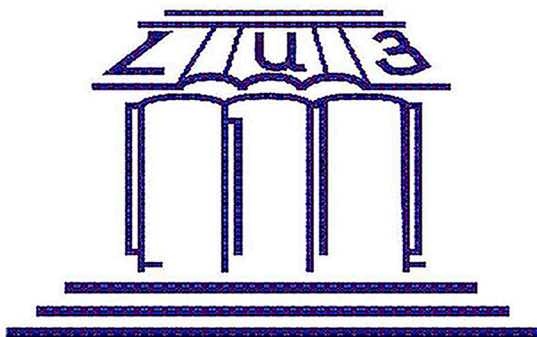




Հայկական գիտահետազոտական հանգույց
Armenian Research & Academic Repository



Սույն աշխատանքն արտոնագրված է «Մտեղծագործական համայնքներ
նչ առևտրային իրավասություն 3.0» արտոնագրով

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial
3.0 Unported (CC BY-NC 3.0) license.

Դու կարող ես.

պատճենել և տարածել նյութը ցանկացած ձևաչափով կամ կրիչով
ձևափոխել կամ օգտագործել առկա նյութը ստեղծելու համար նորը

You are free to:

Share — copy and redistribute the material in any medium or format

Adapt — remix, transform, and build upon the material

1698

Ը Ն Թ Ա Ց Ի Կ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՀԱՐՑ ՈՒ ՊԵՏԱՍԽԱՆՈՎ

338.98

Ը-42

Ը Ն Թ Ա Ց Ի Կ

ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՀԱՐՑ ՈՒ ՊԱՏԱՍԽԱՆՈՎ

1. Ի՞նչ է ԴԻՄԱԶՐԿՈՒԹՅՈՒՆԸ ՅԵՎ Ի՞նչ ՎՆԱՍ է ԲԵՐՈՒՄ ՆԱ ՄԵՐ ՍՈՑԻԱԼԻՍՏԱԿԱՆ ՇԻՆԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆԸ:

2. Հի՞շո՞ք է, ԱՐԴՅՈՒՔ, ԹԵ ԱՆԸՆԴԱՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿ ԴԻՄԱԶՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ԱՆԽՈՒՍԱՓԵԼԻ ՅԵ:

3. Ի՞նչ՞՞նքի՞ ՅԵ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏ ԼԻԿՈՒԹՅՈՒՆ ՅԻՍՅԻ ՅԵՆԹԱՐԿԵԼ ԱՇԽԱՏԱԾՈՒՄԻ ԶԻՄԱՍԱՐԵՑՈՒՄԸ:

4. Ի՞նչ է ԴՈՐԾԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆ ՅԵՎ ՎՈ՞՞ր ԴԵՊՔԵՐՈՒՄ Ե ՆԱ ՀՆԱՐԱԿՈՒՄ:

31.955

18.02.2011

Պետհրատի տպարան
Բյավիկա 7070 (Բ)
Հրատար. 2022
Պատվեր 272
Տիրույթ 5000

ԲԱՐԳՄ. Ս. ԱՐԵՎԵԼԻ
ՀԱՅԿԱՆ ԳՐԱԳՐԱՐԱՆ
ԳՐ. ԵԻՍԼՈՒՅԵՆԻ

Հանձնված է արձագանքի 10 հունվարի 1932 թ.
Ստորագրված է արձագանքի 1032 թ.

3 8021-62

ՀԱՐՑ. — Ի՞նչ է դիմագրկությունը և ի՞նչ վնաս է բերում նա մեր սոցիալիստական շինարարությանը:

ՊԱՏԱՍԽԱՆ. — 1931 թիվն արդյունաբերության թուր ճյուղերին հսկայական աճում է տալիս, մի աճում, վորը մեծանալու յե և հետագայում: Այդ աճումը պետք է ձեռք բերվի գլխավորապես ի հաշիվ աշխատանքի լավագույն կազմակերպման, ի հաշիվ ձեռնարկների հիմնական կապիտալի՝ մեքենաների ու դադդյալաների լավագույն ոգտադործման:

Դրա հետ միասին մենք ունենք դեռևս չափ ձեռնարկներ, վորտեղ աշխատանքի կազմակերպումը վատ է դրված և վորտեղ տիրում է դիմագրկությունը:

«Մենք ունենք դեռևս մի շարք ձեռնարկներ, վորտեղ աշխատանքի կազմակերպումը չափազանց վատ է դրված, վորտեղ աշխատանքների մեջ փոխանակ կարգի ու համաձայնության՝ տիրում է անկարգություն և անօրոշկություն, վորտեղ աշխատանքի պատասխանատվության փոխարեն տիրում է լիակատար անպատասխանատվություն ու դիմագրկություն» (Ստալին):

Ի՞նչ է դիմագրկությունը: Դիմագրկությունը մեր արդյունաբերության մեջ մուտք է գործել վուչ պատահական ձևով: Դիմագրկության ծագումն ու արմատները պետք է փնտռել մեր մի շարք տնտեսավարների կողմից արտադրության աշխատանքի կազմակերպման խնդիրներն անուշադրության մատնելու և թերազնաբանելու մեջ: Ինչպես հայտնի յե, դիմագրկությունն ավելի տարածվել է ամենից ավելի վատ արտահայտություն է գտել տրանսպորտում: Տրանսպորտի մեջ դիմագրկությունը ներմուծում ելին արանապոր-

տի անաշխատունակության բարձրացման անհրաժեշտության և շոգեկառքերի պարկի ալելի ինտենսիվ ոգտադործման դրոշակի տակ: Իսկ դործնականում դիմագրկութունը տրանսպորտում մեծ ճեղքվածք առաջացրեց:

Դիմագրկության հետևանքը, տրանսպորտում, յեղալ այն, վոր շոգեկառքերը շարքից դուրս եյին ընկնում ժամանակից վաղ, վոր շոգեկառքի դրության նկատմամբ վոչ վոք վոչ մի պատասխանատվութուն չեր կրում:

Դիմագրկութունը տրանսպորտում վնասաբարձրների ձեռքի դործն եր: Նրանք շատ լալ եյին դիտակցում, թե ինչ հետևանք կունենա ջարդված շոգեկառքի ձեռքից-ձեռք հանձնվելը: Իսկ նշանակում եր՝ շոգեկառքը վաղորոք փչացման դատապարտել:

Դիմագրկության հետևանքով, տրանսպորտում, առաջացած վնասն իր ժամանակին նկատվեց և կենտկոմը տրանսպորտի աշխատանքների վերաբերյալ իր հոռնվարի դիմումով դիմագրկության դեմ պայքար մղելու խնդիրն առաջին պլանի մղեց: Դրա հետևանքներն իրենց շատ շուտով զգացնել տվին: Դիմագրկության լիկվիդացիան տրանսպորտում և գուգազնացի սահմանումը հնարավորութուն տվին արագ կերպով ապաքինելու շոգեկառքային պարկը և հաղթահարել տրանսպորտային դժվարութունները, վոր մենք ունեյինք այս արվա սկզբին: Բռնելով այդ հիմնական ողակից՝ կուսակցութունը կարողացավ տրանսպորտը դուրս քաշել ճեղքվածքի ճահճուտից:

Անհրաժեշտ և անմիջապես լիկվիդացիայի յենթարկել դիմագրկութունը նաև արդյունաբերության մեջ:

Բաժական և բերել մի քանի որինակներ, վորպեսզի հասկանալ, թե ինչպիսի՝ հսկայական վնասներ և բերում դիմագրկութունը: Դիմագրկութունը դործարաններում մեծ մասամբ այն բնութիւն չունի, ինչպիսին դոյութուն ուներ տրանսպորտում: Այստեղ քիչ կարելի չե հանդիպել դեպքերի, յերբ դադգյահն ու մեքենան որեց-որ ձեռքից-ձեռք հանձ-

նդին: Սակայն այստեղ մինչև վերջին ժամանակներս դոյութւթյուն ուներ և շատ տեղերում դեռևս մինչև հիմա յել դոյութւթյուն ունի դիմագրկության առանձին ալլաճեությունը, նրա հատուկ ձևը՝ հանդատացող բանվորներին փոխարինողներին սխառմը («սլկունը» «СКОЛЬЗУН»):

Ինչո՞ւմն և կայանում այդ սխառմի (սլկունի) եյությունը:

Սլկունները՝ բանվորական խմբակներ են, վորոնք փոխարինում են հանդատացող բանվորներին: Սուղին հայացքից կարող և թվալ, թե դրանում վոչ մի վտանգավոր ու վնասարեր բան չկա: Բանվորը չորս որ աշխատում և իր դագգյահն վրա, իսկ հինգերորդ որը, վորպեսզի դադգյահն պարտալ չմնա, նրա փոխարեն աշխատում և մեկ ուրիշ բանվոր:

Սակայն սլկունների ինստիտուտը հսկայական վնասներ և բերում: Սլկունը մեկ որվա ընթացքում աշխատանքն այնքան և փչացնում, վոր նրանից հետո անհրաժեշտ և լինում յերկար ժամանակ վերանորոգել դադգյահն և կարգի բերել ամեն ինչ այդ բանվորական տեղում: Սլկունը վոչ մի բանի համար պատասխանատու չե: Այսոր նա աշխատում և մի դագգյահն վրա, վաղը՝ մեկ ուրիշի, վաղը չե մյուս որը՝ մի յերրորդ դադգյահն վրա: Շատ հաճախ նա կանգնում և մեկ այնպիսի դադգյահն առաջ, վորը նրան բոլորովին անծանոթ և, նա չգիտե դադգյահն աշխատանքի բոլոր նրբությունները, նրա բոլոր քմահաճույքները և առանձնահատկությունները: Յեւ զարմանալի չե, վոր սլկունը ամբողջ քան մեկ ուժ լիչը, ամբողջ քան մշտական բանվորը, փչացնում և դադգյահն 4ը: Բայց սլկունի կողմից պատճառած վնասը դրանով չի սահմանափակվում: Նա փչացնում և վոչ միայն դադգյահն 4ը, այլ հաճախ փչացնում և այն անավարտ աշխատանքը, վորը կատարել և բանվորը, մինչև սլկունի աշխատանքի տեղնելը: Դրա հետևանքով աճում և բրակը: Մյուս կողմից և մշտական բանվորը, վորը վորոչ ժամանակով իր դադգյահն

հը տալիս ե պատահական բանվորի, հնարավորութիւն ու-
նի իրենից գցելու պատասխանատուութիւնը, հայտարարե-
լով, թե իր աշխատանքի ղեկիկները հետեանք են սլիսնի
վատ աշխատանքի:

Մի քանի դործարաններում բացակայում ե անգամ բան-
վորների ամենատարրական ամրացումը վորոշ բանվորա-
կան տեղերի: «Կրտսնիյ Վը'բորժեց» դործարանում, որի-
նակ, մինչև վերջին ժամանակներս հերթափոխութեան
սկզբում կազմվում եր ցեխային աշխատանքի բորտայի պես
մի բան, կատարվում եր բանվորների բաժանումն ըստ դադ-
գյահների: Վարսիտի և բանվորի միջև առևտուր եր կա-
տարվում, թե նրանցից վորը վո՞ր դադգյահի առաջ պետք
ե կահնի և վորը վո՞ր բանվորական տեղը պետք ե գրառի:

Անհրաժեշտ ե, արդյո՞ք, խոսել այն մասին, թե դրան-
ցից ի՞նչ ստացվեց: Բանվորական որևէ մեծ մասը բանվոր-
ների կողմից դործադրվում եր նրա վրա, վորպեսզի հա-
մարվեն դադգյահին, վորպեսզի ընտելանան սովյալ բանվո-
րական տեղին, վորպեսզի ուսումնասիրեն և հասկանան դադ-
գյահի առանձնահատկութիւնները, վորոնք նրանց հանձն-
ված են միայն մեկ որով: Բանվորն իրեն դադգյահի տեր չեք
գլուծ և խնամքի մասին չեր հողում, վորպեսզի նա իր ժա-
մանակին յուզվի, անհրաժեշտ պառւտակներն իր ժամանա-
կին ամրացվի, վորպեսզի իր ժամանակին հայտնիի պա-
հանջվող անհրաժեշտ վերանորոգման մասին և այլն: Աշ-
խատանքի նման կադմակերպման ժամանակ խիստ բարձրա-
ցավ դադգյահների և մեքենաների կոտրուումների թիվը: Աշ-
խատանքի նման կադմակերպութիւնը նպատարում ե դոր-
ծիքների փչացմանը, առաջ ե բերում անպատասխանատու-
թիւն, իջնելում ե աշխատանքի արտադրողականութիւնը,
ավելացնում ե խոտանքը (բրակը), կրճատում ե արտա-
դրանքը:

Դա տեղի ունի դործարաններում: Դրութիւնը լավ չե
նուս հանքահորերում: Դեռևս մինչև հիմա շատ հանքահո-

րերում տեղի ունեն աշխատի յերևույթներ, յերբ բանվոր-
ները, նախքան հանքահոր իջնելը սակարկում են իրենց հա-
մար ամենալավ հանքախոռչը (забой): Մեքենայացրված
հանքահորերում բանվորները յերկար ժամանակ չեյին ամ-
րացվում վորոշ մեխանիզմի, վորոշ փորիչի (буровика):
Մյսոք նրանք աշխատում են մի փորիչի վրա, իսկ վաղը՝ մեկ
ուրիշ: Սակայն ամեն մի փորիչ մեքենա ունի իր քիմա-
հանույթները, իր առանձնահատկութիւնները, և շատ ան-
գամ պատահում ե, վոր բանվորն իջնում ե հանքահորը,
մոռենում ե մեքենային, բայց չի կարողանում տիրապետել
նրան: Շատ անգամ նրա ամբողջ բանվորական որը հատկա-
ցում ե այն բանին, վորպեսզի մեքենան սարքի գցվի:

Խորհրդային տնտեսութիւններում և մեքենատրակտո-
րային կայաններում դիմադրկութիւնն արտահայտվում ե
նրանում, վոր տրակտորները չունեն իրենց վորոշ տերը:
Մյսոք նրան քշում ե մեկ տրակտորիստ, վաղը՝ մեկ ուրիշը
և այդ պատճառով վոչ վոք չի հետաքրքրվում տրակտորի
խնամքով:

Դիմադրկութեան ամենալրիվ և ամենասպառիչ բնութա-
պիւրը տվել ե ընկ. Ստալինը իր ճառում:

«Ի՞նչ ե դիմադրկութիւնը: Դիմադրկութիւնը դա հանձ-
նարարված աշխատանքի վորեւ պատասխանատուութիւն
բացակայութիւնն ե, պատասխանատուութեան բացակա-
յութիւն՝ մեխանիզմի համար, դադգյահի համար, գործի-
քի համար: Հատկանալի յե, վոր դիմադրկութեան դեպքում
խառք լինել անգամ չի կարող աշխատանքի արտադրողա-
նութեան թիչ թե շատ լուրջ բարձրացման մասին, արտա-
դրանքի վորակի լավացման մասին, գեղի մեխանիզմները,
դադգյահներն ու գործիքներն ցուցաբերվող դուռչ վերա-
բերմունքի մասին»:

ՀԱՐՑ.—Ճիշտ է, արդյո՞ք, թե անընդհատի ժամանակը ղեմագրկությունն անխուսափելի չի:

ՊԱՏԱՍԽԱՆ.—Մի քանի տնտեսալարներ հակամեա են, թե անընդհատի պայմաններում ղեմագրկությունն անխուսափելի չի: Սակայն, յետե հարցը լավ ուսումնասիրվի՝ մի անգամայն պարզ կլինի, վոր անընդհատի ժամանակ կարելի չի խուսափել ղեմագրկությունից: Միայն անհրաժեշտ է աշխատանքի կազմակերպման գործին կպչել, ինչպես վարհարկն է: Անհրաժեշտ է միայն վերացնել այն աղճատումները, վոր իր հետ լեռնեց անընդհատը:

Ընկ. Ստալինն իր ճառում մանրամասն կանգ է առել այդ խնդրի վրա:

«Ինչպե՞ս կարողացա՞վ մեզ մոտ մի շարք ձեռնարկներում ղեմագրկությունն ամբողջ: Նա մուտք գործեց ձեռնարկը, վորպես անընդհատի ապրիլին ուղեկցուհի: Սխալ կլինի ասել, թե անընդհատն արդյունաբերության մեջ իր հետ անպայման ղեմագրկություն է բերում: Աշխատանքի ճիշտ կազմակերպման դեպքում, յուրաքանչյուր մի անձնավորության հանձնարարված աշխատանքի համար պատասխանատվություն սահմանելու դեպքում, վորոշ բանվորական խմբակներ մեխանիզմներին, դադդյահներին ամրացնելու դեպքում, իրենց կվալիֆիկացիայով ու վորակով իրար չընկող հերթավորների ճիշտ կազմակերպման դեպքում, այդ պայմաններում անընդհատը տանում է դեպի աշխատանքի արտադրողականության հսկայական տեղում, դեպի աշխատանքի վորակի բարելավում, դեպի ղեմագրկության վաճառում»:

Գործարանների ամենատառջադեմ, ամենաապագա աշխատավորները վաղուց ի վեր զբաղված են յեղել անընդհատ արտադրական շտաբի պայմաններում աշխատանքի կազմակերպման խնդիրներով: Նման որինակ ցույց են տվել Սոբոմով գործարանի աշխատավորները: Իրենց մոտ, գոր-

ծարանում, յոթամյա բանվորական որ մտցնելու նախորդակին գործարանի աշխատավորներն իրենց առջև խնդիր դրին՝ անընդհատ բանվորական շարքին ախպես կազմակերպել, վորոշողի բանվորական «սլիոն» խմբակներ չլինեն:

Գործարանի յերկու աշխատավորներ՝ Ընկ. Ընկ. Թարխանովին և Տրոիցկին առաջադրեցին այսպես կոչվող «բոտակադրային գրաֆիկան»: Այդ սխառնը կիրառելու սլիոն բանվորների անհրաժեշտությունը միանգամայն վերականգնում է:

Այդ յերկու ընկերների կողմից առաջադրած գրաֆիկայի երկրորդը հետևյալն է. չորս բանվոր ամրացվում են մեկ բանվորական տեղի (դադդյահ, ադրեզատի) և սարսարկում են նրան առանց յենթահերթավորի և սլիոնների յերեք հերթավորին ընթացքում: Ամեն որ յերեք բանվոր աշխատում են 7½ ժամ, իսկ մեկը հանգստանում է: Յուրաքանչյուր չորսորդ աշխատանքից հետո բանվորն ունի անընդհատ 48-ժամյա հանգիստ, իսկ դիչերային հերթավորից հետո այդ 48-ժամյա հանգիստը ոգտադործվում է յերկու քաղցույցային որվա ընթացքում: Աշխատանքի այդ սխառնը արտահայտվում է հետևյալ գրաֆիկում:

ԱՄԻՐ ՈՐՆՐԸ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Խմբակներն աշխատում են I հերթավորին	Ա	Ա	Ա	Ա	Բ	Բ	Բ	Բ	Գ	Գ	Գ	Գ	Դ	Դ	Դ	Դ
Խմբակներն աշխատում են II հերթավորին	Գ	Դ	Դ	Դ	Դ	Ա	Ա	Ա	Ա	Բ	Բ	Բ	Բ	Գ	Գ	Գ
Խմբակներն աշխատում են III հերթավորին	Բ	Բ	Գ	Գ	Դ	Դ	Դ	Դ	Դ	Ա	Ա	Ա	Ա	Բ	Բ	Բ
Ամրակի հանգիստը	Դ	Գ	Բ	Բ	Ա	Դ	Գ	Դ	Դ	Ա	Դ	Դ	Դ	Բ	Ա	Ա

Գրաֆիկայի միջոց

Յենթադրենք, թե Ա բանվորն աշխատանքը սկսում է ամօի I-ին, առաջին հերթավորին, առենք առաջնության ժա-

մի 7-ին: Չորս որ անընդհատ նա աշխատում և առաջին հերթափոխում, իսկ հանգստի որից (5-ին) հետո նա անցնում և (6-ին) յերկրորդ հերթափոխին: Նրա հանգստի տևողությունը հետևյալն է. ամսի 4-ին նա աշխատանքից ազատվում և ցերեկվա ժամի 3-ին (7½-ժամյա աշխատանքային որ և կես ժամ ճաշվա ընդմիջում), ամսի 5-ին նա հանգստանում է, իսկ 6-ին սկսում և աշխատել յերկրորդ հերթափոխում, ժամի 3-ից, այսինքն նրա հանգիստը տևում է ուղիղ 48 ժամ: Կրկին աշխատելով չորս որ (6, 7, 8 և 9-ին) նա հանգստանում է 10-ին, իսկ հետո սկսում և աշխատել դիրաջին հերթափոխին (11-ին), վերից հետո նա հանգստի որ է ստանում, վերը հավասար և յերկու որացուցցային որվա՝ 15-ին և 16-ին:

Այս գրաֆիկը սակայն առարկության հանդիպեց, քանի վոր, վորպեսզի ամսվա ընթացքում բանվորական ժամերի ընդհանուր թիվը չպակասի, այս գրաֆիկով պահանջվում է բանվորական որը յերկարացնել մինչև 7 և կես ժամ: Բանվորական շահերի «պաշտպանները» փրփուրը բերաններին ապացուցում էին, վոր դա բանվոր դասակարգի մեծագույն հաղթանակներից մեկի խախտումն է հանդիսանում, գրանով, իբր-թե, խախտվում է 7-ժամյա բանվորական որվա ղեկիւնտը: Սակայն, յեթե այդ խնդրին մոտենանք բանվորի ամենամեծ հարմարությունները և արտադրության շահերի պաշտպանության տեսակետներից, ապա այն դեպքում մենք կհամոզվենք, վոր բանվորական որվա վոչ մի յերկարում չի ստացվում:

Այն ինչ ըստ ներկա սխեմի բանվորն աշխատում է 24 որ, 7-ական ժամ, կամ 168 ժամ ամսվա ընթացքում: Իսկ սորմովցիների կողմից առաջադրվող սխեմով բանվորական որվա ամբողջ տևողությունն ամսվա ընթացքում կազմում է 168¾ ժամ: 16-որյա բանվորական ցիկլի ժամանակ բանվորն առաջին ամսում կունենա 24 բանվորական որ, իսկ հետագա յերեք ամիսներում՝ 22 բանվորական որ, այսինքն՝

չորս ամսվա ընթացքում 90 բանվորական որ, իսկ ամսական միջին հաշվով՝ 22½ բանվորական որ: 7 և կես ժամյա բանվորական որվա սխեմով այդ կկազմի 168¾ ժամ մի ամսում:

Այդ չափադանց աննշան յերկարումը (¾ ժամ մի ամսվա ընթացքում) շատ հեշտությամբ կարող է փոխհատուցվել:

Այդ գրաֆիկը բանվորին մի շարք հարմարություններ է առկա: Աշխատանքի արտադրողականության տեսակետից և հատկապես դործարքայինի պայմաններում բանվորը չափազանց շահագրգռված է, վորպեսզի մշտապես աշխատի միևնույն դադդյա՛հի վրա, միևնույն բանվորական տեղում, վորին նա արդեն ընտելացել է: Դա անկասկած կադղել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման վրա և հետևապես նաև աշխատավարձի բարձրացման վրա: Հերթափոխերի միջև յեղած հանգիստը կազմում է 48 ժամ, իսկ դիրաջին հերթափոխից հետո բանվորը հանգստանում է յերկու լրիվ որացուցցային որ: Յուրաքանչյուր մի հերթափոխի յերկարացնում է միաժամանակ բանվորական կուլիկտիվ: Հերթափոխը ստանում է մշտական ղեկավար. վարպետներն ու հրահանգիչներն անցնում են մի այդ հերթափոխի բանվորների հետ միասին: Կուլեկտիվը հնարավորություն է ստանում միաձուլել աշխատելու:

Ճեռնարկի ողուտը կայանում է նրանում, վոր տվյալ սխեմով ձեռնարկի սարքավորման, այսինքն հիմնական կադիտալի ողուագործումն ալիւլանում է 7% . 21 ժամվա (7×3) փոխարեն սարքավորումն աշխատում է 22½ ժամ (7½×3):

Ներկայումս սորմովցիների կողմից առաջին անգամ առաջադրված քառակարգային գրաֆիկը լիակատար հավանության է արժանացել և կիրառվում է շատ ձեռնարկներում, վորտեղ աշխատանքը տարվում է անընդհատ, յերեք հերթափոխով, և վորտեղ գոյություն ունի 7½-ժամյա բանվորական որ:

Մի շարք հիմնարկների փորձն ապացուցել է նոր գրա-
ֆիկի կիրառման դրական արդյունքները :

Սակայն վոչ բոլոր դեպքերում քառալիցային գրաֆի-
կը վճռում է դիմադրկության լիկվիդացիայի խնդիրը : Կան
մի շարք հանգամանքներ, վորոնց առկայության շնորհիվ
անընդհատը հարկ յեղած եֆեկտը չի տալիս, իսկ դիմա-
դրկությունը հետզհետե ավելի ու ավելի խորն արմատներ է
ձգում : Այդ պայմաններում հարց է ծագում, թե վո՞րն է
լավ : Հանդուրժել ևս այն բոլոր աններդաշնակություննե-
րը, վորոնց հետ բերում է դիմադրկությունը և պահպանել
անընդհատը, թե՞ ժամանակավորապես հրաժարվել անընդ-
հատից այնտեղ, վորտեղ դա անհրաժեշտ է : Այդ հարցի պա-
տասխանը ավել է ընկ . Ստալինը :

«Այդ դրության վերացման և դիմադրկության վոչնչաց-
ման համար յերկու յեղք կա : Կամ պետք է փոխել անընդհա-
տի կիրառման պայմաններն այնպես, վորպեսզի անընդհատը
չվերածվի դիմադրկության, ինչպես այդ կատարվեց յերկա-
թուղային տրանսպորտի նկատմամբ, կամ թե այնտեղ, վոր-
տեղ ներկայումս նման փորձի համար բարենաջող պայման-
ները յեթե չկան՝ դեն չպրտել թղթյա անընդհատը և ժա-
մանակավորապես անցնել ընդհատ վեցորյակի» :

