

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԽՔԱՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԿԱՏԱՐԵԼԱԳՈՐԾՄԱՆ ՈՒՂԻՆԵՐԸ

### Ռ. Ս. ԱՄԻՐՅԱՆ

Ձեռնարկով տնտեսական ռեֆորմի առանցքային խնդիրներից է աշխատանքի խթանների համակարգի վերակառուցումը, առանց որի երբեք հնարավոր չէ ապահովել երկրի արտադրողական ուժերի զարգացումը: Տնտեսության ճգնաժամային վիճակի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ նրա առաջացման գլխավոր պատճառներից մեկը աշխատանքի խթանների տասնամյակներ գործող անարդյունավետ համակարգն է: Որ դա այդպես է, միանշանակ ճշում են բոլոր, այդ թվում արևմտյան, տնտեսագետները: Ամերիկյան հայտնի տղնտեսագետ, Նորբլյան մրցանակի դափնեկիր Վ. Վ. Լեոնտը պատասխանելով «Պրավդա» թերթի տնտեսական մեկնաբանի այն հարցին, թե որոնք են մեր էկոնոմիկայի լճացման պատճառները և նրանից դուրս գալու միջոցները, ուղղակի ճշեց. «... գլխավորն այն է, որ չեն գործել խթանները: Ծախսագրության գործոնը, ահա ինչն է արտակարգ կարևոր, որպեսզի մարդիկ լավ աշխատեն: Այդ մասին գիտեք Լեոնտը, երբ մտցրեց ՆԵՊ-ը»<sup>1</sup>:

Խորապես գիտակցելով այդ ճշմարտությունը, կուսակցությունը կենտկոմի ապրիլյան (1985 թ.) պլենումից հետո ամբողջ սրությամբ բարձրացրեց աշխատանքի խթանների ուժեղացման խնդիրը, որը պետք է լուծել նրանց նոր, արդյունավետ ձևերի մշակման միջոցով: Լիակայն, նկատենք, որ դա այնքան էլ դյուրին խնդիր չէ, ինչպես ճիշտ կերպով ճշեց ԽՄԿԿ կենտկոմի հունիսյան (1987 թ.) պլենումը. «Սոցիալիզմի տեսության ու պրակտիկայի մեջ գլխավոր հարցն է՝ ինչպես սոցիալիստական հիմքի վրա ստեղծել տնտեսական, գիտատեխնիկական և սոցիալական առաջադիմության ավելի հզոր խթաններ, քան կապիտալիզմի օրոք, ինչպես պլանային ղեկավարումն առավել արդյունավետորեն միավորել անհատի ու կոլեկտիվի շահերի հետ: Սա ամենաբարդ հարցն է, որի պատասխանը որոնել ու որոնում են սոցիալիստական միտքն ու հասարակական պրակտիկան: Սոցիալիզմի երկու փուլում այդ հարցի ճշմանկությունն անհամեմատ աճում է»<sup>2</sup>: Ուղղակի ճշենք, որ սոցիալիստական տեսությունն ու պրակտիկան ոչ միայն մեր երկրում, այլ նաև մյուս երկրներում դեռևս չեն լուծել այդ կենսական խնդիրը, այսինքն՝ չեն ստեղծել աշխատանքի խթանների արդյունավետ համակարգ, քան կապիտալիզմը, չնայած այն բանին, որ ավելի քան 70 տարի է, ինչ ձեռնարկվել է սոցիալիստական հասարակարգի կառուցումը: Եվ քանի որ սոցիալիստական հիմքի վրա չեն ստեղծվել առաջադիմության ավելի հզոր խթաններ, հասարակական արտադրության բոլոր քնագավառներում իրենց սոցիալիստական կոչող երկրները խոշոր չափով հետ են մնում բարձր զարգացած կապիտալիստական երկրներից, հատկապես գիտատեխնիկական առաջադիմության ասպարեզում: Հասկանալի է, որ նման պայմաններում սոցիալիստական երկրները չէին էլ կարող ապահովել հին նկատմամբ նոր հասարակարգի հաղթանակի վճռական գործոնը՝ աշխատանքի առավել բարձր արտադրողականությունը:

Հարց է առաջանում, թե ինչու հնարավոր չեղավ լուծել վերը ճշված բարդ խնդիրը: Գլխավոր պատճառն այն է, որ ինչպես մեր, այնպես էլ մյուս երկրներում կառուցվեց ոչ թե իսկական, այլ ղեֆորմացված սոցիալիզմ, որը ընդհանուր եզրեր չունի սոցիալիզմի մարքսիստական մոդելի հետ: Այդ ցույց տալու համար բերենք մի փաստարկ. սոցիալիզմի օրոք աշխատանքի, ավելի հզոր խթանների ստեղծման վճռական պայմանը ըստ աշխատանքի բաշխման սկզբունքի հետևողական կիրառումն է, որը, սակայն, չիրականացվեց: Բաշխման հավասարարական եղանակը, որը գործում է տասնամյակներ շարունակ, աշխատանքը խթանել չի կարող: Չգտնվեց նաև կենտրոնացված պլանային ղեկավարումը անհատի ու կոլեկտիվի շահերի հետ զուգակցելու օպտիմալ եղանակ: Վարչամրմայական մեթոդներով գործող տնտեսական մեխանիզմը այդ հնարավորությունը չէր կարող տալ: Անգամ. եթե նախորդ փուլերում գործող խթանների համակարգը լուրջ թերություններով

<sup>1</sup> «Պրավդա», 27 փետրվարի 1989 թ.:

<sup>2</sup> ԽՄԿԿ ԿԿ-ի հունիսյան (1987 թ.) պլենումի նյութերը, էջ 44:

հանդերձ լինեն արդյունավետ,՝ զարգացման նոր խնդիրները, հասարակական արտադրության ըստ ամսայնի ինտենսիվացումը դարձյալ կպահանջեր կատարելագործել այն: Հենց այդ առումով էլ առաջադրված նոր տնտեսական ստրատեգիան պահանջում է մշակել և իրագործել աշխատանքի կազմակերպման ու խթանման արդյունավետ ձևեր: Պահանջվում է «ստեղծել դրդապատճառների ու ազդակների այնպիսի Ֆզոր համակարգ,— ճշեց կենտրոնի հունիսյան (1987 թ.) պլենումը,— որը բոլոր աշխատողներին մղի լիովին բացահայտելու իրենց ընդունակությունները, աշխատելու արգասավորությամբ, առավել արդյունավետ օգտագործելու արտադրական ռեսուրսները՝ այսպիսին է ժամանակի հրամայական պահանջը»<sup>3</sup>:

Առաջին հայացքից թվում է, թե աշխատանքի խթանների նոր ու արդյունավետ համակարգի ստեղծումը առանձին դժվարություն չի ներկայացնում, բավական է ուժեղացնել աշխատողների նյութական ու բարոյական խրախուսումը, և հարցը կարելի է լուծված համարել: Սակայն դա պրոբլեմի մակերեսային ըմբռնումն է: Աշխատանքի խթանումը սակ խրախուսանք չէ, այն ավելի տարողունակ ու խոր երևույթ է, և գլխավորապես ընդգրկում է մարդու ակտիվ գործունեության ներքին կայուն մղումները, դրդապատճառների ապահովման ոչ դյուրին խնդիրը: Հետևաբար աշխատուժի խթանման համակարգի վերակառուցման պրոբլեմի հետազոտումն ու լուծումը պահանջում է բազահայտել երևույթի խորքերը, ներքին շերտերը, որոնք գտնվում են արտադրական հարաբերությունների ամբողջ համակարգում և պայմանավորվում են նրանով: Դա հասկանալի է, քանի որ աշխատանքի խթանները որպես տնտեսական կատեգորիա արտադրական հարաբերությունների ոլորտից դուրս չեն գտնվում ու կազմում են տնտեսական մեխանիզմի կարևոր մասը: Հետևապես աշխատանքի խթանների կատարելագործման վճռական ու օբյեկտիվ պայմանը արտադրական հարաբերությունների ամբողջ համակարգի, նրա բոլոր կողմերի կատարելագործումն է, որը խորհրդային հասարակության արդի վերակառուցման գործընթացի հիմքն ու առանցքն է կազմում:

Մեր պաշտոնական ու գիտական գրականության մեջ խոսվում է արտադրական հարաբերությունների կատարելագործման մասին և իրականում սկսվել է դրանց վերակառուցման գործընթացը, որտեղ գլխավոր խնդիրը սեփականության հարցի լուծումն է, որն էլ սերտորեն առնչվում է աշխատանքի խթանների պրոբլեմի հետ: Ինչպես հայտնի է, դեռևս ԶՕ-ական թվականներին հայտարարվեց, որ ժողովրդական տնտեսության բոլոր բնագավառներում լիովին հաստատվել է արտադրության միջոցների հանրային սեփականություն, որը տեսական-սկզբունքային առումով կազմում է սոցիալիստական հասարակարգի տընտեսական հիմքը: Սակայն իրականում ստեղծվել էր պետական և ոչ հանրային-համաժողովրդական սեփականություն, քանի որ աշխատավոր մարդն իրեն չէր զգում արտադրության միջոցների ու ընդհանրապես արտադրության տեր, օտարվել էր դրանցից և բնականաբար առանձնապես չէր էլ ձգտում դրանք զարգացնել:

Այսօր խնդիր է դրված սեփականատիրական հարաբերություններն այնպես վերակառուցել, որ աշխատավորի մոտ ձևավորվի տիրոջ զգացում, նրան իրոք դարձնել արտադրության միջոցների ու արտադրության տեր: Միայն այդ դեպքում նա շահագրգռված կլինի զարգացնել արտադրությունը:

Սեփականատիրական հարաբերությունների վերակառուցման գլխավոր գիծը ճիշտ է որոշվել: ապահովել արտադրության միջոցների նկատմամբ աշխատավոր մարդու տիրոջ դիրքը թե արդյունաբերության և թե գյուղատնտեսության մեջ: Այդ գիծն է արտահայտում վերջին տարիներին առաջադրված պահանջը՝ գործարանը բանվորին, հողը գյուղացուն, իր մշակողին: Առաջադրված խնդրի լուծումը իր հերթին պահանջում է վերացնել սեփականության պետական սեփականություն և ապահովել սոցիալիստական սեփականության ձևերի բազմազանություն: Այս ուղղությամբ կատարվող առաջին քայլերը, հատկապես վարձակալության ու կոոպերացիայի արմատավորումը, ցույց են տալիս, որ աշխատավորների տիրոջ դիրքի ապահովումն անմիջապես ուժեղացնում է նրանց ակտիվ արտադրական գործունեության շահագրգռվածությունն ու ձգտումները: Աշխատանքի խթանման նոր համակարգի ձևավորման վճռական պայմաններից է նաև արտադրական հարաբերությունների կարևոր ու քաղկացուցիչ մասը կազմող տնտեսական մեխանիզմը, նրա բոլոր լծակների վերակառուցումը: Անցումը տնտեսական հին մեխանիզմի էությունը կազմող վարչահրամայական միջոցներից էկոնոմիկայի կառավարման տնտեսական մեթոդներին, ձեռնարկությունների ինքնուրույնության, ինքնաֆինանսավորման ու ինքնաձեռնաբաժանման, այսինքն՝ նրանց տնտեսավարկին, հրամայաբար առաջին պլանն են մղում աշխատանքի խթանների

<sup>3</sup> Նույն տեղում, էջ 64:

արդյունավետ համակարգի մարդկային անհատի պոտենցիալի ակտիվացման մեխանիզմի ստեղծման հույժ կարևոր խնդիրը:

Ձեռնարկության տնտեսավարման գործող մեխանիզմի հիմնական թերությունը ամենից առաջ նրա ինքնագարգացման ներքին խթանների թուլությունն է, առանձին դեպքերում անգամ բացակայությունը: Կոլեկտիվը մինչև այժմ հանդես էր գալիս իբրև վերևից տրվող տնտեսական հրամանների ու պլանների կատարող և ոչ ինքնուրույն գործող, թույլ շահագրգռվածություն ու պատասխանատվություն ունեցող: Դա հասկանալի է, քանի որ, փաստորեն ամեն տեսակ ծախսերը հատուցվում էին, արտադրանքի իրացումն ըստ էության երաշխավորված էր, և ամենագլխավորը, աշխատողների եկամուտները թույլ էին կապված կամ էլ կապված չէին կոլեկտիվի աշխատանքի վերջնական արդյունքների՝ պայմանագրերի կատարման, արտադրանքի որակի ու շահույթի հետ: Ամենավտան այն էր, որ արտադրողին չէր հետաքրքրում իր աշխատանքի արդյունքը ու դրա համար կարծես թե պատասխանատու չէր, կատարում էր որոշակի արտադրական գործողություններ և դրա դիմաց ստանում աշխատավարձ: Իսկ թե ինչ ճակատագիր է ունենում իր արտադրանքը, դա նրան չէր էլ մտահոգում: Իրոք նա օտարված էր իր աշխատանքի արդյունքներից: Բնականաբար այսպիսի տնտեսական մեխանիզմի պայմաններում փաստորեն ջնջվում էր լրիվ աշխատող և պարբերաբար հետ մնացող ձեռնարկությունների, դրանց կոլեկտիվների ու անհատ մարդկանց տարբերությունները: Այսինքն լավ աշխատանքը փաստորեն չէր խրախուսվում, խթանվում: Տնտեսական մեխանիզմը կողմնորոշված էր դեպի միջակ և մույճիսկ վատ աշխատանքը: Հասարակական արտադրությունը այդպիսի աննորմալ վիճակից դուրս բերելու ուղին այնպիսի նոր տնտեսական մեխանիզմի ձևավորումն է, որ պետք է դառնա հզոր լծակ, խթանի լավ, ձեռներեց, նախաձեռնողական աշխատանքը: Իսկ դրա համար ամենից առաջ ձեռնարկություններին պետք է տալ լայն իրավունքներ, ապահովել նրանց համար տնտեսական իսկական ինքնուրույնություն, լրիվ տնտեսաշարժի հիման վրա: Ի դեպ, Լենինը տնտեսաշարժի հետ էր կապում աշխատավորների նյութական շահագրգռվածության ապահովումը, նրանց աշխատանքի նյութական խթանումը:

Տնտեսական մեխանիզմի վերակառուցման առաջնային խնդիրը փաստորեն դարձել է ձեռնարկությունների տնտեսական ինքնուրույնության և նրանց տնտեսաշարժային գործունեության ապահովումը, որը պահանջում է ամուր իրավական-օրենսդրական հիմք: Այդ նպատակով դեռևս 1987 թվականի հուլիսին ընդունվեց ձեռնարկության մասին նոր օրենքը, որի իրագործումը փաստորեն չապահովվեց, թեև անցել է մոտ երեք տարի: Այնուհանդերձ այդ օրենքի սկզբունքները երաշխիք են այն բանի, որ կվերակառուցվի աշխատանքի խթանման համակարգը, քանի որ նրա ոգին մարդկային գործոնի՝ առաջադիմության այդ գլխավոր ստեղծարար ուժի, համակողմանի ակտիվացումն է, աշխատանքի արդյունքներով կոլեկտիվի շահագրգռվածության բարձրացման հիման վրա: Ձեռնարկության արտադրական ու սոցիալական զարգացումը ուղղակիորեն, անգամ խստորեն կախված կլինի աշխատավորական կոլեկտիվի գործունեության արդյունքներից, նրա վաստակած միջոցներից, իսկ քա հզոր ազդակ կհաղորդի մարդկանց նախաձեռնության զարգացմանը: Վերջապես օրենքի ուժ է տրվում այն աննորմալ վիճակի վերացմանը, երբ աշխատանքը գնահատվում էր Վիջանկյալ արդյունքներով: Ասե՛ք, օրինակ, շինարարական կոլեկտիվի աշխատանքը չափվում էր ծախսված կապիտալ միջոցների ծավալով և ոչ այն քանով, թե ինչ է կառուցել կամ ինչպես է կառուցել, ինչ վերջնական արդյունք է ստացվել: Կամ արդյունաբերության մեջ քանվորներին վարձատրում էին աշխատած ժամերի ու օրերի համար, առանձնապես ուշադրություն չդարձնելով այն բանի վրա, թե իր աշխատանքով քանվորն ինչ է ստեղծել և ինչ որակի: Նման անիմաստ ու խիստ աննորմալ երևույթ համաշխարհային տնտեսական զարգացման պրակտիկան չգիտես: Դա պատահական չէ, քանի որ ձեռնարկությունների ու նրանց կոլեկտիվների գործունեության մեջ տնտեսաշարժը գրեթե տեղ չուներ, քաջակալում էր տնտեսական ինքնուրույնությունը, իշխում էր էկոնոմիկայի կատավարման վարչա-հրամայական մեխանիզմը:

Տնտեսական մեխանիզմի արմատական վերակառուցումը ռեալ հնարավորություն է ըստեղծում լուծելու նաև մի շատ կարևոր խնդիր, որը մույճպես օբյեկտիվ ու նպատակոր նախադրյալ է ստեղծում աշխատանքի խթանների կատարելագործման համար: Դա հասարակության, կոլեկտիվի և անհատի շահերի ճիշտ գուգակցումն է, որը կարելի է ասել, չէր իրականացվում խորհրդային հասարակության նախորդ փուլերում, չգտնվեց այդ խնդրի լուծման օպտիմալ եղանակ, աշխատողի, անգամ կոլեկտիվի շահն անտեսվում էր, կենտրոնում հիմնականում պետության շահն էր: Տնտեսական նոր մեխանիզմը փորձում է աշխատողի, կոլեկտիվի ու հասարակության շահերը միացնել՝ այն, ինչ օգտակար է հասարակությանը, օգտակար է յուրաքանչյուրին սկզբունքով: Փորձը ցույց է տալիս, որ եթե անձնական շահերը խախտվում են, ապա ոչինչ չի ստացվում, և հասարակությունը տանուլ է տալիս:

Տնտեսական մեխանիզմն ինքնին աշխատանքի խթաններ չի ստեղծում, այլ միայն նպաստավոր պայմաններ է ստեղծում դրա համար: Պահանջվում է գործադրել որոշակի ջանքեր՝ գիտականորեն հիմնավորված տնտեսական քաղաքականություն, աշխատանքի խթանների արդյունավետ ձևեր ու միջոցներ մշակելու համար: Հանտեսելով բարոյական խթանների դերը, առաջին պլան է մղվում նյութականի ուժեղացման պրոբլեմը, քանի որ նախորդ փուլերում գրեթե անտեսվել է այն: Բացի դրանից, աշխատանքի խթանների երկու տեսակներից առավել վճռական դերը խաղում է նյութականը, որն արտահայտում է մարդու տնտեսական շահերը, նրա ակտիվ գործունեության գլխավոր մղումները: Նշված հարցի շուրջը վերջին տարիներին շատ է խոսվում: Սակայն, թե ինչպես լուծել այդ կենսական խնդիրը, ինչպես մշակել նյութական խթանման արդյունավետ ձևեր, դեռևս միասնական ու հստակ մոտեցում չկա: Մի բան պարզ է, որ աշխատանքի նյութական խթանման գործող ձևերը քննություն չբռնեցին ոչ միայն մեր ժամանակի առումով, այլ ընդհանրապես, սկզբունքորեն: Անշուշտ այլ է, երբ այս կամ այն խնդրի լուծման ճիշտ եղանակը ժամանակի ընթացքում հնանում է և պահանջվում է կատարելագործել: Դա համեմատաբար դյուրին է, տվյալ դեպքում խնդիրն այլ է. պահանջվում է համարյա նորովի ձևավորել աշխատանքի խթանների համակարգ, որը իրոք բխի սոցիալիստական արտադրական հարաբերությունների էությունից:

Աշխատանքի նյութական խթանման ուժեղացման գլխավոր ուղին աշխատավարձի համակարգի կատարելագործումն է, որը պետք է իրականացվի ըստ աշխատանքի քաշխման սկզբունքի հետևողական կենսագործման հիման վրա: Բանը նրանում է, որ մեզ մոտ դեռևս չի ձևավորվել աշխատանքի վարձատրության այնպիսի համակարգ, որը ապահովի աշխատողների նյութական շահագրգռվածության բարձր աստիճանն ու պատասխանատվությունը ժողովրդական տնտեսության բոլոր օղակներում: 1987 թ. սոցիոլոգները վորոնեծում կատարեցին հետազոտություն, ձգտելով պարզել, թե քանվորների շրջանում ինչպես առաջ բերել նախաձեռնություն, լավ աշխատելու մղումներ: Պարզվեց, որ նրանց մոտ 70 տոկոսը լավ է աշխատում, եթե շոշափում է անմիջական կապ իր աշխատանքի քանակի ու որակի և վարձատրության միջև: Աշխատավարձը երկու ֆունկցիա ունի. նախ աշխատողների նյութական պայմանների ձևավորման գլխավոր աղբյուրն է, իսկ երկրորդ՝ աշխատանքի խթանման հզոր միջոց: Մինչև վերջերս գլխավորապես գործել է առաջին ֆունկցիան և այն էլ թերացումով: Երկրորդ ֆունկցիան գրեթե չի գործել կամ շատ թույլ ներգործություն է ունեցել: Աշխատավարձի համակարգի կատարելագործման գլխավոր նպատակը նրա՝ արտադրությունը խթանող դերի ուժեղացումն է, ավելի ճիշտ այդ դերի ապահովումը, իսկ դրա համար անհրաժեշտ է լուծել հետևյալ սկզբունքային հարցերը. նախ պետք է լիովին հաղթահարել հավասարությունը քաշխման հարաբերություններում, նյութական բարիքները քաշխել քացառապես ըստ աշխատանքի քանակի ու որակի, խստիվ պահպանել վերջնական արդյունքներով վարձատրությունը: Այնուհետև վերացնել աշխատանքի վարձատրության սահմանափակումները, կամ ինչպես ընդունված է ասել՝ վերին սահմանը: Բանվորն ինչքան աշխատում է, այնքան էլ պետք է ստանա: Ենթադրվում է նաև հավասար աշխատանքի համար ապահովել հավասար վարձատրություն և արմատապես վերակառուցել տարիֆային ու նորմատիվային համակարգը:

Այսօր կարևոր ու հրամայական պահանջ է՝ չսահմանափակել աշխատավարձի աճը, ինչպես որ կատարվում էր տասնամյակներ շարունակ: Մարդիկ պետք է համոզվեն, որ ինչքան շատ ու որակով աշխատեն, այնքան էլ շատ կստանան: Միայն այդ դեպքում աշխատավարձը կարող է խթանել արտադրությունը: Անշուշտ, դեռևս չլուծված ու դժվարագույն խնդիր է մնում վաստակը ռեալ աշխատանքային ներդրման հետ չափելը: Պահանջվում է գրեթե նոր ձևով մշակել, ձևավորել յուրաքանչյուրի աշխատանքային ավանդը միշտ որոշելու համակարգը, քանի որ հավասարաբարական սկզբունքի պայմաններում այդպիսին գործել չէր կարող:

Աշխատանքի նյութական խթանման համակարգում աշխատավարձից հետո կարևոր դեր է խաղում պարգևատրումը, որը միջոց է աշխատավորների ստեղծագործական բարձր ակտիվությունը խրախուսելու համար: Սակայն նախորդ ամբողջ ժամանակաշրջանում, տասնամյակներ շարունակ, ինչպես աշխատանքի վարձատրության, այնպես էլ պարգևատրման իրականացման գործում այնպիսի լուրջ ու կոպիտ սխալներ կային, որոնք կարելի է ասել, ի չիք էին դարձնում նյութական խթանման այդ կարևոր միջոցի արդյունավետությունն ու ներգործությունն արտադրության զարգացման վրա: Պարգևատրումն ըստ էության աշխատավարձի քողարկված ավելացման միջոց էր դարձել, պարգևներ էին տրվում պլանների մի կերպ կատարման համար, և պարգևներ էին ստանում տվյալ կոնկրետի գրեթե բոլոր անդամները, անգամ նրանք, ովքեր անբարեխիղճ էին աշխատել: Այսպես, օրինակ, 1987 թ. 374 ձեռնարկությունում կատարված հարցումների վերլուծությունը ցույց տվեց, որ նյութական խրախուսման զգալի մասը ուղղակի կապված չէր արտադրական առաջադրանք-

ների կատարման արդյունքների հետ: Հարցումների ենթարկված և իրենց առաջադրանքները չկատարած աշխատողների 67 տոկոսը տարվա ընթացքում ունեցել են նյութական տարբեր խրախուսումներ: Դա պարզապես անբնական է, որը ոչ միայն հակասում է աշխատանքի խթանման սկզբունքին, այլ առհասարակ տնտեսական կառավարման ամեն մի շատ թե քիչ առողջ տրամաբանությամբ: Բանն այն է, որ հավասարությունը գործում էր նաև պարզևատրման համակարգում:

Տնտեսական մեխանիզմի վերակառուցումը հնարավորություն է տալիս կատարելագործել նաև պարզևատրման համակարգը, այն մաքրել հավասարաբաշխված բաշխման լուրջ թերություններից, դարձնելով աշխատանքի խթանումն ուժեղացնող արդյունավետ միջոց: Պարզևատրումը միջոց է ոչ սովորական, առավել արդյունավետ նորմաներից դուրս կատարված բարձր արտադրողական աշխատանքը խրախուսելու համար: Ինչպես, հետևաբար, աշխատավարձը, այնպես էլ պարզևատրումը պետք է բացատրապես կախման մեջ դրվի աշխատանքի ոչ թե միջանկյալ, այլ վերջնական արդյունքներից: Ընդ որում, պետք է լիովին հաղթահարել այն սխալ պրակտիկան, երբ պարզևատրում էին պլանների կատարման համար: Վերջին ժամանակներս աշխատանքի նյութական խրախուսման վերաբերյալ գոյություն ունի մի տեսակետ, ըստ որի վարձատրության մեջ առաջադրվում է մեծացնել պարզևատրման տեսակարար կշիռը: Ընդ որում, վկայակոչվում է աշխատանքի նյութական խրախուսման բնագավառում կապիտալիստական երկրներից Ճապոնիայի փորձը, որն անշուշտ ուսանելի է: Ճապոնական ֆիրմաներում բանվորների ու ինժեներների վարձատրությունը չի կատարվում մշտական կայուն ոռոգիկներով: Յուրաքանչյուր աշխատողի վարձատրությունը կարող է փոխվել ամեն ամիս: Երաշխավորված մինիմումը կազմում է ընդհանուր վաստակի փոքր մասը, որին գումարվում է նյութական խրախուսանքը: Հաշվի է ստնվում տվյալ ֆիրմայում աշխատանքի ստաժը, աշխատանքի նկատմամբ վերաբերմունքը, կարգապահությունը, որակավորման բարձրացման ձգտումը, նորարարական առաջարկությունը և այլն: Բանվորին տրվող վճարումների չափը որոշում է ինժեները, իսկ վերջինիս համար որոշում է վերադաս ղեկավարը: Գլխավորն այդ համակարգում ռեալ ներդրման վարձատրությունն է: Այս պայմանի կիրառումը մեր ձեռնարկություններում անմիջապես կպահանջի նրանց անցումը տնտեսաշխարհի:

Երկրում հաստատված պետական-գորանոցային սոցիալիզմի պայմաններում աշխատանքի նյութական խթանումը հիմնականում իրականացվում է երկու ձևով՝ անձնական ու կոլեկտիվ աշխատանքի խթանման ձևով: Եթե սկզբը նշույն տեսակետը հարցին, ապա պետք է նշել, որ իրական սոցիալիզմի օրոք պետք է մեծ տեղ գրավի խթանման կոլեկտիվ ձևը, որը բնականաբար լիարժեք չգործեց և չէր էլ կարող գործել վարչաճիգայական ռեժիմի, տնտեսության կառավարման վարչական մեթոդների պայմաններում:

Տնտեսական մեխանիզմի վերակառուցումը, ձեռնարկությունների արտադրական գործունեության նոր պայմանները առաջին պլան են մղում աշխատանքի կոլեկտիվ խթանումը, որը կախված է այն տնտեսական հարաբերություններից ու կապերից, որ գործում են պետության և արտադրական կոլեկտիվների միջև: Այդ հարաբերությունները սահմանվում են ձեռնարկության մասին նոր օրենքով, որը վերանայման ու կատարելագործման կարիք ունի, ինչպես նաև այն օրենսդրական ակտերով, որ ընդունում է պետությունը: Գլխավոր հարցը կոլեկտիվի ստեղծած մաքուր եկամտի բաշխումն է, մի մասը փոխանցվում է պետական բյուջե, իսկ մյուսը թողնվում է ձեռնարկությանը: Այդ երկու մասերի օպտիմալ համամասնության ապահովման գործիք են սահմանվող նորմատիվները, որոնք որոշում են այդ մասերի բաժինները: Դա նշանակում է, որ այդ նորմատիվներից է կախված կոլեկտիվի աշխատանքի խթանման աստիճանը: Չի բացառվում, ասենք, որ ըստ սահմանված նորմատիվի պետական բյուջե փոխանցվի շատ ավելի մաքուր եկամուտ, քան ենթադրվում է: Իսկ դրանից անշուշտ կտուժի կոլեկտիվը, աշխատանքի խթանման համակարգը, արտադրությունն ամբողջությամբ վերցրած: Ուրեմն այդ նորմատիվները պետք է սահմանվեն խիստ գիտական հաշվարկների հիման վրա, որպեսզի ապահովվի կոլեկտիվի աշխատանքի խթանման արդյունավետությունը և արտադրության զարգացման բարձր տեմպերը, իսկ նորմատիվները սահմանելիս պետք է խիստ կերպով հաշվի առնվեն արտադրության բոլոր գործոնները, բաղադրատարրերը: Ինչպես վկայում է տնտեսական շինարարության պրակտիկան, կոլեկտիվի ստեղծած մաքուր եկամտի առաջին մասը պետական բյուջե փոխանցելու օպտիմալ եղանակը օգտագործված այն բոլոր ռեսուրսների վճարումներն են, որ հասարակությունը, պետությունը տրամադրում են ձեռնարկությանը՝ արտադրությունն իրականացնելու համար: Այդ դեպքում կոլեկտիվը կձգտի ավելի խնայողաբար օգտագործել իրեն տրամադրվող ռեսուրսները, որպեսզի ավելի քիչ վճարումներ կատարի բյուջե և ավելի շատ մաքուր եկամուտ մնա իրեն՝ ընդլայնված վերարտադրության կազմակերպման, սոցիալական պրոբլեմների լուծման, իր անդամների աշխատանքային գործունեության խթանման համար: Պետության և ձեռնարկության փոխհարաբերությունները պետք է այն-

պիսի ամուր հիմքերի վրա դնել, որ աշխատանքային կոլեկտիվը հավատ ունենա իր գործադրած ջանքերի արդյունավետությանը և կատարմամբ: Այդ հավատը կխախտվի, եթե սահմանված նորմատիվների կայունություն չլինի և դրանք հաճախակի փոխվեն, եթե կամայականորեն վերաբաշխվեն եկամուտները և աշխատանքային կոլեկտիվից վերցվի վաստակած միջոցների մեծ մասը: Այդ դեպքում հնարավոր չի լինի իրականացնել ո՛չ կոլեկտիվ և ո՛չ էլ անձնական աշխատանքի խթանումը:

Վերջին տարիներին վերակառուցումն առաջ բերեց աշխատանքի կոլեկտիվ խթանման այնպիսի նոր ու արդյունավետ ձևեր, ինչպիսիք են՝ բրիգադային ընտանեկան կապալը, վարձակալությունը, կոոպերացիան: Նշված ձևերը նշանավորում են արտադրական հարաբերությունների կատարելագործման, մասնավորապես երկրում գործող սեփականատիրական հարաբերությունների վերակառուցման նոր փուլ: Դրանք արտադրողի մոտ արմատավորում են սեփականատիրոջ զգացում, գիտակցություն: Իսկ վերջինս համարվում է աշխատանքի կոլեկտիվ խթանման կայուն հիմք, արտադրողների՝ կոլեկտիվին ակտիվ գործունեության մղող գործոն:

Տվյալ հողվածում քննարկվեցին աշխատանքի նյութական խթանման համակարգի կատարելագործման մի շարք հիմնական հարցեր, որոնք գտնվում են դեռևս լուծման գործընթացում: Նոր տնտեսական մեխանիզմը դեռևս լրիվ չի ձևավորվել և դրա համար էլ դեռևս չեն ապահովվում այնպիսի նյութական խթաններ, որոնք վերածնեն զանգվածների աշխատանքային ակտիվությունը՝ իրենց աշխատանքի արդյունքներում ձեռնարկությունների ու յուրաքանչյուր աշխատողի տնտեսական շահագրգռվածության հիման վրա: Դա մասամբ բացատրվում է նրանով, որ ձեռնարկությունները դեռևս չեն անցել լրիվ տնտեսաշարժի, թեպետ կառավարական որոշմամբ այդ անցումն սկսվել է 1988 թվականից: Լիարժեք տրնտեսաշարժի կիրառումը պահանջում է լուծել մի շարք կարևոր պրոբլեմներ, ինչպիսիք են՝ զների ռեֆորմը, ճիշտ ու գիտական նորմատիվների մշակումը, տնտեսության կառավարման վարչահրամայական մեթոդների լիովին հաղթահարումը: Ահա թե ինչու աշխատանքի նյութական խթանման նոր համակարգը դեռ վերջնականապես չի ձևավորվել և, բնականաբար, պատշաճ արդյունք չի տվել: Չնայած այդ ամենին, գործընթացն սկսվել է և կատարվել են առաջին լուրջ քայլերը, որոնք հուսադրող են:

**Р. С. АМИРЯН—Пути совершенствования системы стимулирования труда.—**В условиях перестройки экономики страны особую актуальность приобретает вопрос материального стимулирования труда. Ключевой проблемой экономической реформы является перестройка системы стимулов к труду, без которой невозможен выход из созданшегося кризиса и оздоровление экономики, обеспечения развития производительных сил. В данной статье поставлен ряд важных вопросов создания новой системы материального стимулирования труда. Стимулы к труду в статье рассматриваются в системе производственных отношений и как важная часть экономического механизма. Проблема совершенствования действующей системы стимулов к труду непосредственно связывается с совершенствованием отношений собственности как основы производственных отношений и экономического механизма.

Обосновывается необходимость совершенствования системы заработной платы как основного пути усиления материального стимулирования труда, а также системы премирования, которая за все прошедшие годы командно-административного метода ведения хозяйства была превращена в средство замаскированного увеличения заработной платы.