa jälkeen rikottiin — ja seuraus oli, että tehtaanjohto päätti palkoista vetää pois koneitten korjauksen hinnan.

Taylor huomasi kuitenkin pian, että moiset mahtikäskyt eivät ajan mittaan riittäneet. Yhteisyydentunne työläisten kesken oli voimakas, ja ihmisen myötäsytynyttä vaistoa työskennellä niin vähän kuin mahdollista, vahvisti heissä osaksi esimerkin voima ja osaksi

vallitseva palkkajärjestelmä, joka ei taannut suurempaa palkkaa suoremasta työn tuloksesta, vaan ahkeran työläisen ahkeruus usein suorastaan joutui hänen laiskemman toverinsa hyväksi. Huonoimmat työläiset siten vetivät toisetkin omalle tasolle. Ja kaikki olivat he sitten yhtä poikaa työnantajaa vastaan, pitäen tahallisesti tuotantoa alhaisena. Näin kertoo Taylor.

Työpaikoissa tuhlatiin siis tavattomasti ei ainoastaan raakaainetta, vaan myös inhimillistä työvoimaa. Taylor ei yrittänyt työntää koko syytä kunnottomain työläisten niskoille, vaan käytännöllisenä miehenä huomasi hän, että syy on ennen kaikkea johdossa, jos tehtaassa kaikki ei ole niinkuin olla pitäisi. Ja johdon suuri laiminlyöntisynti oli se, että se antoi työhuoneen itse hoitaa itsensä. Jokainen työläinen sai pitää itse huolta itsestään, käyttäen niitä kokemuksia, joita hän itse oli saattanut hankkia, ja niitä työkaluja, jotka hän itse oli huomannut parhaimmiksi. Mutta hänen tietonsa perustuivat useimmissa tapauksissa havaintoihin siitä, miten toiset tekivät jonkun työn; työtavat vaihtelivat siitä syystä loppumattomiin, ja jonkun määrätyn työn suorittamiseen käyttivät eri henkilöt eri työkaluja, yhteensä 50 tahi 100 lajia. Tästä seurasi edelleen, että kaikki työyritykset suunniteltiin enemmän tai vähemmän umpimähkään; työntekijän henkilökohtainen mielipide ratkaisi asian, ei tarkka laskelma. Työläiselle oli usein mahdotonta sellaisen laskelman tekeminen; hän tunsi ainoastaan oman erikoistyönsä eikä voinut työhönsä kytkeytyä hankkia tietoja tekniikan yleisistä laeista. Ja vaikkapa hänellä olisikin ollut nämä tiedot, niin ei hän olisi voinut käyttää nii-

tä hyväkseen työssään; oletta-kaamme esim., että hän olisi tuntenut kaikkien niitten vaikuttimien muodot, jotka määräävät rautasorvin pyörähdysnopeuden — kysymys, jonka matemaattiselle selvittämiseksi Taylor omisti 26 vuotta —, niin olisi se ollut hänelle pieneksi hyödyksi, kun hän ei saanut määrätä, kuinka suuria hihnapyöriä oli käytettävä.

Tähän asiaan on Taylorin mielestä tehtaan johdon puututtava. Sen on ollut pakko antaa työläisten pitää vanha epätaloudellinen työtapsansa, koska se ei ole kyennyt löytämään parempaa, mutta tuo kyky sen on hankittava tarakoilla tieteellisillä tutkimuksilla. Sitä tarkoitusta varten on sen valittava 10 taikka 15 työmiestä, mieluummin eri maan osista — ja tietysti vahvimpia ja kaikkein kunnollisimpia, vaikkeikaan Taylor sitä erityisesti sano. Kun nyt työläiset toimittavat kysymyksessä olevaa työtä, tutkitaan heidän tekemiensä liikkeiden koko jaksoa kronometrin avulla, otetaan tarkkaan selville se aika, joka on välttämätön kunkin työssä tarvittavan eri liikkeen suorittamiseen, ja koetetaan keksiä, kuinka kukin tuollainen liike voitaisiin suorittaa niin lyhyessä ajassa kuin mahdollista. Kaikkia tarpeettomia ja aikaa haaskaavia liikkeitä vältetään. Ja kun kaikki tämä on tapahtunut, yhdistellään taulukot, joihin on merkitty kaikki työn tekemiseen tarpeelliset liikkeet sekä tarkka aika, minkä kukin liike vaatii.

