ԲԱՆՎՈՐ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱԿՏԻՎՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇ ՀԱՐՑԵՐ

Ա. Ռ. ՄԿՐՏՉՅԱՆ, Գ. Ե. ՍԱՐԳՍՅԱՆ

Երիտասարդները կազմում են մեր երկրի բնակչության զգալի մասը. յուրաքանչյուր երրորդ աշխատավոր երիտասարդ է։ Մտավորականության մոտ կեսը ևս 30-ից ցածր տարիքի է։ Սակայն կուսակցության այսօրվա ուշադրությունը երիտասարդության նկատմամբ միայն բնակչության կազմում նրա քանակով չի բացատրվում, այլ նախ և առաջ նրանով, որ մեր հասարակության զարգացման նախորդ փուլը երիտասարդությանը նրա գործունեության շատ ասպարեզներում զրկել է ինքնուրույնությունից, սեփական խոսք ասելու հնարավորությունից և այսօր մենք կանգնել ենք այնպիսի պրոբլեմների առաջ, որոնցից ոչ մեկը հնարավոր չէ լուծել առանց երիտասարդությանը ազատ գործելու հնարավորություն տալու տնտեսական ու գիտատեխնիկական առաջադիմության, հոգևոր զարգացման բոլոր ուղղություններում։ Ինչպես նշվեց ՀամԼԿԵՄ XX համագումարում, դա նշանակում է «ասպարեզ տալ ինքնուրույնության համար, նրանց ազատել մանրախնդիր խնամակալությունից ու հսկողությունից, դաստիարակել ռեալ գործով և ռեալ պատասխանատվությամբ»[1]։

Այսօր, երբ մեր ողջ հասարակությունը խոշոր վերափոխումների շեմին է, երբ մեր առջև կանգնած է պրոբլեմների և դժվարությունների հսկայական ժառանգություն, երիտասարդությունը, որպես բոլոր դարաշրջանների և ժողովուրդների նորի կրող, մեզանում նույնպես շուտ կողմնորոշվեց կուսակցության որոշումների կենսագործման ուղղությամբ և իր սեփական վերաբերմունքը դրսևորեց հնի սխալների և դրանք կրողների նկատմամբ։

Անդրադառնանք նյութական արտադրության ոլորտում գործող բանվոր երիտասարդության խնդիրներին և փորձենք բացահայտել այն հոգսերն ու պրոբլեմները, որոնք նրանց մտահոգում են և խանգարում լիարժեք սոցիալական ակտիվություն ցուցաբերելու։ Մեր հասարակության մեջ մարդու նյութական և հասարակական դիրքը պետք է որոշվի աշխատանքով և միայն աշխատանքով։ «Եվ որպեսզի այդ սկզբունքները մնան անսասան, անհրաժեշտ է դրան հասնել թե երկրի մասշտաբով և թե յուրաքանչյուր աշխատավորական կոլեկտիվում։ Առանձնապես աշխատավորական կոլեկտիվներում։ Հենց նրանք են վերակառուցման հենարանը։ Հենց այստեղ է այսօր ընթանում աշխատավորների կյանքի կոչված նախաձեռնության պայքարը ընդդեմ այն ամեն լացածի, ինչը մերժել է կյանքն ինքը»[2]։

Կ. Մարքսը նշում է, թե «առավել գիտակից բանվորները հասկանում են, որ իրենց դասակարգի և հետևապես մարդկության ապագան ամբողջովին կախված է աճող բանվոր սերնդի դաստիարակությունից»[3]։ Խորհրդային հասարակության զարգացման գործում ևս մեծ է բանվոր երիտասարդության դերը։ Երիտասարդության պրոբլեմի առանձնահատկությունն այն է, որ նրա լինելության պրոցեսը սոցիալիզացիայի պրոցես է՝ կյանքին ընտելանալու և արժեքներն ընդունելու գործընթաց։ Տվյալ հասարակության մեջ սոցիալիզացիայի բնույթով են որոշվում երիտասարդության տեղը և դերը, միտումների հաստատունությունը, հաստատակամության արժեքային նորմերը։ Երիտասարդների մեջ վերաբերմունքը դեպի աշխատանքը և մասնագիտությունը ձևավոր-

---

[1] *Սովետական Հայաստան, 16. IV. 1987։*

[2] *Սովետական Հայաստան, 17. IV. 1987։*

[3] К. Маркс, Ф. Энгельс, Сочинения, т. 16, с. 198.

