ԱԿՏԻՎԻ ՀԱՄԱՐ

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅԱՆ ԱՆԴԱՄԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ ՅԵՎ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

(Զրույցներ բանվորների հետ)

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ
ԿԱՌՈՒՑՈՂ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ԿԵՆՏԿԱՐԳՈՒԹՅԱՆ
ՅԵՐԵՎԱՆ 1929

ՀԱՄԱՄԻՈՒԹԵՆԱԿԱՆ ԿԵՐՈՒՈՂՈՒ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ
ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅԱՆ ԱՆԴԱՄԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ

ՅԵՎ

ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

(Զրույցներ բանվորների հետ)

Թեմատիկ խմբակների աշխատանքի ծրագիր և նյութեր

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ
ԿԱՌՈՒՑՈՂ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ԿԵՆՏԿԱՐՈՒԹՅԱՆ

ՀԱՅՊԵԼԻԳՐԱՖԻ I ՏՊԱՐԱՆ
ՊԱՏՎԵՐ 796 ՏԻՐԱԺ. 1000
ԳՐԱՌԵՊԳԼԽՎԱՐ. 1475 Բ.

ԵՐԵՎԱՆ—1929 Թ.

Խմբակի ծրագիրը կազմված է հետևյալ երկու զբույցներից՝

1. Ի՞նչ իրավունքներ է տալիս միությունն իր անդամներին,

2. Ինչպե՞ս պետք է միության անդամը ոգտվի իր իրավունքներով և կատարի իր միութենական պարտականությունները:

Զբույցներից ամեն մեկը մշակված է այն հաշվով, որ մի ամբողջական պարապմունք կազմի: Այն չափով, որչափով որ սեզոնային բանվորների թեմատիկ խմբակներից մեկը նվիրվելու է նրանց միության մեջ ընդունելու և արձակելու հարցին, մենք ավելորդ համարեցինք առանձնապես կանգ առնել այդ հարցերի վրա, ուստի և բավականացանք ծրագրի համապատասխան մասերում միայն ընդհանուր դիտողություններ անելով:

ԶՐՈՒՅՑ ԱՌԱՋԻՆ

ԻՆՉ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐ Ե ՏԱԼԻՍ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆ ԻՐ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻՆ

Զրույցի նպատակը

Զրույցի նպատակն է լուսաբանել ունկնդիրներին, թե խորհրդային օրենսդրությունը՝ յելնելով արհեստակցական շարժման ընդհանուր նպատակների ինչ իրավունքներ և տալիս արհմիությանը և այդ հիման վրա պարզել, թե ինչ իրավունքներով են ոգավում միության անդամները: Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել բացատրելու արհմիության ընդհանուր դերը և նրա նշանակությունը ԽՍՀՄ մեջ, այլ և պետք է ծանրանալ միության անդամների ունեցած իրավունքները բնութագրելու վրա:

Զրույցի ծրագիրը

1. Ի՞նչ աշխատանք է կատարում արհմիությունը:

2. Ի՞նչ իրավունքներ է տալիս խորհրդային օրենքը արհմիություններին:

3. Ինչո՞ւ միության անդամները չը-
կազմակերպված բանվորների համեմա-
տությամբ ոգտվում են արտոնություններ-
ով և առավելություններով։

4. Վորո՞նք են միության անդամի ի-
րավունքները իր նյութական և կուլտուր-
կենցաղային կարիքները հոգալու բնագա-
վառում։

5. Ի՞նչ իրավունքներով է ոգտվում
արհմիության անդամը միութենական
գործերը վճռելիս։

6. Անդամատոմսի նշանակությունը։

Զուլցի բովանդակությունը

Արհեստակցական միությունները հան-
դիսանում են բանվոր դասակարգի ամե-
նալայն կազմակերպությունները։ ԽՍՀՄ
արհմիությունների շարքերում համա-
խմբված են առ 1 հոկտեմբերի 1927 թ.
10½ միլիոն մարդ։ Մեր միության անդամ-
ների թիվն արդեն մեկ միլիոնից անց է։
Այժմ ամենահետամնաց բանվորն անդամ
գիտե արհմիությունների դոյության մա-
սին։ Ինչո՞վ է բացատրվում արհմիու-
թյունների այդպիսի լայն ժողովրդակա-
նությունը բանվորական միջավայրում։
Դա բացատրվում է այն հսկայական դե-
րով, վոր պատկանում է արհմիությունն-

բին մեր յերկրի սոցիալիստական շինարա-
րության մեջ, և գլխավորապես նրանով,
վոր արհեստակցական միությունները
պաշտպանում են բանվորի ամենակենսա-
կան, ամենահարազատ շահերը։

Միությունը հսկայական ուշադրու-
թյուն է դարձնում իր անդամների տնտե-
սական և իրավական շահերի պաշտպանու-
թյանը, բարելավելու բանվորների նյու-
թական դրությունը, նրանց աշխատանքը
և կենցաղը։ Այդ նպատակով միությունը
հանդիսանում է իր անդամների շահերի
պաշտպանը և նրանց անունից հրապարակ
է գալիս պետական, կոոպերատիվ և այլ
կազմակերպություններում, մասնակցում
է ծագած կոնֆլիկտների լուծման։ Մի-
թյունները, հանձինս իրենց կենտրոնական
մարմինների (ՀԱՄԿԽ, Միության ԿԿ),
խորհրդային իշխանության մարմինների
հետ միասին, մասնակցում են աշխատան-
քային որենքների մշակման աշխատանքնե-
րին։

Միությունը հոգում է նաև բանվորի
այլ կարիքները։ Դրանց թվին է պատկա-
նում կոոպերացիայի աշխատանքում մաս-
նակցելը, միության ցույց տված ոգնու-
թյունը գործազուրկներին, փոխադարձ
ոգնության դրամարկղեր կազմակերպելը

և բանվորի ֆիզիկական առողջացմանն ա-
ջակից լինելը (բուժարաններ, կուրորտ-
ներ, հանգստի տներ և այլն)։

Միությունները մեծ ուշադրություն
են նվիրում բանվորի կուլտուրական մա-
կարդակը բարձրացնելուն։ Այս նպատա-
կով միությունները կազմակերպում են ա-
կումբներ, թատրոններ, կարմիր անկյուն-
ներ, զանազան կուրսեր և այլն։ Կազմա-
կերպում են դասախոսություններ, բար-
ձրաձայն ընթերցումներ, համերգներ,
ներկայացումներ, կինո և այլն։ Միու-
թյունը միջոցներ է ձեռք առնում բարձրա-
ցնելու բանվորի արտադրողական վարպե-
կավորումը և տեխնիկական մակարդակը,
վորի համար աջակցում է կատուցողական
դպրոցների, արտադրողական կուրսերի,
տեխնիկումների կազմակերպմանն և այլն։
Միությունը հոգում է վոչ միայն հատա-
կավոր բանվորների կարիքները, այլ և չի
մոռանում նրանց յերեխաներին։ Մանուրնե-
ր, մանկապարտեզներ, պիոներների և
բանվոր պատանեկության հոգսն ամբողջ-
ապես միության գործն է։