Samalla tavalla tutkitaan ne monilukuiset työkalut, joita käytetään saman työn tekemiseen. Joku niistä on paras, ja on siis saatava selville, mikä se niistä on. Saataapa myöskin tapahtua, että jollakin työkalulla on joku, toisella joku toinen hyvä ominaisuus, ja niin sommitellaan uusi työkalu,

jossa nuo hyvät ominaisuudet ovat yhdistetyt. Tämä ihannetyökalu määrätään sitten käytäntöön, ja samalla työläiset muutenkin pakotetaan ankarasti noudattamaan sitä työtapaa, joka tutkimusten kautta on havaittu parhaiten aikaa säästäväksi.

Älköön luultako, että ainoastaan korkealla teknillisellä kannalla olevassa teollisessa toiminnassa voidaan toteuttaa Taylorin aatteita. Hän itse valitsee erittäin mielellään esimerkkinsä juuri n. s. oppimattoman työn alalta. Sel- laista työtä on raudankanto. Se tapahtuu siten, että nostetaan rautaharkko maasta, kannetaan sitä joitakin askeleita ja sitte viskataan vaunuun. Taylor antoi, ollessaan Betlehemin terästehtaitten palveluksessa, tutkia raudankantajain liikkeitä, pani sen jälkeen muutamia valittuja, vahvoja miehiä työnjohtajan ankaran komennon alaisina työskentelemään tarkasti määrättyjen periaatteiden mukaan, ja katso — nuo miehet lastasivat 47½ tonnia rautaa päivässä entisen 12½ tonnin asemasta. Tätä ennen oli tarkoilla, usein uusiutu- villa yrityksillä koetettu määrätä, kuinka pian työläinen uupui siinä tapauksessa, että rautaharkot oli- vat joko raskaampia tai keveämpiä. Osottautui, että kun raudan- kantaja kestää ainoastaan 43 pros. tavallisesta päivätyöstä, jos har- kot painavat 40 kiloa kappale, niin voi hän, jos ne painavat ainoas- taan 20 kiloa, kestää 58 pros. päi- vätyöstä. Taylor antaa tietää, että näillä kokeilla hänen mielestään oli perustava merkitys, sillä siitä huolimatta että "oli annettu jon- kun nuoren vlioppilaan tehtäväk- si ottaa selville", mitä tieteellisiä tutkimuksia sitä ennen oli Eng- lannissa, Saksassa ja Ranskassa toimitettu näitten asiain suhteen, niin ei kuitenkaan siihen saakka

mitään sellaista oltu tehty, jolla olisi ollut käytännöllistä arvoa.

Samallaisia tutkimuksia toimi- tettiin lapioimistyön suhteen. Tah- dottiin saada selville, kuinka ras- kaan painon työläisen aina kerral- laan tuli ottaa lapioon sitä aineta, jota hän lapioi, jotta päivän työn tulos olisi paras mahdolli- nen. Huomattiin, että tuo määrä oli 9½ kiloa.

Vieläkin esimerkki.

Muuraustyössä ei vuosisatojen kuluessa ole tapahtunut minkään- näköistä kehitystä. Muurari ottaa tiilin lattialta taikka sieltä missä se on, asettaa sen paikoilleen sei- nään, pantuaan ensin ruukkia vä- liin, ja napauttaa sitä kauhallaan saattaakseen sen tasaan viereisten tiilien kanssa. Työläisen täytyy ottaa pari askelta joka kerta, ja saadakseen käteensä tiilin, joka painaa muutaman kilon, täytyy hä- nen taivuttaa ruumistaan, joka pai- naa useampia kymmeniä kiloja. Il- meistä työvoiman haaskausta.