ման պրոցես է ապրում, իսկ այդ երևույթի օբյեկտիվ հնարավորությունները հենվում են այն բանի վրա, թե որքանով են հասարակության պահանջները համապատասխանում աշխատավորների շահերին, որքանով են երիտասարդները ներգրավված հասարակության, ձեռնարկության առաջադրած խնդիրների ընդունման և քննարկման համակարգում։ Երիտասարդների շրջանում, մասնագիտությունը և աշխատանքը յուրացնելու բնագավառում, այսօր միշտ չէ, որ հանդիպում են այն ստերեոտիպ երևույթները և սովորությունները, որոնք արդեն ձևավորվել են ավագ սերնդի բանվորների մեջ։ Չի կարելի մոռանալ նաև, որ իր իսկ դասակարգի մեջ երիտասարդությունն ունի իր առանձնահատկությունները, պատրաստվածության մակարդակի, արտադրական փորձի տարբերություններ։ Ուրեմն պետք է մանրակրկիտ ուսումնասիրել այսօրվա բանվոր երիտասարդության շահերը, ոչ թե ներկայացնել սոցիալիզմի բանվորի կերպարն ընդհանրապես, առանց հաշվի առնելու նրա ազգային և տրվյալ սերնդի բնորոշ գծերը. նրա կրողին մոտեցնելով նախօրոք պարտադրված կերպարի պահանջներին։ Անհրաժեշտ է նաև մարդկային գործոնի ակտիվությունը զարգացնելու, այն դրսևորելու հնարավորություն ստեղծել, չէ՞ որ «մեզ այնքան հարկավոր է ակտիվության, անկեղծության մթնոլորտը, որն այսօր ավելի ու ավելի է ամրապնդվում երկրում, քանի որ այդ մթնոլորտը աշխատանքային, գործարար մթնոլորտ է, առանց որի վերակառուցում չի լինի»[4]։

Անձի, հատկապես երիտասարդության սոցիալական ակտիվությունը պարզելու համար անհրաժեշտ է իմանալ, թե ինչպես է նա ներգրավված հասարակական գործունեության մեջ, որովհետև սոցիալական ակտիվություն ապահովելու նպատակը անձի՝ որպես հասարակական հարաբերությունների ամբողջություն, ներկայացնելու պրոբլեմն է։ Սոցիալական պայմանները, դրանց կառուցվածքը, ձևավորման ընթացքը որոշում են, թե մարդը զարգացման օրենքներին համապատասխան ինչպես պետք է փոխի իր սոցիալական միջավայրը։

Ակտիվությունը անձի՝ հասարակական խնդիրների լուծմանը մասնակցելու չափանիշն է։ Այն պայմանավորված է տվյալ հասարակական-տնտեսական ֆորմացիայի որոշակի պատմական պայմաններով, զարգացման տրվյալ փուլով, շահերով։ Իսկ սոցիալական ակտիվությունը այն ակտիվությունն է, որը նպաստում է հասարակական առաջընթացին։

Երիտասարդության ակտիվությունը արտադրության մեջ տեսանելի է դառնում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ցուցանիշներով, մրցությանը մասնակցելով, գիտատեխնիկական գործունեությամբ, արդյունքի բարձր որակի համար պայքարով, տնտեսավարմամբ, իր անմիջական պարտականությունների նկատմամբ վերաբերմունքով, ինչպես նաև արտադրության կառավարմանը, կուսակցական, արհմիութենական կազմակերպությունների գործունեությանը մասնակցելով։ Ակտիվության չափի, ձևերի, խթանման ուղիների գիտական մոտեցումը հնարավորություն է տալիս հետևել, թե ակտիվության հետ կապված փոփոխությունները կախվա՞ծ են արդյոք այս կամ այն պայմաններից և գործոններից, որոնց վրա կարելի է ազդել, դրանք կառավարել, զարգացնել, կանխատեսել հնարավոր անկումը։ Մարդը ակտիվ է սոցիալական կյանքի այս կամ այն ոլորտում ոչ այնքան քանակական, որքան որակական արդյունքով՝ ինքնագործունեությամբ։ Ինքնագործունեությունն է ակտիվության կարևոր ցուցանիշը, սոցիալական որակը, գործունեության գիտակցվածությունն ու նպատակաուղղվածությունը, գործունեությունն, որը փոխում է իրականությունը և իրեն՝ մարդուն։ Արտադրության որոշակի պրոցեսում այս երևույթը տեսնելու համար մենք պետք է ունենանք գործունեության փաստը և դրա հանդեպ վերաբերմունքը, որը կդրսևորի տվյալ գործունեության ակտիվ լինելը։ Փորձենք սա ցույց տալ օրինակներով։ «Լույս» արտադրական միավորման լամպերի գործարանում

[4] Սովետական Հայաստան, 16. IV. 1987։

1985 թ. վերջին ՀԽՍՀ ԳԱ փիլիսոփայության և իրավունքի ինստիտուտի և դործարանի սոցիոլոգիական լաբորատորիայի համատեղ ջանքերով կատարվել է 500 հոգու անկետային հարցում։

Այն հարցին, թե «Գո՞հ եք ձեր այժմյան աշխատանքից», բանվորները պատասխանում են տարբեր կերպ.

