16660

ՊՐՈԼԵՏԱՐՆԵՐ ԲՈԼՈՐ ԵՐԿՐՆԵՐԻ, ՄԻԱՑԵ՛Ք

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ՈՒ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ

ԵՐԵՎԱՆ 1928 Թ.

ՊՐՈԼԵՏԱՐՆԵՐ ԲՈԼՈՐ ԵՐԿՐՆԵՐԻ, ՄԻԱՑԵ՛Ք

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ

ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ՈՒ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Թարգմ. Հ. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ № 72

ԵՐԵՎԱՆ 1928 Թ.

ՀԱՅՊՈԼԻԳՐԱՖԻ I ՏՊԱՐԱՆ
ՊԱՏՎԵՐ 1300
ԳՐԱՌԵՊ. 515 Բ.   ՏԻՐԱԺ 500.

ԳԼՈՒԽ VIII

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ՈՒ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

I. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԱՅԻՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

ԻՆՉՈՒ ՅԵ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Աշխատանքն անհրաժեշտ և օգտակար է մարդկային օրգանիզմի համար, նա ամրապնդում է մարմինը և աշխուժացնում առողջությունը: Դրա հետ միասին աշխատանքը գոյության միջոցների միակ աղբյուրն է հանդիսանում: Նա մարդու համար ստեղծում է ամեն ինչ: Սակայն կապիտալիզմի պայմաններում վարձու աշխատանքը բանվոր դասակարգի համար ամեն տեսակ հիվանդությունների, խեղանդամության ու այլ դժբախտությունների պատճառ է դարձել: Դա բացատրվում է նրանով, վոր կապիտալիզմի ծագման հենց սկզբից կապիտալիստները, շահի հետևից ընկած՝ բանվորին ու բանվորուհուն ստիպում էին դեռ մատաղ հասակից աշխատել ուժից վեր, աներևակայելի ծանր ու վնասակար պայմաններում, առանց բանվորական ժամանակի վորևէ սահմանափակման. բանվորը դադարում էր աշխատել միայն այն ժամանակ, յերբ նա ուժասպառ յեղած վայր էր ընկնում: Յերբ անգլիական պարլամենտի կողմից նշանակված աշխատանքի հանձնաժողովի նիստում քննվում էր այն հարցը (1811 թվին), թե աշխատանքի ինչպիսի տևողություն է վնասակար մարդու համար, հանձնաժողովի բոլոր անդամների ընդհանուր կարծիքն այն էր, թե վորևէ բանվորական որ, վոր 24 ժամից պակաս է տևում, չի կարող վնաս պատճառել...

Կապիտալիստական հասարակության ամբողջ պատմության ընթացքում աշխատանքի այդ ծանր պայմանները թեթևացնելու միջոցին բանվորները լարված պայքարի հետևանքով: Կապիտալիս-

տական ձեռնարկութիւններում աշխատանքի պայմանները լավա–նում էյին մինչև այն աստիճանը, կատարելագործված տեխնի–կայի կիրառման հետևանքով և պրոլետարիատի անմիջական ճնշ–ման տակ՝ բանվորական օրենսդրութեան զարգացման շնորհիվ: Նախկին կալվածատիրական Ռուսաստանում արդյունաբերական տեխնիկայի հետամնացութեան և ճորտատիրական լծի հետևանքով բանվորների աշխատանքի պայմանները առանձնապես ծանր էյին: Հնգամյակից հետո այդ ծանր ժառանգութիւնը—վատ կահավոր–ված և տեխնիկապես անբարեկարգ ձեռնարկութիւնները մնացին խորհրդային պետութեանը: Ահա թե ինչու, չնայած աշխարհիս ա–մենաառաջավոր բանվորական օրենսդրութեան, մի շարք ձեռնարկութիւն–ներում աշխատանքի ախտածին պայմաններ գոյութիւն ունեն, դ–րանք մինչև այժմ էլ մարդկային կյանքի հարյուր հազարներ տուժում, — վաղաժամ մահացում, հաշմանդամութիւն, հիվանդութիւնների բարձր աստիճան (մանավանդ թոքախտավորների), դժբախտ դեպ–քերի շատութիւն, որոնք կապված են բանվորների պրոֆեսիա–ների հետ:

Աշխատանքի պաշտպանութեան բացակայութիւնը շատ մեծ կորուստների հետ է կապված ոչ միայն բանվորների, այլև ամ–բողջ ժողովրդական տնտեսութեան համար. այդ կորուստներն ար–տահայտվում են գլխավորապես 1) աշխատանքի արտադրողակա–նութեան իջեցումով, 2) արտադրութեան անպիտանութեան (брак) բարձրացումով, 3) նյութական վնասներով (մեքենայի կոտրելը), որը հաճախ դժբախտ պատահարների պատճառ է դառնում, 4) հիվանդ ու խեղանդամ բանվորներին ապահովելու համար ծախ–սերի անհրաժեշտութեամբ: Ընդհանուր գումարը, որ կո–րում էր Ռուսաստանի ժողովրդական տնտեսութիւնը միմիայն դժբախտ դեպքերից, նախապատերազմյան շրջանում մի տարվա ըն–թացքում հասնում էր 33 միլիոն ոսկի ռուբլու:

Այնուամենայնիվ, կապիտալիզմի պայմաններում ֆաբրիկա–նտերերն ու գործարանատերերը անտարբեր են թողնում աշխատան–քի պաշտպանութեան համար ձեռք առնելիք միջոցները:

Բանվորական ձեռքի էժանութիւնը մանավանդ կապիտալիստի համար անձեռնտու է դարձնում աշխատանքի պայմանների առող–ջացնելու համար արված ծախսերը: Աշխատանքի պաշտպանութեան խնդրում «խնայելու» հետևից են ընկնում մանավանդ մանր ձեռ–

նարկությունների տերերը, վորոնք շուկայում դիմանում են միմիայն բացառիկ ծանր շահագործման շնորհիվ: Աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ մի շարք կատարելագործումներ չեն կիրառվում միմիայն նրա համար, վոր նրանք առևտրական տեսակետից անձեռնտու են — բանվորների հիվանդության դեպքում նյութականապես պատասխանատու են ապրանքատերերը, կապիտալիստը դրա հետ գործ չունի: Մի շարք բարելավումներ էլ բոլորովին չեն կիրառվում, վորովհետև կապված են մասնավոր արտադրության գաղտնիքների հետ:

Այս բոլոր հանգամանքները, վոր աշխատանքի վատ պայմաններ են ստեղծում, վերանում են, հենց վոր իշխանությունը, վորի հետ և ամբողջ արդյունաբերությունն ու արտադրության բոլոր միջոցներն անցնում են բանվոր դասակարգի ձեռքը: Պրոլետարիատի դիկտատուրայի պայմաններում աշխատանքի պաշտպանության խնդիրը տնտեսական ամբողջ շինարարության անբաժան ու առանձնապես կարևոր մի մասնիկն է դառնում: Միակ հանգամանքը, վոր պրոլետարիատի դիկտատուրայի սկզբնական շրջանում դանդաղեցնում է աշխատանքի պայմանների լիակատար բարելավումը, դա միմիայն միջոցների քչությունն է: Հետագայում վերանում է և այդ խոչընդոտը:

Այն միջոցները, վոր ձեռք է առնում բանվոր դասակարգը աշխատանքի պաշտպանության ասպարեզում, կարելի յե բաժանել յերկու տեսակի. 1) **աշխատանքի իրավական պաշտպանություն**, այսինքն՝ այն միջոցները, վորոնք ապահովում են բանվորի վորոշ իրավունքները, սահմանափակում են բանվորական ժամանակը, հանգստի վորոշ ժամանակ են նշանակում, կանանց և անչափահասների աշխատանքի պաշտպանության չափերն են սահմանում և 2) **աշխատանքի առողջապահական** (սանիտարական) **և տեխնիկական պաշտպանություն**, այսինքն՝ աշխատանքի պայմանների առողջացման այն միջոցները, վորոնք վերացնում են դժբախտ դեպքերի, պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների, թունավորումների և այլ դժբաղդությունների պատճառները:

ԽՈՐՀՐԴԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՈՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՈՒՆՔ-ՆԵՐԸ ՅԵՎ ՆՐԱ ՏԱՐԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԲՈՒՐԺՈՒԱԿԱՆ ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՈՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԻՑ

Իշխանության գլուխ անցնելով, բանվոր դասակարգը որենսդրությամբ ամրապնդեց աշխատանքի պաշտպանության այն նորմաները, վորոնց համար տասնյակ տարիների ընթացքում այնքան համառ ու ապարդյուն պայքար եր մղել կապիտալի դեմ:

*Ամենից առաջ աշխատանքին վերաբերող հիմնական որենքները և տեսչության հսկողությունը միանգամից տարածվեցին ա-*ռանց բացառության բոլոր *վարձու աշխատավորների վրա: Աշխատանքի որենսդրքից վորոշ բացառություններ, վոր կապված են կենցաղային պայմանների հետ, արված են մեր կողմից միայն սեզոնային բանվորների, բատրակների, տնային ծառայողների համար: Իսկ բուրժուական որենսդրությունը հենց ամենաշահագործված ու ամենազրկված մասը արհեստանոցային բանվորների իրավական պաշտպանությունից և հրաժարվում:*

Այնուհետև, մեր որենսդրությունը, իր ամբողջ լայնությամբ աշխատանքի պայմանների ասպարեզում բոլորի համար պարտադիր պարտավորություններ և սահմանում: Հետագա բոլոր բարելավումները կարող են նախատեսվել հավաքական պայմանագրերում, աշխատանքի պայմանագրերում և, ընդհակառակն, այն պայմանագրերը, վորոնք որենքին հակառակ վատացնում են աշխատանքի պայմանները, համարվում են անվավեր: Բուրժուական որենսդրությամբ, ընդհակառակն, շատ հաճախ կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքի ավելի վատ պայմաններ են սահմանվում, քան որենսդրության մեջ է նախատեսված:

Վերջապես, մեր որենսդրությունը, աշխատանքի պաշտպանության բոլոր հարցերի պրոլետարական-դասակարգային լուծումն ապահովում է նրանով, վոր աշխատանքի խնդիրները լուծող բոլոր մարմինները ամբողջապես գտնվում են հենց իրենց՝ բանվորների ձեռքում, աշխատանքի տեսչությունը, սոցապ-ձարկղները, միջնորդ գրասենյակները, աշխատանքի ժող-դատարանները, բոլորն այնպես են կառուցված, վոր վճռական խոսքը պատկանում է բանվորների կողմից ընտրված ներկայացուցիչներին:

Սրանք են մեր աշխատանքային օրենսդրության հիմնական առավելությունները բուրժուականից։ Ինչ վերաբերում է օրենքների դասակարգային բովանդակությանը, դա ավելի պարզ ու հասկանալի կլինի, յեթե մենք ներկայումս մեզ մոտ գործող օրենքները համեմատենք այն օրենքներին, վոր կային Ռուսաստանում մինչև հեղափոխությունը և որոնց, վոր մինչև օրս էլ կան կապիտալիստական յերկրներում։

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ԺԱՄԱՆԱԿԻ ՀԱՐՑԸ

Ամենից առաջ քննենք բանվորական ժամանակի հարցը։ Դա առաջնակարգ նշանակություն ունի բանվորի համար, վորովհետև վորքան մարդ՝ յերկար է աշխատում, այնքան ավելի յե հոգնում։

Հոգնածությունը—դա վոչ այլ ինչ է, քան օրգանիզմի թունավորումը վորոշ թույներով, վոր առաջանում են մարդու օրգանիզմի մեջ, աշխատանքի ժամանակ, շնորհիվ այն բանի, վոր աշխատանքի ընթացքում օրգանիզմի ներսում գտնվող նյութերը վերամշակման են յենթարկվում։ Մեր ընդունած սնունդը պարունակում է շաքար և այլ նյութեր, վորոնք սնունդ են տալիս մեր մարմնի բջիջներին։ Աշխատանքի ժամանակ այդ ամենը այրվում է, վորպեսզի մարդուն աշխատանքի էներգիա տրվի, ինչպես վոր ածուխը վառվում է, վորպեսզի էլեկտրական էներգիա ստացվի։

Մարդու օրգանիզմը անընդհատ հեռացնում է իր միջից այդ այրումից առաջացած թույնը, բայց աշխատանքի ընթացքում նրանք ավելի արագ են ստացվում քան թե հեռացվում են, և կամաց-կամաց թունավորում են օրգանիզմը։ Այժմ այսպիսի մի փորձ են անում, վոր ցույց է տալիս, վոր իրոք, հոգնածությունը այրումից առաջացած թունավոր նյութերի արյան մեջ հավաքվելուց է առաջանում։ Յերկար աշխատած ու հոգնած ձիուց մի քիչ արյուն են առնում, և այդ արյունը սրսկում են բոլորովին չաշխատած ու հանգիստ ձիու օրգանիզմի մեջ։ Այդ առույգ և աշխատանքի ընդունակ ձին անմիջապես թմրած ու հոգնած է զգում, կարծես յերկար ու ծանր աշխատանք է կատարել։ Չափից ավելի հոգնածությունը (ուժասպառությունը) քայքայում է առողջությունը և առաջացնում է ամեն տեսակի հիվանդություններ։ Բացի այդ, հոգնածությունը իջեցնում է աշխատանքի արտադրողականությունը, շատացնում է դժբախտ պատահարները, արտադրույթի անորակության (брак) քանակը և այլն։ Դժվար չի հասկանալ, թե ինչու յե այդպես։ Ամեն մեկն իր վրա կարող է փորձ անել։ Վերցրեք մի սովորական կար-

գին (ЦИРКУЛЬ) յերկու սուր ծայրերով: Սովորական փորձեցէք այսպես—առաջուց աչքերը փակեցէք և կարգինի ծայրերը կամաց-կամաց իրարից հեռացնելով, ծակեցէք ձեր ձեռքի կաշին. դուք կըզգաք կարգինի յերկու ծայրերի ծակոցները, նույնիսկ այն դեպքում, յերբ այդ ծայրերն իրար մոտ են: Փորձեցէք նույն բանն անել բանվորական արմա մեջքը, կռնակը, վոր կարգինի յերկու ծայրերի ծակոցները զգալու համար հարկավոր է այդ ծայրերը բավական հեռացնել իրարից: Դա առաջանում է նրանից, վոր այրումից առաջացած նյութերի թունավորումից ձեր ջղերը կորցրել են իրենց զգայունությունը, դադարել են ծակոցները ճիշտ կերպով զգալ ու արտահայտել: Յեվ վորովհետև դժբաղդ դեպքերից ապահով լինելը կախված է նրանից, թե բանվորի ջղային համակարգությունը, ինչ չափով արագ և ճիշտ է արտահայտում ստացած տպավորությունները, ուստի բնական է, վոր հոգնածության հետևանքով շատանում են դժբաղդ դեպքերը, արտադրության անկանոնությունը և այլն: Այդպիսի թունավորման և նրա հետևանքների դեմ պայքարել կարելի յե միայն հանգստի, քնի. սնունդի և թարմ օդի միջոցով: Հոգնածությունը կախված է, ամենից առաջ, աշխատանքի յերկարատևությունից, նրա արագությունից, ծանրությունից և նրա կարգ ու կանոնից:

Բնախոս գիտնականները փորձով ապացուցել են, վոր հասունացած մարդը, միջին լարված աշխատանք կարող է կատարել, առանց առանձնապես ուժասպառ լինելու, օրական ութ ժամից վոչ ավելի: Ըստ վորում, բանվորական օրվա ընթացքում անհրաժեշտ են վորոշ ընդմիջումներ, հանգիստ առնելու և սնունդ ընդունելու համար: Նույն նկատառումներով (հոգնածությունից առաջացող թույներն օրգանիզմից բոլորովին մաքրելու համար) ժամանակ առ ժամանակ անհրաժեշտ է յերկարատև հանգիստ—շաբաթական 42 ժամ և բացի այդ, տարեկան մեկ անգամ ամենաքիչը յերկշաբաթյա արձակուրդ:

Ութժամյա բանվորական օրվա կիրառումը վոչ միայն բանվորի ուժերն է պահպանում, այլ և կուլտուրական հառաջադիմության խոշոր հնարավորություններ է ստեղծում, վորովհետև բավական յերկար ազատ ժամանակ է տրամադրում բանվորին հասարակական աշխատանքի և հանգստի համար:

Բանվոր դասակարգը 8 ժամյա բանվորական օրվա համար պայքար է մղում դեռ անցյալ դարի վաթսունական թվականներից, յերբ այդ խնդիրը առաջին անգամ հրապարակեց Կ. Մարք-

ով 1-ին Ինտերնացիոնալում: Բայց և այնպես, մինչև օրս այդ պահանջն լիովին իրականացված է միմիայն ԽՍՀՄ-ում:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ՌՈՒՍԱՍՏԱՆՈՒՄ ՄԻՆՉԵՎ 1917 ԹՎԸ

Մինչև հեղափոխությունը Ռուսաստանում օրենքով սահմանված էր 11-ժամյա բանվորական օր: Միաժամանակ լայնորեն կիրառվում էր արտաժամյա աշխատանքները, վորոնց համար վճարվում էր սովորական չափերով, առանց նորման բարձրացնելու: Իրականում, շնորհիվ այն պայքարի, վոր տանում էին բանվորները բանվորական օրը կրճատելու համար, դեռ 1913 թվին միջին բանվորական օրը միջին հաշվով կազմում էր 10 ժամ: Միաժամանակ բանվորների 15%-ի բանվորական օրը հավասար էր 11—12 ժամի, և միայն 8,5%-ինը 8 ժամի: Բանվորները շաբաթական միայն մեկ ազատ օր ունեին, վոչ մի արձակուրդ չկար: Երեխաներն աշխատանքի էին ընդունվում 12 տարեկանից: Երեխաներն ու մինչև 17 տարեկան անչափահասները միջին հաշվով օրական աշխատում էին 9 ու կես ժամ: Հղիության և ծննդաբերության դեպքերում արձակուրդ չկար: Հիվանդության ժամանակամիջոցին աշխատավարձը լիովին չէր վճարվում: Օրենքների կիրառմանը հետևում էր գործարանային տեսչությունը, վոր կազմված էր լինում բարձրագույն կրթություն ունեցող մարդկանցից, նշանակվում էր վերից—կառավարական մարմինների կողմից և նրա կոչումն էր պաշտպանել գործարանատերերի շահերը բանվորների ճնշումից: Գործարանային տեսչությունը ենթարկվում էր գործարանային և լեռնարդյունաբերական վարչություններին: Սրանք էին բարձրագույն մարմինները աշխատանքի պաշտպանության ասպարեզում և «հանուն արդարության» կազմված էին նահանգի բարձր աստիճանավորներից՝ սկսած նահանգապետից, ժանդարմական կորպուսի պետից, դատախազից և, ի հարկե, գործարանատերերի ու ֆաբրիկանտների ներկայացուցիչներից:

Այս բոլորից պարզ է, վոր իրականում ռուս բանվորը բոլորովին չգիտեր էլ թե ինչ է աշխատանքի պաշտպանությունը, մանավանդ, վոր նրա աշխատանքի իրական պայմանները շատ հաճախ ավելի վատ էին լինում քան նախատեսված էր օրենքով:

1917 թ. Փետրվարյան հեղափոխությունից հետո ստեղծված ժամանակավոր կառավարությունն իր գոյության 8 ամսվա ըն-

թացքում չհասցրեց և ոչ մի փոփոխություն մտցնել աշխատանքի պաշտպանության ցարական օրենսդրության մեջ: Նույնիսկ ութ-ժամյա բանվորական օրը, որ մի շարք ձեռնարկություններում բռնի միջոցներով իրականացրել էին, այդ էլ նա չամրապնդեց օրենսդրական կարգով:

ԽՈՐՀՐԴԱՅԻՆ ՈՐԵՆՔՆԵՐՆ ԱՇԽ. ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ ՅԵՎ ՆՐԱՆՑ ՀԱՄԵՄԱՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԲՈՒՐԺՈՒԱԿԱՆԻ ՀԵՏ

