

Հայկական գիտահետազոտական հանգույց Armenian Research & Academic Repository



Սույն աշխատանքն արտոնագրված է «Մտեղծագործական համայնքներ
ոչ 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

22404

ԲԱՆԿՈՐԱԿԱՆ
ԳՐԱԴԱՐԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ԿԱՐԳԱՊԱՀՈՒԹՅՈՒՆ

Հ Ա Մ Խ

ՊԵՏԱԿԱՆ ՀՐԱՏԱՐԱԿԶՈՒԹՅՈՒՆ

ՅԵՐԵՎԱՆ — 1929

331.1

Ա - 65

15 JAN 2010

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԳԻ
ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ԳՐԱԳԱՐԱՆ

331.4

47-65

Upr

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՀՈՒԹՅՈՒՆ

ՊԵՏԱԿԱՆ ՀՐԱՏԱՐԱԿԱԶՈՒԹՅՈՒՆ

Յերնիկան — 1929

U. 38.02.148U.11

U. S. of America

Уд. № 12
Публичная Библиотека

15592-17

Հրատ. № 1071

ՊԵՏՏՐԱՏԻ ՅԵՐԿՐՈՐԴ ՏՊԱՐԱՆ ՅԵՐԵՎԱՆՈՒՄ

Գրառեպ. № 2717(բ) Տիրած 5000 Պատ. 1040

ՄԵՐ ԱՆԵԼԻՔՆԵՐԸ

Բանվոր դասակարգն անասելի դժվար պայմաններում սկսեց սոցիալիզմ կառուցել մեր լեռերում. բայց և այնպես ինչ-վոր հինգ-վեց տարվա ընթացքում վոչ միայն կարողացանք վերականգնել մեր տնտեսությունը, վոր քայքայվել էր իմպերիալիստական ու քաղաքացիական կռիվներից, այլ և նույնիսկ նախապատերազմյան ժամանակում ունեցածից զգալի կերպով բարձրացրինք մեր արդյունաբերությունը: Մենք բարձրացրինք արդյունաբերական ձեռնարկությունների ուժը, վերանորոգեցինք, մասամբ նույնիսկ նորեցինք նրանց սարքավորումը և մի շարք ֆաբրիկաներ ու գործարաններ կառուցեցինք: Սրան զուգընթաց բարեկարգվում էր նաև աշխատավոր մասսաների տնտեսական կենցաղային պայմանները: Բայց և այնպես մեր ձեռք բերած արդյունքը միայն սկիզբն է մեր ժողովրդական տնտեսությունը սոցիա-

լիստորեն վերակազմելու գործում: Ամենից
գլխավոր ու ամենից զգալի անելիքը դեռ
առաջներս ե: Նա ամենից առաջ կալանում
ե յերկիրն ինդուստրիալիզացիայի լինթա-
րկելու գծում: «Հասնել կապիտալիստական
յերկրներին ու առաջ անցնել նրանցից» լո-
զուզը պիտի իրագործվի մոտիկ ապագա-
յում: Սրանում ե կալանում խորհրդային
տնտեսության սխտեմի և կապիտալիզմի
մրցումն: Հաջողությունը կախված ե մեր
սոցիալիստական տնտեսական հնգամյակի
գծած արդյունաբերության աճման ճիշտ և
անշեղ իրագործումից ու արագ թափից:
Վորպեսզի այն հսկայական գումարը (164
միլիարդ ռուբլի), վոր դնում ե կառավա-
րությունը մեր արդյունաբերության մեջ,
դրական եֆֆեկտ տա, պետք ե, ինչպես ել
լինի, իրագործել հնգամյակի պահանջը—
իջեցնել պրոդուկցիայի ինքնարժեքը 35 տո-
կոսով և բարձրացնել աշխատանքի արտա-
դրանքը 110 տոկոսով:

Բայց լավ պիտի գիտենանք, Վոր մեր
զարգացումը սահուն ու հանգիստ ընթա-
նալ չի կարող: Մեր շինարարական աշխա-

տանքի ընթացքում ընդհարվում ենք ու
ընդհարվելու չենք հսկայական խոչընդոտ-
ների, հանդիպելու չենք մեծ դժվարություն-
ների, վորոնք պիտի հաղթահարել համառ
կերպով, քայլ առ քայլ: Այդ դժվարու-
թյունները բխում են առաջին հերթին այն
խղճուկ ժառանգությունից, վոր ստացել
ենք ցարական Ռուսաստանի բուրժուական
կալվածատիրական պետության կողմից:
Տեխնիքայես վատ սարքավորված թույլ
արդյունաբերություն, մանր-բուրժուական
բնույթի յերկիր—բազմաթիվ մանր ու ինք-
նուրույն գյուղացիական տնտեսություննե-
րով, վորպիսի պայմաններում հեշտ են ա-
ճում կապիտալիստական տարրերը—ահա
այն արգելքները, վոր ծառանում են սո-
ցիալիստական շինարարության ճանա-
պարհի վրա: Սոցիալիստական գրոհն առ-
խուսափելիորեն մեր յերկրի կապիտալիս-
տական տարրերի դիմադրությունը և դա-
սակարգային կռվի սրումն ե առաջ բերում,
Բացի դրանից մեր դժվարությունը պայ-
մանավորվում ե հենց խորհրդային Միու-
թյան գոյությամբ, վորպես միակ և առա-

ջին պրոլետարական պետութեան, վոր զարգացումն է կապիտալիստական շղակավորման մեջ: Պարզ է, վոր միջազգային բուժուակիան հանգիստ չի կարող տեսնել, թե ինչպես մեր յերկրի բանվոր դասակարգը— դաշնակցած չքավոր և միջակ գյուղացիութեան հետ, սոցիալիզմ է կառուցում: Հենց սրանով էլ բնորոշվում է մեր փոխհարարբուժությունը կապիտալիստական աշխարհի հետ: Մեր յերկրի բանվոր դասակարգը ամենից առաջ պիտի պարզ գիտենա, թե մենք ինչ պայմաններում ենք մոտենում հնգամյակը կյանքում կիրառելու գործին և հասկանա, վոր մեր ճանապարհին ընկած դժվարութիւնները հաղթահարելու համար անհրաժեշտ է, վոր ամբողջ բանվոր դասակարգը միախմբվի, նրա կամքն ու եներգիան միանան և արագ թափով իրագործի յերկրի ինդուստրիալիզացիան: Սրա հետ միասին անհրաժեշտ է, վոր աշխատանքի թափը ավելի բարձրանա և մեքենաներն ու հումքն ավելի նպատակահարմար կերպով գործադրվեն: Յուրաքանչյուր բանվորի ու բանվորուհու առաջ մի կարևոր խնդիր