Nyt otti Frank B. Gilbreth, eräs Taylorin oppilaista, sommitellak- seen telineet, joille tiili ja ruukki sijoitettiin sillä tavalla, että ne oli- vat helpoimmin työläisen käytet- tävissä. Telineitä voitiin kohottaa sikäli kuin muurin korkeus kas- voi. Edelleen tutkittiin, missä suhteessa muurarin jalkojen tuli olla toisiinsa, sekä työläisen, muu- rin ja telineitten sopivin keskinäi- nen välimatka. Samoin myös ne liikkeet jotka työläisen oli tehtä- vä ja se aika, jonka kukin liike tarvitsi j. n. e. Erityiset aputyö- läiset pantiin valikoimaan tiilit jo edeltäpäin ja asettamaan ne teli- neille ehein kylki ylöspäin; toiset aputyöläiset nuuttivat telineitten korkeutta tarpeen mukaan. Kai- ken tämän kautta saavutettiin "sii- tä huolimatta että muurarit olivat järjestyneitä" tulos, että he tun- nissa muurasivat 350 tiiltä, sen si-

jaan että he aikaisemmin olivat muranneet 120. Mutta niinpä he myös saivat "huomattavan palkkion päivää kohti".

\*

Edellä sanotusta käy selville Taylor-systeemin pääperusteet. Tehtaan johdon tulee tarkoilla koikeilla, joita on toimitettava erityisesti valittujen työläisten suhteen, koettaa pienimpiin yksityiseikoihin saakka saada selville aikaa säästävinumät työtavat ja tämän perusteella määrätä se työmäärä, jonka jokaisen työläisen määrätysässä ajassa tulee saavuttaa. Sillä "työläiset ja koneet on käytettävä liikkeen hyväksi niin taloudellisesti kuin mahdollista, s. t. s. sekä työläisestä että koneesta on saatava suurin mahdollinen hyöty".

Mutta, kysyy varmasti lukija, kuinka suhtautuvat työläiset tähän perinjuuriseen työvoiman käyttöön? Tällä kysymyksellä on mitä suurin merkitys, eikä Taylor suinkaan ole jättänyt sitä huomioontamatta. Hän esittää, että yhtä huolellisesti kuin työn teknillistä puolta, on tutkittava niitä vaikuttimia, jotka määräävät työmiehen työtavan, vaikkakin tämä tutkiminen on vaivaloista eikä siitä saa tarkkoja tuloksia inhimillisen työ-koneiston monimutkaisen laadun takia. Hän varottaa myös mitä innokkaimmin seuraajiaan liian nopeasti toimeenpanemasta järjestelmää. Työläiset täytyy vähitellen saattaa huomaamaan sen edut, ja siihen menee 2 a 5 vuotta.

Kysymys ei nimittäin ole mistään vähemmästä kuin siitä, että on istutettava työläisiin "kokonaan uusi käsitys heidän suhteestaan työhön ja työnantajaan". Heidän silmänsä ovat avattavat sille Taylorin mielestä horjumattomalle totuudelle, että heidän ja

työnantajain edut ovat samat. Toisin sanoen: työläisten yhteisyyden tunne on murrettava, työläinen on irroitettava yhteydestään sen massan kanssa, johon hän kuuluu, ja hänet on pakoitettava näkemaan pelastuksensa yksityisissä ponnistuksissaan, jolloin hän luonnollisesti, tuntiessaan siitä huolimatta välttämättömästi heikkouden tunnetta, sitä suuremmalla kiitollisuudella ottaa vastaan ne luulotelut edut, jotka hänen työnantajansa lupailee hänelle.

Taylor varoittaa mitä jyrkimmin käsittelemästä työläisiä massana. Joukkosopimuksen ajatus on hänelle kokonaan vieras eikä hän tahdo edes, että useampia työläisiä tukussa otettaisiin työhön, vaan jokaisen henkilökohtaiset ominaisuudet ovat tutkittavat ja varteen otettavat. Samoja periaatteita seurataan sitten työn kestäessä. On koetettava saattaa jokainen työläinen siihen käsitykseen, että johto erityisesti seuraa hänen työtään, lisätäkseen hänen tulojaan ja edistääkseen hänen hyvinvointiaan. On herätettävä hänen "kunnianhimosna", sillä "on osoittautunut, että vähitellen kaikki kunnianhimo, kaikki itsenäisen ajattelu tukahutetaan, jos käsitellään työläisiä vain massana eikä yksitellen ja yksilönä". Ei kuulosta niinkään hullulta, että työnantajan tulee ottaa huomioon työläisen yksilöllisyys; vahinko vaan, että kaiken tuon ainoa tarkoituks on puristaa kustakin yksityisestä työläisestä ja siis myös kaikista yhteensä mahdollisimman suuri hyöty, sitäkin suurempi kuin jos tuo puristaminen tapahtuisi niin sanuaksemme laaja-peräisesti "extensiivisesti".