Մեր յերկրի արդյունաբերությունը
պատկանում է բանվոր դասակարգին։ Մեր
պետական արդյունաբերության հաջո-
ղությունը ամրապնդում է խորհուրդների

յերկիրը և հնարավորություն է տալիս բա-
րելավելու բանվոր դասակարգի դրու-
թյունը։ Մեր յերկրում բանվորների նյու-
թական դրությունը սերտորեն կապված է
մեր արդյունաբերության և ամբողջ ժո-
ղովրդական տնտեսության ընդհանուր
դրության և զարգացման հետ։ Մեր միու-
թյունն ոժանդակում է արդյունաբերության
բարելավման գործին, մասնակցում
է ծրագրային և չինարարություն կանո-
նավորող մարմինների աշխատանքներին
(Գոսպլան և նրա տեղական մարմիններ,
ճարտարապետական վարչություն, ժող-
տնտխորհ և ժողովրդական տնտեսության
տեղական մարմիններ)։ Կատարելով բան-
վորների շահերի պաշտպանության այս-
չափ բազմակողմանի աշխատանք՝ խոր-
հրդային իշխանության որգաններին ա-
ջակցելու գործում՝ ԽՍՀՄ արհմիու-
թյունները վարում են նույնպես միջազ-
գային խոշոր աշխատանք՝ կապիտալիզմի
դեմ պայքար մղելու համար միջազգային
պրոլետարիատի վոգջ ուժերը համախմ-
բելու գործում։ Յեթե, այսպիսով, հե-
տևելու լինենք արհմիությունների իր ան-
դամների շահերի պաշտպանության հա-
մար կատարած աշխատանքին, ապա մենք
կտեսնենք, վոր արհմիություններն ընդ-

գրկում են բանվորի կյանքի բոլոր կարևորագույն կողմերը։ Արհմիությունները, ինչպես ընկ. Տոմսկին է ասում, «որոշոց մինչև գերեզման պետք է բանվորների հետ լինեն»։

2. Ի՞նչ իրավունքներ է տալիս խորհրդային որենքն արհմիություններին

Ցերկրագնդի վոչ մի յերկրում արհմիությունները չեն ոգտվում այնպիսի հսկայական աջակցությամբ և պետական մարմինների աշխատանքներում չունեն այնպիսի ազդեցություն, ինչպիսին մենք ունենք ԽՍՀՄ-ում։ Ցեվ այդ հասկանալի յե, քանի վոր պետությունը պրոլետարական է։ Իսկ արհմիությունները հանդիսանում են մեր յերկրի բանվոր դասակարգի ամենալայն կազմակերպությունները։

Միության իրավունքները մեկնաբանված են խորհրդային որենսդրության կողմից։ Որենսդրքի 155 հոդվածը սահմանում է, վոր «պետական բոլոր որգանները պետք է, համաձայն ՀՍԽՀ սահմանադրության 8-րդ հոդվածի, արհեստակցական միություններին և նրանց միավորումներին ցույց տան ամեն տեսակ աջակցություն, տրամադրելով նրանց կահավորված շենքեր աշխատանքի պալատներ, հանգստի տներ հիմնելու, արտոնություններ տան փոստից, հեռագրից, յերկաթուղային և ջրային ճանապարհներից ոգտվելիս»։

Մեր որենքը արհմիություններն ընդունում են ինչպես պետական, հասարակական և մասնավոր ձեռնարկներում, հիմնարկներում և տնտեսություններում վարձով աշխատող մարդկանց միավորություն։ Միայն արհմիություններն իրավունք ունեն պետության և նրա մարմինների առաջ ներկայացնել աշխատավորության շահերը, կնքել հավաքական պայմանագրեր, հրապարակ գալ վորպես բանվորներին և ծառայողներին պաշտպանող կողմ։ Արհշարժման ներկայացուցիչները մասնակցում են յերկրի պետական ղեկավար մարմինների աշխատանքներին։ Միությունների մասնակցությամբ են լուծվում բոլոր այն հարցերը, վորոնք այս կամ այն չափով շոշափում են վարձու աշխատանքի շահերը։

Ճանաչելով արհմիությունները վորպես ինքնուրույն, ինքնավար կազմակերպություններ, վոր միավորում են վարձով աշխատողներին, խորհրդային որենքը ուրիշ պետությունների որենքներին հակառակ, միություններին իրավունք է վերապահում կազմակերպվել առանց հատուկ

թույլավության և պետական հիմնարկներում ցուցակագրվելու։ Միության ստորին բջիջների նորմալ աշխատանքը ապահովելու համար, աշխատանքի որենգիրքը սահմանում է վարչության կողմից պարտադիր դրամական հատկացումներ՝ միության տեղական կազմակերպությունների պահպանման համար։ Համաձայն ՀԿԳԿ-ի վորոշման և ՀԱՄԿԽ-ի շրջաբերականի, այդ հատկացումների չափը, ձեռնարկության բնույթի և նրանում աշխատողների թվի համապատասխան (պետբյուջետային, տեղական բյուջեյով, գինվորական և այլ) տատանվում է ½-ից մինչև 2 տոկոս աշխատավարձի ընդհանուր գումարից։ Բացի դրանից, միության ստորին բջիջին վարչության կողմից հատկացվում է ձրի բնակարան, վառելիք և յուսավորություն։ Ընտրովի միութենական մարմինների ներկայացուցիչները ոգտվում են աշխատանքի վայրերը անարգելք կերպով այցելելու իրավունքով։

Սահմանելով արհեստակցական միությունների իրավունքները, խորհրդային որենքն իր պաշտպանության տակ է առնում միությունները, կանխելով նրանց նորմալ գործունեության ամեն մի խախտում։ Համաձայն ՀՍԽՀ Քրեական ո-

րենգրքի 161 հոդվածի «արհեստակցական միությունների ֆաբրիկ-գործարանային և տեղական կոմիտեների և նրանց լիազորների որինական գործունեությանը արգելք հանդիսանալը յենթակա յե ազատազրկման կամ պարտադիր աշխատանքների 1 տարի ժամանակով կամ մինչև 1000 ռուբլի տուգանքի»։