Տարիքը	Միանգամայն գոհ եմ	Ավելի շատ գոհ եմ, քան գոհ չեմ	Անտարբեր եմ	Ավելի շատ գոհ եմ, քան գոհ չեմ	Դժգոհ եմ	Դժվարանում եմ պատասխանել
Մինչև 18	1,96%	0,81%	5,71%	0	0	0
18—20	4,58	4,07	2,86	3.33	3,30	11,54
21—25	17,65	13,82	11,43	16,67	13,95	26,92
26—30	15,03	18,70	17,14	16,67	13,95	23,08
31—35	11,76	16,26	22,86	25	18,6	15,38
36—40	7,84	8,13	20	15	11,63	5,77
41—50	24,84	26,83	11,43	11,67	25,58	15,38
51—60	15,03	11,39	8,57	11,67	4,65	1,92
60-ից բարձր	1,31	0	0	0	2,33	0

Նշենք, որ հարցման ենթարկվածների 40,12 %-ը երիտասարդ բանվորներ են, և, եթե աշխատանքի հանդեպ այսպիսի վերաբերմունքին գումարենք աշխատանքի արտադրողականության՝ մեր երկրում եղած մակարդակը և անորակության տոկոսը, կստանանք պասսիվության օրինակ։ «Աշխատանքից դժգոհ եմ» պատասխանողների դիրքորոշումը ճիշտ հասկանալու համար անհրաժեշտ է այն քննել, ելնելով սոցիալական սպասման կոնցեպցիայի դրույթներից։ Ո՞րն է դրա էությունը։ Նախ, երիտասարդը, գալով արտադրություն, ունի որոշակի սպասումներ՝ կապված իր անձնական հնարավորությունների, ինտելեկտի, նաև նրա նկատմամբ տվյալ կոլեկտիվի, ձեռնարկության վերաբերմունքի հետ։ Ապա, մտնելով արտադրություն, համալրելով բանվոր դասակարգի շարքերը, երիտասարդ բանվորը չի տեսնում այն, ինչին ինքը սպասում էր, սկսում է բախվել առաջին իսկ լուրջ պրոբլեմների հետ, և առաջանում են առաջին դժգոհությունները, որոնք տեսնում ենք առանձնապես 18—25 տարեկան բանվորների մեջ։ Այլ է 30 և ավելի բարձր տարիքի բանվորների խնդիրը։ Նրանք արդեն անցել են արտադրությունում հարմարեցման փուլը և իրականությանը նայում են սթափ հայացքով, այսինքն, կոլեկտիվի, ձեռնարկության որոշ թերությունների և բացթողումների մեջ տեսնում են նաև իրենց մեղքը, թերությունները։ Այստեղից էլ տոկոսների նման հարաբերակցությունները երիտասարդ և ավագ տարիքի բանվորների միջև։

«Անտարբեր եմ աշխատանքի նկատմամբ» պատասխանողներից 37 %-ը 18—30 տարեկաններ են, «Ավելի շատ դժգոհ եմ, քան գոհ»՝ 34 %, «Բոլորովին դժգոհ եմ»՝ 36 %, իսկ երիտասարդների 61 %-ը դժվարանում է որևէ կարծիք արտահայտել իր աշխատանքի վերաբերյալ։ Աղյուսակի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ տարիքի հետ դժգոհությունն աճում է և ամենաբարձր տոկոսի հասնում 41—50 տարեկանում։ Դժվար չէ հասկանալ, որ աշխատանքի նկատմամբ այսպիսի վերաբերմունք ունենալով չի կարելի սոցիալապես ակտիվ լինել։ Այստեղ տեղին է հիշել Ֆ. Էնգելսի այն միտքը, որ «անձը բնութագրվում է ոչ միայն նրանով, թե ինչ է անում, այլ նաև նրանով, թե ինչպես է այդ անում»[5], այսինքն աշխատանքի նկատմամբ վերաբեր-

[5] К. Маркс. Ф. Энгельс, Сочинения, т. 29, с. 492.