Taylor käsittää kyllä, että kunnianhimo tässä tapauksessa merkitsee samaa kuin voitonhimo. Useat kerrat hän toistaa, että en-

nenkaikkea kiihoittaa työläistä korkeampi palkka. Älkäämme tässä väitellä siitä, missä määrin tuo väite on oikea: tarkastakaamme sen sijaan, millä tavalla se palkkajärjestelmä on laadittu, jonka tulee aikaansaada tuo työläisen yksilöllisten kykyjen ihmeellinen kasvaminen.

Pohjana on joku erilaisuuspalkkajärjestelmän muoto: palkka koostuu tehdyn työmäärän mukaisesti, erässä töissä vielä työn laadun mukaan. Ennenkuin urakkatyötä annetaan, lasketaan siihen työhön tarvittavien työtuntien keskiarvo. Niitten tilastollisten muistiinpanojen johdolla, joita on tehty valmistavissa kokeissa kunkin työosan tarvitseman vähimmän ajan suhteen, lasketaan, kuinka monta työtuntia tarvitaan kysymyksessä olevaan urakkatyöhön, ja lopuksi saadaan urakkasumma kertomalla työtuntien luku keskimääräisellä tuntipalkalla. Kullakin seuraavalla työläisellä teetetään sitten tuo työ samasta maksusta. Taylor ei ollenkaan hyväksy sitä tapaa, mitä niin monet työnantajat käyttävät, nim. että urakkamaksu alennetaan joka kerta, kun työläisen on onnistunut tehdä urakka lyhemässä ajassa kuin on oletettu. Tällä tavoinhan suorastaan pakotetaan työläinen laiskuuteen, siitä huolimatta että urakkatyön väitetään olevan omiaan kehittämään ahkeruutta. Ja kaikista tästä on seurauksena, että työnantajan koneita ja raaka-aineita ei käytetä hyödyksi niin hyvin kuin voitaisiin, jonka johdosta hän itse kärsii korkotappioita.

Taylorin palkkajärjestelmään kuuluu kuitenkin hyvin tärkeä täydennys: määrättyöaate. Hän esittää, mikä psykologinen vaikutus sillä seikalla on koululapseen, että hän saa määrätyn läksyn, määrätyn tehtävän, joka on suo-

ritettava määrättyssä ajassa. Ja "kaikki me olemme suuria lapsia". Sentähden on kullekin työläiselle viimeistään edellisenä päivänä määrättävä se tehtävä, joka hänen on toimitettava seuraavana päivänä; tavallisesti saa työläinen tarkan kirjallisen osituksen tehtävän laadusta, niistä työkaluista y. m. joita työn teossa tarvitsee käyttää ja siitä ajasta, joka työhön saa kulua. Mutta Taylor on liian viisas mies luottaakseen yksistään siihen tenhovoimaan, mikä johtuu tuollaisesta määrätystä tehtävästä; hän vetoaa aivan yksinkertaisesti voitonhimoon. Joka työläinen, joka kykenee tekemään hänelle määrätyn työn, saa palkinnon, joka tekee 30 a 100 pros. tavallisesta palkasta. Ellei hän voi tehdä, niin saa hän tietää, ettei hänellä ole varmuutta paikastaan, jos hän ei kykene kunnostautumaan. Kaksinkertainen tahtoudellinen pakko niin muodoin ajaa työläisiä yrittämään parhaansa; toiselta puolen suuremman palkan toivo, toiselta puolen pelko, että voi menettää senkin tulon, joka hänellä jo on. Eikä tuo viimemainittu suinkaan ole mitään tyhjää uhkaa; Taylor lausuu useamman kerran, että milloin joku työläinen osoittaa olevansa haluton taikka kykenemätön saavuttamaan sitä työmäärää, mitä häneltä odotetaan, niin on hänet heti eroitettava. Saadaksemme oikean käsityksen siitä, mitä tämä merkitsee, on muistettava, että vaadittava työmäärä määrätään niitten tutkimusten perusteella, joita aikaisemmin kronometrin taikka kinematografikoncon avulla on tehty siitä, mikä on kaikkein lyhin mahdollinen aika jonkun työn suorittamiseksi.