կա—ինչ գնով ուզում է լինի, իրագործել հնգամյակում նշած ինքնաւրժեքի իջեցումը և աշխատանքի արտադրանքի բարձրացումը:

ԱՅՈՒՑԱՆՔԻ ԱՐՏԱԳՐՈՂԱԿԱՆՈՒԹԵՈՒՆԸ ՅԵՎ ԱՅՈՒՑԱՆՔԱՅԵՆ ԴԻՍՏՐԻԲՈՒՆԸ

Ընկեր Հենինը սովորեցրել է մեզ, վոր այն հսկայական պայքարում, վոր մղում են իրար դեմ յերկու բոլորովին տարբեր և հակադիր աշխարհներ—կապիտալիստականը և սոցիալիստականը—վճռական նշանակութիւն պիտի ունենա աշխատանքի արտադրողականութիւնը: Ահա թե ինչ էր գրում նա դեռ 1919 թվին. «Նոր հասարակարգի հաղթանակի համար աշխատանքի արտադրողականութիւնն ամենից գլխավորն ու ամենից կարևորն է: Կապիտալիզմն աշխատանքի այնպիսի արտադրողականութիւն ստեղծեց, վոր տեսնված չէր ճորտատիրութեան ժամանակ. նպատակաւոր կարող է վերջնականապես հաղթվել, և նա վերջնականապես կհաղթվի նրանով, վոր

սոցիալիզմը կստեղծի աշխատանքի նոր ու
ավելի բարձր արտադրողականութիւնը:

Միանգամայն պարզ է, վոր յիթէ մենք
չկարողանանք ավելի նշութ արտադրել և,
վոր գլխավորն է, ավելի արժան ար-
տադրել, ուրեմն և չկարողանանք մասսա-
ների պահանջն ավելի լավ ու ավելի լրիվ
բավարարել, քան այդ անում է կապիտա-
լիզը, մեր պայքարը նրա հետ շատ ավելի
դժվար կլինի: Իսկ դրա համար մեր աշխա-
տանքի արտադրութիւնն այնպիսի աստի-
ճանի պիտի հասցնենք, վոր կապիտալիզմի
համար անհասանելի լինի: Աշխատանքի ար-
տադրողականութիւնը շատ պատճառներից
է կախված, սակայն դրանցից հիմնական-
ներն են—ձեռնարկութիւն տեխնիկայի վի-
ճակը և աշխատանքի կազմակերպումն ու
դիսցիպլինան: Տեխնիքորեն ավելի լավ
սարքավորած ձեռնարկութիւնը ավելի շատ
պրոդուկցիա կտա, քան՝ հին ու վատ մի-
քեաններ ու դազգլահներ ունեցող ձեռնար-
կութիւնը: Իսկ սա նշանակում է, թէ ա-
վելի քիչ աշխատանք սպառելով, մենք ա-
վելի շատ պրոդուկտ, մթերք կստանանք:

հետևաբար այդ մթերքներից յուրաքան-
չուրը մեզ ավելի արժան կնստի, նրա ինք-
նարժեքը կպակասի: Հինց սրանում ել կա-
յանում է աշխատանքի արտադրողականու-
թիւնը բարձրացնելու հիմնական իմաստը:
Սակայն սխալ կլիներ կարծել, թէ պրո-
դուկցիայի արտադրման բարձրացումը և
նրա ինքնարժեքի իջեցումը միայն տեխնի-
կայից է կախված: Յեթե տեխնիկան կա-
տարեւագործելով, հնարավորութիւն ենք
ստանում արտադրանքն արժանացնել, այդ
նրանից է, վոր այդ արտադրանքի վերա-
մշակումը քիչ մարդկային աշխատանք է
պահանջում: Ահա թէ ինչու ավելի պիտի
ուժեղացնենք մեր սւշադրութիւնը աշխա-
տանքը կազմակերպելու և բանվորական
ուժն ոգտագործելու վրա: Ահա հենց այս-
տեղ ել ամենակարևոր հարցերից մեկը աշ-
խատանքի դիսցիպլինայի խնդիրն է դառ-
նում: Աշխատանքի դիսցիպլինան ամեն
տեպակ աշխատանքի կազմակերպման հիմքն
է: Մինչդեռ բոլոր տվյալները միաձայն այն
են ասում, թէ մեզնում այդ խնդիրն այն-
քան ել լավ վիճակում չէ:

ԼԵՆԻՆԸ ԱՅԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԴԻՍՏԻՊԼԻՆԱՅԻ ՄԱՍԻՆ

Շատերն են սիրում յերգվել, թե հավատարիմ են լենինյան ավանդներին, սակայն իրականում հաճախ են մոռանում այդ ավանդները: Իսկ Լենինը միշտ կոչ եր անում մեր Միության պրոլետարիատին՝ ավելի կարգապահ լինել, բանվոր դասակարգից ամենախիստ կարգապահությունն եր պահանջում աշխատանքի, գործի մեջ: Նա գրում եր. «Իրամի ճիշտ ու բարեխիղճ հաշիվ պահիր, խնայողաբար ծախսիր, չգողանաս, անգործ չմնաս, աշխատանքում խիստ կարգապահ լինիր—հենց հիմա, բուրժուազիային տապալելուց հետո չե, վոր այսպիսի սի լողունգները պիտի դառնան մոմենտի հերթական ու գլխավոր լողունգներ»: Լենինը հենց այստեղ ել ավելացնում եր, թե կյանքում այս լողունգների գործնական կիրառումը «սոցիալիզմի վերջնական հաղթանակի համար միանգամայն բավարար ե ու անհրաժեշտ»: Մի այլ տեղ ել նա գրում ե «Մեր հիմնական լողունգն ե ավելի շատ

աշխատանքային կարգապահություն, աշխատել գինվորական վճռականությամբ, ամուր կամքով, ինքնազոհողությամբ,—մի կողմ նետելով խմբակների ու համաքարային շահերը, զոհելով բոլոր մասնավոր շահերը,—առանց սրան մենք հաղթել չենք կարող»:

Ահա թե ինչ ե կտակել մեզ Լենինը: Սա նրա արմատական ավանդներից մեկն է, վոր պետք ե միշտ հիշենք ու իրագործենք: Այս բուպելիս իր ամբողջ հասակով մեր առաջ ծառացած ե կուլտուրական հեղափոխության խնդիրը. և հենց այստեղից ել—աշխատանքային կարգապահությունից ու աշխատանքի կազմակերպությունից ել պիտի սկսվի այս հեղափոխությունը: Անփուլթ աշխատանք, պարտականությունների անբարեխիղճ կատարումն, ժամանակի անճշտապահություն, անհոգություն և այլ սրանց նման հազարավոր թերություններ անպահաս են մեզնում, մեզնից լուրաքանչյուրում՝ ավել կամ, պակաս չափով: Այն ինչ տնտեսությունը սոցիալիստորեն վերակառուցելու պայմաններում այս բոլոր թերու-

թյուններն անհանդուրժելի յեն: Բանվոր դասակարգի առաջադեմ մասի պարտքն է դատապարտել այս արատները և մեր հասարակային դատարանի առաջ դնել:

Բանվոր դասակարգի կուլտուրական մակարդակի, նրա գիտակցության բարձրացման, ինքնագործունեյության լայնացման ընդհանուր ֆոնի վրա առանձնապես անճոռնի կերպով են յերևում այս թույլ աշխատանքային կարգապահության, անփուլթ աշխատանքի ցավոտ կողմերը, վորոնք չեւեւան են գալիս պրոլետարիատի այս կամ այն խավում: Այս խավերի վրա յեւ պիտի աշխատել ազդել վարչական կարգով: Բռնագանձման միջոցով: Այս պոթիվ լենինը մատնանշում է, թե անհրաժեշտ է հաշվի առնել կապիտալիզմից սոցիալիզմին անցնելու ժամանակի առանձնահատկությունները: Վորոնք պահանջում են մի կողմից—մրցման սոցիալիստորեն կազմակերպման հիմունքները դնել, ձգել, մյուս կողմից հարկադրումը կիրառել այնպես, վոր պրոլետարական իշխանությունը ջրիկացնելով՝ ճղճիմացնելով, չաւրատավորվի պրոլետարիատի գիկտատուրայի լողունը:

ԻՆՉՈՒՄՆ Ե ԿՍՅՆՈՒՄ ԸՅՈՒՍՏԱՆՔՆԵՐ ԿՐԳՍՈՒՄԻԹՅԱՆ ԹՈՒԼՈՒԹՅՈՒՆԸ

Աշխատանքային կարգապահության թուլությունն ամենից առաջ արտահայտվում է բանվորների ինքնագլուխ կերպով աշխատանքից խուսափելով—պրոգուլնեով: Ի՞նչ վիճակում է այս հարցը Հայաստանի արտադրության մեջ: Մինչև ընթացիկ տարվա ապրիլ ամիսը Հայաստանի ինչը հիմնական ձեռնարկություններում նման պրոգուլներն առանց հարգելի պատճառների—կազմում են 1,9 տոկոս: Այս տոկոսը մոտավորապես տասն անգամ ավելի նորմալ վիճակից: Առ այս՝ Ալլահվերդում 3 տոկոսի, իսկ Հայտեքստիի շուրհականոցում նույնիսկ 3 ու կես տոկոսի չե հասել:

Ապրիլից, յերբ այն հարցի շուրջը բոլոր կազմակերպությունները լայն կամպանիա յեն սկսում, տեսնում ենք վոր առանց հարգելի պատճառների տեղի ունեցած պրոգուլների տոկոսն իջնում է 1,1-ի իսկ մայիսին՝ մինչև 0,89 տոկոսի: Սակայն մայիսին այդ

տոկոսները մեր մի շարք ձեռնարկություններում նորից են բարձրանում: Այսպես՝ Ալլահվերդու հանքերի ս. թ. առաջին կվարտալում առանց հարգելի պատկանների պրոգնոզների թիվը հասել է 2,09 տոկոսի. լերկրորդում 2,86 տոկոսի: Ապրիլին՝ 1,19 տոկ., մայիսին՝ 1,35 տոկ.: Նույն լերկույթն է նկատվում Հայ տեքստիլի մի քանի ֆաբրիկաներում: Սա ցույց է տալիս, վոր կամպանիայից հետո այս ինդրինկատամբումնեցած ուշադրությունը վորոշ չափով թուլացել է:

Մինչդեռ այս մեծաքանակ արոգուլներից զգալի կերպով փաստում են արդյունաբերությունը, պետութունն ու ժողովրդական տնտեսությունը, վերջապես հենց իրենք — բանվորները: Այդ արոգուլների գլխավոր փասակարությունը կայանում է նրանում, վոր նախորոք նրանց դժվար ենախատեսել, հետևաբար չի կարելի և ժամանակին համապատասխան միջոցներ ձեռք առնել:

Բացի նրանից, վոր նրանք կազմալուծում են արտադրությունը, նաև ձեռնարկությանն են անմիջորեն փաս բերում. վորով-

հետև արտադրական պլանն իրագործելու համար տնտեսական մարմինները հարկադրված են լինում պահեստի բանվորներ պահել: Այլ և աշխատանքի չգալուց գործն զգալի կերպով կարող է կանգ առնել: Որինակ՝ տեքստիլ կոմբինացիայում չերեք ամսվա (մարտ ապրիլ, մայիս) ընթացքում աշխատանքը կանգ է առել 3286 ժամ՝ բանվորներ չլինելու պատճառով:

Պրոգնոզներից բացի մեզ հայտնի չեն նաև Ռսիմուլիացիայի բաժական շատ դեպքեր — բանվորների վորոշ խավերի կողմից: Այդ բանվորները կամ նոր ելին յեկել արտադրության մեջ աշխատելու կամ դեռ շարունակում ելին կապված ֆալ գյուղացիական տնտեսության հետ: Այսպես. Ալլահվերդում 1928 թ. հոկտեմբերին հիվանդության պատճառով բանվորներն աշխատանքի չեն յեկել 1292 ուր, 1929 թվի հունվարին՝ 1336 ուր, մարտին՝ 2098 ուր, ապրիլին՝ 1735 ուր: Անի-պեմզայում փետրվարին հիվանդության պատճառով աշխատանքի չեն յեկել 1,07 տոկոս, մարտին՝ 1,04 տոկոս, իսկ ապրիլին արդեն 2,5 տոկոս: Հիվանդների թվի այս-

պիսի աճուժը գարնան ամիսներին անպաշ-
ման կերպով պիտի բացատրել դաշտային
աշխատանքների սկսվելով, յերբ բանվոր-
ները շաբաթ ուրը տուն գնալով, յերկուշաբ-
թի ուրը հեմանդության պատրվակով աշ-
խատանքի չեն վերադարձել: Մեր ասածին
վորպես ապացույց այն հանգամանքը, վոր
Անի-պեմզայում ապրիլին ամեն ուր աշխա-
տանքի չեն յեկել 6 - 7 մարդ. իսկ յերկու-
շաբթի որերը՝ 16—18 մարդ:

Սիմուլիացիան աշխատանքային կարգա-
պահությունը խախտելու ամենափութակար
ու անթույլատրելի ձևերից մեկն է: Վոչ մի
կերպ չի կարելի արդարացնել այդպիսի
խարդախ ձևով պետական զրամներ ստա-
նալը, յերբ կատարյալ հնարավորություն
կա ազնիվ կերպով ուսեփական աշխատան-
քով վաստակելու: Թե բժիշկները, թե ապ-
ահովագրող մարմինները, թե իրենք՝ բան-
վորները պարտավոր են մերկացնել այդ-
պիսի սիմուլիանտներին: Նրանց դեմ մղե-
վող պայքարում վոչ մի գիջում թուլատը-
րելի չէ:

Պրոգնոզներին ու սիմուլիացիային զու-

գընթաց քիչ չեն նաև այն դեպքերը, յերբ
հրաժարվում են կատարել վարչության կար-
գադրությունները: Այսպես, դեռ շատ մոտիկ
անցյալում, ընթացիկ տարվա մայիսին,
Հայտեքստիլի մանարաններից մեկում չորս
բանվորներ յերեկոյան աշխատանքից հետո
հրաժարվեցին հաջորդ առավոտյան գործի
գալ, սրա հետևանքով ել դադարահաներ կանգ
առան: Ձորագետում ելեքտրոմեխանիկը հը-
րաժարվեց գիշերը գնալ թուռնել և լույսը
կարգի բերել: Կարելի չե բազմաթիվ որի-
նալներ բերել, վորոնք կատարվում են հա-
մարյա բոլոր ձեռնարկություններում և ցույց
են տալիս, թե աշխատանքային դիսցիպլի-
նայի այս ձևի խախտումն ամենից շատ և
տարածված: Յերբեմն նույնիսկ գործը խու-
լիգանական յելուլթների չե հասնում՝ վար-
չական կադմի նկատմամբ: Մոտիկ անցյա-
լում բանվորների շրջանում նման անթույ-
լատելի դեպքեր են տեղի ունեցել, ինչպի-
սին են, յենթավարպետին ծեծելը - Հայտե-
քստիլում և տասնապետի ծեծելն - Ալլահ-
վերդում: Բացի սրանից՝ շատ հաճախ են
այնպիսի անպատասխան խոլիգանություններ



տեղի ունենում, ինչպիսին են դործարանում բանվորների իրար ծեծելը, խուլիգանական կատակները և ալլն: Խուլիգանները քայքայիչ կերպով են ազդում յերիտասարդութան և բանվորական թույլ խմբակների վրա: Իրենք՝ բանվոր ընկերները պիտի գիտադրեն ամեն տեսակ խուլիգանական չերևույթների:

Մի քանի բանվորների խուլիգանական ու անկարգ արարքներով պարզ կերպով ֆուստարարական բնույթի քայլեր պիտի տեսնել: Ապացույց են՝ սարքավորումը հայտնաբերում գիտակցաբար փչացնելը, դեպոզիտում կատարած գողությունը և ալլն: Հաճախ են այնպիսի դեպքեր, ինչպեսին են Անի-պեմզաի շախտերում ելքաբերական լամպը քարով նշանի բռնելը կամ անթույլտրելի վերաբերմունքը դեպի գործիքներն, ինչպես՝ Ալլահվերդու հանքերում աշխատանքը վերջացնելուց հետո գործիքները փռսներում թափթփած թողնելը:

Ահա թե ինչպես է չերևան գալիս աշխատանքային թույլ կարգապահությունը: Պրոֆմիթյունների Ց-րդ համամիութենական համագումարն իր վորոշումներում կոչ է ա-

նում բանվորներին—«գիտակից ու աննկուն կերպով կատարել իրենց պարտականությունները, բարձրացնել աշխատանքային կարգապահությունը, պայքարել պրոգուլների դեմ, խնամքով վերաբերվել արտադրության գործիքներին ու նյութերին, բարձրացնել աշխատանքի արտադրողականությունը, վորն արդյունաբերության զարգացման և բանվոր դասակարգին նյութական բարեկեցություն հիմնական պայմանն է»: Այս խնդիրները վճռական կերպով պիտի կիրառվեն կյանքում: Աշխատանքի կարգապահությունը խախտող բոլոր չերևույթներին պիտի անխնա պայքար հայտարարել. դրանք սոցիալիստական տնտեսությանը հսկայական ֆուսս են տալիս և թուլացնում արտադրողականությունը: Յուրաքանչյուր գիտակից բանվոր պիտի կարդապահ լինելու որինակ դառնա, նա պիտի ամեն կերպ ազդի բանվորական նոր ու չեռամնաց խմբակների վրա՝ նրանց համար պարզելով պրոլետարիատի պարտքը դեպի իր արդյունաբերությունը:

Պիտի այնպես անել, վոր յուրաքանչյուր բանվոր կարողանա ճանաչել ու մերկացնել,

աշխատանքային կարգապահության թուլությունն արտահայտելու բոլոր ձևերը:

ԱՅԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ ԳՐՈՒԹՅԱՆ ՅԵՎ ՄԵՐ ԱՐԳՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ԱՅԽԱՏԱՆՔԻ ՄԵՋ ՅԵՂԱԺ ԿԱՐԸ

Մենք տեսնում ենք, Վոր 1928—29 թ. առաջին կիսամյակում Հայաստանի բոլոր հիմնական ձեռնարկություններում, բացի պեմզայից ու կարբիդի գործարանից, արտադրողական ծրագրերը լրիվ իրագործված չեն. այսպես՝ Ալլահվերդում (հանքի արդյունահանումը) յերկրորդ կվարտալում կատարված է միայն կվարտալային անհիլիքի 84,82 տոկոսը, իսկ Լենինի անվան հանքերում՝ միայն 69 տոկոսը: Հայտեքստիլի գործարաններում կես տարում մենք ունենք միայն տարեկան պլանի 19 տոկոսի իրագործումը: Արտադրական ծրագրի լրիվ չիրագործումն իր հերթին անդրադառնում է պրոդուկցիայի ինքնարժեքի վրա: Թեպետ անցյալ տարվա համեմատությամբ ինքնարժեքի իջեցում ունենք բոլոր ձեռ-

