

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԲՐԻԳԱԴԱՅԻՆ ՁԵՎԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ
ԵՎ ԽՐԱԽՈՒՄՄԱՆ ՄԵԹՈԴԻ ԿԻՐԱՌՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՇԻՆԱՆՅՈՒԹԵՐԻ
ԱՐԴՅՈՒՆԱՐԵՐՈՒԹՅԱՆ ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ**

ԱՐՏԱՇԵՍ ԲԱՂԴԱՍԱՐՅԱՆ, ՔԱԶԻԿ ԴՅՈՒՆՈՒՄՅԱՆ

Ժողովրդական տնտեսության զարգացման ամեն մի փուլին հատուկ տեխնիկական առաջադիմությունը նոր խնդիրներ ու պահանջներ է առաջադրում արտադրության կազմակերպման ու կառավարման առարկաներում: Աշխատանքի գիտական կազմակերպման առաջավոր եղանակների և խրախուսման մեթոդների հետագա կատարելագործման հարցը հատուկ ուշադրության արժանացավ նաև ՍՄԿԿ XXVI համագումարում, որտեղ ընդգծվեց հատկապես աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային ձևի և վերջնական արդյունքով վճարման առավելությունները¹:

Ներկա պայմաններում արտադրության միջոցների, նյութական ու աշխատանքային ռեսուրսների օգտագործման արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով ժողովրդական տնտեսության նյութական արտադրության ճյուղերում կազմակերպվել ու շարունակում են կազմակերպվել արտադրական միավորումներ, ինչպես դրանց, այնպես էլ գործող ձեռնարկությունների բազայի վրա լայն թափ է ստացել աշխատանքի կազմակերպման առաջադիմական եղանակի՝ բրիգադային մեթոդի, կիրառումը: ՍՍՀՄ արհմիությունների XVII համագումարում նշվեց, որ «կարգադրերով աշխատող կոմպլեքսային բրիգադներում ձեռք է բերվում ժամանակի, աշխատանքային և նյութական ռեսուրսների զգալի խնայողություն: Այստեղ ավելի ամուր է կարգապահությունը, ավելի բարձր են վաստակները, երիտասարդ բանվորները ավելի արագ են վարպետություն սովորում: Այստեղ, բնականաբար, ավելի բարձր է նաև աշխատանքի արտադրողականությունը»²:

Միութենական հանրապետությունների, ինչպես և Հայաստանի առաջավոր բազմաթիվ ձեռնարկություններում աշխատանքի հիշյալ եղանակի կիրառումը հիմնավորվել է արտադրանքի քանակական ու որակական ցուցանիշների բարելավմամբ և լիովին համապատասխանում է 11-րդ հնգամյակի տնտեսական ու սոցիալական զարգացման գիտատեխնիկական առաջընթաց պահանջներին:

ՍՄԿԿ XXVI համագումարի որոշումների լույսի տակ ՍՍՀՄ շինանյութերի արդյունաբերության մինիստրության կոլեգիան և շինարարության ու շինանյութերի արդյունաբերության աշխատողների արհմիութենական միության կոմիտեի նախագահությունը 1981 թ. հուլիսի 16-ին ընդունեցին համատեղ որոշում՝ մինիստրության սիստեմի ձեռնարկություններում աշխատանքի բրիգադային ձևի ներդրման և խրախուսման մեթոդի հետագա կատարելագործման մասին: Այդ որոշման համաձայն, երկրի շինանյութերի արդյունաբերության ձեռնարկություններում որոշակի աշխատանք է կատարվել աշխատանքի բրիգադային ձևի կազմակերպման ու վերջնական արդյունքով վճարման մեթոդի ներդրման ուղղությամբ: Սակայն այն պահանջվող

¹ «Սովետական Հայաստան», 24. II. 1981:

² Նույն տեղում, 17. III. 1982:

շափի լայն կիրառում էի գտել ինչպես մի քանի այլ հանրապետություններին շինանյութեր արտադրող ձեռնարկություններում, այնպես էլ Հայաստանում:

Աշխատանքի բրիգադային ձևի և վերջնական արդյունքով վճարման սիստեմի առանձնահատկություններից մեկն էլ այն է, որ բրիգադի մեջ մտնող ամեն մի աշխատող տեղյակ է լինում ու անձնական մասնակցություն է ունենում արտադրության կազմակերպման բոլոր մասնամասնություններին: Դրան շնորհիվ բրիգադի յուրաքանչյուր աշխատող շահագրգռված է լինում բարձրացնելու աշխատանքի արտադրողականությունը, թողարկվող արտադրանքի որակը, պայքարում է նյութական արժեքների խնայողաբար օգտագործման համար, բարձրացնում է արտադրական հիմնական ֆոնդերի արդյունավետությունը, ռացիոնալ է օգտագործում աշխատաժամանակը և այլն: Ահա թե ինչու աշխատանքի կազմակերպման և խրախուսման բրիգադային եղանակի արմատավորումն արդի պայմաններում կուսակցության և կառավարության տնտեսական ու սոցիալական քաղաքականության կարևոր ուղղություններից է:

Աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային և վերջնական արդյունքով վճարման եղանակի կիրառման առաջին փորձը Հայաստանի շինանյութերի արդյունաբերության մինիստրության սիստեմում կատարվել է 1976 թ. տարեկազմին: Ներդրումը կատարվել է Սպանդարյանի մանրող-տեսակավորող գործարանում, որտեղ հիմնական ցուցանիշ է ընդունվել հիշյալ եղանակի կիրառման համար թողարկվող պատրաստի արտադրատեսակների՝ բազալտային ավազի, խճի, ձեղքված բազալտի քանակն ու որակը, այսինքն վերջնական արդյունքը՝ հաշվի առնելով որակը: Ինչպես երևում է № 1 աղյուսակի տվյալներից, աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային եղանակի ու խրախուսման մեթոդի կիրառման շնորհիվ առաջին իսկ տարում Սպանդարյանի մանրող-տեսակավորող գործարանի տնտեսական ցուցանիշները զգալիորեն բարելավվեցին:

Աղյուսակ № 1

Սպանդարյանի մանրող-տեսակավորող գործարանի 1975—1976 թթ.

հիմնական արտադրական ցուցանիշները³:

Ցուցանիշներ	Չափի	1975 թ.	1976 թ.	1976 թ., 1975 թ. համեմատության արժեքը (%-ով)
	միավորը	փաստացի	փաստացի	
1. համախառն արտադրանք	հազ. ա.	1171	1879	160,5
2. իրացումը	»	1335	1791	134,2
3. բազալտային խիճ	հազ. մ ³	250	350,9	140,4
4. ձեղքված բազալտ	»	55,4	70,3	126,9
5. բազալտային ավազ	»	2	22,4	11 անգամ
6. աշխատանքի արտադրողականությունը	ա.	8083	10381	128,4
7. մեկ ռուբլի ապրանքային արտադրանքի ընկնող ծախսը	ա.	1,205	1,039	87,9
8. շահույթը (վնասը)	հազ. ա.	—240,1	—110,4	46

Աղյուսակի տվյալներից բխում է, որ նման ցուցանիշներ ունենալու դեպքում ձեռնարկություն տնտեսական տարին պետք է փակեր շահույթով: Սակայն, ինչպես տեսնում ենք, այն 1976 թ. տնտեսական տարին փակել է վնասով: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ դա պայմանավորված է հետևյալ երկու հանգամանքով՝ 1. քանի որ ձեռնարկությունը տարիներ շարունակ թերակատարել էր պլանային առաջադրանքները և տեխնիկական ու

³ Աղյուսակը կազմվել է գործարանի տարեկան հաշվետվությունների տվյալների հիման վրա:

տեխնոլոգիական սարքավորումները գտնվում էին վատթար վիճակում, պահանջվում էին մեծ գումարների հասնող ծախսումներ, որպեսզի հնարավոր լիներ կարգավորել դրանց տեխնիկական վիճակը: Նման ծախսերի միջոցով, իրոք, ստեղծվեց անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազա, որը հիմք հանդիսացավ հետագա տարիներին պետական պլանների կատարման ու գերակատարման համար: 2. Որովհետև Սպանդարյանի մանրող-տեսակավորող գործարանում բրիգադային եղանակի և վերջնական արդյունքով վճարման մեթոդի կիրառումը հանրապետության շինանյութերի արդյունաբերության մինիստրության սիստեմում առաջին փորձն էր, հանդիպում էին միանգամից լուծում պահանջող այնպիսի հարցեր, որոնք ելակետային տարում զգալի նյութական ու աշխատանքային ծախսումներ էին պահանջում: Կասկածից վեր է, որ Սպանդարյանի մանրող-տեսակավորող գործարանը չէր ունենա № 1 աղյուսակում նշված տեխնիկատնտեսական նման դրական ցուցանիշներ, եթե չաշխատեր աշխատանքի բրիգադային ու վերջնական արդյունքով վճարման մեթոդով: Այդուհանդերձ, ինչպես երևում է աղյուսակից, 1976 թ. գործարանը վնասով է փակել, սակայն չպետք է մոռանալ, որ եթե 1975 թ. գործարանը փակել է 240 հազ. ռ. վնասով, ապա 1976 թ.⁴ միայն 110,4 հազ. ռ.: Այսպիսով, մեկ տարվա ընթացքում աշխատանքի բրիգադային ձևի ներդրման շնորհիվ գործարանում վնասը 129,6 հազ. ռ. պակասեց:

Հետագա տարիներին, ինչպես և պետք էր սպասել, Սպանդարյանի մանրող-տեսակավորող գործարանում մեծապես բարելավվեցին տնտեսական ցուցանիշները: Այդ են վկայում № 2 աղյուսակի տվյալները:

Աղյուսակ № 2

Սպանդարյանի մանրող-տեսակավորող գործարանի 1975, 1980—1981 թթ.

Հիմնական արտադրական ցուցանիշներ⁴

Ցուցանիշներ	Ձափի միավոր	1975 թ.	1980 թ.	1981 թ.	Համեմատությունը	
					1980 թ. 1975 թ. հետ	1981 թ. 1975 թ. հետ
1. համախառն արտադրանք	հազ. ռ.	1171	2234	2297	190,8	196,2
2. իրացումը	»	1335	2232	2345	167,2	175,7
3. բազալտային խեճ	հազ. մ ³	250	388	460	155,2	184,0
4. ճեղքված բազալտ	»	55,4	35,2	50	63,5	90,3
5. բազալտային ավազ	»	2	87	56	43,5	28
6. աշխատանքի արտադրողականությունը	»	8033	11820	12152	146,2	150,3
7. մեկ ուղղի ապրանքային արտադրանքին ընկնող ծախսը	»	1,205	0,97	0,98	—	—
8. ջահուլթը (վնասը)	հազ. ռ.	—240,1	39	47	—	—

Ինչպես երևում է № 2 աղյուսակից, 1980 թ. գործարանը փակեց 39, իսկ 1981 թ.⁴ 47 հազ. ռ. օգուտով: Բացի այդ, զգալիորեն բարելավվեցին գործարանի հիմնական արտադրական մյուս ցուցանիշները:

ՍՄՁՄ շինանյութերի արդյունաբերության մինիստրության կոլեգիայի և շինարարության ու շինանյութերի արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական միության կոմիտեի նախագահության 1981 թ. հուլիսի 16-ի վերահիշյալ համատեղ որոշման կատարման և Հայաստանի շինանյութեր արտադրող ձեռնարկություններում աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային

⁴ Աղյուսակը կազմվել է գործարանի տարեկան հաշվետվությունների տվյալների հիման վրա:

եղանակի ներդրումն ապահովելու նպատակով 1981 թ. երկրորդ կիսամյակում ՀՍՍՀ շինանյութերի արդյունաբերության մինիստրությունում կազմակերպվեց աշխատանքի գիտական կազմակերպման կենտրոն: Դրա խնդիրն է ՀՍՍՀ շինանյութերի արդյունաբերության մինիստրության ձեռնարկություններում ներդնել աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային եղանակ, ինչպես նաև աշխատանքի գիտական կազմակերպման այլ առաջավոր եղանակներ, որոնք կիրառվում են Միության այլ ձեռնարկություններում, պրոպագանդել ու կազմակերպել առաջավոր փորձի փոխանակությունը, ուսումնասիրել աշխատանքի կազմակերպման առաջավոր ձևերի ներդրման հետևանքով ստացված արդյունքը և այլն: Սակայն առայժմ Հայաստանի շինանյութեր արտադրող ձեռնարկություններում աշխատանքի ինչպես բրիգադային, այնպես էլ այլ առաջավոր մեթոդների ներդրումը ձգձգվում է: Բավական է ասել, որ ՀՍՍՀ շինանյութերի արդյունաբերության մինիստրության 36 ձեռնարկությունից (բացի Սպանդարյանի մանրող-տեսակավորող ձեռնարկությունից) այդ մեթոդն առայժմ մասնակիորեն ներդրվել է չորս ձեռնարկությունում՝ Արարատի ցեմենտ-շիճերի կոմբինատում, Երևանի կերամիկական իրերի կոմբինատում, Հայամարմար կոմբինատում և Ջաջուռի կրի գործարանում:

ՀՍՍՀ շինանյութերի արդյունաբերության մինիստրության ձեռնարկություններում աշխատանքային բրիգադային մեթոդի ներդրման դանդաղ տեմպերը բացատրվում են հիմնականում երկու հանգամանքով: Առաջինն այն է, որ մինիստրության աշխատանքի գիտական կազմակերպման կենտրոնը դեռևս կոմպլեկտավորված չէ անհրաժեշտ փորձ ու որակավորում ունեցող մասնագետներով: Երկրորդ հանգամանքն այն է, որ համապատասխան ձեռնարկությունների ղեկավար ու ինժեներատեխնիկական անձնակազմը չի հրաժարվում աշխատանքի կազմակերպման ավանդական դարձած եղանակից, նախաձեռնություն չի ցուցաբերում հաղթահարելու այն տարաբնույթ դժվարությունները, որոնք կապված են բրիգադային եղանակի ներդրման հետ: Նկատի ունենալով այս հանգամանքը, համառոտակի անդրադառնալով աշխատանքի կազմակերպման և խրախուսման բրիգադային եղանակի կառուցվածքին, եղանակ, որի դեպքում աշխատավարձի վճարումը կատարվում է ըստ վերջնական արդյունքի՝ ըստ պատրաստի արտադրանքի ծավալի և անհրաժեշտ որակի:

Բրիգադները կարող են լինել մասնագիտացված և կոմպլեքսային, իսկ դրանք իրենց հերթին՝ հերթափոխային և միջանցիկ, այսինքն՝ բրիգադը կարող է միավորել ինչպես մեկ հերթափոխի միևնույն մասնագիտություն ունեցող բանվորներին, այնպես էլ բոլոր հերթափոխերի միևնույն մասնագիտության բանվորներին: Այն նաև կարող է միավորել ինչպես մեկ հերթափոխի, այնպես էլ բոլոր հերթափոխերի տարբեր մասնագիտություններ ունեցող բանվորներին: Բրիգադը կարող է ունենալ օղակներ, որոնց ղեկավարում են օղակավարները: Միջանցիկ բրիգադի դեպքում օղակները կազմվում են մեկ հերթափոխի բանվորներից, իսկ կոմպլեքսայինի դեպքում՝ մեկ կամ մի քանի մասնագիտության բանվորներից: Բրիգադը ղեկավարում է բրիգադիրը, որը կարող է լինել այն բանվորը, որն ունի բարձր որակավորում, կազմակերպչական ընդունակություն և վայելում է ընկերների հեղինակությունը: Բրիգադիրին նշանակում է ձեռնարկության ղերեկտորը՝ հաշվի առնելով բրիգադի անդամների կարծիքը:

Բրիգադի աշխատանքների ամենօրյա հսկողության ու արդյունավետության բարձրացման նպատակով, բաց քվեարկությամբ մեկ տարի ժամկետով առաջավոր բանվորներից կազմվում է բրիգադի խորհուրդ, որի կազմը հաստատում է ձեռնարկության ղերեկտորը: Այնպիսի ձեռնարկություններում, որտեղ կազմակերպված են մի քանի բրիգադներ, փորձի փոխանակման, աշխատանքի ավելի առաջավոր ձևերի ներդրման նպատակով, բրիգադների ընդհանուր ժողովի առաջարկությամբ, կազմակերպվում է բրիգադների խորհուրդ:

Բրիգադին ամրացվում են արտադրական տեղամասը, հաստոցները, մեխանիզմները, որոնք ապահովվում են տեխնիկական փաստաթղթերով, հումքով, գործիքներով և այլ անհրաժեշտ նյութերով: Բրիգադի համար սահմանվում են պլանային ցուցանիշներ, այդ թվում աշխատավարձի ֆոնդը, հումքի, նյութերի, էլեկտրաէներգիայի, վառելիքի ծախսի նորմաները, խրախուսման ձևը և կնքվում է պայմանագիր այն մասին, թե բոլոր տեսակի ծախսումներից յուրաքանչյուրի խնայողության համար ինչպիսի խրախուսում պետք է տալ: Հումքի, նյութերի, գործիքների և այլ նյութական արժեքների խնայողության դեպքում թույլատրվում է դրա մինչև 50%-ը հատկացնել պարգևատրմանը: Ինչ վերաբերում է վառելանյութի ու էլեկտրաէներգիայի ծախսերի խնայողությանը, ապա դրա համար պարգևատրումը կատարվում է դոյուսթյուն ունեցող օրենքին համապատասխան:

Աշխատանքի կազմակերպման և խրախուսման բրիգադային ձևին մեթոդական ցուցումներ տալու և դրա կատարման հսկողությունն իրականացնելու նպատակով անհրաժեշտ է գործարանի և արտադրամասի ղեկավարության գլխավորությանմբ և արհմիության ներկայացուցիչների մասնակցությամբ ստեղծել գործարանային և արտադրամասային հանձնաժողովներ:

Բրիգադի աշխատանքի դիմաց աշխատավարձի հաշվարկը կատարվում է միասնական կարգագրով՝ ելնելով արտադրանքի վերջնական քանակից ու որակից: Աշխատավարձի բաժանումը կատարվում է ըստ փաստացի աշխատածամանակի և բրիգադի անդամների տարիֆային կարգերի: Բրիգադի կոլեկտիվ աշխատանքում յուրաքանչյուր բանվորի անհատական ներդրման հաշվարկը ճիշտ կատարելու նպատակով, ընդհանուր ժողովի որոշմամբ, կարող է կիրառվել աշխատանքային մասնակցության գործակից (ԱՄԳ): Դրա համար անհրաժեշտ է սահմանել պահանջվող ցուցանիշների հաշվարկը, ըստ որի ԱՄԳ-ն կարող է բարձրացվել կամ ցածրացվել: Որպես բազիսային ԱՄԳ ցուցանիշ երաշխավորվում է ընդունել միավորը (1): Հաշվետու ժամանակաշրջանում կոլեկտիվ պարգևատրման և գործարանային աշխատավաստակի համար այն կարող է տատանվել 0-ից 2-ի միջև: Բրիգադի աշխատողի աշխատավարձի նվազագույն չափը չի կարող ցածր լինել աշխատածամանակի տարիֆային դրույքի չափից, բացառությամբ բանվորի մեղքով թողարկված խոտան արտադրանքի ու պարապուրդների դեպքերի: Կիրառվող ԱՄԳ չափի համար առաջացած տարաձայնությունները լուծվում են բրիգադի ընդհանուր ժողովում, իսկ եթե վերջինս համաձայնության չի գալիս, ապա հարցը լուծվում է աշխատանքային օրենսդրության կարգով: Ըստ ԱՄԳ ցուցանիշի գործարանային աշխատավաստակի բաժանման կարգը ցույց է տրված ՍՍՀՄ շինանյութերի արդյունաբերության մինիստրության կոլեգիայի և շինարարության ու շինանյութերի արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական միության կոմիտեի նախագահության 1981 թվականի հուլիսի 16-ի վերոհիշյալ որոշմանը կից հավելվածում:

Ելնելով Սպանդարյանի մանրող-տեսակավորող գործարանի գործունեությանից, կարելի է պնդել, որ ՀՍՍՀ շինանյութերի արդյունաբերության մինիստրության սիստեմի ձեռնարկություններում աշխատանքի կազմակերպման և խրախուսման բրիգադային եղանակի ներդրման դեպքում այդ ձեռնարկությունների արտադրական և տեխնիկատնտեսական ցուցանիշները մեծապես կբարելավվեն, կբարձրանա բանվորի դերն արտադրության ղեկավարման գործում, կամրապնդվի աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ ժողովրդական տնտեսությունը կստանա միլիոնավոր ռուբլիների հասնող նյութական արժեքների տնտեսում: Այդ է ապացուցում նաև Մոսկվայի, Լենինգրադի, Սալանգորսկի, Կանդապոգայի և շինանյութեր արտադրող միութենական նշանակություն ունեցող մի շարք այլ ձեռնարկությունների փորձը:

ОРГАНИЗАЦИЯ БРИГАДНОЙ ФОРМЫ ТРУДА И ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОЙМАТЕРИАЛОВ АРМЕНИИ

АРТАШЕС БАГДАСАРЯН, КАДЖИК ГЮЛУМЯН

Резюме

В настоящее время бригадная форма организации и оплаты труда по конечным результатам работ является прогрессивной и вполне отвечает требованиям научно-технического прогресса, предусмотренным в XI пятилетке. С целью совершенствования и применения этой передовой формы организации и оплаты труда в системе промстройматериалов союзным министерством было принято специальное постановление, на основании которого Министерство промстройматериалов Армянской ССР организовало хозрасчетное самостоятельное предприятие—«Центр научной организации труда». Еще в начале X-й пятилетки впервые в системе Министерства промстройматериалов республики, на Спандарянском дробильно-сортировочном заводе, была внедрена бригадная форма организации и оплаты труда, результаты которой приведены в статье технико-экономических показателей указанного предприятия.

Пример Спандарянского ДСЗ и изучение опыта передовых камнедобывающих и камнеобрабатывающих предприятий Союза показывает, что возможно в короткий срок внедрить бригадную форму организации и оплаты труда на всех предприятиях системы промстройматериалов Армянской ССР.