Välttämättömänä seurauksena kaikesta siitä mitä tähän saakka olemme sanoneet Taylorin järjes-

telmästä käy ilmi sen ellei tärkein niin ainakin silmiinpistävin piirre: pomojen lukumäärän ja merkityksen kasvaminen. Taylor itse on sitä mieltä, että hänen järjestelmänsä tässä kohdin eroaa aikaisemmista.

Mestarin ja työnjohtajan asemassa on suurteollisuuden aikana tapahtunut merkillinen kehitys. Vanhempina aikoina oli mestari alallaan miltei yhtä itsenäinen ja monipuolinen kuin itse liikkeen johtaja. Hänen henkilökohtaiset ominaisuutensa merkitsivät paljon, ja milloin ne olivat etevät, niin oli hänen helppo kohota parempaan asemaan. Nousukas oli hän useimmissa tapauksissa, suuria ajatuksia oli hänellä itsestään, ja kun sitten suurteollisuus ilmestyi, aukoen uusia uria, täytyi sen usein taistella omien palvelijainsa yksipäisyyttä ja vanhoillisuutta vastaan, nämä kun eivät ymmärtäneet mennä tihensä ajoissa.

Toisin on nykyajan mestarien laita. He ovat hammasrattaita suuressa virkavaltaisessa koneistossa ja heidän on pakko totella ja tarkistaa toistensa työtä vastoin tahtoaankin. Taylorin mielestä täytyy hyvin järjestetyssä tehtaassa olla kokonaista 8 eri työnjohtajaa; 4 niistä työskentelee konttorissa: yksi kirjoittaa ne työosotukset, jotka annetaan kullekin työläiselle hänen huomispäivän työnsä suhteen, toinen antaa työhuoneitten mestareille ja työläisille lähempiä tietoja työstä ja sen jakamisesta eri osastoille, kolmas valvoo että oikeaa työaikaa noudatetaan, ja neljäs huolehtii kurinpidollisesta valvonnasta. Itse työhuoneessa on työssä samoin 4 mestaria. Yksi jakaa työt ja pitää työläisten saatavissa tarpeelliset työkalut, toinen valvoo että koneilla on oikea nopeus ja että työ yleensäkin toimitetaan määrätyllä

joutuisuudella, kolmas tarkastaa työn tuotteita työn kestäessä ja työn jälkeen, ja neljäs pitää huolta koneista sekä yleisestä järjestyksestä tehtaassa.

Niistä mestareista, jotka toimeensa ovat lähinnä työläisiä ja antavat näille neuvoja työn tekemisessä, käyttää Taylor mielellään sanaa "opettaja" ja heidän toimintaansa hän nimittää "opettamiseksi". Työläispiireissä kuitenkin käsitetään asian oikea laita, ja noille mestareille on annettu satutuvampi nimitys: speed bosses, suomeksi usutus-pomo. Tämän nimityksen saivat alkujaan ne mestarit, joitten asiana oli valvoa, että koneita käytettiin kyllin nopeasti; myöhemmin on se tullut yleensä pomojen nimitykseksi.

