

ՍՈՑԻԱԼ-ԲԱՐՈՅԱԿԱՆ ԱՐԺԵՔՆԵՐԸ ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԲՐԻԳԱԴԻ
ԿՆԵՍԱԳՈՐԾՈՒՆԵՌԻԹՅԱՆ ԿԱՏԱՐԵԼԱԳՈՐԾՄԱՆ ՊՐՈՑԵՍՈՒՄ

ՄԻՓԱՅՆԸ, ՄԻՆԱՍՅԱՆ

Ջարգացած սոցիալիզմի կատարելագործման ժամանակակից փուլում կոմունիստական շինարարության խնդիրների լուծման գործում առանձնահատուկ նշանակություն է ստացել արտադրական թրիգադի արտադրական և հոգևոր պրոթունությունը: Լինելով աշխատավորական մասսաների սոցիալ-բարոյական ստեղծագործության արդյունք, ներկա պայմաններում բրիգադը դարձել է ներկրի սոցիալ-տնտեսական կառավարման համակարգի անքակտելի բաղկացուցիչ մասը: Աշխատավորական կոլեկտիվի արտադրական և սոցիալական այս հիմնական բեղիչը որոշիչ դեր է կատարում սոցիալիզմի օբյեկտիվ օրինաչափությունների, զարգացած սոցիալիզմի մեծ հնարավորությունների իրացման պրոցեսում: Կոլեկտիվների մյուս սկզբնական բեղիչների համեմատությամբ այստեղ ավելի արագ են լուծվում էկոնոմիկայի ինտենսիվ զարգացման պրոբլեմները, ավելի ռեսու հնարավորություններ են ստեղծվում ՍՄԿԿ հիմնական առաջադրանքի՝ «...էկոնոմիկայի և ամենից առաջ նրա արդյունավետության կայուն, դինամիկ աճի»¹ ապահովման համար:

Բրիգադներն ընդգրկում են աշխատանքի և արտադրության տեխնիկական, սոցիալ-տնտեսական, սոցիալ-բարոյական, կառավարման ու կազմակերպման և այլ ոլորտները՝ հետապնդելով նպատակների մեկ ամբողջ կոմպլեքսի իրականացում: Ուստի վերաբերում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը, արտադրանքի ինքնարժեքի իջեցմանը, նրա որակի բարելավմանը, մարդկանց սոցիալ-բարոյական բազմակողմանի կատարելագործմանը: Արդյունքում ստացվում է ինչպես արտադրողական ուժերի, այնպես էլ արտադրական և մյուս հասարակական հարաբերությունների նոր մակարդակներում զարգացում: Բրիգադային մեթոդի արմատավորումը իր որոշակի ներդրումն է կատարում կուլակոթյան ծրագրային պահանջի իրականացման՝ զարգացած սոցիալիզմի կատարելագործման պրոցեսում:

Աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային ձևն արագորեն տարածվում է երկրի արդյունաբերական ձեռնարկություններում: Այսօր արդեն այդ բրիգադներում են ընդգրկված ՍՄՇՄ արդյունաբերության բանվորների 60%-ը: Մոտ 60% են կազմում նաև Հայկական ՍՄՀ արդյունաբերական ձեռնարկություններում գործող բրիգադներում ընդգրկված բանվորները: Արդյունաբերական ձեռնարկություններում արտադրական բրիգադների լայն արմատավորումն ըստ էության պայմանավորված է այդ բրիգադներում արտադրական-տնտեսական, սոցիալ-բարոյական զարգացման պրոցեսների արդյունավետ կառավարման լայն հնարավորությունների առկայությամբ, որն ամենից առաջ դրսևորվում է ամենակարևորի՝ աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման համար ռեսու հնարավորությունների ընձեռնման մեջ: Այստեղ առկա է ղեկավար սկզբունքը դարձած այն հասակը ըմբռնումը, որ աշխատավարձի բարձրացման վրձուական գործոնը աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումն է՝ վերջինի առաջանցիկ աճի ապահովմամբ:

Աշխատանքի բրիգադային մեթոդի կիրառման արդյունքները որոշակի են նաև արտադրանքի ինքնարժեքի իջեցման ոլորտում: Բրիգադներում այն դիտվում է որպես աշխատանքն ընդհանրացնող ցուցանիշ, որից կախված են բրի-

1 Կ. Ու. Չեռնենկո, ձևա ընտրողների հետ հանդիպման ժողովում 1983 թ. մարտի 1-ին («Սովետական Հայաստան», 2. III. 1983):

գաղի շահութարեքությունը, ուրեմն նաև նյութական խրախուսման հնարավորությունների մեծացումը: Որպես ինքնարժեքի իջեցման առավել կարևոր ուղի՝ օգտագործվում է նյութական ծախսումների կրճատումը, քանի որ ինքնարժեքի կառուցվածքի մեջ գերակշռող տոկոսը կազմում են հենց այդ ծախսումները: Կարևոր նշանակություն է տրվում նաև աշխատանքի հերթափոխայնության գործակցի սխտեմատիկ բարձրացմանը:

Արտադրական բրիգադներում աշխատանքի կազմակերպման ձևերն ինքնին ունակ հնարավորություններ են ստեղծում արտադրանքի որակի մշտական բարելավման համար: Այսօր այդ բրիգադների արտադրանքի ծավալի կեսից ավելին թողարկվում է պետական որականիշով, Երևանի էլեկտրալամպերի, Վ. Ի. Լենինի անվան էլեկտրամեքենաշինական, էլեկտրատեխնիկական և այլ գործարաններում շատ բրիգադներ աշխատում են սեփական դրոշմանիշով կամ էլ առանց տեխնիկական հսկիչների: Այս ամենը դիտվում է որպես ամենամեծ վստահություն բրիգադի գործունեության նկատմամբ, և ըստ էության արտադրության մեջ ինքնավարությունն անցման կարևոր դրսևորում է:

Արտադրական գործունեության վերը նշված հիմնական ոլորտներում աշխատանքների ընթացքը ցույց է տալիս, որ բրիգադներում ունակ հնարավորություններ են ստեղծվել աշխատավորների ուժերի համախմբումով հասնելու առավել բարձր արդյունքների: Արտադրական բրիգադների միջոցով արտադրության արդյունավետության բարձրացման վճռական նշանակություն ունեցող հիմքը համատեղ աշխատանքի արդյունքներով կոլեկտիվ նյութական և սոցիալ-բարոյական շահագրգռվածության բարձրացումն է, աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրության բրիգադային ձևը: Յուրաքանչյուր տվյալ հասարակության տնտեսական հարաբերությունները, — գրում է Ֆ. Էնգելսը, — ամենից առաջ երևան են գալիս որպես շանեռ²: Անհատի և բրիգադի կոլեկտիվի շահերը շաղկապված են նյութական և սոցիալ-բարոյական բարձր պատասխանատվությամբ՝ ինչպես մեկը մյուսի, այնպես էլ հասարակության առջև: Բրիգադում բանվորի կարողությունները ծառայում են ընդհանուրի նյութական, սոցիալ-բարոյական շահերին, որի մշտապես ամրապնդվող հիմքը, առաջնային նշանակություն ունեցող սկզբունքը յուրաքանչյուր աշխատավորի նյութական խթանման ճիշտ կազմակերպումն է, քանի որ արտադրության ինտենսիվացման խնդիրներն անհնարին է լուծել միայն հոգևոր արժեքների ներազդեցության միջոցներով, դրանք անշատելով ճշահից³: Զարգացած սոցիալիզմի պայմաններում ևս արդիական ու գործնական է լենինյան այն դրույթը, որ արտադրության արդյունավետության բարձրացման համար անհրաժեշտ է «...հենվել անձնական շահի, անձնական շահագրգռվածության, տնտեսական հաշվարկի վրա...»⁴:

Բրիգադներում հիմնական հոգսերից մեկն ըստ աշխատանքի բաշխման սոցիալիստական սկզբունքի արդարացի կենսագործումն է, այդ սկզբունքի հսկայական պոտենցիալի լիարժեք օգտագործումը: Նյութական խթանման հարցում թողտվությունն ու հավասարաբարությունը խիստ բացասաբար են ազդում աշխատանքի արդյունավետության, կարգապահության ու պատասխանատվության վրա:

Արտադրական բրիգադներում բաշխման սոցիալիստական սկզբունքի կիրառման յուրահատուկ ձև է դարձել աշխատանքի վերջնական արդյունքի համար աշխատավարձի վճարումը՝ նկատի ունենալով բրիգադի յուրաքանչյուր անդամի ներդրումը, յուրաքանչյուրի աշխատանքային մասնակցության գործակիցը: Հատկանշական է, որ ներկայումս երկրի արդյունաբերության բանվորների կեսից ավելին աշխատում է միասնական կարգագրով՝ ըստ աշխատանքի վերջնական արդյունքի վարձատրությամբ: Հիշյալ գործակիցը որոշե-

2 Վ. Մարքս և Ֆ. Էնգելս, Ընտիր երկեր, հ. 2, Երևան, 1973, էջ 488:

3 К. Маркс и Ф. Энгельс, Соц., т. 2, с. 89.

4 Վ. Ի. Լենին, ԵԺԺ, հ. 33, էջ 46:

լիս ուշադրության է առնվում բանվորի որակավորման կարգը, աշխատանքային ստաժը, մասնագիտությունների համատեղման ընդունակությունը, տեխնիկական գրագիտությունը, աշխատանքի որակը, կարգապահությունը, աշխատանքի փորձը ընկերներին հաղորդելու պատրաստակամությունը, վերաբերմունքը գործիքին, հաստոցին, նյութերին: Կարևոր է և այն, որ այդ գործակիցը յուրաքանչյուր օր որոշում է բրիգադի խորհուրդը: Իսկ դա նշանակում է, որ այդ խորհրդի վերահսկողության տակ է գտնվում գլխավորը՝ բրիգադի անդամների աշխատավարձի չափը, նրանց թողարկած արտադրանքի քանակն ու որակը, կարգապահությունն ու պատասխանատվությունը: Առաջադրանք-գրաֆիկները սահմանված ժամկետում և բարձր որակով կատարողները ստանում են հավելյալ վարձատրություն: Բանվորի աշխատանքն ու սոցիալ-բարոյական որակը ստանում են օբյեկտիվ ու լիարժեք գնահատում և դրանով իսկ նրան մղում սոցիալ-բարոյական հետագա կատարելագործման: Բաշխման սոցիալիստական սկզբունքի այսպիսի կիրառումը, որպես կանոն, հանգեցնում է աշխատավարձի որոշակի բարձրացման: Լենինականի Ղեկող հաստոցների գործարանում, օրինակ, բրիգադներում ընդգրկված բանվորներից յուրաքանչյուրի աշխատավարձը բաժնաբեկ է 45—80%-ով, Երևանի էլեկտրատեխնիկական գործարանում՝ 30%-ով՝ և այլն:

Արտադրական բրիգադների գործունեության ամենաբնորոշ կողմերից է այն, որ այնտեղ ինտենսիվանում են ոչ միայն նյութական արժեքների ստեղծման, այլև նոր մակարդակներում կոլեկտիվային հարաբերությունների զարգացման, սովետական մարդու սոցիալ-բարոյական կատարելագործման պրոցեսները: Դրա հիմնական երաշխիքն արտադրական, սոցիալ-տնտեսական ա-մուր հիմքերի առկայությունն է: Ունեալ հնարավորություններ են ստեղծվում սոցիալ-բարոյական կատարելագործման նկատմամբ կոմպլեքսային մոտեցյում դրսևորելու համար: Աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրության բրիգադային ձևը, օրինակ, առավել լայն, համակողմանի հնարավորություններ է ստեղծում եսասիրության երևույթների վերացման համար, որն այս կամ այն ձևով արտահայտվում է անհատական գործաբեկային աշխատանքում, դրա առաջին պլան է մղված «այս ես եմ շինել, այս իմ պրոդուկտն է»⁵ ըմբռնումը:

Արտադրական բրիգադներում հարաբերությունները գնահատվում են որպես սոցիալ-բարոյական արժեքներ. այդ հարաբերությունների կառուցումը վերածվում է ստեղծագործական պրոցեսի: Բազմաբնույթ կերպով իրացվում են սոցիալիզմի իդեալները, հոգևոր արժեքները: Հստակորեն երևում է այն, որ ոչ միայն սոցիալ-բարոյական արժեքներն են նպաստում աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը, այլև այն, որ լավ կազմակերպված, բովանդակալից և նպատակասլաց աշխատանքն է բրիգադի կոլեկտիվում ձևավորում սոցիալ-բարոյական վեհ, գործոն արժեքներ:

Անհատի՝ գլխավոր արտադրողական ուժի, կառավարումը, նրա սոցիալ-բարոյական զարգացման պրոցեսների ղեկավարումը հիմնականում և անմիջականորեն իրականացվում է բրիգադի կոլեկտիվում: Սոցիալիստական անհատը սոցիալիստական հասարակական հարաբերությունների ծնունդ է, նրա սոցիալ-բարոյական էությունն ամբողջապես պայմանավորված է նրա իրական հարաբերություններով, որոնց մեջ որոշիչ դեր են կատարում սկզբնական կոլեկտիվում, տվյալ դեպքում արտադրական բրիգադի կոլեկտիվում ձևավորված ու զարգացող իրական հարաբերությունները, քանի որ ամենից առաջ այդ կոլեկտիվում գտնվող անհատների գործողություններից են գոյանում աշխարհաբերությունները, այդտեղ են անհատները գտնվում արտադրական և հոգեվոր անմիջական փոխհարաբերությունների և փոխազդեցությունների մեջ, որը

⁵ Ձեռնարկություններին վերաբերող փաստական տվյալները վերցված են դրանց ընթացիկ արխիվներից:

⁶ Յ. է. Գ. Ե. Լ. Ս., Անտի-Դյուրինգ, Երևան, 1940, էջ 364:

և նրանց մոտ առաջացնում է ռեհնսական եռանդի յուրահատուկ բարձրացումը:

Բրիգադում ավելի բարձր մակարդակում է գտնվում սոցիալիստական արտադրական հարաբերությունների հիմնական որոշիչը հանդիսացող ընկերական օգնության և փոխադարձ աջակցության հարաբերությունը: Այդ հարաբերության բազմաբնույթ զարգացման համար նոր հնարավորություններ է ընձեռում, օրինակ, միասնական կարգադրով վարձատրությունը:

Աշխատանքի և աշխատավարձի կազմակերպման բրիգադային հիմքերի վրա ընդլայնվում են փոխադարձ կախվածության հնարավորություններն ու պայմանները: Տեսանելի է փոխադարձ պահանջկոտության հարաբերության արագընթաց զարգացման պրոցեսը: Փոխադարձ պահանջկոտության հարաբերությունն ավելի հասուն է և իր ընդգրկմամբ բազմաբնույթ: Բարձր պահանջկոտությունը զուգորդվում է լայն հրապարակայնության հետ՝ մշտապես ներկատի առնելով յուրաքանչյուրի նկատմամբ անհատական մոտեցումը: Ավելի շատ են ակտիվ ու գործիմար արտադրական և սոցիալ-բարոյական խնդիրներին վերաբերող մտքերի փոխանակությունը, վեճերը, որը, սակայն, հանդեցնում է ոչ թե համալսման վածություն, այլ բարձրացման: Քննարկումների պրոցեսում ակնբախ է մարդկանց գործողությունների ընկալումների և գնահատումների միասնությունը, արտադրական և սոցիալ-բարոյական հարցերում կողմնորոշումների ընդհանրությունը, յարակարծության դեպքում փոխադարձ համաձայնության հասնելու ավելի մեծ պատրաստակամությունը: Դա ամենից առաջ պայմանավորված է արտադրական և սոցիալ-բարոյական ընդհանուր գործերին անհատի մասնակցության, նախաձեռնության ակտիվացմամբ:

Արտադրական բրիգադների աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը որոշակիորեն նպաստում է այն, որ նկատի են առնվում յուրաքանչյուր անհատի հակումներն ու ձգտումները, ընդունակություններն ու բնավորությունը: Այդ հանգամանքը դիտվում է որպես բրիգադների կոլեկտիվների սոցիալ-բարոյական զարգացման կարևոր խթան: Զարգանալով այդ կոլեկտիվի անմիջական ազդեցության տակ, անհատը այնուհետև որոշիչ ազդեցություն է գործում այդ նույն կոլեկտիվի արտադրական, սոցիալական-հոգեբար կյանքի վրա: Դրանք միահյուսվում են միևնույն դիալեկտիկական պրոցեսի մեջ և հանգեն են թախտ որպես այդ պրոցեսի բաղկացուցիչ մասեր, որոնց փոխազդեցությունը խթանում է բրիգադի կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբար հետագա զարգացումը: Բրիգադի կոլեկտիվում անհատի գոյատևման, նրա կողմից այդ կոլեկտիվի հետ կապերի ու հարաբերությունների ամրապնդման արժեքների ընտրությունը կախված է նրա սոցիալական կառուցվածքից: Ծրիտասարդ, կուտուր-տեխնիկական պատշաճ մակարդակ ունեցող, աշխատանքում աճի ու զարգացման ձգտող բանվորի համառ այդ արժեքը աշխատանքի ֆունկցիոնալ բովանդակությունն է: Ավելի տարեց բանվորի համար այդ արժեքը չի կորցնում իր նշանակությունը, սակայն առաջին պլան է մղվում նյութական շահագրգռվածությունը (ընտանիքի նյութական ապահովումը): Այստեղից էլ բրիգադի կոլեկտիվի սոցիալ-բարոյական զարգացման պրոցեսի կառավարման ժամանակ յուրաքանչյուր բանվորի նկատմամբ դիֆերենցված վերաբերմունքի անհրաժեշտությունը: Դա միաժամանակ նշանակում է ժամանակին տեսնել յուրաքանչյուրի զարգացման հեռանկարը, նրա աշխատանքի բնույթը փոխելու անհրաժեշտությունը, որը որոշիչ նշանակություն է ունենում նրա կենսագործունեության կատարելագործման պրոցեսում: Սոցիալ-բարոյական կառավարումն իրականացվում է այնպես, որպեսզի չխեղդվի անհատի ստեղծագործական ակտիվությունն ու նախաձեռնությունը, պատասխանատվության զգացման զարգացումը զուգորդվի նրա ընդունակությունների և կարողությունների բացառվածման, ինքնիրացման հնարավորությունների ընձեռման հետ: Իսկ ինքնի-