Այսպիսով մեր որենքը արհմիություններին այնպիսի իրավունքներ է տալիս, վորոնք ապահովում են նրանց գործոն մասնակցությունը մեր յերկրի սոցիալիստական շինարարության մեջ։

3. Ինչո՞ւ միության անդամները չկազմակերպված բանվորների համեմատությամբ ոգտվում են արտոնություններով և առավելություններով

Բոլորին հայտնի յե, վոր կոլլեկտիվով ավելի լավ կարելի յե պաշտպանել իր իրավունքները և բարելավել իր անտեսական դրությունը, ուստի ամեն մեկը, վոր մտնում է միության մեջ՝ վորը եյապես հանդիսանում է վարձու աշխատավորների մի կոլլեկտիվ՝ հնարավորություն է ստանում իր կոլլեկտիվի՝ իր միության միջոցով պաշտպանել և ապահովել իր շահերը։ Միության ոգնությամբ բանվոր-

ներն ավելի լավ են պաշտպանում իրենց աշխատանքային իրավունքները: Հավաքական պայմանագրի, տարիֆային համաձայնությունների, աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը, աշխատանքներում ծագած կոնֆլիկտները լուծելը կատարվում են միութենական կազմակերպությունների կողմից կամ նրանց անմիջական մասնակցությամբ:

Դառնալով միության անդամների ունեցած իրավունքների և արտոնությունների այլ խմբին (միության անդամներին առավելություն տալը աշխատանքի ուղարկելիս, արտոնություններ միության անդամների և նրանց ցերեխաների կրթության), պետք է նկատել, որ թեև միությունները պաշտպանում են բոլոր աշխատողների շահերը, անկախ նրանց անդամությունից, բայց և այնպես, այն դեպքում, երբ հարկ է լինում ընտրություն անել միության անդամների և ոչ անդամների մեջ, առավելություն տրվում է միության անդամներին:

Այդ առավելությունը նպաստում է չկազմակերպված բանվորներին ներգրավելու միության մեջ: Իսկ այդ հանգամանքը արդարացվում է նրանով, որ միության անդամը կրում է մի շարք

պարտավորություններ, որոնք չունի միության ոչ անդամը:

Միությունը նույնպես ոժանդակություն է ցույց տալիս իր անդամներին գործազրկության դեպքում, բաց թողնելով լրացուցիչ միութենական նպաստ: Միության անդամի բացառիկ իրավունքն է նաև միութենական մարմիններում ընտրվելու իրավունքը:

Մենք, այդպիսով, տեսնում ենք, որ միության ունեցած իրավունքներն ամբողջությամբ առած, որոշ չափով անցնում է միության յուրաքանչյուր անդամին առանձին-առանձին:

4. Վո՞րն է միության անդամի իրավունքները իր նյութական և կուլտուր-կենցաղային կարիքները հոգալու բնագավառում

Ինչպես վերևում արդեն ասացինք, միության անդամի էական առավելություններից մեկը հանդիսանում է այն, որ միության անդամը աշխատանքի ուղարկվում է առաջին հերթին: Միության անդամների, մասնավորապես կառուցողների միության անդամների մեծ թվով գործազրկության դեպքում՝ որոշետև շինարարական աշխատանքները ամբար

մեծ մասամբ դաղարում են՝ այդ միջոցը հնարավորություն է տալիս միությանը մեղմելու իր անդամների գործադրկությունը և բարվոքելու նրանց նյութական դրությունը:

Միությունը, նույն նկատառումներով, հավաքական պայմանագրերում նախատեսնում է, վոր միության անդամները կրճատվում են վերջին հերթին: Միությունը փոքր ուշադրություն չի դարձնում նաև միության անդամին անմիջական ոգնություն ցույց տալու դործին՝ նրա գործադրկության շրջանում: Դրա համար միությունը ստացած անդամակցական մուծումներից և միության անդամների հատուկ կամավոր հատկացումներից ստեղծում է գործադուրկների ոգնության ֆոնդ:

Միության առավել զորեղ կազմակերպություններից շատերում միությունը կոլեկտիվ անդամներին ցույց է տրվում սանիտարական-կուրորտային ոգնություն: Միության անդամները հնարավորություն ունեն նույնպես ստանալ իրավաբանական ոգնություն, մասնավորապես դատարաններում իրանց շահերի պաշտպանության գործում:

Միությունները քիչ միջոցներ չեն

ծախսում կուլտուր-լուսավորական աշխատանքի կազմակերպման վրա: Ակումբներ, կարմիր անկյուններ, թատրոններ, դրադարաններ, կուրսեր, դպրոցներ—այդ բոլորը արդյունք է միությունների գործունեության: Բանվորների կուլտուրական պահանջներն աճել են, մեր կուլտուրական հիմնարկները հաճախ ի վիճակի չեն բավարարելու բանվորների կուլտուրական պահանջները: Ակումբները, թատրոնները, կուրսերը, դպրոցները չեն տեղավորում բոլոր ցանկացողներին: Այս խնդրում ևս հաճախ կուլտհիմնարկներում միության անդամը առավելություն է ստանում (ներկայացում գնալ անդամատոմսով, դպրոցներում և կուրսերում առաջին հերթին միության անդամներին ընդունել և այլն): Միության անդամների համար առավելություններ են սահմանվում նաև շատ պետական հիմնարկներում:

Վարձե թանգարան հաճախելիս, տեղական թե հեռավոր եքսկուրսիա կազմակերպելիս, սանատորիա հաճախելիս, ջերմային մանկապարտեզ, մսուր տեղավորելիս և այլն, ամեն տեղ այսպես թե այնպես հաշվի են առնում միությունը և միության անդամին զեղչ են անում, արտոնություն են տալիս և այլն:

Սրանք են, ընդհանուր գծերով, միության անդամի իրավունքները և առավելությունները իր նյութական և կուլտուր-կենցաղային կարիքները բավարարելու առարկեցում: Հոդ տանելով այդ իրավունքների մասին, մեր միությունը գործում է համաձայն կանոնադրության, ուր ուղղակի ասված է՝

«§ 19. Միության բոլոր անդամները ոգտվում են միության նյութական, կուլտուրական և իրավական ամեն տեսակ պաշտպանությամբ և ոժանդակությամբ, որն իրականացնելու համար միությունը ներկայացնում է առանում է պետական, հասարակական և մասնավոր կազմակերպություններից առանձին առավելություններ և արտոնություններ իր միության անդամների և նրանց ընտանիքների համար»:

Այդ առավելությունները և արտոնությունները աջակցում են բարելավելու արհմիության անդամների նյութական և կուլտուր-կենցաղային պահանջները հոգալու աշխատանքը:

5. Ի՞նչ իրավունքներով է ոգտվում միության անդամը միութենական գործերը վճռելիս

Միությունների կանոնադրությունները, նույն թվում նաև կառուցողների միության կանոնադրությունն իր անդամներին լայն իրավունքներ և տալիս անմիջապես ազդեցություն ունենալու միութենական գործերի վրա: Համաձայն կառուցողների միության կանոնադրության, 18 տարեկան դարձած միության անդամները ոգտվում են միության մարմիններում ընտրելու և ընտրվելու իրավունքով: 18 տարեկանից ցած անդամները կարող են ընտրել, բայց ընտրվել չեն կարող: Դա բացատրվում է նրանով, որ համաձայն խորհրդային օրենսդրության, իր արարքի լրիվ պատասխանատվություն առաջանում է միայն 18 տարեկանից սկսած:

Կանոնադրությունը միության յուրաքանչյուր անդամի վճռական ձայնի իրավունք է տալիս բոլոր ժողովներում, անկախ այն հանգամանքից, արդյոք այդ ժողովները, որոնց նա պետք է մասնակցի, համքարական, մի շենքի վրա աշխատողների, թե՞ համաքաղաքային ժողովներ են: Հարցերը վճռելու այդ իրավուն-

քը տարածվում է միութենական, արտադրողական և ընդհանուր քաղաքական կյանքի բոլոր կողմերի վրա, լինի բանվորական կոմիտեյի հաշվետվություն թե միության ԿԿ-ի հաշվետվություն, համքարության պետի, աշխատանքի դեկավարի, թե չինարարական արհեստի նախագահի զեկուցում, բանվորուհիների որ անցկացնելու, թե՞ միջազգային դրության հարց: Միության ամբողջ գործունեությունը կատարվում է միութենական մասսայի աչքի առաջ: Միությունը ձգտում է այնպես դնել իր աշխատանքը, որպեսզի այս կամ այն կերպ մասսայի շահերը շոշափող բոլոր հարցերը լուծվեն մասսայի անմիջական մասնակցությամբ: Այս հանդամանքը հասկանալի չի դարձնում միության անդամներին տված իրավունքների նշանակությունը:

Խոսելով վճռական ձայնի իրավունքի մասին, անհրաժեշտ է նկատել, որ որ միության անդամները նույնպես բանվորական ժողովներում ազատում են ձայնի իրավունքով: Այդ արվում է նրա համար, որպեսզի չկազմակերպված բանվորները ներգրավվեն միութենական ժողովներին, հետաքրքրվեն միութենական աշխատանքով, այդպիսով նախապատրաստելով նրանց միութենական շարքերն ընդունելու: Բայց վոչ միության անդամը չի կարող ընտրվել միութենական մարմիններում, միութենական համագումարին: Այդ իրավունքը, ինչպես վերն ասացինք, բացառապես պատկանում է միության 18 տարիքի հասած անդամներին: Համագումարների ընտրության նկատմամբ պետք է ասել, որ տվյալ ձեռնարկության միության անդամների ժողովների կողմից պատգամավորներ ընտրվում են վոչ միայն տեղական, այլև համամիութենական համագումարների համար: Այդպես, կառուցողների Համամիութենական 7-րդ համագումարի ընտրությունները կատարվեցին, որչափ որ հնարավոր յեղավ, անմիջականորեն աշխատողների ժողովներում: Այդպիսով միության անդամները ազդում են վոչ միայն միութենական տեղական կազմակերպությունների կազմի, այլև արհմիութենական կենտրոնի կազմի և աշխատանքի վրա:

Կառուցողների միության կանոնադրությունը միության անդամին իրավունք է տալիս բոլոր միութենական մարմինների առաջ միության գործունեությանը և նրա պաշտոնատար անձանց վե-

բաբերյալ հարցեր և առաջարկներ դնել։ Այդ իրավունքը միության անդամին հնարավորություն է տալիս հրապարակ բերելու իր նախաձեռնությունը միության աշխատանքների պակասությունները դրրսևորելու և նրանց վերացնելու խնդրում։

Ամփոփելով վերն ասածները, մենք կդանք հետևյալ յեզրակացության՝ միության անդամներին տված իրավունքները նրանց հնարավորություն են տալիս ակտիվ մասնակցություն ունենալ միության առորյա պրակտիկ աշխատանքին և նրա վրա վճռական ազդեցություն ունենալ։ Այդպիսի իրավունքներն ամբողջապես համապատասխանում են միության նպատակներին, վորն իր ամբողջ աշխատանքը կատարում է մասսաների իսկ մասնակցությամբ։

Անդամատոմսի նշանակությունը

Միության յուրաքանչյուր անդամ արհկազմակերպությունից ստանում է անդամատոմս։ Անդամատոմսը տրվում է անդամակցական վճարը մուծելուց հետո։ Անդամագրքում նշանակվում է հիմնական տեղեկություններ անդամատոմսի տիրոջ մասին, միության մեջ ընդունվելու և անդամատոմս տալու ժամանակը, այլև անդամատոմսը տվող միության բաժնի անունը։ Անդամատոմսում նշանակվում է անդամավճարի և լրացուցիչ հատկացումների մուծումները։

Համաձայն ՀՍԽՀ ԿԳԿ-ի և ԺԿԽ-ի վորոշումների, արհմիութենական տոմսը համարվում է պաշտոնական փաստաթուղթ, վորը աշխատավորները կարող են ներկայացնել համապատասխան խորհրդային մարմիններին, վորպես վարձու աշխատանքի և արհմիության պատկանելու վկայական։ Անդամատոմսը, համաձայն ՀՍԽՀ ԺԿԽ-ի վորոշման, կարող է նույնպես ծառայել վորպես անձնագիր, որինակ, քաղաքային վայրերում ցուցակագրվելու դեպքում։

Այսպիսով, արհմիութենական անդամակցական տոմսը հանդիսանում է վոչ միայն միութենական, այլ և իրավաբանական փաստաթուղթ։

Մեթոդական ցուցմունքներ

Այս դրույթի ժամանակ անհրաժեշտ է նախ և առաջ պարզել ունկնդիրների կազմը։ Քանի՞սն են նրանցից միության անդամ և վաղո՞ւց են միության մեջ, ներկայիս արդյոք դրույթին ակտիվը (կոմիտեյի,