Ընկ . Ստալինի այդ ցուցմունքը պրակտիկայում լիա-
կատար կերպով հաստատվեց : Ինչպես հայտնի յե մի քանի
ձեռնարկներում, մասնավորապես՝ Ստալինգրադի տրակտո-
րային գործարանում և Ռոստովի Սելժաչում մենք անընդ-
հատ բանվորական շարքից անցանք ընդհատի : Ինչո՞ւ այդ
տեղի ունեցավ :

Տրակտորայինարարության՝ այդ նոր արտադրության
իրացումն իրենից մեծ դժվարություններ է ներկայացնում :
Անհրաժեշտ է տիրապետել արտադրության բոլորովին նոր
կոնվեյերի (ПОТОЧНЫЙ) մեխոլին : Անընդհատը Ստալին-
գրադի տրակտորային գործարանում հանգում էր դիմադր-
կության, և հետևապես սարքավորման հաճախակի կոտրե-

տումների ու ամբողջ արտադրական պրոցեսի խանդարման :
Մենհրաժեշտ եր լինում պարենրաբար դադարեցնել ամբողջ
գործարանի աշխատանքը, վորպեսզի ասուղլի բոլոր մե-
խանիզմներն ու ավտոմատները, և վորպեսզի վերանորոգման
յենթարկվեն դադդյահաները և այլն :

Նպատակահարմարություն կար, արդո՞ք, վորպեսզի
Ստալինգրադի գործարանում անընդհատ աշխատեյին : Այդ-
պիսի նպատակահարմարություն չկար : Փորձը ցույց տվեց,
վոր ընդհատ բանվորական շարքի պայմաններում Ստա-
լինգրադի գործարանը կարող է ավելի շատ տրակտորներ
ստալ, քան անընդհատի ժամանակ :

Յեվ, իրո՞ք, ընդհատ բանվորական շարքի պայման կիրառու-
մբ, մի քանի ուրիշ միջոցառումների հետ միասին, գործա-
րանին հնարավորություն տվեց դուրս գալու «մանկական
հիվանդությունների» շերտից և հասցնել տրակտորների ար-
տադրությունը սնպտեմբերի վերջին որական մինչև 100
հատի : Ստալինգրադի փորձը հաջվի կառնվի նոր ավտո-
տրակտորային գործարանների՝ Խարկովի տրակտորային և
Շիժնիլ-Նովոգորոդի ավտոգործարանների կողմից : Նրանք
տալով մա կաշխատեն ընդհատ վեցորյակով : Դա անհրաժեշտ
է, վորպեսզի նոր արտադրությունն ամբողջովին յուրացվի :

Սխալ կլիներ մտածել, թե դիմադրկության վերացման
համար գոյություն ունի միայն մեկ դեղատոմս, վորը հա-
վատաբար կարելի յե գործադրել բոլոր դեպքերում : Յու-
րաքանչյուր մի գործարան պետք է այդ հարցը վճռի՝ յե-
նեղով ընդհանրապես տվյալ գործարանի և մասնավորապես
յուրաքանչյուր մի ցեխի առանձնահատուկ պայմաններից :
Միայն այդ պայմանով է, վոր խնդիրը կարող է ավելի ճիշտ
լուծվել և անհրաժեշտ արտադրական եֆեկտը ստացվել :

Բերենք կոնկրետ որինակ : Մոսկվայի «Դինամո» գոր-
ծարանում դիմադրկությունը զարգացած էր բավական լայն
չափով : Սկիզբներ կային վոչ միայն ցեխերում, վորոնք

անընդհատ աշխատում ելին բոլոր յերեք հերթավորներում, ալլե ալն ցեխերում, վորտեղ աշխատանքները կատարվում ելին յերկու և նույնիսկ մեկ հերթավորում:

Այդ հանգամանքը պատճառ հանդիսացավ սովորեալների և սարքավորման կոտորածման քանակի աճման: Այսօրե՝ ճախարակողների ցեխում սարքավորման վերանորոգման պատճառով պարապուրդները (պրոստոյ), մինչև անընդհատի կիրառումը, կազմում ելին ամբողջ պարապուրդային ժամանակի 5%, անընդհատի կիրառումից հետո նրանք աճեցին մինչև 23—30% . նույն դրությունն եր տիրում ե ալլ ցեխերում: «Դինամոյի» աշխատավորները ակնցին մտածել, թե ինչպես վերացնեն դիմադրելությունը. ասելայն նրանք չվճռեցին հարցը բոլոր ցեխերի նկատմամբ ընդհանրապես, ալլ մոտեցան այդ խնդրի լուծմանը հաշվի առնելով յուրաքանչյուր մեկ ցեխի աշխատանքների կոնկրետ պարագաները: Նրանք հաշվեցին դադդյաժամերի թիվը՝ բանվորական ռեժիմի կառուցման զանազան վարյաններին աչքի առաւ ունենալով: Նրանք ուսումնասիրեցին դործարանի նեղ տեղերը և ի վերջո յեկան այն յեղարակացության, վոր բոլոր մեխանիկական ցեխերը, պողպատաճուլանոցը, դարբնոցը կարող են անընդհատ աշխատել, քառակադրային դրաֆիկի կիրառման պայմանով, վորի մասին վերևում հիշատակվեց: Ինչ վերաբերում ե հավաքող ցեխերին, նրանք բոլորը, բառաությամբ ելեկտրո-ճախարակադործական ցեխի, աշխատում են մեկ հերթավորում, և բացի դրանից յաւրաքանչյուր ամսվա սկզբին հավաքող ցեխերն ունենում են բավական պարապուրդներ՝ հայթայթման ցեխերի հետ մնալու պատճառով: Այս պայմաններում անընդհատը պաշտպանելը, վորն աշտակող զուգորդված ե դիմադրելության հետ, միանգամայն աննպատակահարմար եր, և հավաքող ցեխերը փոխադրվեցին ընդհատ վեցորյա չարաթի, ալլինքն վեց-յերորդ ուր հանգստանում ե ամբողջ ցեխը:

Այդ իսկ ռեժիմին, և մոտավորապես նույն նկատարում-

ներով, փոխադրվեցին և հետևյալ ցեխերը՝ մեկուսող, մեկուսիչ նյութերի, վաթաթողների, խոզանակարոնիչների և այլն: Միայն այդ ցեխերի առանձին բնագոյությունը, և նեղ տեղերում և պահված անընդհատը՝ քառակադրային դրաֆիկով:

Դինամոյցիների մոտեցումն անկասկած ճիշտ ե: Դինամոյցիության դեմ պայքարելու խնդրի նմանորինակ խոր ուսումնասիրությունը, անկասկած, վոչ միայն կարելի չէ հաջողություն ձեռք բերել՝ դիմադրելությունը վերացնելու տեսակետից, ալլ գուցահեռաբար կարելի չե հայտնաբերել լրացուցիչ ռեգիմները կամ դադդյաժամերի ավելորդ պահեստը, վորը կարելի չե տգտադործել կամ ալլ դործարանի հետ դործակցելով, կամ թե ավելորդ սարքավորումը կարիք ունեցող մի ալլ դործարանի հանձնելով: Դիմադրելությունը լիովին պահի յենթարկելու համար միայն մեկ ուղի կա՝ մանրակրկիտ կերպով ուսումնասիրել յուրաքանչյուր մի ձեռնարկի աշխատանքի առանձնահատկությունները և նման խորը ուսումնասիրության հիման վրա նախատեսել այն միջոցառումները, վորոնք պետք ե վոչնչացնեն դիմադրելությունը:

Ընկ. Ստալինն իր ճառում ընդդեմ ե.

