

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ԵՎ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԲՐԻԳԱԴԱՅԻՆ
ՁԵՎԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ
(ՀՍՍՀ էլեկտրատեխնիկական արդյունաբերության նյութերով)**

ԻՐԻՆԱ ՀԱԿՈԲՅԱՆ, ԱԶՆԻՎ ՏԵՐՏԵՐՅԱՆ

Նրկրի առջև դրված սոցիալ-տնտեսական խնդիրների հաշոդ լուծման համար անհրաժեշտ է արմատապես բարձրացնել հասարակական արտադրության արդյունավետությունը: Այդ նպատակի իրականացման համար պետք է լիովին օգտագործել գիտատեխնիկական առաջընթացի նվաճումները, աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրության բրիգադային եղանակի առավելությունները:

Աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային եղանակը նոր չէ: Դեռևս 1921թ. հունիսի 28-ին Ժողկոմխորհը որոշում ընդունեց սովետական հիմնարկություններում ծառայողների աշխատանքի կոլեկտիվ վարձատրության մասին: «Այդ պայմանագրով ձեռնարկությունը պարտավորվում է անշեղորեն կրճատել բանվորների ու ծառայողների թիվը և բարձրացնել նրանց արտադրողականությունը, ինչպես նաև աշխատանքի կարգապահությունը մինչև նորմալ մեծություն»¹: Սկզբնական շրջանում աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային ձևին հատուկ է եղել բրիգադի ներսում աշխատանքի խոր բաժանումը, բրիգադի պատասխանատվության և իրավունքների սահմանափակությունը, աշխատանքի սոցիալական և հոգևոր գործոնների ոչ լրիվ հաշվառումը: Բրիգադի յուրաքանչյուր անդամ իմացել է իր պարտականությունները: Բրիգադներում ընդգրկվել են կամ հիմնական, կամ օժանդակ աշխատողներ:

Գիտատեխնիկական առաջադիմության արդի պայմաններում արտադրություն կոմպլեքսային մեքենայացման ու ավտոմատացման հետևանքով, երբ արտադրության մեջ գերիշխում են հոսքային գծերն ու չընդհատվող տեխնոլոգիական պրոցեսները, լուրջ փոփոխություններ են տեղի ունենում աշխատանքի բնութի ու բովանդակության մեջ: Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքը դառնում է ողջ կոլեկտիվի աշխատանքի մասնիկը, օրգանապես կապվում մյուս աշխատողների աշխատանքի արդյունքների հետ: Աճում է աշխատողների կուլտուր-տեխնիկական մակարդակը: Դա աշխատողներին մղում է մասնակցել արտադրության կառավարմանը, այնպիսի աշխատանքների, որոնցում պարզորոշ երևում է վերջնական արդյունքը: ՍՄԿԿ Կենտկոմում 1985 թ. հունիսի 11-ի գիտատեխնիկական առաջընթացի արագացման հարցերին նվիրված խորհրդակցությունում Մ. Ս. Գորբաչովը նշեց. «Կարևոր է ավելի համարձակորեն դիմել արտադրության վերջնական արդյունքներին նպատակամղված տնտեսական աշխատանքի խորացման կոմպլեքսային բրիգադների լայն ստեղծմանը բոլոր ճյուղերում, և արդեն մոտակա տարիներին ձեռնարկություններում ու կազմակերպություններում դրանք վերածել տնտեսավարման հիմնական ձևի»²:

Այժմ լայն հնարավորություններ են բացվում աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրության բրիգադային ձևի տնտեսական ու սոցիալական առավելությունների լրիվ օգտագործման համար: Այն հանդես է դալիս որպես աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնելու, բանվորներին արտադրու-

¹ Վ. Դ. Լենին, ՆՇԺ, հ. 44, էջ 226:

² Մ. Ս. Գորբաչով, Կուսակցության տնտեսական քաղաքականության արմատական հարցեր: Զեկուցում գիտատեխնիկական առաջընթացի արագացման հարցերի վերաբերյալ ՍՄԿԿ Կենտկոմում տեղի ունեցած խորհրդակցությունում 1985 թվականի հունիսի 11-ին, Նրևան, 1985, էջ 38—39:

թյան մեջ ներգրավելու, արտադրության վերջնական արդյունքների հաշվառման, վերահսկողության և խթանման, պլանավորումը կատարելագործելու, բաշխման հարաբերությունները կարգավորելու միջոց: Մեծ է նրա դերը երիտասարդ կադրերի դաստիարակման գործում: Աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրության բրիգադային ձևի զարգացմանն էլ ավելի է նպաստում աշխատանքի կազմակերպման գործում կոլեկտիվների իրավունքների ընդլայնումը:

Աշխատանքի բրիգադային ձևի հաջող կազմակերպման գործում մեծ նշանակություն ունի բրիգադների աշխատանքների ճիշտ պլանավորումը: Ելնելով ձեռնարկության համար հաստատված կոնսոլիդացիոն թվերից, բրիգադի համար մշակվում է պլան, որի հիման վրա էլ կազմվում են անհատական պլաններ: ՀՍՀՀ էլեկտրատեխնիկական արդյունաբերության արտադրական միավորումների մեծ մասում յուրաքանչյուր տնտեսաշվարկային բրիգադի համար սահմանվում են հետևյալ պլանային ցուցանիշները՝ արտադրության ծավալն ու անվանացանկը, աշխատավարձի ֆոնդը, արտադրանքի աշխատատարության կրճատման և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման վերաբերյալ առաջադրանքները, արտադրանքի որակը (պիտանի արտադրանքի ելքը), հումքի, նյութերի, վառելիքի, էներգիայի և նյութական այլ ռեսուրսների ծախսը, ինչպես նաև աշխատողների թվաքանակը: «Հայէլեկտրամեքենա» արտադրական միավորումում տնտեսաշվարկային բրիգադին պլանավորվում են արտադրության ծավալը, բրիգադի անդամների թվաքանակը, աշխատանքի արտադրողականությունը և աշխատավարձի ֆոնդը: Մեր կարծիքով, պետք է մշակել նաև միավոր արտադրանքի արտադրության համար անհրաժեշտ սարքավորումների օգտագործման, հումքի, նյութերի, էներգիայի, վառելիքի ծախսի առաջադիմական նորմաներ: Առանց դրանց անհնար է բրիգադային տնտեսաշվարկի ներդրումը: Ընդ որում, պետք է բրիգադի կողմից կատարվող միավոր աշխատանքի ծավալի մեջ պարզորոշ սահմանազատվեն նյութական և աշխատանքային ծախսումները, իսկ աշխատավարձի ֆոնդի մեծությունը՝ ճիշտ կլինի կախման մեջ դնել բրիգադի աշխատանքային գործունեության արդյունքներից: «Լույս» արտադրական միավորումում ցածր լարման լամպերի արտադրամասում տնտեսաշվարկային բրիգադի համար որպես տնտեսական գործունեությունը բնութագրող կարևոր ցուցանիշ սահմանվում է արտադրանքի 1000 միավորին ընկնող նյութերի և կիսաֆաբրիկատների ծախսը: Սահմանված նորմայի համեմատ նյութերի, կիսաֆաբրիկատների խնայված յուրաքանչյուր տոկոսի համար բրիգադի անդամները աշխատավարձի ֆոնդից ստանում են պարգև 2-10%-ի չափով:

Բրիգադային տնտեսաշվարկի էությունը բնորոշվում է աշխատանքային ու նյութական ռեսուրսների, արտադրական կարողությունների լրիվ և խնայողաբար օգտագործմամբ, որը զուգակցվում է ողջ կոլեկտիվի և նրա յուրաքանչյուր անդամի աշխատանքի արտադրողականության և նյութական շահագործմանության բարձրացման հետ: Բրիգադային տնտեսաշվարկի կատարելագործված ձևը կապալն է: Դրա էությունն այն է, որ կնքված պայմանագրին համապատասխան կոլեկտիվը պարտավորվում է կատարել որոշակի ծավալի ավարտուն աշխատանք: Կոլեկտիվին պլանավորված աշխատանքը ժամանակին և որակով կատարելու համար երաշխավորվում է համապատասխան աշխատավարձ, ընդ որում չի սահմանվում բրիգադի անդամների թվաքանակը:

Բրիգադային կապալի առանձնահատկությունն այն է, որ նախօրոք որոշվում են կողմերի պարտականություններն ու պատասխանատվությունը: Պարտավորվելով ժամանակին և որակով կատարել աշխատանքները, կոլեկտիվը նյութապես շահագործված է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման, նյութական ռեսուրսների խնայողության գործում և պատասխանատու է պայմանագրի պայմանների կատարման համար: Աղմինիստրացիան էլ իր հերթին է պարտավորվում ժամանակին մատակարարել հումքը, նյութերը, սարքավորումները, տեխնիկական ու պլանային փաստաթղթերը, ստեղծել աշխատանքային նորմալ պայմաններ: Կապալը մեծ տարածում է գտել շինարարությունում:

Աշխատանքի կազմակերպման ավանդական բրիգադային ձևի և բրիգադային կապալի հիմունքներով աշխատող նոր տիպի բրիգադների միջև գոյություն ունի արմատական տարբերություն: Նոր տիպի բրիգադներում բանվորները չեն ամրացվում իրենց մշտական աշխատանքային տեղերին: Հին բրիգադներում պլանը կատարելիս տրվում է աշխատավարձ, իսկ գերակատարելիս՝ պարգև: Նոր տիպի բրիգադներում աշխատավարձը տրվում է որպես վաստակ՝ յուրաքանչյուր միավոր վերջնական արդյունքի համար: Հին բրիգադներում որպես բրիգադի գործունեությունը բնութագրող հիմնական ցուցանիշ հանդես է գալիս պլանի կատարման մակարդակը, իսկ նոր բրիգադներում՝ վերջնական արդյունքի բացարձակ մեծությունը: Անհրաժեշտ է աշխատանքի կազմակերպման ավանդական բրիգադային ձևից անցում կատարել բրիգադային կապալին, քանի որ այս դեպքում, նախ, շատ պարզորոշ երևում է վերջնական արդյունքը, երկրորդ, աշխատավարձի գումարը կախված չէ աշխատողների թվաքանակից, երրորդ, կատարվող յուրաքանչյուր միավոր վերջնական արդյունքի համար նախապես հայտնի է աշխատավարձի գումարը և, վերջապես, չորրորդ, աշխատավարձը բրիգադի անդամների միջև բաշխվում է հենց իրենց կողմից:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ՀՍՍՀ արդյունաբերության մեջ բրիգադային տնտեսվարկը շատ դանդաղ է արմատավորվում: Այսպես, ՀՍՍՀ արդյունաբերության մեջ 1983 թ. տնտեսվարկով աշխատող բրիգադների տեսակարար կշիռը բրիգադների ընդհանուր թվում կազմել է 7,3%: ՍՍՀՄ արդյունաբերության մեջ 1985 թ. հունվարի 1-ի դրությամբ տնտեսվարկային բրիգադներում ընդգրկվել են բանվորների 28,6%-ը³: 1983 թ. «Հայէնկտրաշար-

Աղյուսակ № 1

Աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային ձևի տարածումը ՀՍՍՀ էլեկտրատեխնիկական արդյունաբերության մի շարք արտադրական միավորումներում (1981—1984 թթ.)⁴

արտադրական միավորումները	բրիգադների ընդհանուր թիվը				տնտեսվարկով աշխատող բրիգադների առ. կշիռը բրիգադների ընդհանուր թվում (տոկոս)				աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային ձևովում ընդգրկված բանվորների տեսակարար կշիռը (տոկոս)			
	1981	1982	1983	1984	1981	1982	1983	1984	1981	1982	1983	1984
1 «Հայէնկարամեքենա»	479	220	223	223	—	—	—	37,67	—	63,0	70,0	77,1
2 «Հայէնկարաշարժիչ»	135	157	228	273	3,70	3,18	4,38	1,83	23,5	39,7	50,0	62,2
3 «Հայէնկարապարա»	240	248	256	260	—	—	—	5,77	57,5	67,2	78,5	81,5
4 «Լույս»	475	504	556	634	69,47	69,05	68,88	67,50	55,0	57,6	69,3	81,6
5 «Անդրկոմկասկերել»	103	103	141	160	—	—	1,42	—	25,1	25,6	39,7	71,0

ժիչ» արտադրական միավորումում տնտեսվարկով են աշխատել ողջ բրիգադների 4,4, իսկ 1984 թ.՝ 1,83%-ը: Մինչև 1983 թ. «Հայէնկտրապարա» արտադրական միավորումում տնտեսվարկային բրիգադներ չեն ստեղծվել, իսկ 1984 թ. այն կազմել է 5,77%: «Լույս» արտադրական միավորումում զգալի աշխատանքներ են կատարվում բրիգադային տնտեսվարկի արմատավորման

³ «Экономическая газета», 1985, № 33, с. 1.

⁴ Աղյուսակը կազմված է արտադրական միավորումների տարեկան հաշվետվությունների տվյալների հիման վրա:

ուղղությամբ: 1984 թ. այդ ձևով են աշխատել բրիգադների 67,5%-ը: «Հայ-էլեկտրամեքենա» արտադրական միավորումում 1982 թ. բրիգադների թվաքանակը նվազել է և կազմել 220՝ 1981 թ. 479-ի փոխարեն: Ամենից առաջ դա բացատրվում է նրանով, որ այդ տարում դադարեցվել է սառնարանների արտադրությունը և դրա հետ կապված ցրվել են այն արտադրող բրիգադները: Բրիգադների թվաքանակի կրճատմանը նպաստել է նաև այն հանգամանքը, որ բրիգադները միավորվել են խոշոր բրիգադների մեջ: Այսպես, 25 և ավելի մարդ ունեցող բրիգադների թվաքանակը 1982 թ. համեմատ 1984 թ. աճել է 64%-ով: «Հայէլեկտրաշարժիչ», «Լույս» և «Անդրկովկասկարել» արտադրական միավորումներում 1981 թ. համեմատ 1984 թ. զգալիորեն ավելացել է բրիգադների քանակը և համապատասխանաբար կազմել 202,2, 133,5, 174,8% (տե՛ս աղյուսակ № 1):

Շատ կարևոր է բրիգադների օպտիմալ թվաքանակի որոշման հարցը: Աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային ձևը պահանջում է ոչ թե մեխանիկորեն ավելացնել բրիգադի անդամների քանակը, այլ ստեղծել այնպիսի կոլեկտիվ, որը կարողանա արտադրությունը կազմակերպել ավելի արդյունավետ ձևով, արտադրական խնդիրները լուծել նվազագույն աշխատանքային ծախսումներով, աշխատողների փոքր թվաքանակով, քանի որ աշխատանքային ռեսուրսները խիստ սահմանափակ են և հնարավոր չէ արտադրության մեջ լրացուցիչ աշխատուժ ներգրավել:

Համաձայն ՍՍՀՄ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի պետական կոմիտեի և ՀԱՄԿ-ի 1980 թ. նոյեմբերի 29-ի որոշման, տվյալ տարվա համար բանվորների և ծառայողների թվաքանակը պլանով նախատեսված թվաքանակի լիմիտից գերազանցելու դեպքում ձեռնարկությունների ու կազմակերպությունների ղեկավարները 50 % -ի սահմաններում զրկվում են տարվա ընթացքում աշխատանքի ընդհանուր արդյունքների համար պարգևատրվելու⁵: Բրիգադներում, որտեղ աշխատողների թվաքանակը նորմայից ցածր է, նախատեսվում է պարգևի գումարը սովորական բրիգադների համեմատ ավելացնել 10 %-ով:

Աշխատողների թվաքանակն ամենից առաջ պայմանավորված է արտադրության տվյալ ձևին հատուկ արտադրատեխնիկական պայմաններով: Բրիգադում աշխատողների թվաքանակն անհրաժեշտ է սահմանել՝ ինչպիսիք գործող նորմատիվներից և ոչ թե դրանց փաստացի թվաքանակից: Հակառակ դեպքում դա հնարավորություն չի ընձեռել աշխատողների թվաքանակի կրճատման, նրանց նյութական շահագրգռվածության բարձրացման համար: Բրիգադում թվաքանակը պետք է լինի այնպիսին, որ հնարավոր լինի ապահովել ռիթմիկ աշխատանք թեկուզ մեկ-երկու աշխատողների բացակայության դեպքում: Գրան մեծ մասամբ նպաստում է մասնագիտությունների համատեղումը, բազմահաստիքային սպասարկումը: Ի տարբերություն ավանդական բազմահաստիքային սպասարկման, երբ մեկ մարդը սպասարկում էր մի շարք հաստիքներ, աշխատանքի կազմակերպման բրիգադային եղանակի դեպքում բազմահաստիքային սպասարկումը ստանում է նոր բովանդակություն. մի քանի բանվորներ սպասարկում են մի շարք հաստիքներ (քանի որ տիրապետում են մի շարք մասնագիտությունների), ընդ որում հաստիքների քանակը պետք է գերազանցի բանվորների թվաքանակը:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ դեռևս մեծ տեսակարար կշիռ են կազմում փոքրաքանակ (5 մարդ և ավելի) բրիգադները: Այսպես, 1984 թ. «Հայէլեկտրաշարժիչ» արտադրական միավորումում այն կազմել է 14,6 %, իսկ «Հայէլեկտրապարատում»՝ 8,1 %: 1984 թ. զգալիորեն մեծ է եղել նաև 5—10 մարդուց բաղկացած բրիգադների թիվը: «Հայէլեկտրաշարժիչ» արտադրական միավորումում այն կազմել է 37,7, իսկ «Հայէլեկտրապարատում»՝ 25,4 %⁶: Զգալիորեն փոքր է 11—25 մարդուց բաղկացած բրիգադների

⁵ «О дополнения рекомендаций о порядке и условиях выплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год» («Бюллетень Госкомтруда СССР», 1981, № 2, с. 3).

⁶ Այս և հետագա տվյալները վերցված են համապատասխան արտադրական միավորումների տարեկան հաշվետվություններից:

թիվը: Փոքրաքանակ բրիգադներին բնորոշ է այն, որ նրանք խոշոր բրիգադների համեմատ ունեն տնտեսական փոքր արդյունավետություն: Այդ կապակցությամբ արտադրական միավորումներում անհրաժեշտ է բացահայտել բրիգադների կազմավորման գործում գոյություն ունեցող թերությունները, փոքրաքանակ մասնագիտացված բրիգադները միավորել կոմպլեքսային խոշոր բրիգադի մեջ: Նման վերափոխումների կարիք է զգացվում «Լույս» արտադրական միավորման կոթառների արտադրամասում: Այսպես, АП—45—40 կոթառը հումքից մինչև պատրաստի արտադրանք դառնալը անցնում է արտադրական վեց փուլ, որին մասնակցում են վեց տարբեր մասնագիտության տեր մարդիկ՝ մամլողներ, կոնտակտները մամլողներ, նիկելապատողներ, դրոշմողներ, գալիկոնողներ և մաքրողներ: Առանձին մասնագիտացված բրիգադներում ընդգրկված են միայն նիկելապատողներն ու մաքրողները: Այս բոլոր բանվորները ընդգրկված չեն կոմպլեքսային բրիգադի մեջ՝ հաշվառման հետ կապված դժվարությունների պատճառով: Սակայն նրանց վարձատրությունը կատարվում է ըստ վերջնական արդյունքի՝ արտադրված որակյալ կոթառների քանակի: Փաստորեն աշխատանքի կազմակերպման ձևը չի համապատասխանում վարձատրության ձևին: Ստացվում է այնպես, որ անորակ արտադրանք թողարկող բանվորի մեղքով որակյալ արտադրանք թողարկող բանվորը քիչ է վարձատրվում: Այդ պատճառով էլ նպատակահարմար է տարբեր մասնագիտության տեր բոլոր բանվորներին համախմբել մեկ ընդհանուր կոմպլեքսային համընդգրկող բրիգադի մեջ և ընդհանուր վաստակի բաշխումը իրականացնել ըստ աշխատանքային մասնակցության գործակցի (ԱՄԳ): Այս դեպքում յուրաքանչյուր բանվոր կստանա իր կատարած կոնկրետ աշխատանքին համապատասխանող ԱՄԳ: Աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրության այս ձևի ներդրումը կուժեղացնի փոխադարձ հսկողությունը՝ որակյալ արտադրանք արտադրելու, կատարված աշխատանքի և վարձատրության միջև կապը ուժեղացնելու գործում:

Բրիգադներում կիրառվող վարձատրության ձևերն ու համակարգերը պետք է ապահովեն կոլեկտիվի և նրա յուրաքանչյուր անդամի շահագրգռվածությունը վերջնական արդյունքի լավացման, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման, նյութական ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման գործում: Բրիգադի ներսում, կախված կատարվող աշխատանքների տեսակից, բանվորները կարող են աշխատել ինչպես միասնական, այնպես էլ անհատական կարգադրով: Դրան համապատասխան էլ կիրառվում է գործավարձի անհատական կամ կոլեկտիվ ձևը (տե՛ս աղյուսակ № 2):

Անհատական գործավարձը կիրառելի է այն դեպքում, երբ բրիգադի ներսում գոյություն ունի աշխատանքի խոր բաժանում: Վարձատրության այս ձևի դեպքում բանվորների վճարումը կատարվում է ըստ նրա կատարած աշխատանքի որակի և քանակի: № 2 աղյուսակի տվյալներից երևում է, որ ՀՍՍՀ էլեկտրատեխնիկական արդյունաբերության արտադրական միավորումներում տարեցտարի նվազում է անհատական գործավարձով բանվորների տեսակարար կշիռը: Այսպես, «Հայէլեկտրամեքենա» արտադրական միավորումում եղած բրիգադներում 1984 թ. այն կազմել է 24,76 %՝ 1982 թ. 82,47 %-ի դիմաց, իսկ «Հայէլեկտրաապարատ» արտադրական միավորումում այդ ձևով չի վարձատրվում և ոչ մի բրիգադ: Այժմ լայն տարածում են ստանում միասնական կարգադրով աշխատող բրիգադները: Վերջինս հնարավորություն է տալիս նորմավորված առաջադրանքի հանձնարարումը և վարձատրումը կատարել ոչ թե բրիգադի անդամների համար առանձին-առանձին, այլ ողջ բրիգադի համար՝ բրիգադի անունով: Միասնական կարգադիրը համախմբում է մարդկանց, օպտիմալ պայմաններ ստեղծում արտադրության արդյունավետության հետագա բարձրացման համար:

Կոլեկտիվ գործարքային վարձատրության դեպքում բանվորի վաստակն ուղղակի կախման մեջ է դրվում բանվորների խմբի կողմից պատրաստված արտադրանքի կամ կատարած աշխատանքի քանակից: Վարձատրության այս ձևի կիրառման դեպքում բարձրանում է կոլեկտիվի պատասխանատվությունը աշ-

Աղյուսակ № 2

Աշխատավարձի բաշխման ձևերը ՀՍՄՀ էլեկտրատեխնիկական արդյունաբերության արտադրական միավորումների բրիգադներում 1982—1984 թթ. (տոկոսներով)⁷