մունքով, որի ժամանակ բացահայտվում են թե նրա հնարավորությունները և թե վարպետությունը։ Աշխատանքի հանդեպ վերաբերմունքը արտացոլում է հասարակականի և անհատականի կապը, այն հասարակայնորեն կարևոր երկու մոմենտի համադրումն է։ Աշխատանքի հանդեպ վերաբերմունքի մեջ արտահայտվում է նախ, մարդու կողմից իր հնարավորությունների գնահատականը, երկրորդ՝ նրա վերաբերմունքը համատեղ աշխատող մյուս մարդկանց, ընդհանրապես հասարակության նկատմամբ։ Սա արտահայտվում է հասարակական շահերի գիտակցումով, արտադրության նպատակներով և դրանք իրականացնելու մեջ աշխատավորի մասնակցությամբ։ Արտադրության որոշակի պայմանները նույնացվում են հնարավորությունների հետ։ Ուրեմն, այս առումով աշխատանքի հանդեպ վերաբերմունքը ներկայացնում է հասարակական և անհատական շահերի, պահանջմունքների ամբողջությունը։

Աշխատանքից դժգոհ և անտարբեր մարդիկ կորցնում են հետաքրքրությունը աշխատանքի նկատմամբ և հեշտությամբ թողնում տվյալ ձեռնարկությունը։ Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ երիտասարդ բանվորների աշխատանքի վայրի փոփոխությունները 40—50 %-ով ուղեկցվում է նաև մասնագիտության փոփոխմամբ, իսկ աշխատանքի արտադրողականությունը նոր տեղում առաջին 2—3 ամիսներին շատ ծանր է լինում։ Նույնքան էլ տուժում է հին աշխատատեղը մինչև նորին գտնելը և սովորեցնելը։ Պարզ է, որ այս դեպքում երիտասարդ բանվորների մեջ չի ձևավորվում ոչ տիրոջ զգացում, ոչ սրտացավություն գործի նկատմամբ, հանգամանքներ, որոնց սոցիալական, տնտեսական և բարոյական նշանակությունը անվիճելի է։ Այն հարցին, թե ի՞նչն է ամենից շատ փչացնում նրանց տրամադրությունը, արրված են այսպիսի պատասխաններ.

Տարիքը	Ֆիզիկական հոգնածություն	Նյարդային լարվածություն	Ղեկավարության վերաբերմունք	Տեխնիկական վատ վիճակ	Անհարմար հերթափոխ	Աշխատանքի վատ պայմաններ	Աշխատանքի ոչ հստակ կազմակերպում	Անարդար բաշխում	Դժվարանում եմ պատասխանել
Մինչև 18	0,2%	0,6%	1,04%	0	0	1%	2,2%	0	0
18—20	0,37	7,4	2,08	4,4	0	5,3	4,4	2,9	13,5
21—25	14,9	14,2	19,8	19,4	8,6	8,6	42,2	6,7	21,6
26—30	17,9	17,4	14,6	15	26	12,9	0,2	21,3	10,8
31—35	16,4	20,9	13,5	18,5	17,3	17,2	13,3	19,4	13,5
36—40	10,4	11,7	14,6	12,3	4,3	12,9	12,2	11,6	5,4
41—50	23,1	18,5	26,04	22,1	30,4	21,8	25,5	25,2	24,3
51—60	11,1	8,6	8,3	7	13	13,9	8,8	11,6	8,6
60-ից բարձր	0	0	0	0	0	1	0	0,9	2,7
—	134	162	96	113	23	93	90	103	37
%	28,69	34,7	20,5	24,2	4,88	19,88	19,3	22	7,88

Դժգոհության կտրուկ մեծացում է նկատվում 21—25 տարեկանում և 41—50-ում։ 42,2 %-ը 21—25 տարեկաններից նշում են, որ աշխատանքի ոչ հստակ կազմակերպումն է ազդում իրենց տրամադրության վրա, ղեկավարների վերաբերմունքից դժգոհողների 37 %-ը 18—30 տարեկաններ են, անարդար բաշխումից բողոքողների 30 %-ը դարձյալ 18—30 տարեկաններն են։ Բացի դժգոհության, պասսիվության օբյեկտիվ պատճառներից, կան պատճառներ, որոնք սուբյեկտիվ բնույթ ունեն և արժանի են ուսումնասիրման ու կառավարման։ Այսպես, բանվորի ընդհանուր կուլտուրայի և մասնագիտա-

կան որակավորման բարձրացման հետևանքով նախադրյալներ են ստեղծվում նրա արտադրական և սոցիալական ակտիվության համար։ Դիտելով բանվորների կուլտուր-տեխնիկական մակարդակի աճի միտումները, կարելի է տեսնել, որ այդ մակարդակը մեր այսօրվա պահանջներին չի բավարարում, չնայած վերջին 10—15 տարիներին աշխատանքի արտադրողականությունն աճել է։ Բանվորը լրիվ արդյունավետությամբ չի օգտագործում իր ձեռքում եղած արտադրության միջոցները։ Հարցվողների միայն 1/3-ն է իր ուժերի լրիվ լարումով աշխատում։ Այս երևույթը բացատրվում է տարիների ընթացքում ստեղծված այն հակասություններով, որոնց հետևանքով բանվոր դասակարգի արտադրական պոտենցիալի որոշ տարրեր առաջ են ընկել մյուսներից, և անհամաչափություն է ստեղծվել սոցիալական զարգացման մակարդակների միջև։ Իսկ այսօր մեզ անհրաժեշտ է, որ երիտասարդ բանվորի անձնական հատկանիշները, հասարակական շահերի գիտակցման մակարդակը, ընդհանրապես արժեքային համակարգը համապատասխանեն կրթությանը, որակավորմանը, բարեկեցությանը։ Սոցիալական ակտիվությունն ապահովող այս գործոնների անհամապատասխանության պատճառով առաջ են եկել այնպիսի անցանկալի երևույթներ, ինչպիսիք են արտադրությանն անհրաժեշտ շատ մասնագետների պակասը, կադրերի հոսունության մեծ տոկոսը և այլն։ Սա բացատրվում է նրանով, որ անհատները հեշտությամբ մի աշխատանքից անցնում են մյուսին, որի ժամանակ տվյալ աշխատանքի ձևը նրանց համար դառնում է պատահական, այդ պատճառով էլ անտարբեր են։ Մասնագիտության պատահական ընտրություն է գերակշռում միջնակարգ դպրոցների շրջանավարտների մեջ։ Ինչպես ցույց են տալիս հետազոտության արդյունքները, 19—20 տարեկանում տղաների և աղջիկների 33 %-ը փոխում է մասնագիտությունը, 23 տարեկանում՝ մոտ 45 %-ը։ Հեշտությամբ փոխում են աշխատանքը, որովհետև այսօր, չնայած մասնագիտական-տեխնիկական ուսումնարանների լայն ցանցին, երիտասարդների 1/3-ը սկսում է աշխատել առանց լուրջ մասնագիտական պատրաստվածություն ունենալու։ Սա սոցիալական մեծ պրոբլեմ է, եթե նույնիսկ հաշվի չառնենք այն, որ մասնագիտական ուսումնարաններում շատերը հայտնվում են միանգամայն պատահականորեն, ձեռք չեն բերում անհրաժեշտ վարպետության մակարդակ։ Եվ որոշ գործարաններ իրենց փորձից ելնելով՝ այնքան էլ չեն վստահում պրոֆ. տեխ. ուսումնարանների տված գիտելիքներին, իսկ աշխատանքի ընդունելիս անտեսում են ուսումնարանների տված որակավորման կարգը։ Դա բացասաբար է ազդում երիտասարդի վրա։ Թերություն է նաև այն, որ ուսումնարաններն իրենց շրջանավարտներին տվյալ մասնագիտությամբ նշանակում չեն տալիս, դրանով իսկ չհոգալով նաև մասնագետների այն պահանջը, որն ունի այս կամ այն ձեռնարկությունը։ Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ հոսունություն առաջացնողների մեջ մեծ տոկոս են կազմում մինչև մեկ տարի ստաժ ունեցողները։ Երիտասարդությունը, որպես հոսունության հիմնական պատճառներ, նշում է հատկապես աշխատանքի միօրինակությունը, անհետաքրքրությունը, սոցիալական անարդարությունը և այլն։

Միօրինակության և անհետաքրքրության բողոքի պատճառը կրթական մակարդակի և արտադրության, տվյալ մասնագիտության պահանջի միջև անհամապատասխանությունն է, որն առաջանում է նոր կադրերի վատ պատրաստվածությունից, նրանց սխալ տեղաբաշխումից, տեխնիկական ցածր զինվածության մակարդակից։ Միօրինակությունից և անհետաքրքրությունից, օրինակ, բողոքում են նրանք, որոնց կրթական մակարդակը և անձնական հատկանիշներն ավելի բարձր են, քան աշխատանքն է պահանջում։ Իսկ հակառակ դեպքում դժգոհում են աշխատանքի ծանրաբեռնվածությունից, լարվածությունից։ Երկու դեպքում էլ տուժում են և՛ մարդը, և՛ արտադրությունը։ Կադրերի հոսունությունը համարվում էր բացառապես բացասական երևույթ։ Սակայն դա այնքան էլ ճիշտ չէ։ Հարցը քննենք երեք տեսանկյունից։ Նախ, երիտասարդ բանվորը պատահաբար հայտնվել է հաստոցի մոտ, որոշ

ժամանակ անց նա սկսում է հասկանալ, որ ինքը սխալվել է մասնագիտության ընտրության մեջ, սակայն կաշկանդվելով կոլեկտիվի, ձեռնարկության և ընդհանրապես հասարակության բացասական վերաբերմունքից շարունակում է «աշխատել»։ Իսկ դա ավելի շատ ֆիզիկական հոդնատանջ պրոցես է, որի հետևանքով տուժում է և՛ արտադրանքը, և՛ հենց ինքը՝ արտադրողը։ Ուստի, եթե երիտասարդը առանց կաշկանդվելու թողնում է սխալմամբ ընտրած գործը և ընկնում նոր որոնումների մեջ, այդ դեպքում շահում է գործը։ Դադարում է անորակ արտադրանքի թողարկումը։ Երկրորդ, նման կաղապարների վերացումը հնարավորություն է տալիս երիտասարդին փնտրել և գտնել իր նախընտրած աշխատանքը։ Երրորդ, գործերի նման վերադասավորումից շահում է հենց հասարակությունը, այն հասարակությունը, որտեղ աշխատանքը ոչ թե բռնի, տանջալի պրոցես է, այլ յուրաքանչյուր մարդու պատվի և խղճի գործը։ Այնպես որ, կադրերի հոսունությունը ոչ միշտ կարելի է բացառապես բացասական երևույթ համարել, քանի որ նման տեղաշարժերից հաճախ շահում են և՛ արտադրողը, և՛ հասարակությունը։

Սոցիալական ակտիվության տարր է համարվում նաև հասարակական ակտիվությունը։ Տեսնենք, թե մեր բանվորները, հատկապես երիտասարդ բանվորները, ինչպես են մասնակցում հասարակական աշխատանքին։ Եթե աշխատանքային ակտիվությունը մենք չափում ենք որակական և քանակական ցուցանիշներով, ապա հասարակական ակտիվությունը գնահատվում է հասարակական, կուսակցական և արհմիութենական կազմակերպությունների աշխատանքին մասնակցելու արդյունավետությամբ։ Ընտրովի հասարակական մարմինների աշխատանքներին մասնակցողների 47,6 %-ը մինչև 30 տարեկան երիտասարդներ են։ Մշտական հասարակական աշխատանք ունեցողները կազմում են 46,4 %, բոլորովին աշխատանք չեն կատարում 32 %-ը։ Ինչպես հետազոտությունը ցույց տվեց, հասարակական աշխատանքով զբաղվում են հատկապես 18—30 տարեկանում, բայց չզբաղվողների ամենամեծ տոկոսը նկատվում է դարձյալ այս տարիքում։ Տեսնենք, թե ինչպես են հիմնավորում կամ բացատրում իրենց չմասնակցելը երիտասարդ բանվորները.

Հասարակական աշխատանքներին չմասնակցելու պատճառը	Տարիքը մինչև 30	30—60
Հասարակական աշխատանքի նկատմամբ հետաքրքրություն չունեմ	26%	74%
Հասարակական աշխատանքն անցկացվում է ձևականորեն	57%	43%
Ժամանակի պակաս	30%	70%
Հասարակական աշխատանքը քիչ է նպաստում թերությունների վերացմանը	46%	54%
Այդպիսի աշխատանքը շրջապատի հավանությանը չի արժանանում	50%	41%

Ուշադրություն դարձնենք № 2, 4, 5 հարցերի պատասխաններին։ Սա նաև դեմոկրատիայի և հրապարակայնության պակասի հետևանք է։ Վճիռները կայացվում են առանց մարդկանց կարծիքը հաշվի առնելու, միայն ձևականորեն նրանց մասնակից դարձնելով արտադրության կառավարման գործին։ Անհրաժեշտ է նշել, որ երիտասարդների ակտիվության վրա մեծ ազդեցություն է թողնում առանձնապես այդ երևույթը։ Հաճախ կարելի է տեսնել, որ արտադրության ղեկավարը մխրճված է գործի մեջ, վազքի մեջ է ամբողջ օրը, նյարդայնացած։ Մինչդեռ ստորադրյալները բավականին հանգիստ, առանց խանդավառության լսում են նրա կոչերը և մի կերպ աշխատում։ Մարդիկ այդ երևույթը բացատրում են նրանով, որ իրենք չեն մասնակցում կարևոր որոշումների ընդունմանը, հեռու են կանգնած աշխատանքային պրոցեսի ամենապատասխանատու պահերից, նրանց տրված է միայն կատարողի դերը։ Ահա թե բանվորի, երիտասարդի դերի ինչպիսի թերագնահատում է մեզ ժառանգվել նախորդ տարիներից։ Մինչդեռ մեր երկրի ձևավորման առաջին

օրերին Վ. Ի. Լենինը նշում էր, որ երիտասարդներին պետք է դիտել ոչ թե որպես դաստիարակության օբյեկտ, այլ պատմության սուբյեկտ, որն իր գիտակցված գործունեությամբ պետք է իր մեծ ավանդը ներդնի երկրի ղեկավարման մեջ։ Երիտասարդներին պետության և հասարակության գործերին մասնակից դարձնելու մեջ էր Լենինը տեսնում սոցիալիստական դեմոկրատիայի կարևոր կողմերից մեկը։ Այն հարցին, թե բանվորներին ինչ չափով է անհրաժեշտ ընդգրկել հետևյալ հարցերի որոշման գործում, և ինչ չափով են նրանք ընդգրկված իրականում՝ ունենք հետևյալ պատկերը.

№	Բանվորների մասնակցությունը	Պետք է մեծ չափով մասնակցեն	Փաստորեն չեն մասն.	Մասնակցում են նշան չափով	Դժվարանում են պատասխանել
1	Աշխատանքի պայմանների բարելավում	42%	32	47	38
2	Ուղեգրերի բաշխում	59,6%	38,3	22,3	19,8
3	Բնակարանների բաշխում	55,8%	43,6	15,4	19,1
4	Սոցմրցության պայմանների մշակում, արդյունքների ամփոփում	53,2%	32	21,3	19,6
5	Ձեռնարկության արտադրական պլանների մշակում	53,0%	45,7	12,2	19,1
6	Բարոյական խթանման ձևերի բաշխում	49,5%	35,1	21,8	26,3
7	Աշխատանքային կարգի խանգարման պատժաչափերի մշակում և վերահսկման իրականացում	52,7%	34,6	16	19,1

«Նոր պայմանները պահանջում են երիտասարդների մեջ ձևավորել տնտեսագիտական նոր մտածողություն, հանրային արտադրության տիրոջ զգացում։ Երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման արագացումը պատանիներին և աղջիկներին հնարավորություն է ընձեռում կիրառելու իրենց ընդունակությունները, գիտելիքները, իրենց տեղն ունենալու հասարակության մեջ...։ Այսօր երիտասարդական բրիգադների հարվածայնությունը պետք է հիմնվի ոչ միայն խանդավառության վրա, այլև առաջին հերթին աշխատանքի կազմակերպման և վարձատրության առաջադիմական ձևերի, ժամանակակից տեխնիկայի ու տեխնոլոգիայի կիրառման վրա, արտադրության կառավարման հմտության վրա»[6]։ Իսկ թե ինչպես են բանվորները մասնակցում արտադրամասի ընդհանուր ժողովին, վկայում են հետևյալ թվերը. 39,2 %-ը պատասխանել է, որ հանգես է գալիս առաջարկություններով, 40,8 %-ը մասնակցում է ձևականորեն, չի մասնակցում 33 %-ը։ 40,8 %-ի գոյության փաստը խիստ անհանգստություն է պատճառում այն առումով, որ երիտասարդը չի տեսնում իր դերը և տեղը ինչպես ձեռնարկության տնտեսական և սոցիալական գործունեության, այնպես էլ ողջ հասարակության զարգացման խնդիրների լուծման հարցում։ Վերջերս համագումարների և պլենումների ամբիոններից շատ է խոսվում այն մասին, թե մենք ինչպիսի ձևական մոտեցում ենք ցուցաբերում այնպիսի կարևոր հարցերին, որոնք մեր հասարակության ոգին են, նրա բնորոշ գիծը, և վերջապես, նրա ապագան։ Օրինակ, ժողովն այնպիսի միջոցառում է, որտեղ պետք է քննարկվեն, բացահայտվեն թերությունները, առաջարկվեն դրանք հաղթահարելու ուղիները, խրախուսվեն հաղթանակները, մարդիկ տեղյակ պահվեն գոյություն ունեցող իրավիճակին և անելիքներին։ Այստեղ պետք է քննադատվեն և քննադատեն, հսկվեն նախորդ քննադատությունների հետևանքները, որոշումների կատարողական կարգապահությունը։ Ամեն ժողով պետք է գործնական նշանակություն ունենա, այլ ոչ թե «...կենդանի գործի փոխարեն՝ նիստարարական թղթե շրջա-