հանձնաժողովների անդամները, պատգամավորները և այլն)։ Ուկնդիրների կազմի համաձայն ել տարվում է զրույցը։ Միության հին անդամների ներկայության դեպքում կարիք չկա յերկար կանգ առնել «ինչ աշխատանք է վարում արհմիությունը» հարցի վրա։

Չկազմակերպված բանվորների համեմատությամբ միության անդամների առավելությունները բացատրելիս, անհրաժեշտ է առանձնապես պարզ կերպով բացատրել, վոր նրանց ունեցած հատուկ առավելությունները չեն նվազեցնում միության մեջ չեղած բանվորների շահերի պաշտպանության աշխատանքը։ Այստեղ կարելի յե ցույց տալ արտասահմանյան արհմիությունների միանգամայն հակառակ նեղ-համքարային գիծը, վորը ջլատում է բանվոր դասակարգի ուժերը։

Միության անդամների իրավունքները լուսաբանելիս, շատ կարևոր է ոգտագործել տեղական նյութ՝ համեմատական տվյալներ միության անդամներ և վոչ անդամներ աշխատանքի ուղարկելու, սանատորային բժշկություն մասին և այլն, այն նպատակով, վորպեսզի զրույցի ժամանակ լուսաբանվեն այդ տվյալները և շատ ունկնդիրներ մասնակից արվեն զրույցին։

Ստուգիչ հարցեր

1. Ինչո՞ւ բանվորին հարկավոր է արհմիությունը։

2. Ինչպե՞ս կարող է միության անդամը ոգտվել արհմիությունների իրավունքներից, իր անմիջական կարիքները հոգալու համար։

3. Ինչո՞ւ վոչ միության անդամները բանվորական կոմիտե ընտրելիս ոգտվում են վճռական ձայնի իրավունքով։

4. Ինչպե՞ս կարող է միության անդամը ազդել միութենական գործերի վրա։

5. Ո՞վ կարող է ընտրվել միության ղեկավար մարմնում։

6. Ինչո՞ւ արհմիության անդամատոմսին իրավաբանական փաստաթղթի իրավունք է տրված։

Գրականություն.

Ղեկավարի համար—Բայարսկի-«Արհմիության անդամատոմս»։ ՀԿԲԱՄ-ն կանոնադրություն։

Ունկնդիրների համար—ՀԿԲԱՄ-ն կանոնադրության 1 և 5 գլուխները։

ԶՐՈՒՅՑ ՅԵՐԿՐՈՐԴ

ԻՆՉՊԷՍ ՊԵՏՔ Է ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԱՆԴԱՄԸ ՈԳՏՎԻ ԻՐ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻՑ ՅԵՎ ԿԱՏԱՐԻ ԻՐ ՄԻՈՒԹԵՆԱԿԱՆ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Զրույցի նպատակը

Զրույցի նպատակն է բացատրել ունկնդիրներին, ինչպէ՞ս պետք է միութեան անդամը ոգտվի իր իրավունքներից, որպեսզի ակտիվ արհեստակցական աշխատավոր դառնա և հնարավորություն տեղծի, որպեսզի միությունը կարողանա առավել լրիվ ծառայել իր անդամ մասսաներին: Մի քանի անհրաժեշտ և որոշել միության անդամի հիմնական պարտականությունները, որոնց կատարումը ապահովում է միության շարքերի ամրապնդումը: Զրույցում պետք է հատուկ ուշադրություն կենտրոնացնել հետևյալ հանգույցային հարցերի վրա՝

ա) Միութենական իրավունքների ուղիղ ոգտագործումը, որն ուժեղացնում է բանվոր դասակարգի հասարակական-քաղաքական ակտիվությունը,

բ) Միութենական կարգապահության նշանակությունը,

գ) Սեգոնային բանվորների արհմիութենական անդամություն պահպանելու պայմանները:

Զրույցի ծրագիրը

1. Ինչո՞վ են բացատրվում բանվորների իրավունքների խախտումը պետական ձեռնարկներում:

2. Ինչպէ՞ս պետք է միության անդամը ոգտվի իր իրավունքներից:

3. Ինչ պարտականություններ պիտի կատարի սեզոնային բանվորը, միության մեջ մնալու համար:

4. Արհմիութենական կարգապահության նշանակությունը:

ԶՐՈՒՅՑԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ինչո՞վ է բացատրվում բանվորների իրավունքների խախտումը պետական ձեռնարկներում

Մեր յուրաքանչյուրս մի առաջավոր բանվորի և գյուղացու լավ հայտնի են խորհրդային իշխանության ունեցած հաջողությունները վերջին տարիներում: Յեվ մեր անտեսական ու կուլտուրական զարգաց-

ման ասպարեզում, և՛ մեր տնտեսական ու կուլտուրական զարգացման ասպարեզում, և՛ յերկրի պաշտպանողական ունակությունն ամրացնելու ասպարեզում, և՛ բանվոր դասակարգի տնտեսության բնագավառում այդ հաջողությունները հրապարակի վրա յեն: Մատանանշենք մեր ներքին աճման հիմնական ցուցանիշները: Աճում և ուժեղանում են սոցիալիստական տարրերը մեր տնտեսության մեջ: Պետական և կոոպերատիվ արտադրության ընդհանուր պրոդուկցիան ներկայիս գներով 1926–27 թվին հասել է յերկրի ընդհանուր պրոդուկցիայի 81,9 տոկոսին՝ ընդդեմ 1923–24 թվի 71,1 տոկոսի: Տրանսպորտը գտնվում է ամբողջապես պետության ձեռքում: Պետական մտրմիններին և կոոպերացիայի շրջանառության 1923–24 թ. 59,20 տոկոսը հասել է 1926–27 թվին յերկրի վաղջ շրջանառության 78,5 տոկոսի:

Ելեկտրացման լենինյան ծրագիրը, որը նախատեսել էր 10–15 տարվա ընթացքում կառուցել 30 շրջանային ելեկտրակայաններ $1\frac{1}{2}$ միլիոն կիլովատ ընդհանուր ուժով, 1928 թվի սկզբում ելեկտրոնեերգիայի քանակի հաշվով կատարված է մոտ մեկ յերրորդականով: Կառուցված ելեկտրակայանների ընդհանուր ուժը կազմում

է մոտ 500·000 կիլովատ: Այդ թափով ընթանալու դեպքում ծրագիրը ամբողջությամբ կիրականանա 1923 թվ., այսինքն 12 տարում:

Աճում են արդյունագործության մեջ մուծվող դրամագլուխները: Ամեն տեսակ կառուցումների ծախքը յերկրում կազմում է 1927–28 թվին 2·400 միլիոն ռուբլի, իսկ 1924 թվին կազմում եր ընդամենը 470 միլիոն ռուբլի:

Գյուղատնտեսության ցանքսի տարածությունը 1927–28 թվին համեմատվում եր ցանքսի նախապատերազմյան տարածության:

Բանվորների աշխատավարձը, որը 1921–22 թվին կազմում եր նախապատերազմյանի 30 տոկոսը, այժմ ծանր արդյունագործության, նույն թվում և շինարարության մեջ հավասարվել է նախապատերազմյան մակարդակին, իսկ թեթև արդյունաբերության մեջ նրանից անցել է:

Մենք լայն կերպով ծավալել ենք կուլտուրական - շինարարություններ, իջեցնելով անգրագետների տոկոսը: Մշակել ենք կուլտուրական հիմնարկների հսկայական ցանց ամբողջ յերկրում, թափանցելով գյուղի ամենախուլ անկյունները: Մենք բարձրացրել ենք հետամնաց

ազգությունների հսկայական շերտեր, կանանց և նրանց գրավել ենք շինարարական մեծ աշխատանքի:

Այս ամենը անվիճելի ցուցանիշ են մեր աճման: Սակայն այդ բոլոր հաջողությունները ամենևին չեն վերացնում շատ պակասություններ, որ կան մեզանում և ամենից առաջ այնպիսի պակասություններ, որոնք զգալիորեն շոշափում են բանվորի շահերը: Հաճախ խորհրդային և տնտ. մարմինների աշխատակիցների բյուրոկրատական վերաբերմունքը բանվորներին, դեպի նրանց կարիքները և արդարացի պահանջները, հարբեցողությունը, գործից խուսափելը, անտիսեմիտիզմը, գռեհիկ վերաբերմունքը դեպի կինը, մեր ընտանեկան կենցաղի պակասությունները՝ որպես մնացորդ ցարական խավար, անգրագետ Ռուսաստանի, որպես արդյունք մեր աղքատության՝ թույլ չեն տալիս մեզ բոլորի համար ունենալ ընդարձակ բնակարաններ, կառուցել նոր ակումբներ, թատրոններ, կրթական հիմնարկներ, ավելի արագ բարձրացնել բանվորի աշխատավարձը և այլն: Մեր ունեցած պակասությունների պատճառները սրանք չեն միայն:

Կան մի շարք պակասություններ արտադրության մեջ, որոնք չի կարելի բացատրել օբյեկտիվ պատճառներով: Ցերբ շենքի նյութը ժամանակին չի բերվում և դրա շնորհիվ բանվորները ստիպված կանգ են առնում, կամ յերբ արտադրվում է առանց լավ ստուգած պլանի և այդ պատճառով հարկ է լինում կատարված աշխատանքը վերափոխել, ապա այդ անկանոնությունների անմիջական հանցանքը և պատասխանատվությունն ընկնում կառուցման վարչության վրա: Սա հարցի մի կողմն է, բայց կա նաև ուրիշ կողմ: Մեր պետությունը պրոլետարական է: Բանվորը հանդիսանում է արտադրության տերը: Յեթե կառուցման մեջ կան անկանոնություններ, դրանք կարելի յե և պետք է քննել արտադրական խորհրդակցություններում, որպեսզի կարելի լինի տնտեսավարից պահանջել վերացնելու նրանց: Վոչ մի տեխնիկական հսկողություն չի կարող վերացնել բոլոր սխալներն ու պակասությունները, յեթե իրենք բանվորներն իրենց տիրական աչքերով աչալուրջ չդիտեն իրենց չորս բոլորքը: Բանվորական հսկող աչքը կառուցման վրա կբարձրացնի արտադրողականությունը և կլավացնի աշխատանքի վարակը, հնարավորություն

կտա պետությանը քիչ դրամ ծախսելու ապարատի վրա, այդ դրամը անմիջականորեն չենքերի, գործարանների, ֆաբրիկների կառուցման մեջ դնելու և այլն: Նշանակում է արտադրության մեջ յեղած շատ պակասություններ վերացնելը կախված է նաև բանվորներից իրենցից:

Վերցնենք պակասությունների մի խումբ ևս: Տնտեսավարը սխալ է մեկնաբանում կամ խախտում է հավաքական պայմանագրի կամ աշխատանքի օրենսդրքի այս կամ այն կետը, ճնշում է գործ դնում բանվորի վրա: Իրավացի՞ յե արտեսավարի վարմունքը: Վո՛չ—անիրավացի յե: Բայց այդպիսի բաներ մեր իրականության մեջ տեղի ունենում են: Վարիչը պաշտպանում է տնտեսության շահերը և իր ձգտումների ընթացքում հաճախ թույլ է տալիս խեղաթյուրումներ: Կանխել և թույլ չտալ խեղաթյուրումները —միութենական կազմակերպության նպատակն է: Այդ նպատակը կարող է իրականանալ միայն բանվորների ակտիվ աջակցությամբ, վորոնք ժամանակին բոլոր այդ փաստերը կհաղորդեն բանվորական կոմիտեին, դրանց դեմ միջոցներ ձեռք առնելու համար: Հետևապես բանվորների իրավունքների խախտումը ևս

վերացնել կարելի յե միայն բանվորների իրենց մասնակցությամբ և աջակցությամբ:

Վո՞ւմ ե բոլոր վերոհիշյալների հիմնական յեզրակացությունը: Հաջողությունների հետ միասին մենք ունենք վոչ սակավ թերություններ: Այդ թերությունները կանխելու և վերացնելու համար հարկավոր ե բանվորական մասսայի առորյա ակտիվ մասնակցություն միութենական աշխատանքում:

Ինչպես պետք ե միությանն անդամը ոգտվի իր իրավունքներից.