	«Հայէլեկտրամե- քենա»			«Հայէլեկտրաշար- ժիչ»			«Հայէլեկտրապալա- րատ»			«Նոլս»			«Անդրկովկաս- կարել»		
	1982	1983	1984	1982	1983	1984	1982	1983	1984	1982	1983	1984	1982	1983	1984
1. Բրիգադներում աշխատողների թվաքանակը	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2. Ըստ անհատական գործարքային վարձաշափերի, տարեֆային տա- րակարգերի և աշխատած ժամա- նակի վարձատրվող բանվորների թվաքանակը	82,6	50,2	24,8	24,1	19,1	27,4	—	—	—	1,6	1,4	1,1	43,5	10,6	12,1
3. Միասնական կարգադրով աշխա- տողների թվաքանակը	17,5	49,8	75,2	75,9	80,9	72,6	100,0	100,0	100,0	98,4	98,6	98,9	56,5	89,4	87,9
4. Միասնական կարգադրով վար- ձատրվողների ընդհանուր թվում ⁸															
ա) ըստ աշխատած ժամանակի	—	—	—	29,4	4,5	22,0	55,0	56,9	54,7	69,5	72,1	68,7	66,1	30,3	53,5
բ) ԱՄԳ-ի միջոցով	100,0	100,0	100,0	67,2	93,0	78,0	45,0	43,1	45,3	30,5	27,9	31,3	3,5	62,3	46,5
գ) բաշխման ալլ ձևերը	—	—	—	3,4	2,5	—	—	—	—	—	—	—	30,4	7,4	—

⁷ Աղյուսակը կազմված է արտադրական միավորումների տարեկան հաշվետվությունների տվյալների հիման վրա:

խատանքի արդյունքների նկատմամբ, զգալիորեն կրճատվում է կիրառվող նորմաների, փաստաթղթերի քանակը, ընդլայնվում են մասնագիտությունների համատեղման շրջանակները: Իր դրական կողմերով հանդերձ կոլեկտիվ գործավարձային ձևը զերծ չէ նաև թերություններից: Գլխավոր թերությունն այն է, որ լրիվ չի խթանվում անհատի աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը, քանի որ յուրաքանչյուրի աշխատավարձի մեծությունը կախված է ոչ թե անմիջապես իր, այլ կոլեկտիվի աշխատանքի արդյունքներից: Այն թույլ չի տալիս ճիշտ որոշել յուրաքանչյուրի աշխատանքային ներդրման չափը, հաճախ բրիգադի անդամները ստանում են իրենց կատարած աշխատանքին չհամապատասխանող աշխատավարձ: Սրանք են աճյն հիմնական պատճառները, որոնք նկղացնում են վարձատրության կոլեկտիվ գործավարձային ձևի կիրառման սահմանները:

Կոլեկտիվ վաստակը բրիգադի անդամների միջև բաշխվում է տարբեր եղանակներով՝ տարիֆային տարակարգին և աշխատած ժամանակին համապատասխան, ըստ աշխատած ժամանակի, ելնելով փաստացի կատարած աշխատանքի մեծությունից, ըստ պայմանական տարակարգի և աշխատած ժամանակի, ԱՄԳ-ի միջոցով և այլն: Լայնորեն տարածվում է կոլեկտիվ վաստակի բաշխումը ԱՄԳ-ի միջոցով, որի նպատակն է բրիգադի յուրաքանչյուր անդամի աշխատավարձի մեծությունը ուղղակի կախման մեջ դնել նրա կատարած աշխատանքից: ԱՄԳ-ն հնարավորություն է տալիս ավելի օբյեկտիվորեն գնահատել յուրաքանչյուր անդամի աշխատանքի արդյունքները, օգնում է աշխատավարձը բրիգադի անդամների միջև բաշխել ըստ նրանց ռեալ ներդրումի: ԱՄԳ-ն հաստատումն մեծություն չէ, այն վերահաշվարկվում է երեք ամիսը մեկ անգամ: Գործնականում օգտագործվում են ԱՄԳ-ի հաշվարկման մի շարք ձևեր: Ինչպես ցույց է տալիս փորձը, ԱՄԳ-ի օգնությամբ բաշխվում են գործարքային հավելավճարները, կոլեկտիվ պարգևների գումարները, անձնակազմի կրճատման հետևանքով ստացված աշխատավարձի ֆոնդի տնտեսումները (որոնք չեն օգտագործվել մասնագիտությունների համատեղման, սպասարկման ոլորտի ընդլայնման և կատարվող աշխատանքի մեծացման համար), բրիգադի անդամների նախաձեռնությամբ նորմաների վերանայման համար տրվող պարգևատրման գումարները և այլն:

Մեր կարծիքով, ավելի նպատակահարմար է ԱՄԳ-ի օգնությամբ բաշխել ողջ կոլեկտիվ վաստակը: Վերջինս ավելի արդյունավետ կլինի, քանի որ վաստակած կլինեն ոչ միայն հավելավճարներն ու պարգևները, այլև՝ տարիֆային մասը:

Անհրաժեշտ է ճկուն, աշխատավարձի հաշվարկման բազմագործոն համակարգ: Պետք է մշակել ավելի շերտավորվող ԱՄԳ, որը հնարավորություն կտա օբյեկտիվ գնահատել բրիգադի յուրաքանչյուր անդամի մասնակցության չափը աշխատանքի վերջնական արդյունքում: Ընդ որում, ԱՄԳ-ի որոշման եղանակները պետք է միասնական լինեն բոլոր կատեգորիաների աշխատողների համար:

Կոլեկտիվ վաստակի բաշխման ձևերի միաժամանակյա կիրառումը բրիգադի ներսում կարող է հանգեցնել մի շարք բացասական հետևանքների: Կոնկրետ վաստակի չափը կարող է տատանվել կախված բաշխման եղանակից, ուստի անհրաժեշտ է ընտրել բաշխման պարզ, բրիգադի բոլոր անդամների համար մատչելի հաշվարկման մեթոդ: Փորձը ցույց է տալիս, որ բրիգադի յուրաքանչյուր անդամի ներդրման չափը կոլեկտիվի ընդհանուր վաստակում ճիշտ կարելի է հաշվարկել ընդհանուր վաստակը ԱՄԳ-ի միջոցով բաշխելիս: Իհարկե, բրիգադի կազմավորման առանձին ժամանակահատվածներում չի բացառվում բաշխման այս կամ այն ձևի կիրառումը:

Աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրության բրիգադային եղանակի տնտեսական ու սոցիալական առավելությունները բացահայտ են: Կան բոլոր նախադրյալները աշխատանքի կազմակերպման այդ եղանակի արագ զարգացման ու տարածման համար: Մնում է ուսումնասիրել այդ բնագավառում եղած փորձը, ամենուրեք արմատավորել եղած դրականը: Դիտափորձի առաջադրած

հիմնական խնդիրները կարող են իրականանալ միայն այն դեպքում, եթե այդ խնդրի լուծմանը ակտիվորեն մասնակցեն արտադրական բոլոր կոլեկտիվները, բրիգადները, դրանց առանձին անդամները:

РАЗВИТИЕ БРИГАДНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И
ОПЛАТЫ ТРУДА
(по материалам электротехнической промышленности Арм ССР)

ИРИНА АКОПЯН, АЗНИВ ТЕРТЕРЯН

Резюме

Для успешного решения социально-экономических задач, стоящих перед страной, значительного увеличения объема выпускаемой продукции необходимо добиться существенного роста производительности труда. В деле реализации этой задачи большую роль играют как всемерное использование достижений науки и техники, так и внедрение прогрессивных форм организации труда.

Исходя из преимуществ нового типа бригад, работающих на принципах бригадного подряда, по сравнению с традиционной формой организации труда, следует всемерно развивать бригадный хозрасчет, увеличить число комплексных сквозных бригад. Методика расчета коэффициента трудового участия (КТУ) должна быть единой для всех категорий работников, причем с помощью КТУ целесообразно распределять не только приработки и премии, но и весь заработок членов бригады.