\*

Ylläolevasta lyhyestä esityksestä on tarkkaavainen lukija saattanut havaita, kuinka Taylorin järjestelmä järjesteellis-teknilliseltä puoleltaan oleellisesti on ainoastaan suurteollisuudessa jo kauan havaittavissa olevien pyrkimysten tietoista, johdonmukaista ja tarmokasta toteuttamista. Niitten palkkojen ja muitten tuotantokustannusten tarkan edeltäpäin määräämisen välttämättömyys, jotta jonkun määrätyn työn suorittaminen vaatii, tunnustetaan yhä enemmän ja enemmän ja johtaa vanhain "summittaisten" arviolaskelmain hylkäämiseen, mikä arvioiminen saattoi jonkun aikaa käydä päinsä, kun kilpailu ei ollut vielä niin ankara. Työpalkkojen soveltaminen työmäärän mukaan on kysymys jota jo tähän asti on monella tavalla koetettu ratkaista; Taylorin järjestelmä on ainoastaan kaikkein täsmällisin noista ratkaisuista. Ylipäänsä on pyrkimys tarkkuuteen, ajan, työn ja raakatavaran tarkkaan hyödyksi

käyttämiseen kajken järkevästi johdetun teollisen toiminnan pääpiirre, ja Taylorin voi kai siinä suhteessa katsoa päässeensä niin pitkälle, kuin nykyään ylipäänsä saattaa päästä.

Mielenkiintoisempaa kuin kaikki tämä on, että Taylorin "tieteellinen liiketoiminta" (scientific management) myöskin yhteiskunnallisilta vaikutuksiltaan jouduttaa ja kärjistää sitä kehitystä, mikä kapitalistisessa yhteiskunnassa on tapahtumassa.

Eräs tämän kehityksen piirre on, että suurtoiminta työntää tieltään pikkutoiminnan; pienemmät ja pääomaköyhät liikkeet eivät jaksa kestää kilpailussa, koska ne eivät samassa määrässä kuin niitten rikkaammat kansakilpailijat voi järjestää toimintaansa tarkoituksenmukaiseksi, eivät voi laajentaa menekki-aluettaan eivätkä ylimalkaan kykene hyväkseen käyttämään liikesuhteita. Taylorin järjestelmän käytäntöön ottaminen jossakin liikkeessä vähentää hyvin suuressa määrässä tuotantokustannuksia ja saattaa siten sen liikkeen huomattavasti niitä kilpailijoita edullisempaan asemaan, jotka työskentelevät vanhojen tapojen mukaisesti. Mutta Taylorin järjestelmän käytäntöön ottaminen vaatii pitkää ja kallista kokeilua. Seuraus siitä on, että ainoastaan suuren pääoman omaavat liikkeet voivat sellaiseen ryhtyä, ja niitä tuloksia, joita ne kokeiluillaan ovat saavuttaneet, varovat ne tietystikin saattamasta syrjäisten tiedoksi, sikäli kuin asiaa voidaan salassa pitää. Pienellä pääomalla toimivat liikkeet eivät voi ollenkaan taikka vain vähäisessä määrässä käyttää hyväkseen Taylorin järjestelmää, jolloin kilpailu suurpääoman taolta käy niille murhaavammaksi kuin koskaan ennen. Siis: väli-

luokka köyhtyy ja pääoma keskittyy yhä enemmän. Sellainenhan on kehityksen kulku, ja Taylorin järjestelmällä on se ansio, että se jouduttaa tuota kehitystä.

Jos suurkapitalismi tekee lopun vanhasta keskiluokasta, niin luo se toiselta puolen uuden: insinöörien, teknillisten johtajain, mestarien ja työnjohtajain luokan. Mutta suurkapitaali pitää hyvin varansa, ettei se siten hanki itselleen uutta vastustajaa kimppuunsa. Ainakin alemmilla asteillaan on tämä virkamiesbyrokratia täydelleen yhtä riippuvainen pääomasta kuin ruumiillisen työn tekijät, ja sen edut ovat oleellisessa suhteessa samat kuin työläisten. Mutta johto tekee parhaansa salatakseen tuota etujen yhtäläisyyttä. Niin kohta kuin joku työläinen vedetään pois työtoveriensa joukosta ja pannaan hoitamaan jotakin päällysmiehenpaikkaa, yllytetään ja houkutellaan hänet korkeammalla palkalla ja muilla eduilla olemaan toisten ruoskana.

Tämän pomolauman avulla saattaa suurteollisuus yhdistää pääomavoiman ja kehittyneen tekniikan edut sen edun kanssa, jonka käsityömainen pikkuteollisuus tarjoaa: vaikuttavan henkilökohtaisen valvonnan mahdollisuus ja siitä johtuva kunkin yksityisen työläisen tehokas riistäminen.