բացումը տվյալ դեպքում հանգեցնում է հոգևոր կատարելագործման, բարձր պրոֆեսիոնալիզմի։ Արթնացվում, մշտական մղում է առաջանում դեպի սոցիալ-բարոյական կատարելությունը։ Այդ պրոցեսներն ավելի արագ են զարգանում երիտասարդ բանվորների մոտ։ Այստեղ մեծ է փորձառու, բարձր որակավորում ունեցող բանվորների օգնության դերը։ Վերջինների առանձնակի շահագրգռվածությունն այս գործում բացատրվում է նաև նրանով, որ դա հանգեցնում է ամբողջ բրիգադի աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը։

Արտադրական բրիգադներում որպես կենսական անհրաժեշտության հարց առավել իրական լուծում է գտնում հարակից մասնագիտությունների տիրապետումը։ Ստեղծվում են մտորական լրիվ փոխարինելիության և միմյանց աշխատանքի նկատմամբ գործնական վերահսկողության իրականացման գործնական պայմաններ։ Մեկից ավելի մասնագիտությունների տիրապետումը ռեալ հնարավորություններ է ստեղծում կատարելու տարատեսակ, սակայն միմյանց հետ փոխադարձաբար կապված աշխատանքներ, որոնք ընդգրկում են արտադրանքի թողարկման որոշակի շղթա։ Սրա կարևորությունը նաև այն է, որ զգործունեության փոփոխման փաստը³, ուժեղացնելով ուշադրության լարվածությունն ու եռանդի բարձրացումը, իր նպաստն է բերում աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը, որոշակի գործոն է դառնում աշխատավորի սոցիալական-հոգևոր հարստացման համար։ Սա միաժամանակ որոշակիորեն հեշտացնում է մասնագիտական ազապտացիան, մասնագետներով մանևրելու հնարավորությունը, հանգեցնում է պաշապուրդների զգալի կրճատման։ Ռեալ պայմաններ են ստեղծվում նաև աշխատանքային նախաձեռնությունների և ստեղծագործական ակտիվության զարգացման համար։ Տվյալ պարագայում որոշիչ գործոններ են շահագրգռվածության և ինքնուրույնության մեծացումը։

Սակայն, իհարկե, վերոհիշյալը երբեք էլ չի նշանակում բրիգադի անդամների նկատմամբ բրիգադի կոլեկտիվի սոցիալ-բարոյական վերահսկողության բացակայություն։ Այդ վերահսկողության իրականացումը բրիգադի կառավարման կարևոր ֆունկցիաներից է։ Առանց դրա անհնարին է բրիգադի կոլեկտիվում ապահովել մոբիլություն, իսկ առանց մոբիլության անհնարին է արտադրական և սոցիալական առաջադիմության ապահովում։ Խոսքը գործուն վերահսկողության մասին է, որը կհանգեցնի կոլեկտիվի անդամների աշխատանքային և սոցիալ-բարոյական մշտական կատարելագործման, այնպիսի կատարելագործման, որը կտանի դեպի այդ վերահսկողության աստիճանական վերացման։

Բրիգադների կոլեկտիվների կենսագործունեությունը բնորոշվում է նաև նրանով, որ դրանցում գործողության մեջ գտնվող էմոցիոնալ-հոգեկան ինտենսիվ կապերն ու հարաբերությունները, սոցիալ-բարոյական արժեքները հանգեցնում են էմոցիոնալ-հոգեկան ընդհանրությունների։ Ընդ որում, հատկանշական է և այն, որ շատ արտադրամասերի տարբեր սկզբնական կոլեկտիվների տարբեր անհատների և անհատների խմբերի միջև հաճախ հաստատվում են էմոցիոնալ-հոգեկան, փոխադարձ աջակցության ավելի սերտ հարաբերություններ, քան ամբողջ արտադրամասում։ Այդ հարաբերությունների կառուցվածքի մեխանիզմի բացահայտումը վկայում է, որ դրան նպաստողը ամբողջ արտադրամասում հաստատված կոլեկտիվային հարաբերություններից բացի՝ ռացիոնալիզատորական շարժմանը և զեղարվեստական ինքնագործունեությանը ակտիվ մասնակցությունն է։ Ուրեմն հարաբերությունների բազմաբնույթն ու բազմատեսակ լինելը տղիղ համեմատական է դրանց կայունությանն ու կենսունակությանը, դրանք ավելի դյուրին են բարձրանում էմոցիոնալ-հոգեկան մակարդակի, և այնուհետև, վերածվում գործողության։ Վերջինը, օրինակ, արտահայտվում է կոլեկտիվ-բրիգադային տեխնիկական ստեղծագործության մեջ։ Ընդ որում, այդ ստեղծագործությունն էլ ունի իր հատկանշական կողմը՝

դա հոգատարության դրսևորումն է ընկերոջ նկատմամբ: Առկա է գործողության մեջ զգացմունքների դաստիարակությունը: Բրիգադային տեխնիկական ստեղծագործության արդյունք հանդիսացող շատ ռացիոնալիզատորական առաջարկություններ նպատակամղված են մեքենասարքավորումների աշխատանքը մարդու հնարավորություններին հարմարեցնելուն, որպեսզի սարքավորումները ոչ թե առաջացնեն մարդու կենսագործունեության խախտումներ, այլ նպաստեն նրա առողջության ամրապնդմանն ու աշխատունակության բարձրացմանը:

Արտագրական բրիգադների կոլեկտիվների սոցիալ-բարոյական հասունության էական նշանակություն ունեցող դրսևորումներից է այդ կոլեկտիվներում արտադրական և աշխատանքային բարձր կարգապահության և փոխադարձ պատասխանատվության առկայությունը, որն այսօր կուսակցությունը դիտում է որպես «էկոնոմիկայի բարձրացման ռեալ ռեզերվ»⁹: Աշխատանքում գործողության մեջ գտնվող նյութական և սոցիալ-բարոյական խթաններն այստեղ ծրնունդ են տվել կարգապահության և պատասխանատվության նոր հարաբերությունների, որոնց դերը հույս է կարևոր է անհատի, բրիգադի և ձեռնարկության կոլեկտիվների ներդաշնակ դարգացման համար: Կարգապահությունը կոլեկտիվ աշխատանքի իրականացման պարտադիր պայման է, առանց որի լիարժեք իրացման ոչ մի արդյունք չեն կարող տալ աշխատանքի և արտադրության ամեն կազմակերպում ու կառավարում:

Բրիգադային աշխատանքի պայմաններում, երբ մեկի հստակ աշխատանքով է պայմանավորված բոլորի աշխատանքի արդյունավետությունը, աշխատանքային և արտադրական կարգապահության յուրաքանչյուր խախտում հանգեցնում է բրիգադի աշխատանքի անկանոնության, տնտեսական ցուցանիշների վատացման, հասցնելով ոչ միայն նյութական, այլև բարոյական կորուստների: Այստեղ, իհարկե, որոշիչ նշանակություն ունի միասնական կարգադրով, վերջնական արդյունքով վարձատրվող աշխատանքի առկայությունը, որը հանդես գալով որպես սոցիալիստական ինքնավարության գործարար ձև՝ միմյանց հետ փոխադարձ կապի և պայմանավորվածություն մեջ մղում է ինչպես ստեղծագործության, այնպես էլ պատասխանատվության: Վարձատրության նպատակասլաց և արդարացի կազմակերպումը դառնում է այնպիսի գործոն, որն ամենից ավելի ռեալ է նպաստում պատասխանատվության ամրապնդմանը: Այն է այն հիմնական նախադրյալներից մեկը, որի ազդեցությամբ բրիգադներում խիստ պակասել է ուշացումների, բացակայությունների, սարքավորումների պարապորդների քանակը: Այսպես, օրինակ, ՍՍՀՄ կենտրոնական վիճակագրական վարչության տվյալներով բանվորական ժամանակի կորուստները բրիգադներում 2—2,5 անգամ քիչ են և բանվորական ուժի հոսունությունը 1,3 անգամ պակաս, քան աշխատանքի կազմակերպման անհատական ձևերում¹⁰: Երևանի էլեկտրատեխնիկական գործարանում գործող 70 բրիգադներում բացառված են անհարգելի բացակայություններն ու ուշացումները, լեռնականի հղկող հաստոցների գործարանի 69 բրիգադներում, որոնք թողարկում են ձեռնարկության ամբողջ ապրանքային արտադրանքի 70%-ը, աշխատաժամանակի կորուստները կրճատվել են երեք անգամ, իսկ աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացել է 9,7%-ով: Անժխտելի կարևորություն է ձեռք բերել այն հանգամանքը, որ կարգապահությունը խախտողի նկատմամբ ներազդեցության միջոցի ընտրությամբ և կիրառմամբ հանդես է գալիս բրիգադի կոլեկտիվը, որով և պայմանավորված է այդ ներազդեցության մեծ ուժը և արդյունավետությունը: «Աշխատանքային խակական կարգապահություն մտցնելը, — գրել է Վ. Ի. Լենինը, — հնարավոր է միմիայն այն դեպքում, երբ արտադ-

⁹ «ՍՄԿԿ կենտրոնական կոմիտեի պլենումի նյութերը. 14—15 հունիսի 1983 թ., Երևան, 1983, էջ 41:

¹⁰ «Известия», 16. V. 1984.

րությանը մասնակցողների ամբողջ մասսան գիտակցաբար մասնակցում է այդ խնդիրների իրականացմանը»¹¹։

Բրիգադների աշխատանքում բարձր պատասխանատվության մշտական գոյության, կարգապահության նկատմամբ հարգանքով տոգորված մարդու ձեռնարկման կարևոր նախադրյալներից են լայն դեմոկրատիայի մշտական ծափալումն ու զարգացումը։ Դրանք հզոր գործոն են բրիգադի աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման, անհատին կոլեկտիվի դեմ ոգով դաստիարակելու համար։ Նյութական և սոցիալ-բարոյական զուգորված, ներդաշնակ խթանման արդյունքն է այդ կոլեկտիվի դրսևորում հանդեսացող գործի տիրույթ զգացման առկալովությունը։ «Հարցն այն է,— գրել է Վ. Ի. Լենինը,— որ դիտակից բանվորը իրեն զգա ոչ միայն որպես տեր իր գործարանում, այլ ... որ նա իր վրա զգա պատասխանատվություն»¹²։ Բրիգադում ռեալ պայմաններ են ստեղծվում՝ «սովետական մարդը արտադրության մեջ միշտ պետք է լինի լի-իրավ և պատասխանատու տեր»¹³ պահանջն իրագործելու համար։ Աշխատանքի հիշատակված բովանդակությամբ խթանումը միաժամանակ կարևոր դեր է կատարում բրիգադի աշխատանքի արդյունքի, կոլեկտիվի, ինչպես նաև ամբողջ հասարակության նկատմամբ սպառողական վերաբերմունքի դրսևորումներին դեմ նյութական և սոցիալ-բարոյական գործոնների միջոցով արդյունավետորեն պայքարելու համար։

Նյութական լծակների օգտագործմամբ փոխադարձ պատասխանատվության հարաբերությունների զարգացմանը որոշակիորեն նպաստում է այդ կարևոր աշխատանքը բրիգադային տնտհաշվարկի հետ օրգանապես շաղկապելը, որի հիմքում վերջին հաշվով դրված է նյութական խթանման սիստեմը՝ կախում և հուսալի ցուցանիշներով։ Փոխադարձ պատասխանատվության հարաբերությունների զարգացման ուղղությամբ աշխատի խթանումով աշխատանքը տնտեսական և սոցիալ-բարոյական դրական արդյունքների է հանգեցրել շատ ձեռնարկությունների արտադրական բրիգադներում։ Այստեղից էլ տնտհաշվարկային բրիգադների արագ տարածման իրողությունը։ Օրինակ, «Հայէլեկտրալույս» արտադրական միավորումում կազմակերպված 565 բրիգադից 363-ը գործում են տնտհաշվարկով։ Դրանցում ընդգրկված են 4710 բանվոր (բանվորների 48% -ը)։ Բրիգադային տնտհաշվարկը լայնորեն արմատավորվում է հանրապետության թեթև և արդյունաբերության ձեռնարկություններում։ Այդ առնչությամբ որոշիչ կարևորություն է ստանում աշխատավորների մեջ ժամանակակից կատեգորիաներով մտածելու կարողության ներարկումը, և դա տվյալ դեպքում վերաբերում է աշխատավորների տնտեսագիտական ընդունակությունների զարգացմանը, որը նպատակամղված է «նախա-ձեռնությունն ու սոցիալիստական ձեռնբեցությունը, պատասխանատվության բարձրացմանը, դեպի նվազագույն ծախսումներով ժողովրդատնտեսական լավագույն վերջնական արդյունքներ տանող ուղիների ստեղծագործական որոնմանը»¹⁴։ Այս իմաստով բրիգադները դառնում են տնտեսագիտական դաստիարակության, տնտեսագիտական մտածողության ներարկման կարևոր բջիջներ։

Տնտհաշվարկային բրիգադների մյուսներից տարբերվում են նրանով, որ նյութական պատասխանատվություն են կրում պլանի կատարման համար և դրանց աշխատանքը խթանվում է նաև բանվորական ժամանակի և ալլ ռեսուրսների խնայողության համար։ Ընդ որում, դա կատարվում է անկախ ձեռնարկության, տեղամասի և արտադրամասի աշխատանքի արդյունքներից։ Բրիգադում ուժեղանում է վերահսկողությունը աշխատանքի և նրա վարձատրման շափի նկատմամբ, քանի որ մեկի աշխատած ռուբլին դառնում է կոլեկտիվ ռուբ-

11 Վ. Ի. Լենին, ՆԺժ, հ. 32, էջ 27։

12 Վ. Ի. Լենին, ՆԺժ, հ. 27, էջ 500։

13 Վ. Ու. Զեռնենկո, Ճառ ընտրողների հետ հանդիպման ժողովում 1983 թ. մարտի 1-ին («Սովետական Հայաստան», 2. III. 1983)։

14 ՄՍԿԿ Կենտրոնական կոմիտեի պլենումի նյութերը. 14—15 հունիսի 1983 թ., էջ 45։

լի, հասցված վնասն էլ վնաս է յուրաքանչյուրի համար: Առկա է ընդհանուր գործի համար բոլորի բարձր պատասխանատվությունը, շահագրգռված վերաբերմունքը բրիգադի գործերում: Յուրաքանչյուրի մեջ ներարկվում է կոլեկտիվի զմի ոգի, ընդ որում՝ դա կոնկրետության և ռեալության մեջ: Այս բրիգադյանների աշխատավորների «ինքնագործունեության ու պատասխանատվության զիտակցության բազմակողմանի բարձրացումը»¹⁵ ստեղծել է բրիգադյանների կոլեկտիվների համախմբվածության և կենսագործունեության կայուն, մշտական կատարելագործում: Տնտհաշվարկը նաև այս բրիգադյաններում կիրառելուն է վերաբերում այն պահանջը, որ «անհրաժեշտ է ասպարեզ բացել տնտհաշվարկային հիմունքներն ամենուրեք արմատավորելու համար»¹⁶:

Բրիգադյանների ապրելակերպի բնորոշ կողմերից է անհատների միջև փոխադարձ վստահության հարաբերությունների բազմաբնույթ զարգացումը: Սա հարկավոր է դիտել որպես զարգացած սոցիալիզմի կատարելագործման բնորոշ դրսևորումներից մեկը, որն աստիճանաբար ընդգրկում է ձեռնարկության ամբողջական կոլեկտիվը: Այդ հարաբերության նկատմամբ հավատը բրիգադում ինքնին վերածվել է սոցիալ-բարոյական արժեքի: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ բրիգադյաններում փոխադարձ վստահության հարաբերության զարգացման ընդգրկման ոլորտն ու նրա բազմաբնույթ լինելն ուղիղ համեմատական է բրիգադի կոլեկտիվի կայունությանը և տարիքին: Անմիջական կապ կա մարդկանց աշխատանքային ստաժի և փոխադարձ վստահության հարաբերության կատարելագործման միջև: Այս հարաբերության առկայությունը հանդես է գալիս որպես սոցիալ-բարոյական կարևոր ռեզերվ՝ հատկապես բրիգադի աշխատանքի արտադրողականության մշտական բարձրացման, արտադրանքի որակի սխտեմատիկ բարելավման համար:

Ներկայումս միջբրիգադային անմիջական հարաբերությունների զարգացումն արագացնում է կոլեկտիվի կենսագործունեության կատարելագործումը, հանգեցնում է միջբրիգադային փոխադարձ պատասխանատվության հարաբերությունների զարգացման, ողն արտադրության արդյունավետության բարձրացման հսկայական ռեզերվներ է պարունակում: Ավելի դյուրին է իրացվում բրիգադյանների նախաձեռնությունը: Բրիգադն իր համաշափ, հստակ կազմակերպված աշխատանքով բարձրացնում է պահանջկոտությունը ձեռնարկության կառավարման նկատմամբ և դրանով իսկ միաժամանակ գործնականում մասնակցում է ձեռնարկության կառավարմանը: Այս իմաստով ևս ակնբախ է ձեռնարկության կառավարման պրոցեսում արտադրական բրիգադյանների կոլեկտիվների մեծ դերը. ընդ որում, այդ դերն ունի բարձրացման միտում: Բրիգադն ըստ էության վերածվում է փոխադարձ պատասխանատվության, կազմակերպվածության և կառավարման դպրոցի: Դա արտադրության կառավարման այն առաջնային օղակն է, որ իրականացվում է «ժողովրդի կառավարումը ժողովրդի միջոցով»¹⁷ սկզբունքը: Բանվորը բրիգադում միաժամանակ հանդես է գալիս որպես կառավարման և՛ սուբյեկտ, և՛ օբյեկտ: Ունի հնարավորություններ են ընձեռնում աշխատավորների քաղաքական կուլտուրայի մշտական բարձրացման համար՝ որպես ձեռնարկության և երկրի տիրողի: Այդ կուլտուրան ըստ էության աշխատավորի քաղաքացիական բարձր պատասխանատվության զգացումն է բրիգադի, ձեռնարկության կոլեկտիվների առջև, ազնվորեն և բարեխղճորեն աշխատելու պարտքի զգացումը, կառավարելու և կառավարվելու մշտական պատասխանակամությունը: Դրանով իսկ բրիգադի կոլեկտիվը հանդես է գալիս որպես սովետական քաղաքական սխտեմա՝ ժողովրդի սոցիալիստական ինքնավարության անցման կարևոր օղակ:

15 Վ. Ի. Լենին, ԵԺ, հ. 29, էջ 121:

16 Կ. Ու. Չեռնենկո, Ճառ ընտրողների հետ հանդիպման ժողովում 1983 թ. մարտի 1-ին («Սովետական Հայաստան», 2. III. 1983):

17 К. Маркс и Ф. Энгельс, Соч., т. 17, с. 350.

Հիշատակված պրոցեսներն անխուսափելիորեն հանգեցնում են բրիգադի կառավարման ինտենսիվացման, որի յուրաքանչյուր քայլն առաջացնում է անբաժանելի՝ բերելով արտադրության և աշխատանքի ինտենսիվացում։ Առաջարկվում է դիտել որպես լայն ճակատով էկոնոմիկայի կառավարման կատարելագործման¹⁸ ամենակարևոր օղակներից մեկը, խնդիր, որի լուծումն այսօր ՍՄԿԿ-ի հրամայական պահանջն է։

Բրիգադի կառավարման ինտենսիվացումը շատ բանով պայմանավորված է այդ կառավարմանը բրիգադի բոլոր անդամների գործնական մասնակցությամբ։ Բրիգադի յուրաքանչյուր անդամ միաժամանակ պարտավորված է ունի հսկելու արտադրության նախորդ պրոցեսի կատարման ընթացքն ու արդյունքը։ Բրիգադներում տնտեսական և սոցիալ-բարոյական ռեալ պայմաններն են ստեղծված աշխատանքի և արտադրության ռեզերվները չթաքցնելու համար։

Արտադրական բրիգադների կոլեկտիվների սոցիալական և հոգևոր զարգացման ներկա փուլում դրանց արտադրական և հոգևոր գործունեության արդյունավետության հետագա բարձրացման, հնարավորությունների լիակատար բացազատման համար կարևոր նշանակություն կարող է ունենալ բրիգադի սոցիալ-տնտեսական կառավարման մեխանիզմի հետագա կատարելագործումն այն հաշվով, որպեսզի նոր հնարավորություններ ընձեռվեն խոր ռեզերվների բացահայտման և ռացիոնալ օգտագործման, ինտենսիվ զարգացման ուղու վրա բրիգադի էկոնոմիկայի փոխադրումն արագացնելու համար։ Առաջնային նշանակություն է ստանում ձեռնարկությունների ինքնուրույնության մեծացման զուգորդումը սկզբնական կոլեկտիվների ինքնուրույնության հետագա առաջանցիկ համարձակ մեծացման հետ։ Օրինակ, ոչնչով չի արդարացվում այն պրակտիկան, երբ ձեռնարկություններում միասնական կարգադրով աշխատող բրիգադների և այդտեղ ընդգրկվող բանվորների քանակը սահմանում է ձեռնարկությունը կառավարող գերատեսչությունը (այդպես է վարվում, օրինակ, ՍՍՀՄ հաստոցաշինական և գործիքաշինական արդյունաբերության մինիստրությունը)։ Ինքնուրույնության մեծացման շատ ոլորտների շարքում ամենից առաջ նկատելի ունենք այդ ինքնուրույնությունը յուրաքանչյուր բանվորի նյութական խթանման իրականացման գործում։ Վերջինի կատարելագործումը պետք է լինի մշտապես գործող գործոն։ Շատ կարևոր է բրիգադների ինքնուրույնության հետագա ընդլայնման ապահովումը նյութական, արտադրական-տնտեսական անհրաժեշտ հնարավորություններով։ Դա նշանակում է արտադրական կաշուն պլանների սահմանում, արտադրական ֆոնդերի և շրջանառու միջոցների հատկացում և ամրացում, նյութական խրախուսման ֆոնդերի առկայություն և օգտագործման ռեալ հնարավորության ընձեռում։ Հարկ է իրականացնել բրիգադներին հստակորեն սահմանազատված կառավարչական իրավունքների ընձեռում՝ դրանք զուգորդելով որոշակի պարտականություններով։ Կարևոր նշանակություն կարող է ունենալ բրիգադների ղեկավարների ընտրականության սահմանում, ձեռնարկության կառավարող օղակների, ադմինիստրացիայի հետ արտադրական բրիգադների հարաբերությունների հետ հստակ ռեգլամենտավորումը՝ հնարավորին չափով դրան տալով պայմանագրային բնույթ։ Վճռող դեր ունեն ձեռնարկության ու բրիգադների կոլեկտիվների նյութական և սոցիալ-բարոյական խրախուսումն ու պատասխանատվությունը օպտիմալ ձևերով սահմանազատելն ու զուգորդելը, ինչպես նաև աշխատանքի արդյունքների նյութական և սոցիալ-բարոյական գնահատման նյութատված կամայական որոշումների ընդունման բացառումը։ Որոշիչ դեր կարող է խաղալ բրիգադի խորհրդի նախաձեռնությունը և ակտիվության զարգացումը, հեղինակության բարձրացումը, կառավարչական իրավունքների ընդլայնումը, որպեսզի այդ խորհուրդները չվերածվեն բրիգադավարներին կից

¹⁸ Կ. Ու. Չեռնենկո, Ճառ ընտրողների հետ հանդիպման ժողովում 1983 թ. մարտի 1-ին («Սովետական Հայաստան», 2. III, 1983)։

գործող անուժ մարմինների և էականորեն նպաստեն անմիջականորեն արտագրության մեջ ղեմնկրատիայի զարգացման վերարերյալ կուսակցության պահանջի իրականացմանը¹⁹։

Նկատի ունենալով մի շարք ձեռնարկություններում բրիգադների քանակական կազմի անընդհատ ավելացման միտումը, կարծում ենք, որ բրիգադում հաստատված սոցիալ-բարոյական հարաբերությունների արդյունավետությունը շատ րանով կախված է նրա անդամների քանակից, քանակի ավելացումը հակադարձ համեմատական է հարաբերությունների որակին։ Բրիգադների կազմը կոմպլեկտավորելիս չի կարելի հաշվի չառնել այս կարևոր հանգամանքը։

Բրիգադների արտադրական և սոցիալական-հոգևոր գործունեության արդյունավետության հաաագա րարձրացման համար ըստ երևույթին կարևոր նշանակություն կարող է ունենալ այդ բրիգադների սոցիալ-տնտեսական և սոցիալ-բարոյական կյանքի ներկա վիճակի, զարգացման ընդունակությունների, միտումների հիմնական օրինաչափությունների հանգամանակից ուսումնասիրությունը, ընդհանրացումը, դրանց հիման վրա ներկայացվող գործնական արժեքավոր երաշխավորությունների և առաջարկությունների պրակտիկայում ներդրումը։ Դա հնարավորություն կտա օպտիմալ միջոցներով լուծելու բրիգադի սոցիալ-տնտեսական կարևոր պրոբլեմները, որոշելու նրա հետագա զարգացման հիմնական ուղղությունները։

Աշխատանքի և արտադրության կադմակերպման ու կառավարման բրիգադային մեթոդը գործնական հնարավորություններ է ընձեռում կազմակերպական, տնտեսական, սոցիալական և հոգևոր գործունեության սերտ շաղկապման ու զուգորգման, փոխադարձ կապերի ու պայմանավորվածության մեջ դրանց պոտենցիալի ինտենսիվ իրացման համար։ Տնտեսավարման այս եղանակը լիովին համապատասխանում է սոցիալիզմի սոցիալ-տնտեսական կյանքի կոլեկտիվային էությանը, նպաստում է արտադրության կառավարման մեխանիզմի և ակդ ոլորտում սոցիալիստական արտադրահարաբերությունների համակողմանի կատարելագործմանը, յուրաքանչյուր մարդու մեջ աշխատանքի պահանջմունքի, ընդհանուրի բարօրության համար բարեխղճ աշխատանքի անհրաժեշտության հստակ գիտակցման գաստիարակմանը։

СОЦИАЛЬНО-НРАВСТВЕННЫЕ ЦЕННОСТИ В ПРОЦЕССЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БРИГАДЫ

МИКАЕЛ МИНАСЯН

Резюме

На современном этапе совершенствования развитого социализма особое значение приобрела производственная и духовная деятельность производственной бригады. Решающей основой интенсификации труда выступают повышение материальной и социально-нравственной заинтересованности в конечных результатах совместной работы, бригадная форма организации и оплаты труда, более оптимальное сочетание материальных и социально-нравственных интересов общества, первично-го и целостного коллективов и личности.

В бригадах интенсифицируются не только создание материальных

¹⁹ ՍՄԿԿ Կենտրոնական կոմիտեի պլենումի նյութերը. 14—15 հունիսի, 1983 թ., էջ 43։

ценностей, но и процессы социально-нравственного совершенствования жизнедеятельности труженика. Отчетливо вырисовывается, что как социально-нравственные ценности пробуждают к комплексной производственной активности и инициативе, так и четко организованный, правильно стимулируемый, целеустремленный труд формирует в бригаде действенные социально-нравственные ценности. Поведение людей в бригаде в основном регулируется отношениями товарищеской взаимопомощи и сотрудничества. Создаются реальные возможности для повышения политической культуры тружеников. Коллектив бригады выступает в качестве важного звена советской политической системы, перехода трудящихся к социалистическому самоуправлению.