նարկություններում (կարբիտի գործարանում՝ 27 տոկոս, մանարանում՝ 13 տոկոս, պղնձածուլարանում՝ 5 տոկոս) բայց և այնպես—Շամուղի հանքի բացառությամբ—ինքնարժեքն իջեցնելու պլանային անհիլիքների 13 տոկոսը չի իրագործված:

Նույն զրույթունն է աշխատանքի արտադրողականության ընդգծվածում: Այն ժամանակ, իբր անցյալ տարվա հետ համեմատած, մի բանվորի կատարած մշակումը միջին թվով այս տարվա առաջին կվարտալում բարձրացել է 0,75,⁰/₁₀ և 18 տոկոս՝ իերկրորդում, այնուամենայնիվ աշխատանքի փաստական արտադրողականությունն այս տարվա ընթացքում պլանով նախատեսածից քիտ է քնում—առաջին կվարտալում 11,16 տոկոս է յերկրորդում՝ 5,31 տոկոս:

Իհարկե այս զրույթունը չի կարելի բացատրել միայն աշխատանքային կարգապահության վիճակով: Այստեղ մի ամբողջ շարք այլ պատճառներ և նշանակություն ունեն բայց և այնպես թույլ աշխատանքային կարգապահության մեծ ազդեցությունն արտադրողական ծրագրերի կատարման և աշ-

խատանքի արտադրողականության վրա անվիճելի չե։ Սրան ապացույց այն հանգամանքը, վոր աշխ. կարգապահությունը բարձրացնելու կամպանիան անցկացնելուց հետո, արտադրողական ծրագրերի իրագործումը զգալի կերպով ուժեղանում է։ Այսպես ապրանքատար գնացքները նորոգման զեպոյում ապրիլի ամսական անելիքները իրագործումը մարտի հետ համեմատած բարձրացել է 50 տոկոսով, կարբիտի գործարանում՝ մարտին 95 տոկոս, ապրիլին 105 տոկոս։

ՎՈՐՈ՞Ք ԵՆ ԱՅՆ ՊԵՏՁԱՌՆԵՐԸ, ՎՈՐ ՆՊԵՏՏՐԻՄ ԵՆ ԱՅԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿԱՐԳ- ՊԵՇՈՒԹՅԱՆ ԹՈՒԼԱՆԵԼՈՒՆ

Անկասկած, վերջին տարիներում բարձրացել է բանվորների ակտիվությունն այն պայքարում, վոր նրանք մղում են մեր տնտեսությունը նոր-սոցիալիստական հիմունքներով վերակառուցելու համար։ Անվիճելի ու ակնբախ կերպով նրանք շահագրգռված ու ակտիվ են այնպիսի խնդիրներում, ինչ-

պես են որինակ—արտադրողական խորհրդակցությունները, բանվորական գյուտարարություն փաստերը, բանվորական ժողովներում վերստուգիչ թվերի քննությունը, արտադրողական խորհրդակցությունների ժամանակ հայտնաբերած ակտիվությունը այն են հաստատում, թե բանվորական մասսան լույ միայն անմիջորեն մասնակցում է արտադրությունը կառավարելու գործին, այլ և արդեն բավական կաշուն զիրքեր է գրավել։

Սրա հետ միասին, ինչպես վերն ասվեց, մենք բացասական հատկության փաստեր ևս տեսնում ենք. այնպիսի փաստեր, վորոնք աշխատանքային կարգապահության չափազանց թուլացնում են ապացուցում։ Վորովհետև յերկաթե աշխատանքային կարգապահություն համար մղվող պայքարը պիտի ընթանա լույ միայն առանձնակի բացասական յերևույթները խորագանելու գործով, այլ գլխավորապես աշխատանքային կարգապահությունը խախտման հնարավորությունը կանխելու գծով, ուստի անպայման պիտի գիտենալ աշխատանքային կարգա-

պահուսթյան թուլացման բոլոր պատճառները: Այդ պատճառներից առաջինը Հայաստանի ձեռնարկություններում աշխատող բանվորների կազմն է: Բացի վորքրաթիվ հին վորակյալ բանվորներից, վորոնք իսկական պրոլետարներ են և աշխատում են զեպոյում, կաշու գործարանում, մեխանիքական գործարանում, խոշոր ձեռնարկություններում (Ալլահվերդի, պեմզա) բանվորներ ունենք, վորոնց 80 տոկոսը կապված է գյուղացիական տնտեսության հետ: Շատերի համար հանքը մի տեսակ ոժանդակիչ է գյուղացիական տնտեսությանը: Դրանց զգալի տոկոսն ամսական 65—70 ռուբլի ստանալով, ապրում է 15 ռուբլով, (սնվելով միայն ցամաք հացով), իսկ մնացածն ուղարկում է գյուղն ու ժեղապանելու իր տնտեսությունը: Մյուս ձեռնարկություններում (հատեքստիլում) աշխատի չերտասարդներ են, վորոնք ուր են յեղել մանկատներ, 2—3 տարվա արտադրական ստոժ հալով ունեն, աչքան ել վորակյալ չեն: Կարգապահության թուլության վրա զգալի կերպով ազդում է նաև մեր մի քանի ձեռ-

նարկությունների բանվորական կազմի հոսանք (текучесть) լինելը: Բանվորներ, վորոնք կապված են գյուղացիական տնտեսության հետ: Ալլահվերդում որինակ, տարվա ընթացքում փոխվել է բանվորների 30 տոկոսը: Անկասկած այս հանգամանքն ահագին վնաս է բերում ձեռնարկությանը և խանգարում աշխատանքային կարգապահության ամրացումը: Չափազանց բացասաբար է ազդում աշխատանքային կարգապահության վրա նաև այն հանգամանքը, վոր մեր ձեռնարկություններում արտադրական պրոցեսսը դեռ կարգավորված չէ: Դրանից հաճախ գործը կանգ է առնում, վորից և խախտվում է աշխատանքային կարգապահությունը: Բոլոր ձեռնարկություններում հաճախ գործը կանգ է առնում՝ աշխատանքը լավ կազմակերպած չլինելու, գործիքները սարքին չլինելու պատճառով: սակայն հատեքստիլի ձեռնարկություններում շատ հաճախ գործը կանգ առնելում վարչությունն է հանցավոր լինում: Յերկու ամսվա (մարտ և ապրիլ) ընթացքում աշխատանքը կանգ է առել 26371 ժամ, վոր ամբողջ աշխատած

ժամերի 11,9 տոկոսն է կազմում: Այստեղ անհրաժեշտ է մի շարք միջոցներ ձեռք առնել, վորպեսզի կարելի լինի կանգառումներէ կրճատել: Սակայն հենց իրենք բանվորները ևս այս հարցերը վճռական կերպով քննության պիտի առնեն արտադրողական հանձնաժողովների խորհրդակցությունների, պատի լրագրերի միջոցով: Պարզ է, վոր նույնիսկ աշխատանքի արտադրողականության ուժերի բարձրացումը, չեթե այդպիսի հսկայական կանգառումներ կան, վոչ մի եֆֆեկտ չի տալ: Աշխատանքի արտադրողականության և աշխատանքային կարգապահության խնդիրներում մեծ նշանակութիւն ունեն նաև աշխատանքի անկանոն կարգավորումը (нормирование) և առանձին պայմանով տված աշխատանքների թերի կատարելը: Հայաստանի բոլոր ձեռնարկութիւններում մինչև այժմ նորմաները սահմանվում ելին վոչ թե այս խնդրի ճիշտ գիտական ուսումնասիրության հիման վրա, այլ բոլորովին պատահական կերպով: Գլխավորապես սրանով էլ պիտի բացատրել այն, վոր կաշվի գործարանում

նորմաները վերանայիլուց կարճ ժամանակ անց բանվորների ավելցուկ աշխատանքն աննորմալ կերպով բարձրացավ՝ հասավ 60—70 տոկոսի: Ներկայումս անհրաժեշտ է նոր նորմաներ պատրաստելու հարց դնել. դրա համար այդ հարցը պիտի մանրադննդին ուսումնասիրության չեմթարկել խորնոստորաժի միջոցով: Սակայն այն ևս ի նկատի պիտի ունենալ, վոր մենք այստեղ փորձված նոր մակատուերներ չունենք, ուստի համապատասխան դասընթացներ պիտի բանալ՝ բանվորներից այդպիսիներ պատրաստելու համար: Աշխատանքային կարգապահութիւնն ամրացնելու համար մղված պայքարում պետք է լուրջ ուշադրութիւն դարձնել վարչատեսխիկական ղեկավարութիւն վրա: Բազմաթիւ փաստեր ունենք, վորոնք հաստատում են, թե շատ վարչական անձինք հարկավոր ուժով չեն ազդում անկարգապահ բանվորների վրա: Յերբեք չպիտի մոռանալ, վոր վարչական անձանց և վոչ թե ուրիշների վրա չե ընկնում մեր ֆաբրիկաների և գործարանների նորմալ ու անշեղ աշխատանքի պատասխանատվութիւն

նը: Այս պատճառով աշխտեղ, ուր ընկերական ներշնչումը չի ազդում, վարչութիւնն ավելի վճռական քայլեր պիտի անի ազդելու: Այդ քայլերն անպայման նախատեսներէն վաճառելի լինեն ներքին կարգապահութեան կանոններով, Մինչդեռ անգիտակից բանվորների կատարած խախտումները մեր տնտեսավարների ու վարչական անձանց կողմից շատ քիչ անգամ են դիմադրութեան հանդիպում:

Նրանք հաճախ միանգամայն ավելորդ ներողամտութիւն են հանդես բերում. պատահում է, վոր հարկավոր չափով վճռական չեն լինում: Սրանով նրանք միայն նպաստում են աշխատանքային կարգապահութեան քայքայմանը:

Այսպես, այն ժամանակ, յերբ Անի-պեմզալում հունվարին առանց հարգելի պատճառների 65 պրոգուլներ են կատարվել, իսկ փետրվարին՝ 63, մարտին՝ 115, ապրիլին՝ 120. վարչական կարգով տուգանում է արձակուրդներ լեղել են—հունվարին՝ 17, փետրվարին՝ 1, մարտին՝ 4, ապրիլին՝ 18. Այն ժամանակ, յերբ ներկա տարվա ապրիլին

մեխանիքական գործարանում յեղել է 34 ինքնուրույն պրոգուլներ, իսկ մայիսին՝ 14. վարչութիւնն այդ ամիսներին ընթացքում միայն յերկու հոգու լե արձակել. ուրիշ վոչ մի վարչական տուգանում չի կատարվել:

Բացի դրանից, նկատվել է, վոր ստորին վարչական պաշտոնյաները ևս խախտում են աշխատանքային կարգապահութիւնը: Հայտնաբերվել ֆարքիականերում լենթավարպետների մեջ տուր ու դմիոցի դեպքեր են նրկատվել, իսկ Անի-պեմզալում տասնապետն առանց վարչութեան գիտութեան աշխատանքը թողել, հեռացել է:

Ամենից առաջ պիտի ի նկատի ունենալ, վոր ստորին վարչական պաշտոնյաներն ըստ մեծի մասին առաջ քաշված բանվորներ են, հենց այս պատճառով էլ սխտեմատիկ աշխատանք պիտի կազմակերպել դաստիարակելու մեր ստորին վարչական պաշտոնյաներին: Բայց այստեղ շատ բան հենց իրենցից—բանվորներից է կախված: Առողջ աշխատանքային կարգապահութեան համար մղված պայքարում գիտակից բանվորները պիտի կատարյալ աջակցութիւն ցուց տան

վարչության ներկայացուցչին: Ինժեները կամ վերատեսուչը, վորոնք խիստ աշխատանքային կարգապահություն են անցկացնում, իրենք են որինսկելի ու կարգ ու կանոնի չենթարկված աշխատակիցներ հանդիսանում. միաժամանակ աշխատանքի մեջ նոր ձևեր են մտցնում, քաջալերում են բանվորների արտադրողական նախաձեռնությունն ու առաջ են մղում ռացիոնալիզացիան: Յուրաքանչյուր բանվոր, վոր մասնակցում է արտադրական գործին ու վարչության գործունեության վրա սահմանված վերստուգմանը՝ իր կողմակերպություններին, հատկապես արտադրողական խորհրդակցությունների և ժամանակավոր վերստուգիչ հանձնաժողովների միջոցով, — միևնույն ժամանակ աշխատանքի ընթացքում պիտի ճշտորեն կատարի վարչության կարգադրությունները:

Ուրիշ շատ պատճառներ ևս կան, վորոնք անդրադառնում են աշխատանքի արտադրողականության և աշխատանքային կարգապահության վրա:

Դրանցից հիմնականներն են — ԽՍՀՄ

և ԱՆՖՍՀ ժողովուրդներին այն դեկրետը չկատարելն է, վոր կարգադրում է խորհրդային հիմնարկները մասնակի կերպով յերեկոյան աշխատանքների անցկացնել: Այս հանգամանքը պատճառ է դառնում, վոր բանվորներն աշխատանքի ժամերին գործը ձգեն և գնան զապս, դատարան կամ միլիցիա: Սա նշանակում է — հարմարություն չտալ, վոր միջանի տեղական հիմնարկներ ու ամբուլատորիաներ սպասարկեն բանվորներին յերեկոյան ժամերին: Այսպես, Ալլանվերդու գործարանում աշխատանքը վերջանում է ժամը 3-ին գործարանային կոմիտեն ևս ժամը 3-ին, վերջացնում է իր աշխատանքն: Ուրեմն բանվորներն գործը կոմիտե կարող են գնալ միմիայն աշխատանքի ժամերին: Սրանք առանձնակի կադմակերպչական թիրուխյուններ են, ինչպես, աշխատավարձի անկազմակերպ ձևով տալը, վոր զուր տեղն ահադին ժամանակ են խլում, սա աշխատանքի պահպանության կոլպայմանագրերի ու պայմանագրերի տընտեսական կետերը չկատարելու առանձին դեպքեր են, վորոնք ազդում են բանվոր-

ների տրամադրութեան, ինչպես նաև աշխատանքային կարգապահութեան վրա: Վերջապես, սա միջերջների վատ մատակարարումն է, այն ձեռնարկումների բանվորներին, վորոնք քաղաքներից հեռու լին ընկած (Ալլահվերդի, պեմզա, Զորագետ) այլ և այլ բանվորների բնակարանային վատ պայմաններն են:

ԲԱՆԱԿԱՐԱՆԱԿԱՆ ՄԱՍՆԱԳԵԹՆԵՐԻ ՓՈԽՆԵՐԸ

Առանձնապես մեր ուշադրութեանն են դրավում բանվորների և մասնագետների փոխարարերութեանները, վորոնք վերջերս թեպետ և լավացել են, բայց և այնպես իրենց զգացնել են տալիս, մասնավանդ՝ Ալլահվերդում: Վերջերսումս այնպիսի տեղի ունեցած ժողովը և մյուս ձեռնարկութեաններում կատարված փաստերը ցույց են տալիս, վոր յերբեմն դեպի մասնագետները ունեցած վերաբերմունքը կասկած ու անվստահութեան է պարունակում իր մեջ: Սրանից մի շարք անորմալ յերևույթներ են ծնում, վորոնք թշնամանք են ուժեղաց-

նում դեպի մասնագետները մասնավանդ՝ ավելի անգիտակից ու հետամնաց բանվորներում, վորոնք դյուղից նոր են յեկել: Այդ թշնամանքը զանազան ձևերով է արտահայտվում. — սկսած այնպիսի ասեկոսեններից, թե մասնագետների թիվը մեր ձեռնարկներում շատ շատ է (յուրաքանչյուր գիտակից բանվոր գիտե, վոր մեզանում ճիշտ ընդհակառակն է) թե նրանք խիստ բարձր աշխատավարձ են ստանում, վերջացած խուլիգանական յելույթներով՝ ինժինեռատեխնիկական անձնակազմի նկատմամբ:

Այս բոլորը վորոշ ձեռնարկութեաններում խիստ ծանր մթնոլորտ են ստեղծում, և անպայման կերպով դժվարացնում են ինքնարժեքն իջեցնելու աշխատանքը, վոր դրված է յուրաքանչյուր ձեռնարկութեան և ամբողջ արդյունաբերութեան առաջ:

Իբրև այսպիսի դրութեան հետևանք՝ տեղ-տեղ ինժինեռատեխնիկական պաշտոյանները լքում են իրենց տեղերը, վոր թուլատրելի չէ: Ալլահվերդում, որինակ, վերջին կիսամյակում մասնագետների 750⁰ ը տեղափոխվել է:

Աշխ. կարգապահութեան — 2

Յուրաքանչյուր գիտակից բանվոր պիտի գիտենա, ձեռնարկության համար վորքան կործանիչ է այս յերևուլթը:

Բացի դրանից՝ այդ թշնամանքի տպավորության տակ մասնագետների մի մասը ձգտում է դեպի պակաս պատասխանատու պաշտոններ և այսպիսով ստեղծագործական նախաձեռնութուն չի հայտնարեում: Ահա թե ինչու ամենախիստ հակահարված պիտի տալ ինժինեընենի և տեխնիկները դեմ չերևան չեկած թշնամանքին—այն ինժինեըների և տեխնիկների դեմ, վորոնք նվիրված են Խորհրդային Իշխանության կողմից իրենց հանձնված աշխատանքին: Այսպեսի մասնագետների համար բանվորական մասսաների ընկերական վերաբերմունքը կատարելապես ապահոված պիտի լինի:

Բանվորների հետամնաց մասին անհրաժեշտորեն պիտի բացատրել մասնագետների դերը սոցիալիստական շինարարության մեջ, մոբիլիզացիայի պիտի լինթարկել բանվորների լավագույն մասը՝ պաշտարելու դեպի մասնագետներն ունեցած թշնամանքի դեմ, վոր իր ելությամբ միանգամայն տար և ու թշնամի բանվոր դասակարգին:

ԻՆՆՉՊԵՍ ԲԱՐՉՐԱՅՆԵԼ ԸՅԵՆՏԵՆՔՆԵՐ ՎԵՐԳՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

Մեր աշխատանքային կարգապահությունը վերջին հաշվով տարբերվում է այն կարգապահությունից, վոր գոյութուն ունի և գործադրվում է կապիտալիստական արդյունաբերության մեջ: Մեր ձեռնարկությունների աշխատանքային կարգապահությունը պիտի խարսխվի բանվորական մասսաների գիտակցության վրա: Ահա թե ինչ էր դրում այս մասին Լենինը, «Հասարակական աշխատանքի կապիտալիստական կազմակերպումը պահպանվում էր սովի կարգապահությամբ ու աշխատավորների մի ահագին բազմություն... ամենալուսավոր ու դեմոկրատիկ հանրապետություններում մնում էր վորպես վարձկան ստրուկների ու ճնշված գյուղացիների խավար մասնա, վորոնց կողոպտում ու լլկում էր կապիտալիստների մի խմբակ: Հասարակական աշխատանքի կոմունիստական կազմակերպումն... պահպանվում է և հետագայում ափիլի կապիտի պահպանվի կալվածատերի»

րի ու կապիտալիստների լուծը թոթափող աշխատավորութեան գիտակից ու ազատ կարգապահութեամբ... Այստեղից հետեւում է, վոր աշխատանքի նոր սոցիալիստական կարգապահութեանը գիտակից կարգապահութեան է, ուստի նրա ոգտին մղած պաշարն եւ հենց բանվորների գործը պիտի լինի: Չի կարելի ընդունել, վոր աշխատանքային կարգապահութեանը միայն վարչական վրահաղորդով (нажим) կամ պատժիչ միջոցներով կարելի յէ բարձրացնել: Աշխատանքային կարգապահութեանը կարելի յէ բարձրացնել գլխավորապես հիմնվելով լայն ծավալվող բանվորական ինքնաքննադատութեան նախաձեռնութեան ու լայն բանվորական մասնաճիւղների ստեղծագործութեան վրա:

Մեր տնտեսավարներն ու մասնագետներն ըստ ամենայնի պիտի քաջալերեն ու աջակցեն բանվորական գյուտարարութեանը, լսեն բանվորների բազմաթիվ ու խելացի առաջարկները և ուղղեն նրանց ժամանակին նկատած սխալները և այլն: Անձնապաշտների, ֆեաւարարների, ծուլերի ու խուլիգանների դեմ իրենք՝ բանվորները պիտի պայքարեն: Ֆարբիկայում կամ գոր-

ծարանում պետք է այնպիսի մթնոլորտ ըստեղծել, վոր աշխատանքային կարգապահութեան արմատական խախտիչները բանվորների բարոյական ու կոլլեկտիվ դիմադրութեան հանդիպեն:

Դրա հետ միասին՝ նրանց ուղղելու հնարավորութեաններ պիտի ստեղծել: Դրա համար գործարանային ու հասարակական կազմակերպութեանների առանձին ուղղորդութեանը պիտի հրավիրել նրանց քաղաքական ու կուլտուրական դաստիարակութեան վրա:

Աշխատանքային կարգապահութեան, աշխատանքի արտադրողականութեան և ինքնարժեքի իշեցնելու ոգտին մղված պայքարը բոլոր գիտակից բանվորների եներգիան բարձրացրեց: Այդ բանը չերևում է սոցիալիստական մրցման ալիքից, վոր ընդգրկել է մեր բոլոր ձեռնարկումները: Սոցիալիստական շինարարութեան պայմաններում մրցումն առանձնապես անհրաժեշտ եւ նա բանվորին հնարավորութեան է տալիս զգալու, վոր ինքը նոր կյանքի ստեղծողն է: Ընկ. Լենինն իր «Ինչպես կազմակերպել

մրցումն» հորվածում նշում ե, թե՛ «նախա-
ձեռնություն, մրցումն, առաջին համարձակ
քայլը հանդես բերելու լայն, իսկապես մաս-
սայական հնարավորությունը միայն նոր
ե յերևան գալիս... Նա նոր, միայն նոր ե
դառնում այն ասպարեզն, ուր աշխատան-
քի մարդը կարող ե իրեն ցույց տալ, մեջ-
քը քիչ ծռել, կարող ե ուղղվել, կարող ե
ղգալ, վոր ինքն ել մարդ ե»:

Լավագույն աշխատանքի համար կա-
տարվող մրցումը բանվորների շրջանում ա-
մենալայն արձագանք պիտի գտնի և ար-
դեն գտնում ե: Նա պիտի ընդգրկի վոչ մի-
այն ամենից գիտակից բանվորներին, այլ
և՛ պրոգուլ անողներին, լոթիներին, խու-
լիգաններին և աշխատանքի կարգապահու-
թյան ալլ տեսակի խախտողներին: Մրցու-
մը պիտի դառնա աշխատանքային կարգա-
պահության համար մղվող կարևորագույն
միջոցներից մեկը: Դրա հետ միասին՝ մըը-
ցումը ժամանակավոր կամպանիայի բնույթ
չպիտի կրի, վորը կարելի չե վորոշ ժամա-
նակ անցկացնել, իսկ հետո մոռանալ: Դա
սխառնատիկ, յերկար ժամանակի համար

հաշված աշխատանք ե: Այս բանը պետք ե
գիտենա յուրաքանչյուր բանվոր:

ԱՅԹԱՏԱՆՔԻ ՆՈՐ ՍՈՑԻԱԼԻՍՏԱՆԵՆ ԿԱՐԳԵ- ՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ

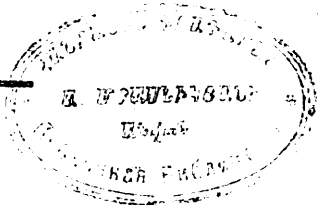
Մեր արդյունաբերության արագ զար-
գացման, յերկրի ինդուստրիալիզացման անհ-
րաժեշտությունը պահանջում ե, վոր ամբողջ
գործարանային մեխանիզմի աշխատանքը
բարեկարգվի: Ինքնին հասկանելի չե, վոր
այստեղ հիմնականը աշխատանքի լավ կազ-
մակերպումն, ուրեմն և աշխատանքային
կարգապահությունը լավ կերպով դնելն ե:
Աշխատանքի ուժեղ կարգապահությունը
ամենալավ ձեռնարկության մեջ անդամ
անտերություն ե ստեղծում: Բոլոր ման-
րակրկիտ ջանքերը, դժվարությամբ ձեռք
բերված արտադրողական նվաճումները մե-
կին վոչնչացնում են այնտեղ, ուր ընկնում ե
աշխատանքային կարգապահությունը:

Կապիտալիստական սեփականատիրու-
թյան ու շահագործման պայմաններում
բանվորը շահագրգռված չե, վոր իր տիրոջ

ձեռնարկութիւնը զարգանա, վորովհետեւ
այդպիսով նրա դասակարգային թշնամին
եւ ամրանում:

Մեր յերկրում բանվոր դասակարգն
արտադրութեան տերն է: Խորհրդային ձեռ-
նարկութեան հասած փնտը պրոլետարիա-
տի համար կնշանակելու վոչ այլ ինչ, չեթե
վոչ ինքնաքայքայումն, վորովհետեւ մեզնում
բանվորի շահը^{ու} պուզադիպում է համապե-
տական շահերին:

Իր աշխատանքում խորհրդային պրո-
լետարիատը պիտի գիտակցի, վոր ինքը -
պատասխանատու չէ սոցիալիստական շի-
նարարութեան համար և ղեկավարվի այդ
գիտակցութեամբ: Ննա, ինչպես տեր-դա-
սակարգի և յերկրի ղեկավար, պիտի իր
աշխատանքը տանի կոմմունիստական կու-
սակցութեան ղեկավարութեամբ, իր ձեռ-
նարկութիւններում ինքը պիտի աշխա-
տանքային նոր սոցիալիստական կարգա-
պահութիւն սահմանի:



«Ազգային գրադարան»



NL0204274

Трудовая дисциплина



411С 8 407.