Minkälaiseksi muodostuu sitte työläisten elämä "scientific managementin" ollessa käytännössä?

Jo tähän asti on suurteollisuuden pyrkimyksenä ollut työn saattaminen hengettömäksi ja työläisen muuttaminen koneen täydennykseksi. Näin tulee nyt yhä suuremmassa määrässä olemaan asiantaita. Se pieni henkinen toiminta, jota työ vaatii, saa yhä enemmän väistyä koneellisten liikkeitten tieltä, sen jälkeen kun pienimpiä yksityiskohtia myöten on

määrätty ne liikkeet, jotka työläisen satoja ja tuhansia kertoja päivässä on suoritettava. Se "opetus", jolla Taylor sanoo pomojen opettavan työläisiä, ei todellisuudessa ole muuta kuin eläintenkesytykseen verrattavaa kiusaamista, ja se vähäinen määrä "työniloa", mikä kaikesta huolimatta saattaisi olla työläisissä jäljellä, hävitetään perin pohjin.

Tämä kuuluu, kuten sanottu, nuorisaikaisen industrialismin olemukseen, ja kun työ aineellisten tarpeitten tyydyttämiseksi on vain välttämätöntä pahaa, niin ei ole mitään syytä koettaa sisällyttää siihen enemmän henkeä kuin on tarpeellista. Mutta mitä hengettömämpää ja suorastaan sielua kuolettavaa työ on, sitä selvempi on työpäivän lyhennyksen tarve, jotta työläiselle jäisi aikaa henkiseen virkistymiseen.

Tässä yhteydessä huomautettakoon vielä, että Taylorin työtapa suuresti lisää ruumiillisen levon tarvetta. Tuo työtapa on nimittäin — ja se on sen silmiinpistävimpiä ominaisuuksia — tavattoman rasittava. Taylor itse lausuu useamman kerran, että ne työläiset, jotka eivät jaksa suorittaa määrättyä työmäärää, ovat eroitettavat — puolustaan tätä sillä, että he silloin voivat etsiä itselleen jonkun muun työalan, jolle he sopivat! Hän viittaa myöskin siihen seikkaan, että työn tehokkuuden ja tuottavuuden lisääntymisessä työpäivää voidaan lyhentää, mutta hän lisää viisaasti: "siinä tapauksessa että se näyttää toivotavalta." Ja luonnollisesti näyttää useimmista työnantajista paljon toivottavammalta työläisen riistäminen mahdollisimman tarkkaan, jonka jälkeen hänet heitetään oman onnensa nojaan ja otetaan toinen tilalle. Niinä kolmekymmenenä vuonna, jonka ajan

kuluessa Amerikassa on saatu kokea Taylorin järjestelmän vaikutuksia, onkin teollisuustyöläisten ikäraja osoittanut alaspäin menoa. Esim. muurarien ja maalarien ammattialalla tapaa harvoin yli 40 vuotta vanhaa työläistä; noin korkean iän saavuttaneen työläisen katsotaan jo olevan niin vähän tuottavan riistämisesineen, että monet tehtaajat, ilmoittaessaan haluavansa työläisiä, lisäävät: "me emme voi käyttää neljäkymmentä vuotta vanhempia työläisiä".

Yhtäkaikki eivät ne tähän saakka mainitut vahingot, jotka Taylorin järjestelmä aiheuttaa työläisille, ole suurimmat. Jos kerran käsitämmme, että työläiset ainoastaan yhtymisen avulla voivat taistella itselleen pysyväisiä etuja, niin huomaamme järjestelmän synkimmän puolen olevan sen, että se järjestelmällisesti tukahuttaa työläisten luokkayhteistunnetta. Määrätyöjärjestelmä, palkinnot, se seikka että usutuspomot käsittelevät työläisiä "yksilöllisesti" — kaikki tuo on omiaan irroittamaan yksityistä työläistä tovereittensa yhteydestä, kiihoittamaan hänen voitonhimoaan ja antamaan työnantajalle tilaisuuden hyötyä hänen lyhytnäköisyydestään. Vaikkakin työläiset yksityisinä yksilöinä mahdollisesti voisivat voittaa jotakin Taylorin järjestelmän avulla, niin kadottavat he luokkana monta kertaa enemmän. Missä tuo järjestelmä on voitu ottaa käytäntöön, siellä kiedotaan työläinen yhä tiukemmin ja tiukemmin sen rautaverkkoon, siellä käy työläiselle yhä mahdottomammaksi osanottaminen luokkansa vapaudenpyrkimyksiin.

\*

Taylorin "scientific management" ei ole enää pelkästään tulevaisuuden unelma. Amerikassa on



jo 50,000 työläistä sen rautaisen otteen puristuksessa. Lajivaston konepajoilla on järjestelmä otettu käytäntöön, ja sen käytäntöönottaminen valtion muissa töissä on vilkkaan pohdinnan alaisena. Useat yhdistykset työskentelevät järjestelmän aatteiden levittämiseksi, yliopistossa luennoidaan siitä, ja runsas kirjallisuus on jo olemassa tästä aineesta. Parlamentin asettama komitea, jonka tehtävänä oli tutkia "Taylorin järjestelmän ja muitten samanlaisten järjestelmien etuja ja varjopuolia", on lausunut kannattavansa sen pääperiaatteita, pitäen kuitenkin tarpeellisenä muutamia muutoksia työläisten eduksi.

Järjestelmän perustaja itse on "syvästi ja rehellisesti vakuutettu siitä, että hänen periaatteensa enemmän tahikka myöhemmin tulevat käytäntöön koko sivistysmaailmassa". Ja siinä hän ehkä on oikeassa. Länsi-Europassa on järjestelmä jo huomattavasti levinnyt, huolimatta työläisten vastarinnasta. Ruotsin insinöörien äänenkannattajassa "Teknisk Tidskriftissä" selitetään suoraan, että "pelastuksemme on siinä, että 'scientific management' otetaan käytäntöön", ja lehden artikkeli on otettu eräisiin Suomenkin porvarillisiin sanomalehtiin. Tämä osoittaa, kuten muultakin taholta olemme kullekkin, että myöskin Suomen työnantajilla on kyllä halua päästä hyötymään Taylorin järjestelmän eduista.

Kaikesta päättäen on myös Suomenkin työläisten ennen pitkää asetettava itselleen tuo vakava kysymys: millä tavalla on suhtauduttava Taylorin järjestelmään? Emme yritä tässä yksityiskohtaisemmin siihen vastata. Jos kerran ollaan sitä mieltä, että järjestelmä olemukseltaan ja vaikutuksiltaan on askel siihen suuntaan, johon kapitalistinen kehitys yleensä kulkee, niin ei tämän järjestelmän yleinen vastustaminen saata tulla kysymyksenkään. Luokkatietoisien köyhälistön katsantokanta taloudelliseen ja yhteiskunnalliseen kehitykseen nähden on yleensä tämä; koetetaan poistaa esteitä kehityksen tieltä ja estää työläisiä joutumasta kärsimään enemmän kuin välttämätöntä on. Tämän näkökannan mukaisesti lienee kai myös vastattava kysymykseen työläisten suhtautumisesta Taylorin järjestelmään. Tuo järjestelmä on kieltämättä tuonut mukanaan eräitä teknillisiä parannuksia, mutta nämäkin ovat toistaiseksi, kuten teknilliset parannukset yleensä yksityiskapitalismin vallitessa, pikemmin omiaan huonontamaan kuin parantamaan työväenluokan elinehtoja. Ja niin johtaakin "scientific management" katseemme nykyisen yhteiskunnan rajojen ulkopuolelle, kohti tulevaa yhteiskuntaa, jossa työtätekevä kansa itse määrää tuotannosta ja jossa siis myöskin teknilliset edistykset tulevat työtätekevän ihmiskunnan itsensä hyväksi.

Karl H. Wiik.



## Taittovirhe

Sivulla 332 oikeanpuoleisen palstan alareunassa on 2:si riviä liikaa, jotka lukea hyväntahtoisesti jättäköön huomioon ottamatta.