6 Ավանգարդ, 17. IV. 1987։

պատույտ. երիտասարդության հետ անկեղծ, լայն շփման փոխարեն՝ փքուն մեջբերումներ, բարձրագոռոզ զեկույցներ, մտացածին նախաձեռնություններ։ ...Հրապարակայնությունը, քննադատությունը և դեմոկրատիան նորացման շարժիչ ուժերն են, իսկ դրանց բացակայությունը մեզ դարձյալ կտանի դեպի լճացում։ ...Քննադատությունը և հրապարակայնությունը պետք է կանգնեն մեր հասարակության քաղաքական և բարոյական առողջության պահպանության դիրքերում։ Իսկ ինչ վերաբերում է դեմոկրատիային, ապա ժամանակն է, որ բոլորը հասկանան, առանց իսկական դեմոկրատիայի սոցիալիզմ պարզապես լինել չի կարող... սոցիալիստական դեմոկրատիայի զարգացման նոր փուլը դեռ նոր է ծավալվում։ Նոր է ուժ հավաքում»[7]։

Դեմոկրատիայի ընձեռած լայն հնարավորությունները պետք է երիտասարդների համար հնարավոր դարձնեն ընտրության ազատությունը։ Այս պատճառով այսօր անհրաժեշտ է, որպեսզի մեր հասարակագետները խորը ուսումնասիրեն և բացահայտեն լինելության ամեն փուլում երիտասարդությանը բնորոշ գծերը, առանձնահատկությունները, մեր ժողովրդին հատուկ ավանդույթների ազդեցությունը այս կամ այն դիրքորոշման ձևավորման վրա։ Անհրաժեշտ է խորը հասկանալ երիտասարդի ցանկությունները, հետաքրքրությունները, որպեսզի հնարավոր լինի կառավարելի դարձնել դրանց դրսևորման բազմազան ձևերը, գիտակցորեն կանխատեսել, թե ինչպես նա կպահի իրեն, ինչպիսի ակտիվություն կդրսևորի երկրի համար այս կամ այն պատրաստվելիք քաղաքականության նկատմամբ։ Երիտասարդությունը չի սիրում հավասարեցում։ Նա ցանկանում է, որ իր մեջ եղած բազմազանությունը դիտվի որպես բազմազանություն։ Եվ այն, որ կապված է ժամանակի և տարածության հետ, դրա դրսևորման յուրաքանչյուր ձևի հետ, հաշվի առնվի։ Սա հնարավորություն կտա մեծ չափով վերացնել սոցիալականի և տարիքային-հոգեբանականի միջև եղած այն անհամապատասխանությունը, որ այսօր ժառանգել է մեր երիտասարդությունը։

Միայն օբյեկտի այսպիսի ճանաչողությունը հնարավորություն կընձեռի ստեղծել այնպիսի պայմաններ, որտեղ երիտասարդը կդրսևորի այն ակտիվությունը, կկատարի այն գերը, ինչի համար նա կոչված է, որը նրանից սպասում է հասարակությունը։

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ

А. Р. МКРТЧЯН, Г. Е. САРГСЯН

Резюме

Социальная активность передового отряда молодого поколения, работающего в области материального производства, включает ее трудовую, общественно-политическую деятельность. Материалы конкретного социологического обследования, проведенного на головном предприятии производственного объединения «Луйс», показывают степень проявления социальной активности рабочей молодежи на современном этапе развития нашего общества, выявляют стимулы этой активности и причины ее пассивности. Только подобное познание объекта позволит создать условия, при которых молодежь проявит активность, соответствующую ее роли в жизни общества.

---

[7] Սովետական Հայաստան, 16. IV. 1987։

CERTAIN MATTERS CONCERNING THE SOCIAL ACTIVITY OF YOUNG WORKERS

MEKERTCHIAN A. R., SARKSIAN G. E.

S u m m a r y

The social activity of the advanced detachment of the young generation working in the field of material production embraces its labour, social and political consciousness. The concrete materials obtained through socialogical investigations carried out at the head factory of the „Luys" manufacturing amalgamation show the extent of the expression of working young people's social activity in the present state of the progress of our society and disclose the motive forces of that activity and the reasons of passivity. Only a detailed perfect knowledge of the object can afford some possibility to bring about conditions where young people may display such activity which corresponds to their role in society.