«Դիմադրելությունն ինքը յերեք չի անհայտանա: Նրան կարող ենք և պետք ե վոչնչացնենք մենք ինքներս, քանի-վոր մենք ձեզ հետ միասին կանդամ ենք իշխանության դուրս, և մենք ձեզ հետ միասին պատասխանատու յենք ամեն բանի համար, ալլ թվում ե դիմադրելության համար: Յե՛ք փարծում եմ, վոր ամէլի լավ կլինի, յեթե մեր տնտեսական դեկալարները, փոխանակ դադդվելու ճառախոսությամբ ու յերդումներով, նստեյին մեկ-յերկու ամիս, ասենք թե հանդահորում կամ դործարանում, և ուսումնասիրելին աշխատանքի կազմակերպման բոլոր մանրամասնություններն ու «մանր-մունր» բաները, այնտեղ դործնականում վոչնչացնելին դիմադրելությունը և սովյալ ձեռնար-

զի փորձը տարածելին մյուս ձեռնարկները վրա: Այդ վտանգն սակայն լավ կլինե՞ր: Դա իրոք կլինե՞ր պայքար ընդդեմ գիմադրկուսության, պայքար՝ բայելեիկոսն ձիւս կերպով հաղթահելու աշխատանքը, պայքար՝ ճշտորեն դատաւարելու ուժերը ձեռնարկում:

ՀԱՐՅ.—Ինչո՞ւ յե անհրաժեշտ լինիլիդացիայի յենթադիւ աշխատավարձի հավասարեցումը:

ԳԱՏԱՍԽԱՆ.—Հավասարեցումը դա գիմադրկուսության հակառակ յերեսն է, դա նույն գիմադրկուսութեանն է, վորք կիբառւում է բանվորների աշխատավարձի նկատմամբ: Հավասարեցումը չափազանց լայն տարածում է ստացել մեր ձեռնարկներում: Աբսոլյուտ կերպով վոչ մի կարեւորութեան չկա թիւիւս հավասարեցման բոլոր ձևերն ու դեպքերը: Կանգ առնենք նրանցից գլխավորների վրա:

Ձեռնարկների մեծ մասում միշտ վերջին ժամանակներս է ներկայումս ծաղկում է աշխատանքի ժամանակավարձային վճարումը: Դա նշանակում է, թե յուրաքանչյուր մի աշխատավորի վճարում է վոչ թե նրա աշխատանքի փոխարէս հետեւանքների համար, այլ վորոչ քանակով աշխատած ժամերի համար: Սակայն ինքնին հասկանալի յե, վոր յուրաքանչյուր մի բանվոր ունի իր սղեցիֆիկ հատկութեանները՝ մեկն աշխատում է արագ, մյուսը դանդաղ. մեկը չնայած աշխատում է դանդաղ, սակայն տալիս է բարձր վորակի արտադրանք, մյուսն աշխատում է ավելի արագ, սակայն տալիս է վատ վորակի արտադրանք և այլն և այլն: Աշխատանքի ժամանակավարձային վճարման սահմանումը նշանակում է բանվորին գիմադրկուս, և ինքն ըստինքյան հասկանալի յե, վոր խթան չի կարող հանդիսանալ բարձրացնելու աշխատանքի արտադրողականութեանը և արտադրելու ըստ հնարավորութեան ավելի շատ:

Վերջապես վորակավոր և անորակ աշխատավորների աշխատավարձի հարաբերութեան խնդիրը: Հաճախ բարձր վորակի աշխատավորի աշխատավարձը շատ քիչ չափով է գերազանցում ավելի ցածր վորակ ունեցող աշխատավորի աշխատավարձից: Ինքնին հասկանալի յե, վոր վերջիններս չահադրգոված չեն անցնելու ավելի բարձրորակ աշխատանքի, բարձրացնելու իրենց կալիֆիկացիան, ամբանալու տվյալ ձեռնարկում և առաջագիմութեան ձգտելու: Այդ բոլորն արտադրութեան մեջ ստաշացրեց չափազանց հիմանդադին յերևույթներ: Հավասարեցման առաջին հետեւանքը յեղավ բանվորական ուժի մեծ հոսունութեանը, վորը կազմալուծում է արտադրութեանը:

Հավասարեցումը վորտեղից յեկավ մեզ մոտ: Հանդիսանում է նա, արդյո՞ք, վորպես մի պատահական հոսք մեր ձեռնարկներում, թե՞ դա հետեւանք է աշխատանքի կոնկրետ պայմանների չհասկացողութեան, աշխատավարձի սխառմի վրառեցման սխալ քաղաքականութեան: Հավասարեցումն ամենախիստ կերպով հակառակ է մարքու-նիսյան աշխատավարձի ուսմունքին:

Հավասարեցողներն այսպես են մտածում. մենք մտնենք սոցիալիզմի ետդիսան, և յեթե դա այսպես է, ուրեմն անհրաժեշտ է սոցիալիստական ձևով բաժանել արտադրութեան մթերքները, հարկավոր է ըստ հնարավորութեան շտապիւլթ կերպով կիրառել «հավասարութեանը»:

Ընկ. Ստալինը, անտեսալարների հունիսյան խորհուրդակցութեան ժամանակ արտասանած իր պատմական ճառով, անողոք քննադատութեան յենթարկեց այդ տենդենցները և վճռական հակահարկած տվեց սպառման ասպարիզում անմիջապես «հավասարութեան» մտցնելու կողմնակիցներին և մարքու-նիսյան աշխատավարձի ուսմունքը ռեվոլյուցիոն յենթարկելու ձգտումներին:

«Մարքսն ու Լենինն պոտ էն, վոր վորակյալ և անտեղակ աշխատանքի մեջ տարբերութեանը դրսեւորելու կունենան»:



38021-22

նա անգամ՝ սոցիալիզմի ժամանակ, անգամ՝ դասակարգերի
վոչնչացումից հետո, և միայն կոմունիզմի ժամանակ կվե-
րանա այդ տարբերությունը և վոր դեռ է նկատի ունենալով
«աշխատավարձը» անգամ՝ սոցիալիզմի ժամանակ պետք է
տրվի ըստ աշխատանքի և վոր թե ըստ կարիքի: Բայց մեր
պրոֆմիլիտիզմնական և տնտեսավարական հավասարեցնողնե-
րը համաձայն չեն դրա հետ և յենթադրում են, վոր այդ
տարբերությունն արդեն վերացել է մեր խորհրդային կար-
գերի որոշ: Ո՞վ է ճիշտ՝ Մարքսն ու Լենինը, թե հավա-
սարեցնողները: Պետք է յենթադրել, վոր այստեղ ճիշտ են
Մարքսն ու Լենինը: Սակայն սրանից հետևում է, վոր նա ով
ներկայումս տարիֆային սխտեմը կառուցում է հավասա-
րեցման «սկզբունքներով» առանց հաշվի առնելու վորակ-
յալ և անորակ աշխատանքի տարբերությունը՝ նա խղում է
ժաբախմի հետ, խղում է լենինիզմի հետ:

Սակայն բավական չե, այն պատճառաբանությունը,
թե հաճախ չի կարելի սահմանել տարբերությունը «վո-
րակյալ ու անորակ, ինչպես և թեթև ու ծանր աշխատան-
քերի միջև»: Հաճախ ավելի անորակ բանվորներն ավելի
չեն ստանում, քան բարձրորակները: Միևնույն կվալիֆի-
կացիայի բանվորները, վորոնք աշխատում են միանման
պայմաններում, ստանում են տարբեր աշխատավարձ: Դա
հետևանք է աշխատանքի նորմավորման անբավարար դր-
վածքի: Դա յե պատճառ հանդիսանում՝ «ընդհանուր» շարժ-
մանը մեկ ձևնարկից դեպի մյուսը, և բանվորական ուժի
հստեմության: Բերենք մի քանի որինակներ:

«Կրասնիյ Պուտիլովեց» գործարանի տրակտորա-մեխա-
նիկական արհեստանոցում հուլիս ամսում յերկրորդ կարգի
միջին մի ժամվա աշխատավարձն առաջին տեղամասում,
կողմում եր՝ 96,9 կոպ., յերկրորդում՝ 93,1, յերրորդում՝
91,1, չորրորդում՝ 86,2, հինգերորդում՝ 99,9 և վեցերոր-
դում՝ 56,6 կոպ.: Դրանք բոլորն ել միևնույն վորակի միև-
նույն պայմաններում և նույն ցեխում աշխատող նույն կտր-

դի բանվորներն են, վորոնք սակայն տարբեր վաստակ են
ստանում՝ սկսած 59,6 մինչև 99,9 կոպեկ:

Այդ ինչո՞վ բացատրել: Դա նորմավորող որդանների
վաստ աշխատանքի հետևանք է: Այդ որդանները հաճախ
նորմաները տալիս են «աչքաչափով», վոխաճախ տեխնիկա-
կան նորմավորումը դնելու լուրջ, տեխնիկապես հիմնա-
վորված: Միևնույն ժամանակ նույն «Կրասնիյ Պուտիլովե-
ցում» տարբերություն չի դրվում ծանր ու թեթև աշխա-
տանքների միջև: «Կրասնիյ Պուտիլովեցի» թուջածուլարա-
նում, դարբնոցում և տերմիկական արհեստանոցում աշխա-
տավարձն ավելի ցած է, քան մեխանիկական արհեստանո-
ցում:

Ինչո՞ւ: Դա լուրջ կերպով բացատրել վոր վոր չի կա-
րող: Չափազանց հետաքրքիր են հետևյալ փաստերը: «Կրաս-
նիյ Պուտիլովեցում» դեպքեր են լինում, վոր տաք ցեխե-
քում աշխատող և հինգերորդ ու վեցերորդ կարգով աշխա-
տավարձ ստացող բանվորները ձգտում են վերափոխվել
և յերկրորդ կարգով ընկնել մեխանիկական արհեստանոցը:
Ավելի ձեռնառու յե յերկրորդ կարգով ստանալ մեխանիկա-
կան արհեստանոցում, քան հինգերորդով դարբնոցում:
Ահա հավասարեցման հետևանքը, հետևանքն այն բանի,
վոր տարիֆները սահմանելիս յե նկատի չեն առնված աշ-
խատանքի պայմանները, վորակի առտիճանը:

Աշխատանքի վարձատրման նման սխտեմը բացասա-
բար է անդրադառնում արտադրության վրա: Ծնորհիվ հա-
վասարեցման սխտեմի՝ մենք ունենք բանաժի հստեմու-
թյուն, վորակի իջեցում, բանվորի շահադրդովածության
նվազում՝ յոր աշխատանքի հետևանքների նվաճմամբ, աշ-
խատանքի արտադրողականության անկում, մեր սոցիալիս-
տական շինարարության տեմպերի իջեցում: Միանգամայն
հասկանալի յե, վոր այս բոլոր ասածների առաջին յեղրա-
կացությունը պետք է լինի՝ աշխատավարձի սխտեմի վե-
րակառուցումը, ներկայումս գոյություն ունեցող տարիֆ-

ներքի բեկումը, նորմալորման աշխատանքների հիմնական-
բարելավումը:

«Վերացնել հալսատարեցումը և փշրել հին տարիֆային
սխառնումը»—ահա եթ ինչպիսի խնդիր առաջադրեց ընկ. Ստա-
լինը անտեսառվարների խորհրդակցության մեջ, և այդ խո-
ղիքը պետք է ըստ հնարավորության շուտ լուծվի:

ՀԱՐՑ.—Ի՞նչ է գործարքայինը և մո՞ր դեպքերում է
նա հնարավոր:

ՊԱՏԱՍԽԱՆ.—Աշխատավարձի սխառնմի վերակառու-
ցումը պետք է կատարվի այն սկզբունքներով, վորոնք նկա-
րագրված են ընկ. Ստալինի ճառում: Այդ սկզբունքները հե-
տևյալներն են. արտադրության հիմնական ողակը կադմոդ
բանվորների առաջնորդող խմբակների ամրացումը, նրանց
առաջ քաշումը դեպի վեր՝ աշխատավարձը բարձրացնելու և
աշխատավարձն այնպես կազմակերպելու ճանապարհով,
վորն իրոք կհամապատասխանի աշխատավորի վորակին:

Աշխատավարձի սխառնմի վերակառուցումը նախ և ա-
ռաջ դիտարկ մետաղագործական և ածխային արդյունաբե-
րությանը: Այդ յերկու ճյուղերը չափազանց հիվանդադին
կերպով էլին կրում աշխատավարձի հալսատարեցման սխ-
առնումը: Բանվորական ուժի հոսունությունը, աշխատանքի
չահադրդովածություն ըստական բացակայությունը, բանվորական
ձեռքերի խիստ սլակասն ամենածանր բնագավառներում հոտ-
կապետ զգացվում է մետաղագործություն մեջ: Մետաղագոր-
ծական գործարանները բանվորական ուժի մեծ դեֆիցիտ են
զգում և հատկապես այն բնագավառներում, վարտող ու-
հանջվում է բարձր վորակ:

Փշրել հին տարիֆային սխառնումը մետաղագործական ու
ածխային արդյունաբերություն մեջ, վերակառուցել նրան
հիմնովին այնպես, վորպեսզի խրախուսվեն բանվորների ա-

ռաջնորդող խմբերը, վորպեսզի նրանց առաջ քաշվին առաջին
տեղը, վորպեսզի բանվորի մեջ անմիջական շահագրգռվա-
ծություն ստեղծվի դեպի աշխատանքի արտադրողականու-
թյան բարձրացումը, ահա թե ինչպիսի խնդիր է հետադիմում
ժողտնտեսության խորհրդի և Համկենտպրոֆխորհրդի վորոշումը՝
մետաղագործական և ածխային արդյունաբերություն մեջ աշ-
խատավարձի սխառնմի մասին: Այդ սխառնում նախատեսում է
փոխադրել բոլոր մետաղագործական ցեխերի արտադրական
բանվորներին պրոգրեսիվ գործարքայինի և նպաստող ու ո-
ժանդակող բանվորների առնվազն 70%՝ ուղղակի անսահմա-
նափակ գործարքայինի:

ԺՏԳԻՆ և ՊՀԿԻՆ վորոշումը մանրամասնորեն կոնկրետաց-
նում է աշխատավարձի կառուցումն ու սխառնումը: Դոմենյան
վառարանի հնոցապանին առաջադրվում է որական 325 տոնն
թուղի համանարարություն. ալյալ դեպքում նրա աշխատա-
վարձը տառցվում է հետևյալ ձևով. առաջին 108 տոնն թու-
ղի համար, նա յուրաքանչյուր տոննից ստանում է 2,8—ական
կոպեկ, հաջորդ 108 տոնն թուղի համար, յուրաքանչյուր
տոննից՝ 3,4 կոպեկ, վերջին 109 տոննի համար՝ 4,2 կոպ-
յուրաքանչյուր տոննից, իսկ պլանից ավել յուրաքանչյուր մի
տոննի համար՝ 5,6 կոպեկ: Այսպիսով բանվորն անմիջակա-
նորեն շահագրգռված է նրանով, վորպեսզի անչեղ կերպով
բարձրացվի թուղի ձուլումը, քանի-վոր պլանից ավելի տըր-
ված յուրաքանչյուր մի տոնն թուղի համար նա ստանում է
կրկնակի վարձ: Այդ սկզբունքներով է կառուցված աշխատա-
վարձի այսպես կոչվող պրոգրեսիվ գործարքայինի ամբողջ
սխառնումը:

Հիմնականում փոխվել է այսպես կոչվող տարիֆային
ցանցը: Առաջ տարիֆային ցանցի առաջին և վերջին կարգի
հարաբերությունը կազմում էր 1:2,8: Ներկայումս նա
բարձրացել է մինչև 1:3,7:

Անհատական գործարքայինի կիրառումը մի շարք դե-
վարություններ է ներկայացնում: Աշխատավարձի այդ սխ-

տեմի պայմաններում, պահանջվում է ինքնակազմ հաշվառում
և աշխատանքի լավ կադրակերպվածություն: Նա դիմադրու-
կություն չի թուլլատրում, նա պահանջում է աշխատանքի
հստակ նորմավորում և այլն: Այդ պատճառով վոմանք ան-
հատական գործարքայինը փոխարինում են կոլեկտիվ գոր-
ծարքայինով: Կոլեկտիվ գործարքայինի «ստեղծողները» ճիշ-
տում են ապացուցել, վոր նրանք ըստ ելույթյան վերակառու-
ցել են աշխատավարձը և իբր-թե ամեն ինչ բարեհաջող է:
Մակայն, իրոք, այդ բոլորովին ուղղված չէ: Կոլեկտիվ գոր-
ծարքայինը իբենից ներկայացնում է նույն հավասարեցումը,
ապայան մի փոքր մշուշապատ ձևով: Մի քանի ձեռնարկնե-
րում կոլեկտիվ գործարքայինը սահմանվել է ամբողջ խմբա-
վորումների (պրոլյուտների), խոշոր կոլեկտիվների ու կոմու-
նաների համար: Մի ժամանակ կոմունաների հրապուրումը
չափազանց ուժեղ էր և նրանց փոխարեն ջերմ պաշտպան էլին
հրապարակ գալիս մանր բուրժուական հավասարեցողները
և «ձախերը», վորոնք փախաղում են անմիջապես «հավասա-
րություն» մոցնել: Միանգամայն հասկանալի չէ, վոր դա
հանդիսանում է աշխատավարձի անմիջական դիմադրելու-
թյուն, վորն ավելի վատթար է, քան ժամանակավարձայինը:
Կոլեկտիվ գործարքայինի դեմ պետք է պայքարել, վորպես
հավասարեցման ալլաձևության:

Յուրաքանչյուր մի գործարանի առաջ խնդիր է կանգնած,
նախ և առաջ՝ առանձնացնել առաջնորդող պրոֆեսիոնները և
նրանց համար աշխատավարձի աճալիսի սխառում սահմանել,
վորը նրանց կշահադրողի աշխատանքով: Ձեռնարկի բանավոր-
ներին բաժանել աճալիսի խմբակների, վորոնց կարելի չի
փոխադրել ուղղակի գործարքայինի, պրոգրեսիվ գործարքա-
յինի, և աճալիսիների, վորոնք մի շարք պայմանների հետե-
վանքով պետք է վարձատրվեն ժամանակավարձային սխառու-
մով: Վերջին դեպքում հարցը պետք է ուսումնասիրվի այն
ուղղությամբ, թե սոյալ կոնկրետ պայմաններում հնարա-
վոր է, արդյո՞ք, կիրառել պարզեացին վարձատրությունը:

Միայն աշխատանքի նման կոնկրետ ու մանրակրկիտ մեթո-
դով է, վոր մենք կկարողանանք վերակառուցել աշխատա-
վարձի սխառումը և ամբողջովին լիկվիդացիայի յենթարկել
հավասարեցումը:





9020 10 409. (2/4 4.)

31.955

with 2
17

338.98

Q-42

ТЕКУЩАЯ ПОЛИТИКА В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

Госиздат ССР Армении
Эривань—1982