Մենք արդեն դիտենք, թե միության և արտադրության համար ինչ նշանակություն ունի բանվորական մասսայի ակտիվ մասնակցությունը միութենական, կյանքում: Փորձենք այժմ պարզել, թե միության անդամն ինչպես կարող ե հրապարակ բերել իր ակտիվությունը:

Միության անդամը միութենական գործերի վրա կարող ե ազդեցություն ունենալ նախ և առաջ ընդհանուր ժողովների միջոցով: Ընդհանուր ժողովներում հաշիվ ե տալիս բանկոմիտեն, միությունը, տնտեսական որգանը, քննության և առնվում հավաքական պայմանագիրը,

բանվորներին վերաբերող բոլոր հարցերը։ Միության անդամը, ինչպես ցույց տրվեց նախորդ զրույցում, իրավունք ունի միութենական բոլոր մարմինների քննության դնել միությանը և նրա պաշտոնատար անձանց վերաբերյալ հարցեր և առաջարկներ։ Այդ իրավունքը պետք է ոգտագործել։ Ընդհանուր ժողովներին մասնակցելը միության անդամի համար պարտադիր չե, ժողովից բացակայելու համար միության կողմից նա վոչ մի տուգանքի չի յենթարկվում, վորովհետև մեր միութենական ամբողջ աշխատանքը կամավոր հիմունքների վրա յե կառուցված, բայց միությունը միության անդամների մեջ լայն դաստիարակչական աշխատանք տանելու միջոցով ձգտում է, վորպեսզի բանվորներն ավելի շատ հաճախեն ժողովներ։

Միության համար շատ կարևոր է հրապարակ բերել բանվորների կոլլեկտիվ կարծիքն այս կամ այն հարցի մասին, վորպեսզի այն, իր գործնական աշխատանքում, հաշվի առնի։ Եթե այդ այդպես է, ապա միության ակտիվ անդամը պետք է լուրջ կերպով պատրաստված լինի ժողովին։ Ցնտմարմնի, կոոպերատիվի և այլն հաշվետվությունից առաջ ակտիվիստը պետք է իր խմբակի աշխատանքում

պարզի արտադրության պակասությունները՝ ինչպես է իրագործում վարչությունը արտադրական խորհրդակցության վորոշումները, հավաքական պայմանագիրը և աշխատանքի որենքները։ Կոոպերացիայի գծով ակտիվիստը պարզում է արդյո՞ք շատ բանվորներ կոոպերացիայի անդամ են, տալի՞ս է կոոպերատիվը անհրաժեշտ մթերքները, ապրանքների գները, արագ է բաց թողնվում ապրանքը, առևտրի համար ժամանակ է ընտրված— ընդհանրապես պետքե պարզի կոոպերատիվի աշխատանքի ամբողջ պատկերը։ Հավաքելով այդպիսով հարկավոր նյութերը, ակտիվիստը դրանցից իր յելույթի համար ընտրում է այն ամենը, ինչ վոր կարող է հետաքրքրել ժողովին։ Ակտիվ անդամը պետք է հետևի նույնպես, վորպեսզի կատարվեն ընդհանուր ժողովի և միութենական մարմնի վորոշումները։ Դրա համար շարունակ պիտի ծանոթ լինել միութենական վորոշումներին, հաճախել պատգամավորական ինստիտուտ, հանձնաժողովների նիստերին, ակումբ, դուրս գրել և կարդալ իր խմբակում «Պատրոյկա»թերթը, թղթակցել նրան՝ գրելով ձեռնարկության կատարվող աշխատանքի կյանքից, շարունակաբար ինֆորմա-

գիա տալ կոմիտեյին բանվորների տրամադրությունների և պահանջների մասին: Այդպես ակտիվիստ կարող է լինել միության այն անդամը, վորը միությունական աշխատանքի բոլոր ձևերի և մեթոդների մեջ ունեցած իր մասնակցությունը դարձ է դնում ամրապնդելու միությունական կազմակերպությունը:

Ինչ պարտականություններ ունի սեզոնային բանվորը, միության մեջ մնալու համար

Միության անդամությունը կազմված է, ինչպես արդեն հայտնի է մեզ, վորոշ իրավունքներ և առավելություններ ձեռք բերելու հետ: Ահա թե ինչու մեկ անդամ միության մեջ ընկնելուց հետո, գիտակից սեզոնային բանվորը կաշխատի այլևս միությունից դուրս չմնալ: Դրա համար սեզոնային բանվորը պիտի իմանա, թե վոր դեպքում նա կարող է դուրս մնալ միությունից:

Միության անդամ սեզոնայինից նախ և առաջ պահանջվում է, վոր նա գա քաղաք աշխատանքի և միությունական կազմակերպության մեջ հաշվառման յենթարկվի վոչ ուշ, քան հունիսի մեկը: Այդ պահանջը հետևանք է սեզոնային բանվորին միութ. մեջ ընդունելու ընդհանուր մոտեցման ձևի: Մեր միութ. մեջ համաձայն կանոնադր., ընդունվում են միայն այն սեզոնայինները, վորոնց համար վարձու աշխատանքը ապրուստի գլխավոր աղբյուրն է կազմում, իսկ յեթե այդ այդպես է, ապա յեթե բանվորն իր ժամանակին ներկայանում է կառուցման սեզոնին, այդ ապացուցում է, վոր նրա աշխատավարձն իր ապրուստի հիմնական աղբյուրն է կազմում: Ահա թե ինչու սահմանված է, վոր միության անդամ սեզոնայինը պարտավոր է գալ քաղաք միությունական կազմակերպության հաշվառման յենթարկվել հունիսի մեկից վոչ ուշ: Առանց հարգելի պատճառների (հիվանդություն և այլն) այդ ժամանակից ուշ ներկայացողները մեխանիկորեն դուրս են մնում միությունից:

Գործարարի սեզոնայինը հաշվառման և յենթարկվում միության բաժնում, ստորին արհմիությունական բջիջում աշխատանքի ընդունվածը՝ աշխատանքի վայրում: Միության յուրաքանչյուր անդամ, բացի անդամատոմսից, ունի հաշվառման տոմս, վորը նույնպես պետք է հանձնել հաշվառող կազմակերպության: Գյուղ գնալիս, սեզոնայինը նշանակում է

տոմսի մեջ իր գնալու ժամանակը: Հաշվառման տոմսը մոցրած է, որպես միության անդամների հաշվառման ամենից հարմար ձև: Համաձայն կանոնադրության, միության անդամն առանց հարգելի պատճառների 3 ամիս անընդհատ անդամավճար չմուծելու դեպքում մեխանիկորեն դուրս է մնում միությունից: Մեխանիկորեն դուրս մնալը չի պահանջում ընդհանուր ժողովի կամ միութենական մարմնի հաստատում: Այդ տեղի յե ունենում անդամավճարների մուծման համար սահմանված ժամանակը լրանալիս:

Միութենական անդամատոմսը վկայում է սեզոնայինի միության անդամ լինելը և մատնանշում է, հետևապես, սեզոնայինի ունեցած միութենական իրավունքները: Այդ փաստաթուղթը պահանջում է զգուշավոր և ճշտապահ վերաբերմունք: Անդամատոմսը կորցնելու դեպքում տրվում է տոմսի դուբլիկատը այն կազմակերպության կողմից, որի տերրիտորիայում է գտնվում կամ հաշվառման է յենթարկվել տոմս կորցնող անձը: Տոմս տվող կազմակերպությունը հարցում է անում այն կազմակերպության, ուր վերջին ժամանակ գտնվելիս է յեղել կորստի մասին հայտնողը, այլև պահանջում է կորստի մասին հայտարարություն տալ:

Սրանք են սեզոնայինի պարտավորությունները, որով նա պահպանում է միության անդամության իրավունքները: Բարդ չեն դրանք, բայց ապահովում են միութենական դիսցիպլինայի ամրապնդումը և միության անդամի գիտակցական վերաբերմունքը դեպի արհմիութենական տոմսը:

Արհմիութենական դիսցիպլինայի նշանակությունը

Միությունը հասարակական կազմակերպություն է, որ իր աշխատանքը հիմնում է իր անդամների ինքնագործունեության վրա: Նման կազմակերպության մեջ միության առանձին անդամների վրա դրված պարտականությունները հիմնվում են միության անդամների այն գիտակցության վրա, որ ունեն նրանք դեպի իրենց հանձնարարված գործի կարևորությունը: Միությունը պահանջում է իր անդամներից, որպեսզի միութենական հանձնարարությունները նրանց կողմից կատարվեն:

Միութենական աշխատանքը հիմնված է փոքրամասնությունը մեծամասնությանը յենթարկվելու վրա: Հարցերը, որոնք ընդհանուր ժողովում, վճռվում են

ձայների հասարակ մեծամասնությամբ։ Մինչև վճիռ ընդունելը, միության յուրաքանչյուր անդամ կարող է պաշտպանել իր կարծիքը։ Բայց արդեն, երբ հարցը քվեարկվել է և ընդհանուր ժողովի կողմից վորոշում է ընդունվել, միության անդամը պետք է յենթարկվի վորոշմանը և ամբողջ միությանը կյանքում կենսագործելու այն։

Ճիշտ այդպիսի վերաբերմունք պետք է ունենա միության անդամը նաև դեպի միության բարձր մարմինների վորոշումները։ Եթե միության անդամը դժգոհ է վորոշումից, կարող է բողոքարկել, սակայն քանի դեռ այդ վորոշումը չի փոխված, միության անդամը պարտավոր է յենթարկվել և կատարել այն։ Այդպիսի հիմունքներով է կառուցվում միութենական դիսցիպլինան և յեթե չլինի այն, մեծամասնության կամքը կխախտվի փոքրամասնության հաճույքի համար։ Այլ կերպ ասած, միութենական դիսցիպլինան հարկավոր է արհմիութենական դեմոկրատիայի ամրապնդման համար։ Առանց դիսցիպլինայի, միության շաքերում չկա վստահություն, վոր միության անդամ մասսաների շահերի համար նշած միջոցները կկենսագործվեն։ Արհդիսցիպլինայի

խախտումն անմիջապես ջնջում է հասցնում միության անդամին։

Միութենական դիսցիպլինայի ամրապնդումը միության անդամների մեջ տեղի չի ունենում լայն բացատրական-դաստիարակչական աշխատանքով։ Ցերբեմն այդ միջոցները բավարար չեն լինում։ Հարկադրված են լինում դիմել միութենական ազդեցության (նախազգուշացում, նկատողություն, միությունից հեռացնել)։ Միութենական ազդեցության վերջին միջոցին դիմում են միայն ծայրահեղ դեպքում։ Այդ միջոցին դիմում են միայն այն դեպքում, յերբ սպառված են միութենական ազդեցության բոլոր մյուս միջոցները, յերբ միութենական կազմակերպությունը համոզվում է, վոր միության անդամը գիտակցաբար խախտում է միության աշխատանքը։

Սակայն գործադրելով անդամ միութենական ազդեցության բարձրագույն միջոցը՝ հեռացնելը, միությունը յուրաքանչյուր նման դեպք ոգտագործում է միութենական մասսաներին բացատրելու խախտման եությունը և միության ձեռք առած ազդման միջոցների պատճառները։

Սրանք են միութենական դիսցիպլինայի ամրապնդման ձևերը և ուղիները։

Միութենական դիսցիպլինան ապահովում է անդամ մասսաների համախմբումը միության շուրջը, նրա գիտակցական վերաբերմունքը դեպի բոլոր վորոշումները և դեպի միության աշխատանքը և այդպիսով ոժանդակում է վողջ միութենական գործունեության ուժեղացման, հետևապես և բարելավում է անդամ մասսաների շահերի պաշտպանության գործը:

Մեթոդական ցուցմունքներ

Այս զրույցն անցկացնելիս, բացի անցյալ զրույցի մասին արված ընդհանուր մեթոդական ցուցմունքներից (ունկընդիրների կազմի հաշվառումը, տեղական փաստական նյութերով ոգտվելը և վերահսկիչ հարցեր) անհրաժեշտ է ղեկավարվել նաև հետևյալ լրացուցիչ տեղեկություններով՝

Մեկնաբանելով զրույցի 1-ին մասի, բովանդակությունը (թերություններ և բանվորների իրավունքների խախտումները) անհրաժեշտ է սկզբում բնութագրել խորհրդային իշխանության հիմնական հաջողությունները: Մեր պակասությունները (այստեղ առանձնապես հարկավոր է ոգտագործել տեղական նյութերը) պետք է կապակցել անդամ-մասսաների ակտիվության բնույթագրի հետ:

Զրույցի յերկրորդ և վերջին մասը պետք է առանձնապես ծանրացած լինի տեղական ակտիվի խնդիրների և ստորին բջիջի աշխատանքի բարելավման գործում ձեռք առած կոնկրետ միջոցների վրա:

Ստուգիչ հարցեր

1. Ի՞նչ կարող է անել միության անդամը միութենական և արտադրողական պակասությունները վերացնելու համար:

2. Ի՞նչ պահանջներ և առաջադրում միությունը ակտիվ անդամին:

3. Ինչո՞ւ միությունը պահանջում է սեզոնային անդամից քաղաք դալ և ցուցակագրվել միութ. մարմիններում մինչև հունիսի 1-ը:

4. Վո՞ր դեպքերում է սեզոնայինը միությունից դուրս մնում:

5. Ի՞նչ նշանակություն ունի միութենական դիսցիպլինան միութենական աշխատանքն ամրապնդելու համար:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ղեկավարի համար. Բոյարսկի—«Արհմիության անդամատոմար» ՀԿԲԱՄ Կանոնադրությունը:

Ունկնդիրների համար—ՀԲԿԱՄ Կանոնադրության V գլուխը: