

**ՆՅՈՒԹԱԿԱՆ ԽՐԱԽՈՒՄՄԱՆ ՖՈՆԴԻ ԲԱՇԽՈՒՄԸ
ԵՎ ՕԳՏԱԳՈՐԾՄԱՆ ԲԱՐԵԼԱՎՈՒՄԸ***

Է. Ս. ՔՈԹԱՆՅԱՆ, Է. Մ. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

Արտադրության զարգացման և արդյունավետության բարձրացման գործում խթանման ազդեցությունը մեծ չափով կախված է նաև նրանից, թե տնտեսական խթանման ֆոնդերի միջոցները կոնկրետ ի՞նչ նպատակների համար են օգտագործվում:

Ձեռնարկությունների համար նյութական խրախուսման ֆոնդը կարևոր դեր է խաղում: Նրան բաժին է ընկնում տնտեսական խթանման ֆոնդերին հատկացվող շահույթի գրեթե 2/3-ը: Այժմ նյութական խրախուսման ֆոնդից կատարվող վճարումները կազմում են աշխատողների դրամական եկամուտների յոգալի մասը: Միայն 1970 թ. ՍՍՀՄ արդյունաբերության աշխատողներին վճարվել է 6,9 մլրդ. պարգև¹, իսկ 8-րդ հնգամյակում՝ արդյունաբերության մեջ աշխատող բանվորների ու ծառայողների միջին աշխատավարձի աճի սովելի քան 1/4-ը՝ ձեռք է բերվել նյութական խրախուսման ֆոնդի հաշվին:

Այդ ֆոնդի մի մասը գոյանում է աշխատավարձի ֆոնդից և ամբողջությամբ ծախսվում է բանվորների պարգևատրման համար: Նրա մյուս մասը, որը գոյանում է շահույթից, օգտագործվում է. ա) սահմանված պարգևատրումների համակարգով աշխատողներին պարգևատրելու համար. բ) հատկապես կարևոր արտադրական առաջադրանքների կատարման դեպքում ձեռնարկության աշխատողներին միանվագ խրախուսելու համար. գ) տարեկան ընդհանուր արդյունքների դիմաց ձեռնարկության աշխատողներին պարգևատրելու համար. դ) ներգործարանային սոցիալիստական մրցության հաղթողներին պարգևատրելու համար. ե) ձեռնարկության աշխատողներին միանվագ օգնություն ցույց տալու համար. զ) անհրաժեշտության դեպքում՝ արձակուրդի վճարման համար:

Այսպիսով, նյութական խրախուսման ֆոնդից հատկացվող բոլոր տեսակի վճարումները պետք է փոխադարձաբար կապված լինեն, որպեսզի ուժեղացվի յուրաքանչյուր աշխատողի և կոլեկտիվի նյութական շահագրգռվածությունը՝ ավելացնելու արտադրանքի թողարկման ու իրացման ծավալը, իջեցնելու արտադրանքի ինքնարժեքը, ապահովելու շահույթի աճը և շահութաբերության բարձրացումը: Նյութական խրախուսման ֆոնդի օգտագործման ուղղությունները պետք է առավելագույն չափով ներգործեն այս խնդիրների լուծմանը: Միայն այսպիսի պայմաններում է հնարավոր նյութական խրախուսման ֆոնդի արդյունավետ օգտագործումը:

Նյութական խրախուսման ֆոնդի բաշխումը, ինչպես նաև ծախսերի նախահաշիվների հատատրումը՝ և աշխատողներին տրվելիք պարգևներն ու մյուս

* Հոդվածը գրված է ՀՍՍՀ արդյունաբերական ձեռնարկությունների օրինակով:

¹ «Вопросы экономики», 1971, № 11, стр. 115

վճարումներն իրացվում են ձեռնարկության ղեկավարության և ֆարերիկագործարանային տեղկումի համատեղ որոշմամբ:

Նախահաշիվների նախագծերը նախօրոք քննարկվում են արտադրական խորհրդակցություններում կամ բանվորական ժողովներում: Վերադաս կազմակերպություններն այդ ֆոնդի բաշխման վերաբերյալ ցուցումներ չեն տալիս և ձեռնարկություններին իրավունք է տրված բոլոր տեսակի հարցերը լուծել ինքնուրույն: Սակայն հարց է առաջանում, թե նյութական խրախուսման ֆոնդն ի՞նչ համամասնությամբ պետք է բաշխել և արդյո՞ք անհրաժեշտ է այն կարգավորել վերևից: Հաճախ որոշ ձեռնարկություններ շարունակ չապահովելով աշխատողների ընթացիկ պարգևատրումը, չափից դուրս ավելացնում են միանվագ պարգևատրումների չափը, որը, սակայն, չի բարձրացնում նյութական խրախուսման դերը արտադրության զարգացման գործում: Դա մասամբ բացատրվում է նաև գրոհայնությամբ և պլանների անհամաչափ կատարմամբ: Նման դեպքերում վերադաս մարմինների կողմից դիրեկտիվներ իջեցնելը ևս նպատակահարմար չէ: Անհրաժեշտ է, որ ձեռնարկություններն իրենք որոշեն այդ հարցերը: Սակայն պետք է ձեռնարկություններին հանձնարարել, որպեսզի նրանք նախօրոք չավելացնեն միանվագ օգնության չափերը և տարվա ընդհանուր արդյունքների համար հատկացվող վճարումները՝ ամենամսյա պարգևատրումների կրճատման հաշվին:

Նյութական խրախուսման ֆոնդի մեծ մասը հիմնականում օգտագործվում է աշխատողներին ընթացիկ ու տարեկան աշխատանքի արդյունքների հիման վրա պարգևատրելու համար: Այդ են վկայում ՀՍՍՀ անտառային և իսպտամշակման արդյունաբերության միևիստրության տվյալները:

ՀՍՍՀ անտառային և իսպտամշակման արդյունաբերության միևիստրության ձեռնարկությունների խրախուսման ֆոնդի օգտագործման ուղղությունները (տոկոսներով)

	Նյութական խրախուսման ֆոնդ				Այլ թվում հատկացումներ շահույթից			
	1971 թ.	1972 թ.	1973 թ.	1974 թ.	1971 թ.	1972 թ.	1973 թ.	1974 թ.
Ընթացիկ պարգևատրում . . .	43,1	42,6	45,1	45,0	27,5	26,9	29,7	25,7
Պարգևատրում տարեկան արդյունքների համար	34,9	32,1	29,0	26,3	44,4	40,8	37,1	35,5
Աչքի ընկնող աշխատողներին միանվագ խրախուսում . . .	6,2	8,4	8,4	9,0	7,9	10,7	10,7	12,2
Միանվագ նյութական օգնություն	14,4	16,8	16,9	17,1	18,4	21,4	21,8	23,0
Այլ վճարումներ	1,4	0,1	0,6	2,6	1,8	0,2	0,7	3,6
Ընդամենը	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Բերված տվյալներից երևում է, որ առաջին երկու ուղղություններով 1971 թ. ծախսվել է ամբողջ նյութական խրախուսման ֆոնդի 78,0, 1972 թ.՝ 74,7, 1973 թ.՝ 74,1, իսկ 1974 թ.՝ 71,3%-ը: Միայն շահույթից գոյացած մի-

ընդհանրի գումարը նույն տարիներին կազմել է նյութական խրախուսման ֆոնդի համապատասխանաբար 71,9, 67,7, 66,8 և 61,2%-ը:

Արդյունաբերության որոշ ճյուղերում ընթացիկ ու տարեկան պարգևատրումների չափերն ավելի մեծ տեսակարար կշիռ ունեն: Այսպես, կաթի և մսի արդյունաբերության միևնույն արդյունաբերության չափը 1971 թ. կազմել է 95,4, 1972 թ.՝ 96,1, 1973 թ.՝ 95,7, 1974 թ.՝ 92,6%, որի 77,2%-ը ձախսվել է միայն ընթացիկ պարգևատրման համար (1971 թ.), իսկ տեղական և անդի արդյունաբերության միևնույն արդյունաբերության ալդ տարիներին ծախսել են նյութական խրախուսման ֆոնդի համապատասխանաբար 83,8, 80,9, 84,1, 81,0 և 83,9, 81,0, 79,3, 76,5%-ը:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ վերջին տարիներին անտառային և փայտամշակման արդյունաբերության միևնույն արդյունաբերության ձեռնարկություններում համեմատաբար քիչ ուղադրություն է դարձվել ընթացիկ պարգևատրման վրա: Այն համապատասխանաբար կազմել է. 1971 թ.՝ 27,5, 1972 թ.՝ 26,9, 1973 թ.՝ 29,7 և 1974 թ.՝ 25,7%: Որոշ ձեռնարկություններում, օրինակ, Երևանի № 1 կահույքի ֆաբրիկայում, Կողբի փայտամշակման կոմբինատում և Լենինականի կահույքի ֆաբրիկայում այդ նպատակների համար միջոցներ չեն ծախսվել, թեև ընթացիկ պարգևատրման դերը խթանման գործում ավելի մեծ է, քան նյութական խրախուսման ֆոնդից տրվող մյուս պարգևատրման ձևերին:

Վերը նշված բացը լրացնելու համար անտառային և փայտամշակման արդյունաբերության ձեռնարկությունները անհիմն կերպով մեծացրել են նյութական օգնության չափը (1971—1974 թթ.՝ 18—23%): Սակայն առանձին ձեռնարկություններում նյութական օգնության չափն այդ տարիներին էլ ավելի բարձր է եղել: Այսպես, 1972 թ. Երևանի № 1 կահույքի ֆաբրիկայում այն կազմել է 40,2, Իջևանի փայտամշակման կոմբինատում՝ 40, Երևանի Արարիկի կահույքի ֆաբրիկայում՝ 30,5, Կողբի փայտամշակման կոմբինատում՝ 29,0, Արտաշատի կահույքի ֆաբրիկայում՝ 27,5%: Լենինականի կահույքի ֆաբրիկայում 1973 թ. այն կազմել է 76,1, Երևանի, Իջևանի և Արտաշատի փայտամշակման կոմբինատներում՝ համապատասխանաբար 43,7, 37,1, 39,1% և այլն: Ի դեպ, Արտաշատի փայտամշակման կոմբինատում այդ միջոցներից զգալի գումարներ են հատկացվել ինժեներատեխնիկական աշխատողներին (մեկ աշխատողի հաշվով տարեկան 112 ռ. 50 կ.): Այս երեւույթը հիմնականում բացատրվում է նրանով, որ վերոհիշյալ ձեռնարկությունների ղեկավարությունը չապահովելով աշխատանքի արտադրողականության և միջին աշխատավարձի միջև անհրաժեշտ հարաբերակցությունը, ստիպված, անհիմն կերպով բարձրացրել է նյութական օգնության չափը: Այսպիսով, վերը նշված ձեռնարկությունները խախտել են 1972 թ. մայիսի 23-ի «Հիմնական դրույթների» 44-րդ կետը, որտեղ ասված է. «Այն դեպքերում, երբ ձեռնարկությունների միջին աշխատավարձի աճը գերազանցում է տարեկան պլանում և տարվա համար փաստացի աշխատանքի արտադրողականությանը, նյութական խրախուսման ֆոնդի միջոցների համապատասխան մասը պետք է հատկացվի ձեռնարկության ղեկավարին, աշխատանքի արտադրողականության աճի հետագա խթանման համար և արտադրության արդյունավետության բարձրացման ուղղությամբ հետագա տարիներում նրա օգ-
կաթեր 7—2

աագործման համար, կամ ընթացիկ տարում ուղղվում է սոցիալ-կուլտուրական միջոցառումների և բնակարանային շինարարության ֆոնդին²։ Աշխատանքի արտագրողականության և միջին աշխատավարձի աճի միջև եղած հարաբերակցությունը հաշվի է առնվում հնգամյակի սկզբից աճող տվյալներով։ Մեր կարծիքով՝ նպատակահարմար է նյութական օգնության համար նախատեսվող միջոցները հատկացնել ոչ թե նյութական խրախուսման, այլ սոցիալ-կուլտուրական միջոցառումների և բնակարանային շինարարության ֆոնդին՝ հաշվի առնելով, որ նյութական օգնությունը տրվում է ոչ թե պլանների կատարման ու գերակատարման համար, այլ միայն հատուկ անհրաժեշտության պայմաններում։

Նյութական խրախուսման ֆոնդն արդյունավետ օգտագործելու համար կարևոր նշանակություն ունի աշխատողների ընթացիկ պարգևատրման միջոցների ճիշտ որոշումը։ Խոսքը այն մասին է, թե ինչպիսի՞ հարաբերակցություն պետք է լինի ընթացիկ պարգևատրման ու պարգևատրման մյուս ձևերի միջև։ Դիտարկելի է, եթե պարգևատրման նպատակին ուղղվող միջոցները գերակշռեն և աճեն ավելի արագ տեմպերով, քան մյուս նպատակների համար օգտագործվող պարգևատրման միջոցները։ Դրա անհրաժեշտությունը պայմանավորված է նրանով, որ ընթացիկ պարգևատրման ժամանակ յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատավճարը սերտորեն կապված է նրա ձեռք բերած արդյունքների հետ, այդ պատճառով պարգևատրումը ծառայում է որպես անմիջական խթան։ Ընթացիկ պարգևատրումը արտադրական կողմնորոշված յուրաքանչյուր աշխատողի նյութական շահագրգռվածության բարձրացման հիմքն է, որի պատճառով խթանման այդ ձևին պետք է հատկացնել նյութական խրախուսման ֆոնդի միջոցների մեծ մասը։

Քանի որ նյութական խրախուսման ֆոնդի բաշխումն ըստ առանձին ուղղությունների ձեռնարկությունները կատարում են իրենց հայեցողությամբ, առանձին ձեռնարկությունների նյութական խրախուսման ֆոնդից տրվող պարգևատրումների չափերի միջև մեծ տատանումներ կան։ Այս հարցի ուսումնասիրման ժամանակ տնտեսագետների մեծ մասը տնտեսական ոեֆորմի առաջին տարիներին ուշագրությունը կենտրոնացնում էր ընթացիկ և տարեկան վերջնական արդյունքների համար պարգևատրման և նրանց հարաբերակցության վրա։ Այսպես, օրինակ, որոշ տնտեսագետներ առաջարկում էին ընթացիկ պարգևատրման համար նյութական խրախուսման ֆոնդից հատկացնել 30—40%, հաշվի առնելով ձեռնարկությունների ճյուղային առանձնահատկությունը³։ Նմանօրինակ առաջարկություններ շատ են, ընդ սրում՝ նրանցից յուրաքանչյուրում առաջարկվում են տարբեր նորմատիվներ։

Վերջին ժամանակներս որոշ տնտեսագետներ նյութական խրախուսման ֆոնդի (ըստ ուղղությունների բաշխման) կարգավորման անհրաժեշտության մասին ուշագրավ կարծիքներ են հայտնել։ Այսպես, Յու. Արտեմովն առաջարկում է նյութական խրախուսման ֆոնդի բաշխման հետևյալ համամասնությունը. ընթացիկ պարգևատրման համար հատկացնել 45, տարեկան աբ-

² «Հիմնական դրույթներ» 1971—1975 թվականների համար նյութական խրախուսման ֆոնդի և սոցիալ-կուլտուրական միջոցառումների ու բնակարանային շինարարության ֆոնդի կազմավորման և ծախսման մասին», Երևան, 1972, էջ 26։

³ «Финансы СССР», 1968, № 4, стр. 32—33.

դիւնքների համար՝ 35, աչքի ընկնող աշխատողների միանվագ խրախուսման համար՝ 15, ներգործարանային սոցիալիստական մրցության մեջ հաղթող կուլեկտիվներին և առանձին աշխատողներին պարգևատրելու համար՝ 2, նյութական օգնության համար՝ 3%⁴։ Մեր կարծիքով՝ նյութական խրախուսման ֆոնդի բաշխման նման կարգի բաժանումը ըստ առանձին ուղղությունների, ձեռնարկություններին հնարավորություն կտա խուսափել վերը նշված թերություններից։

Նյութական խրախուսման ֆոնդի բաշխման վերը նշված մեթոդը կիրառվում է նաև մեր հանրապետության որոշ արդյունաբերական ձեռնարկություններում, Այսպես, «Հայէլեկտրալույս» արտադրական միավորման ձեռնարկությունների մասշտաբով նյութական խրախուսման ֆոնդի միջոցները բաշխվել են հետևյալ համամասնությամբ. ա) ինժեներատեխնիկական աշխատողների և ծառայողների ընթացիկ պարգևատրում՝ 35—36%, բ) բանվորների ընթացիկ պարգևատրում՝ 9—11%, գ) կարևոր առաջադրանքների կատարման համար միանվագ պարգևատրումներ՝ 3—4%, դ) տարեկան արդյունքների համար պարգևատրում՝ 37—41%, ե) նյութական օգնություն՝ 10—11%, զ) ներգործարանային սոցիալիստական մրցության մեջ հաղթողների պարգևատրում՝ 1—2%։

Ցանկալի է, որ հանրապետության բոլոր արդյունաբերական ձեռնարկությունները մշակեն այսպիսի կանոնադրություններ, որպեսզի հետագայում նախահաշիվների կազմման ժամանակ ղեկավարվեն դրանցով։

Նյութական խրախուսման ֆոնդի օգտագործման հաջորդ կարևոր հարցը նրա բաժանումն է տարբեր կատեգորիայի աշխատողների (բանվորներ, ինժեներատեխնիկական աշխատողներ և ծառայողներ) միջև։

Ակնհայտ է, որ պլանավորման և տնտեսական խթանման նոր համակարգն անհրաժեշտ օգուտ է տալիս այն ժամանակ, երբ ձեռնարկության յուրաքանչյուր աշխատող զգում է իր աշխատավարձի անմիջական կապը ձեռնարկության աշխատանքի ընդհանուր արդյունքների, այդ թվում՝ ստացված շահույթի և արտադրության շահութաբերության չափի հետ։

Նյութական խրախուսման ֆոնդի խթանիչ դերը շատ դեպքում կախված է նրանից, թե ինչ համամասնությամբ է այն բաշխվում տարբեր կատեգորիայի աշխատողների միջև և անհատական դրամական պարգևները նրանց ընդհանուր աշխատավարձի ո՞ր մասն են կազմում։ Ինչպես հայտնի է, նյութական խրախուսման ֆոնդից կատարվող բոլոր տեսակի վճարումները, բացի անհատական օգնությունից, մտնում են աշխատավարձի ֆոնդի մեջ։ Փորձը ցույց է տալիս, որ նյութական խրախուսման ֆոնդի խթանիչ դերը տարբեր կատեգորիայի աշխատողների համար միատեսակ չէ, որը պայմանավորված է նրանց աշխատավճարային համակարգի առանձնահատկությամբ։ Դրանցից առավել ընդհանուրն են տարեկան արդյունքների համար պարգևատրումը, աչքի ընկնող աշխատողների միանվագ խրախուսումը և ներգործարանային սոցիալիստական մրցության հաղթողների պարգևատրումը։ Ընթացիկ պարգևատրման համար հատկացված միջոցները մեծ մասամբ տրվում են ինժեներատեխնիկական աշխատողներին և ծառայողներին։ Դա բնական է, քանի որ շահույթի հաշվին կազմավորվող նյութական խրախուսման

⁴ «Вопросы экономики», 1969, № 5, стр. 35.

ֆոնդը ինժեներատեխնիկական աշխատողների և ծառայողների պարգևատրման միակ աղբյուրն է, իսկ բանվորները պարգևատրվում են և՛ աշխատավարձի ֆոնդի, և՛ շահույթի հաշվին, Բացի այդ, բանվորները կարող են իրենց աշխատավարձը բարձրացնել աշխատանքի նորմաների դերակատարման միջոցով:

Նյութական խրախուսման ֆոնդի միջոցները վերջին տարիներին նկատելիորեն աճել են: Դա երևում է ստորև բերված աղյուսակի տվյալներից:

Նյութական խրախուսման ֆոնդի օդադործումը ՀՍՍՀ արդյունաբերության մի բանի ճյուղերում (տոկոսներով)⁵

	1971 թ.			1974 թ.		
	Ընդամենը շահույթից զոյացած նյութական խրախուսման ֆոնդ	այդ թվում՝		Ընդամենը շահույթից զոյացած նյութական խրախուսման ֆոնդ	այդ թվում՝	
		բանվորներին	ինժեներատեխնիկներին		բանվորներին	ինժեներատեխնիկներին
Վճարումներ նյութական խրախուսման ֆոնդից ընդամենը	100,0	61,2	38,8	100,0	56,3	43,7
այդ թվում՝						
Ընթացիկ պարգևատրում	37,2	12,8	24,4	38,5	10,1	28,4
Պարգևատրում տարեկան ընդհանուր արդյունքների համար	40,4	32,8	7,6	39,8	32,6	7,2
Միանվագ օդադործում	12,7	9,7	3,0	8,8	6,5	2,3
Այլ ընկնող աշխատողներին միանվագ խրախուսում	9,1	5,5	3,6	9,3	4,3	5,0
Այլ վճարումներ	0,6	0,4	0,2	3,6	2,8	0,8

Աղյուսակի վերլուծությունից երևում է, որ շահույթից զոյացած նյութական խրախուսման ֆոնդը 1971 թ. համեմատությամբ 1974 թ. աճել է 137,1%-ով, որից բանվորներինը՝ 130, իսկ ինժեներատեխնիկական աշխատողների և ծառայողների ֆոնդը՝ 147,4%-ով: 1971 թ. մեկ բանվորին շահույթից պարգև է տրվել 53 ռ. 54 կ., իսկ 1974 թ.՝ 82 ռ. 86 կ.: Բանվորների ընթացիկ պարգևատրումները (շահույթից և աշխատավարձի ֆոնդից) 1974 թ. աճել են 31,4%-ով, իսկ շահույթի հաշվին այն ավելացել է 11,9%-ով: 1971 թ. ամբողջ խրախուսման ֆոնդի 13%-ը ծախսվել է բանվորների ընթացիկ պարգևատրման համար, ընդ որում՝ սննդարդյունաբերության մեջ ընթացիկ պարգևատրման նպատակով ծախսվել է ֆոնդի 14,4%-ը, իսկ կաթի և մսի արդյունաբերության մեջ՝ 38,9%-ը: Սննդի, տեղական, կաթնամսեղենի, թեթև, անտառային և փայտամշակման արդյունաբերության միջինարկությունների ձեռնարկություններում 1971 թ. համեմատությամբ 1972 թ. ինժեներատեխնիկական աշխատողների և ծառայողների պարգևի չափը

⁵ Տվյալները վերցված են սննդի, տեղական, կաթնամսեղենի, թեթև, անտառային և փայտամշակման արդյունաբերության միջինարկությունների տարեկան հաշվետվություններից:

նվազել է 3,1%-ով: Չնայած դրան, նրանց պարգևի չափը մեկ աշխատողի հաշվով իջել է ընդամենը 0,1%-ով: Դա բացատրվում է նրանով, որ 1971 թ. ինժեներատեխնիկական աշխատողների և ծառայողների թիվը արդյունաբերության մեծ ուսումնասիրած ճյուղերում նախորդ տարվա համեմատությամբ կրճատվել է 2,7%-ով: Ի դեպ, ընթացիկ պարզեցումների միջոցների 65,5%-ը ծախսվել է ինժեներատեխնիկական աշխատողներին և ծառայողներին պարգևատրելու նպատակով, Բոլոր աշխատողների տարեկան ընդհանուր արդյունքների պարզեցումների չափն ավելացել է 41,9%-ով, որից բանվորներին՝ 42,3, իսկ ինժեներատեխնիկական աշխատողներին և ծառայողներին՝ 40,1%-ով: Տարեկան ընդհանուր արդյունքների գումարի հիմնական մասը՝ 81,4%-ը ծախսվել է բանվորներին պարգևատրելու համար: Այսպիսով, եթե ինժեներատեխնիկական աշխատողները և ծառայողները հիմնականում պարգևատրվել են ընթացիկ արդյունքների, ապա բանվորները՝ հիմնականում տարվա արդյունքների համար:

Արդյունաբերության մեծ հետազոտած ճյուղերում նյութական խրախուսման ֆոնդից 1971 թ. յուրաքանչյուր բանվոր ստացել է 197 ռ. 60 կ. պարգև, որը 1972 թ. ավելացել է 12 ռ. 81 կ.: Ինժեներատեխնիկական աշխատողների և ծառայողների պարգևատրումը համապատասխանաբար կազմել է 300 ռ. 96 կ. և 311 ռ. 92 կ.: Չնայած ինժեներատեխնիկական աշխատողների և ծառայողների պարզեցումների չափը բանվորների համեմատությամբ 52,3%-ով բարձր է, սակայն բանվորները կարող են այդ պակասը լրացնել նորմաների գերակատարման հաշվին: Ընթացիկ տրեյդին ճյուղում նորմաները գերակատարվում են 15%-ով (ի դեպ, անտառային և փայտամշակման արդյունաբերության ձեռնարկություններում նորմաների գերակատարման միջին աստիճանը 40—50% է), իսկ այդ ճյուղում աշխատող բանվորների միջին տարակարգը կազմում է 4-րդ: Համաձայն տարիֆային ցանցի՝ 4-րդ կարգի զործակիցն է 1,48, իսկ առաջին կարգի ժամային դրույքը 32 կ. է: Հետևապես 4-րդ տարակարգի դրույքը կկազմի 47,38 կ. (32 կ. $\times$ 1,48): Մեկ բանվորի ամսական աշխատանքային ֆոնդը (178 ժամ) բազմապատկելով 47,38 կ. կստանանք նրա տարիֆային դրույքը, որը հավասար է 84 ռ. 33 կ.: Տարիֆային դրույքի ամսական 15%-ը կազմում է 12 ռ. 65 կ., իսկ տարեկանը՝ 151 ռ. 80 կ.: Եթե դրան ավելացնենք նյութական խրախուսման ֆոնդից ստացած պարգևի չափը, ապա կտեսնենք որ բանվորներն ավելի շատ դրամական միջոցներ են ստացել, քան ինժեներատեխնիկական աշխատողները և ծառայողները: Դրանում համոզվելու համար վերլուծենք այդ կատեգորիայի աշխատողների տարեկան միջին աշխատավարձը: Ուսումնասիրությունից պարզվում է, որ բանվորների միջին աշխատավարձն ավելի արագ է աճել, քան ինժեներատեխնիկական աշխատողներինը և ծառայողներինը: Այսպես, եթե արդյունաբերության ձեռնարկություններում, եթե մեկ բանվորի տարեկան միջին աշխատավարձը 1971 թ. կազմել է 1371 ռ., ապա 1972 թ.՝ 1430 ռ. կամ աճել է 4,3%-ով: Նույն ժամանակաշրջանում ինժեներատեխնիկական աշխատողների և ծառայողների աշխատավարձը համապատասխանաբար կազմել է 1230 և 1216 ռ. կամ նվազել է 1,1%-ով: Անտառային և փայտամշակման արդյունաբերության միևնույն ձեռնարկություններում բանվորի միջին աշխատավարձը 1971 թ. կազմել է 1785 ռ., իսկ 1972 թ.՝ 1833 ռ.

կամ աճել է 2,7%-ով: Նույն ժամանակաշրջանում ինժեներատեխնիկական աշխատողների և ծառայողների միջին աշխատավարձը համապատասխանաբար կազմել է 1238 և 1245 ռ. կամ աճել է 0,5%-ով: Պատկերը նույնն է հանրապետության գրեթե բոլոր ձեռնարկություններում:

Արտադրության խթանման համար առանձնապես կարևոր նշանակություն ունի նաև նյութական խրախուսման ֆոնդի միջոցների լրիվ և ժամանակին օգտագործումը:

Անտառային և փայտամշակման արդյունաբերության միևնույն ժամանակահատվածներում 1968 թ. չի օգտագործվել նյութական խրախուսման ֆոնդի 61%-ը: Դա հիմնականում բացատրվում է ձեռնարկությունների փորձի պակասով և տվյալ տարում տարեկան արդյունքների համար չվարձատրման հետևանքով: Հետագայում անտառային և փայտամշակման արդյունաբերության ձեռնարկությունները բավականին փորձ կուտակեցին և սկսեցին նյութական խրախուսման ֆոնդի միջոցներն ավելի նպատակային օգտագործել, որը հանգեցրեց շօտագործված միջոցների նվազմանը: Ի դեպ, այս երևույթը նկատվում է նաև Միության ձեռնարկությունների մասշտաբով: Այսպես, եթե 1968 թ. Միության ձեռնարկությունների մասշտաբով մնացորդը կազմում էր 47,5%, ապա 1969 թ.՝ 41,3, իսկ 1970 թ.՝ 40,3%⁶:

Անտառային և փայտամշակման արդյունաբերության միևնույն ժամանակահատվածներում 1968 թ. օգտագործված խրախուսման ֆոնդից միջոցներ չեն հատկացվել ընթացիկ և տարեկան արդյունքների պարզեցման համար: Ծախսված միջոցների 62%-ը տրվել է որպես նյութական օգնություն, 31,6%-ը որպես աշխատողների միանվագ խրախուսում, իսկ մնացած 6,4%-ը՝ ներգործարանային մրցության հաղթողներին՝ որպես պարգև: 1968 թ. խրախուսման ֆոնդից հատկացումներ չեն կատարվել միայն տարեկան արդյունքների պարզեցման համար: Այնուհետև, այդ թերությունը հետագայում վերացվել է և միջոցների մեծ մասը հատկացվել է ընթացիկ և տարեկան արդյունքների պարզեցման համար, որը 1969—1971 թթ. համապատասխանաբար կազմել է 81,8 և 78, 76,1%: Եթե խրախուսման ֆոնդը ամբողջությամբ օգտագործվեր, ապա յուրաքանչյուր աշխատող տարեկան ֆոնդի միջոցներից 1970 թ. կստանար 69 ռ. 87 կ., իսկ 1971 թ.՝ 63 ռ. 76 կ. լրացուցիչ պարգև⁷:

Համաձայն վերոհիշյալ մեթոդական ցուցումների՝ ձեռնարկություններին իրավունք է վերապահված տարեկան վճարումների համար օգտագործելու նյութական խրախուսման ֆոնդի ազատ մնացորդը: Այս հանգամանքը որոշ վեճերի տեղիք է տալիս: Օրինակ, Ս. Շկոլովոն տարվա ընթացքում շահույթից նյութական խրախուսման ֆոնդին հատկացված բոլոր միջոցները համարելով ձեռնարկության կոլեկտիվի վաստակը, գտնում է, որ այդ միջոցները ամբողջությամբ պետք է օգտագործվեն տվյալ կոլեկտիվի աշխատողների կողմից: Այնուհետև, ըստ նրա, յուրաքանչյուր կոլեկտիվ պետք է համոզված լինի, որ տարվա ընթացքում շօտագործված բոլոր միջոցները կտրվեն որպես

⁶ «Народное хозяйство СССР в 1972 г.», М., 1973, стр. 722.

⁷ Տվյալները վերցված են ՀՍՍՀ անտառային և փայտամշակման արդյունաբերության միևնույն ժամանակահատվածների տարեկան հաշվետվությունների տվյալներից:

տարեկան խրախուսում⁸։ Նա իրավացիորեն նկատում է, որ նյութական խրախուսման ֆոնդին հատկացված միջոցները հանդիսանում են ձեռնարկության կոլեկտիվի վաստակը։ Սակայն հարցադրման այն մասը, որը վերաբերում է տարեկան ազատ մնացորդների օգտագործմանը, մեր կարծիքով, պետք է համարել սխալ և աննպատակահարմար, որովհետև այն կթուլացնի կոլեկտիվի շահագրգռվածությունը բարձր պլանային առաջադրանքներ ստանձնելու գործում և չի նպաստի ընթացիկ պարզեցացման ցուցանիշների սխտեմատիկաբար կատարմանն ու դերակատարմանը, համոզված լինելով, որ այդ ցուցանիշների թերակատարման պատճառով չվճարված գումարները կտրվեն տարեկանից։

Որոշ տնտեսագետներ էլ առաջարկում են ձեռնարկության կողմից չօգտագործված նյութական խրախուսման ֆոնդի միջոցները հատկացնել այն ձեռնարկություններին, որոնց նյութական խրախուսման ֆոնդի միջոցների կրճատումը տեղի է ունեցել իրենցից անկախ պատճառներով⁹։ Այս տեսակետը նույնպես անընդունելի է, քանի որ այն կխախտի նյութական խրախուսման սկզբունքները։

Այսպիսով, ճիշտ կլինի, եթե նյութական խրախուսման ֆոնդի չօգտագործված մասը փոխանցվեր նույն ձեռնարկության սոցիալ-կուլտուրական միջոցառումների և բնակարանային շինարարության ֆոնդին, որի հետևանքով կմեծանային ձեռնարկության հնարավորություններն ավելի շատ բնակելի շենքեր և այլ սոցիալ-կուլտուրական միջոցառումների օբյեկտներ կառուցելու համար։ Իսկ այն ձեռնարկությունները, որոնց նյութական խրախուսման ֆոնդի միջոցների նվազումը տեղի է ունեցել ոչ իրենց մեղքով, դրանց պետք է փոխհատուցում տալ միևնույն խրախուսման կամ արտադրական միավորման ռեզերվային ֆոնդից։

Նյութական խրախուսման ֆոնդի բաշխման և օգտագործման գործող կարգում տեղ գտած թերությունների վերացումը էապես կբարձրացնի նյութական խրախուսման ֆոնդի նշանակությունը արտադրության արդյունավետության բարձրացման գործում։

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ И УЛУЧШЕНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ

Э. С. КОТАНЯН, Э. М. АРУТЮНЯН

Резюме

Расходование части средств фонда материального поощрения на единовременную помощь не оказывает прямого стимулирующего воздействия на производительность труда, поскольку не связано с производственными показателями. Поэтому целесообразно средства этой статьи фонда материального поощрения предусматривать в фонде социально-культурных мероприятий и жилищного строительства.

⁸ С. И. Шкурко, Материальное стимулирование в новых условиях хозяйствования, М., 1970, стр. 138.

⁹ «Вопросы экономики», 1969, № 5, стр. 31.

МАТЕРИАЛЫ ПО ИСТОРИИ АРМЯНСКОГО НАРОДА В ТРУДАХ Н. М. КАРАМЗИНА

Р. Г. ХАЧАТРЯН

Русская историческая наука внесла огромный вклад в разработку вопросов истории многих народов и особенно народов СССР. Этот вклад является весьма интересным предметом историографического исследования.

Изучая проблему русская историческая мысль и Армения, мы рассматриваем и наследие Н. М. Карамзина, не ставя перед собой цели определить место и роль Карамзина в русской историографии.

Реакционная сущность исторической концепции Н. М. Карамзина и неприемлемость методологии, на которой построены его исторические сочинения, известны. Политические убеждения и политическая позиция Н. М. Карамзина, которые лежали в основе его научных трудов, сводились к защите самодержавия и крепостничества.

Идею незыблемости самодержавия Н. М. Карамзин положил в основу созданной им «Истории Государства Российского» и последовательно руководствовался ею как в освещении прошлого России, так и в определении идейно-политических задач своего труда.

Вместе с тем известно, что Н. М. Карамзин был видным писателем, историком и деятелем культуры, оказавшим в свое время большое влияние на развитие русской литературы, языка и журналистики.

Творчество Н. М. Карамзина—историка является, с одной стороны, как бы своего рода итогом достижений русской дворянской историографии XVIII в., с другой—и определенным шагом вперед в развитии русской историографии, что определялось общим развитием науки в целом.

Пользуясь новейшими достижениями исторической науки, применяя в своих исследованиях историко-сравнительный метод, Н. М. Карамзин больше увязывал историю России с общен историческим процессом и по-новому осветил целый ряд конкретных вопросов русской истории.

Н. М. Карамзин проделал большую работу и по выявлению новых исторических источников—летописей и литературных памятников, многие из которых до него не только не были введены в обращение в исторической науке, но и вообще не были известны. Н. М. Карамзин подверг тщательной и кропотливой обработке эти источники и тем самым внес большой вклад в дело расширения источниковедческой основы русской исторической науки.

Роль и место Н. М. Карамзина в русской историографии определяют целесообразность рассмотрения его научного наследия и в аспекте изучаемой нами проблемы—русская историческая мысль и Армения.