Հոկտեմբերյան հաղթանակից հետո Խորհրդային իշխանության առաջին քայլերից մեկը յեղավ 8 ժամյա բանվորական օրվա դեկրետի հայտարարումը: Այդ դեկրետը հրատարակվեց Խորհրդային իշխանության գոյության յերրորդ օրը և բացի բանվորական ժամանակի սահմանափակումից, այնտեղ մի շարք կարգադրություններ էլ կային աշխատանքի պաշտպանության մասին:

Դրանից հետո մեր աշխատանքի օրենսդրությունը ավելի ու ավելի կատարելագործվում է: Այժմ մեզ մոտ 8 ժամյա բանվորական օրը օրենքով արդեն ամրապնդված է, ընդ վորում, այդ տևողությունն էլ կրճատված է հանգստի օրերի նախօրյակին· մեզ մոտ մտցրված է 46 ժամյա բանվորական շաբաթ: ԽՍՀՄ-ի Կենտգործկոմի 1927 թվի հոկտեմբերի 15-ի մանիֆեստով ծրագրված է աստիճանաբար կիրառել 7 ժամյա բանվորական օր: Ստորերկրյա աշխատանք տանողների համար, առանձնապես վընասակար արտադրության մեջ աշխատողների և մտավոր ու գրասենյակային աշխատավորների համար մտցրված է 6 ժամյա բանվորական օր: Գիշերվա ընթացքում բանվորական ժամանակը կրճատված է մեկ ժամով (8 ժամի փոխարեն 7 ժամ): Օրենքով սահմանված են—42 ժամյա շաբաթական հանգիստ, տարեկան արձակուրդ 2 շաբաթ տևողությամբ բոլոր բանվորների ու ծառայողների համար, իսկ առանձնապես վնասակար արտադրության մեջ 4 շաբաթ, ընդ վորում, յերկու դեպքումն էլ բանվորը կամ ծառայողը լրիվն ստանում է իր աշխատավարձը նաև արձակուրդի ժամանակամիջոցի համար:

Կապիտալիստական յերկրներում, թեպետ և յերբեմն-յերբեմն քննության են առնում 8-ժամյա բանվորական օրվա հարցը, (օրինակ՝ Ազգերի Լիգայի Վաշինգտոնյան կոնֆերենցիայում, աշխատանքի հարցի առթիվ 1919 թվին), բայց ինչպես յերևում

է, այդ օրենքով և միայն նրա համար, վարպետորեն խաղաց 8—ժամյա բանվորական օրվա մասին, բայց նրա իրականացման համար վոչինչ չանեն: Կապիտալիստական խոշոր պետություններից և վոչ մեկում օրենսդրական ճանապարհով 8 ժամյա բանվորական օր կիրառված չէ: Նույնիսկ այն տեղերում, ուր օրենսդրական ճանապարհով կիրառված է յեղել, այժմ անամոթաբար վերացվում է: Գերմանիայում 8 ժամյա բանվորական օրը վերացվել է դեռ 1923 թվին, Իտալիայում վերացվել ֆաշիստական կառավարության դեկրետով, վորը սահմանում է 9 ժամյա բանվորական օր: Ֆրանսիայում յեռանդուն կերպով զբաղված են «ուղղումն» մտցնել 48 ժամյա բանվորական շաբաթվա մեջ և արդեն կարողացել են վերացնել այն յերկաթուղայինների, ծառայողների և այլոց վերաբերմամբ: Հյուս. Ամերիկայի Միացյալ Նահանգները չեն էլ մտածում 8 ժամյա բանվորական օր մտցնել:

Այս բոլորից հետո արժե ասել, վոր պայմաններում 10 ժամյա, իսկ շատ անգամ 12 ժամյա բանվորական օրը նշանակալից նվաճում կարող է համարվել: Օրինակ, չինական բանվորը, մինչև իր հեղափոխական յելույթները, աշխատում էր օրական 13—14 և ավելի ժամեր...

Արևմուտքում դրանից ավելի լավ չեն դրված աշխատանքի պաշտպանության մյուս խնդիրները: Արձակուրդներ սահմանված են միայն մի քանի առանձին յերկրներում (Չեխո-Սլովակիա, Ավստրիա) այն էլ, նրանց տևողությունը վորոշված է մի շաբաթից մինչև տասն օր, նայած աշխատանքի ստաժին:

Նույնպիսի հսկայական տարբերություն կա նաև կանանց և յերեխաների աշխատանքի պաշտպանության ասպարեզում:

Մեզ մոտ, օրենքով աշխատանքի յեն ընդունվում 16 տարեկանից վոչ պակաս հասակ ունեցողները, և միայն կազմակերպված աշակերտության դեպքում այդ հասակն իջեցվում է մինչև 14 տարեկանի: Մեզ մոտ 16 տարեկանից փոքր հասակ ունեցողների համար սահմանված է 4 ժամյա բանվորական օր, իսկ մինչև 18 տարեկան անչափահասների համար 6 ժամյա բանվորական օր: Մեզ մոտ հավասարապես արգելված է անչափահասների գիշերային և արտաժամյա աշխատանքը: Բացի այդ, սահմանված են տարվա մեջ մի ամսյա արձակուրդ մինչև 18 տարեկան անչա-

փուհառների համար, հղի բանվորուհիների համար 8 շաբաթյա արձակուրդ մինչև ծննդաբերությունը և 8 շաբաթյա ծննդաբերությունից հետո, լրիվ վարձով, բանվորուհին այդ արձակուրդի ընթացքում լրիվին ստանում է իր աշխատավարձը, վորը բաց է թողնվում ապահովագրական դրամարկղից վորպես նպաստ: Բոլորին հայտնի յե, վոր մենք մի որենք ունենք, վորով ծծկեր յերեխա ունեցող մայրերը աշխատանքի ժամանակ ընդհատումներ են անում, յերեխային կերակրելու համար, վորի համար նրանք չեն տուժում, այլ իրենց աշխատավարձը լրիվին ստանում են ձեռնարկությունից: Վերջապես, վնասակար և առանձնապես ծանր աշխատանքներ տանող կանանց և անչափահասների աշխատանքի պաշտպանության համար մշակված են մանրամասն կանոններ:

Մինչդեռ Արևմուտքում, ավելի «կուլտուրական» և զարգացած արդյունաբերություն ունեցող յերկրներում տեսնում ենք, վոր յերեխաներին աշխատանքի յեն ընդունում դեռ շատ վաղ հասակից. Գերմանիայում 10 տարեկանից, Անգլիայում 12 տարեկանից, Իտալիայում 12 տարեկանից, Չեխո–Սլովակիայում 10 տարեկանից և այլն: Անչափահասների և յերիտասարդների համար բանվորական որը այդ յերկրներից շատերում նույնն է, ինչ վոր հասակավորներինը, կամ յեթե փոփոխություն կա, շատ չնչին է: 6 ժամյա բանվորական որ և վոչ մի յերկրում չկա: Լավագույն դեպքում մտցրած է 44 ժամյա (Գերմանիայում) կամ քառասուն ութ ժամյա բանվորական շաբաթ: Անչափահասների համար հատուկ արձակուրդներ վոչ մի տեղ գոյություն չունեն: Մայրության առթիվ արձակուրդ տրվում է մեծ մասամբ ծննդաբերությունից հետո, այն էլ վոչ ավելի 4–6 շաբաթից: Ծծկեր յերեխային կերակրելու համար աշխատանքի ընթացքում ընդհատումներ անելը վոչ մի տեղ չի սահմանված:

Այս բոլորից հետո արժե՞ հիշեցնել, վոր առանձնապես վնասակար աշխատանքներում մեզ մոտ կիրառվող աշխատանքի պաշտպանության մի շարք միջոցները (ինչպես որինակ—բանվորական որվա հատուկ կրճատումը, լրացուցիչ արձակուրդները, մասնագիտական հագուստը և կոշիկը, վոր տրվում է ձեռնարկության հաշվին, մասնագիտական սնունդը և այլն) մեր հեղափոխական որենսդրության բացառիկ առավելություններն են, վո–

քանց նմանը ամենևին չկա Արևմտյան Յեվրոպայում: Լավագույն դեպքում այս կամ այն արտոնությունները, վոր մեզ մոտ կիրառվում են լայնորեն, այնտեղ տարածված ե միայն բացառիկ պրոֆեսիաների նկատմամբ:

ԻՆՉՊԵՍ ԵՆ ԿԻՐԱՌՎՈՒՄ ԿՅԱՆՔՈՒՄ ԽՍՀՄ ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ԺԱՄԱՆԱԿԻ ՅԵՎ ՀԱՆԳՍՏԻ ՈՐԵՆՔՆԵՐԸ

Աշխատանքի պաշտպանության մասին լավ որենքներ ունենալը բավական չե: Կարևորն այն ե, վոր այդ որենքներն անբացառապես կիրառվեն կյանքում: Մենք համարձակ կերպով կարող ենք ասել, վոր այս խնդիրը մեզ մոտ հիմնականում իրականացված ե: Ըստ Կենտվիճվարչի հաշվետու տվյալների 1926 թվին արդյունաբերության մեջ միջին բանվորական որը կազմել ե 7.5 ժամ: Այս թվի մեջ են մտնում և արտաժամյա աշխատանքները: Վերջիններս տարածված են գլխավորապես չընդհատվող արդյունաբերությունների մեջ (թղթի արդյունաբերություն, ելեքտրակայաններ, ջրմուղներ, նավթարդյունաբերություն և այլն), վորտեղ արտաժամյա աշխատանքը կապված ե գլխավորապես վորակյալ բանվորների ու ծառայողների սակավության հետ, նոր բանվորներ հրավիրելու համար բնակարաններ չլինելու հետ և այլն: 1926 թվին միջին հաշվով յուրաքանչյուր 100 մարդուց 15-ը մասնակցել են արտաժամյա աշխատանքներին: Ըստ վորում, արտաժամյա աշխատած յուրաքանչյուր մարդուն ամսական գալիս ե 20 ժամ արտաժամյա աշխատանք: Արտաժամյաների մի մասը կապված ե սեզոնային աշխատանքների հետ, ուր բանվորական որվա ժամանակավոր յերկարացումը կլիմայական և կենցաղային պայմանների հետևանք են: Արտաժամյա աշխատանքների մի մասն ել վերաբերում ե գրասենյակային աշխատավորներին (հաշվեկշիռներ, միջնակարգական տեղեկագրեր և այլն կազմելու համար) և առևտրական ապարատին, մանավանդ այն կազմակերպություններում, վորոնք գյուղացիական շուկային են սպասարկում (հացի, ծխախոտի, բամբակի և այլնի մթերում):

Հազվագյուտ դեպքերում միայն պատահում են արտաժամյա աշխատանքներ, վոր առանձին բանվորներ կատարում են ինքնակամ կերպով, կեսորյա ընդմիջումի ժամանակ կամ բանվորա-

կան որևէ վերջում, ցանկանալով ավելացնել իրենց աշխատա-վարձը, չէր աշխատանքը վարձատրվում և գործարքային սիս-տեմով: Իրենց առողջության նկատմամբ այսպիսի անփութակից վերաբերմունք ունենալու փաստերը վճռական դիմադրության են հանդիպում արհեստակցական միությունների կողմից:

Ընդհանրապես վատ չի դրված նաև ամեն շաբաթյա կանո-նավոր հանգիստը պահպանելու գործը: Բացառիկ դեպքերում միայն նկատվում են խախտումներ, այն էլ անընդհատ աշխատող թղթի, ապակու և այլ արդյունաբերական ձյուղերում աշխա-տողների փոքր մասի նկատմամբ: Այդ պատճառներն էլ նույնն են, ինչ որ աշխատանքի նույն տևողության արտաժամյա աշխա-տանքներինը:

Ինչ վերաբերում է հերթական արձակուրդների օրենքի կի-րառմանը, այստեղ տարեց տարի զգալի բարելավում է նկատ-վում: ԽՍՀՄ-ի Կենտվիճվարչի տվյալներով 1920 թվին մեկ աշ-խատավորին միջին հաշվով ընկնում էր տարեկան 6 բանվորա-կան օրվա արձակուրդ: 1922 թվին արդեն մեկ աշխատավորին ընկնում էր միջին հաշվով տարեկան 10 օրից ավելի արձակուրդ, 1923 թվին, աշխատավորի տարեկան արձակուրդը կազմում էր 12,7 օր, 1924 թվին—12,9 օր, իսկ 1925 և 1926 թվին տարեկան արձակուրդը արդեն կազմում է միջին հաշվով 14 բանվորական օր:

Անհրաժեշտ է նկատել, որ այս թվերի մեջ չեն մտնում ոչ այն արձակուրդները, որ հատուցվում են դրամով (կոմպեն-սացիա) և ոչ էլ այն ազատ օրերը, որ դուրս են բանվորական օրերի շարքից (տոները, ամեն շաբաթյա հանգիստը):

Վորոշ արտադրություններում արձակուրդի տևողությունն զգալի չափով ավելի երկար է. այսպես օրինակ՝ 1926 թվին պոլիգրաֆարդյունաբերության մեջ բանվորին միջին հաշվով ընկնում էր տարեկան 24 բանվորական օրվա արձակուրդ, տեքստիլ-արդյունաբերության մեջ—18 օր, քիմիական, կաշվի, մետաղ-ձենի, կարուղների և մետաքսի արդյունաբերության մեջ—15–16 օր:

Այս հանգամանքը ևս տարբերում է մեր բանվորական ժամա-նակի օրենսդրության գործնականը Արևմտյան Եվրոպայի և Ամերիկայի գործնականից, ի նպաստ մեր:

Վերջինս ընդունելու համար բավական է նկատել, որ Գերմանիայում 1924 թվի կեսին (մայիսին) ամբողջ բանվո-

բության 54,7%-ը շաբաթվա մեջ աշխատել է 48 ժամից ավելի, իսկ 13%-ը աշխատել է նույնիսկ 54 ժամից ավելի: Հյուս. Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում 1919 թվին բոլոր բանվորների 48,6%-ը ուներ 48 ժամյա շաբաթ, իսկ ընդհանուր բանվորության կեսից ավելին աշխատել է շաբաթական 48-ից 60 ժամ, ըստ վորում, 3%-ը աշխատել է շաբաթական 60 ժամից էլ ավելի: Անգլիայում դեռ 1925 թվին աշխատանքի համարյա բոլոր ճյուղերում 48 ժամյա բանվորական շաբաթ էր: Սակայն այժմ կապիտալիստների կողմից խուժոր արշավանք է կատարվում նույնիսկ այդ նվաճումի դեմ:

Ի հարկե, այս ամենն ընդգծում են խորհրդային և բուրժուական կարգերի տարբերությունը և դա մեզ իրավունք է տալիս գոհունակությամբ չեշտել մեր բավական զգալի նվաճումները բանվորական ժամանակի և հանգստի որենսդրությունը կիրառելու ասպարիզում:

ԻՆՉՊԵՍ ԵՆ ԿԻՐԱՌՎՈՒՄ ԿՆՈՋ ՅԵՎ ԱՆՉԱՓԱՀԱՍՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՈՐԵՆՔՆԵՐԸ ԽՍՀՄ-ՈՒՄ

Կանանց և անչափահասների աշխատանքի պաշտպանության որենսդրությունը կյանքում կիրառվում է ավելի քիչ շեղումներով, քան աշխատանքի պաշտպանության մասին կայացրած այլ վորոշումները: Բնորոշ է նկատել, վոր ըստ աշխատանքի տեսչության տված տեղեկությունների և ըստ հատուկ հետազոտությունների կանանց և անչափահասների նկատմամբ որենսդրության խախտումը բացառիկ դեպքեր են միայն: Այդ դեպքերը աշխատանքի տեսչության նկատած խախտումների հազիվ 1-2%-ն են կազմում:

Առանձնապես լավ է կիրառվում կնոջ աշխատանքի պաշտպանության որենսդրությունը: Դեռ 1923 թվին Ուկրայինայում 365 ձեռնարկություններում կնոջ աշխատանքի պայմանների հատուկ ուսումնասիրություն կատարվեց: Յեվ այդ ամենի մեջ վոչ մի անգամ յերևան չբերվեց, վոր բանվորուհին զրկված լինի հղիության ու մայրության արձակուրդից, կամ այդ արձակուրդի չափերը կրճատված լինեն՝ Աշխատանքի Որենսգրքի սահմանած չափերից:

Կնոջ աշխատանքի մասին յեղած որենսդրության միակ խախտումը, վոր նկատվում է ԽՍՀՄ-ում, այն է, վոր կանանց թույ-

կատարվում և համեմատաբար ծանր աշխատանքներ կատարել, աշխատանքի տեսչությունն ու արհմիությունները թույլատրում են կնոջը գիշերային աշխատանք կատարել, յերբ ձեռնարկությունն աշխատում է ամբողջ օրն անընդհատ: Կնոջ աշխատանքի պաշտպանության օրենսդրությունից նման շեղումներ կատարվում են կնոջ դրությունն արտադրության մեջ ամրապնդելու անհրաժեշտությունից դրդված և կնոջ աշխատանքը արտադրությունից դուրս մղելու յերևույթը դադարեցնելու նպատակով:

Անչափահասների աշխատանքի պաշտպանության մասին մենք կարող ենք ասել, վոր համարյա ամբողջովին վերացված է մեր արդյունաբերության մեջ 14 տարեկանից փոքրերին վարձելը: Մենք դա շատ խոշոր նվաճում կարող ենք համարել, վորովհետև յերեխաների փոքր հասակից աշխատելը վատ է անդրադառնում անչափահասի օրգանիզմի զարգացման վրա, իսկ դրա հետևանքով և ամբողջ բանվոր դասակարգի ընդհանուր առողջական դրության վրա: 12–14 տարեկան անցողիկ շրջանում օրգանիզմի արագ զարգացումը մեծ քանակությամբ էներգիա յե պահանջում, վորի արտադրության մեջ ծախսելը չի կարող վնասակար չանդրադառնալ յերեխայի առողջության վրա:

Դրա համար էլ վաղաժամ աշխատանքը միշտ էլ վատ է անդրադառնում բանվոր յերեխաների վրա: Յերեխաների հետ պատահող հիվանդությունների, մահվան դեպքերի և դժբախտ պատահարների խոշոր թիվը աշխատանքի պաշտպանության մարմիններից հրամայաբար պահանջում եր մեծ ուշադրությամբ մոտենալ այն խնդրին, թե վոր հասակից կարելի յե յերեխաներին աշխատանքի ընդունել:

Իսկ ինչ վերաբերում է անչափահասի փաստական բանվորական օրվա տևողությանը, ապա մենք, այս ասպարեզում խոշոր հաջողություններ ենք ունեցել: 1924 թվին ՌԽՍՖՀ կատարվեց անչափահասների բժշկական քննություն. յերբ բժիշկները հարցաքննեցին մի քանի հազար անչափահասների, պարզվեց, վոր 6 ժամից ավելի աշխատել ե անչափահասների ընդհանուր թվի 6–7%-ը միայն:

Մասկվայի ձեռնարկություններում աշխատող անչափահասների բանվորական օրվա տևողության մասին յեղած տվյալներն ավելի պարզ են ցույց տալիս, թե ինչպես հետզ-

հետև պակասում են անչափահասների աշխատապաշտպանության օրենսդրության խախտումների դեպքերը: 1919 թվին 14—15 տարեկան փոքրահասակների ընդհանուր թվի 59%-ը աշխատել է օրեկան 8 ժամ: 1921 թվին 8-ժամյա բանվորական օր է ունեցել միայն 17%-ը, 1923 թվին—այդ թիվը պակասել է մինչև 12%-ի և վերջապես՝ 1924 թվին 8 ժամ աշխատել է 14—15 տարեկանների ընդհանուր թվի 2%-ից էլ պակաս: Նույն բանը տեսնում ենք և 16—18 տարեկան անչափահասների աշխատանքի տևողության մեջ: 1918 թվին 6 ժամից ավելի աշխատում էր անչափահասների 75%-ը, 1921 թվին միայն 35%-ը: 1923 թվին աշխատանքի տևողության օրենքը խախտվել է միայն անչափահասների 9%-ի նկատմամբ, իսկ 1924 թվին 6 ժամյա բանվորական օր չի ունեցել միայն 4%-ը:

Անհրաժեշտ է բացատրել, որ անչափահասների աշխատանքի տևողության օրենսդրության կիրառմանը զգալիորեն նպաստում է և այն փաստը, որ մեր օրենսդրությամբ, կարճեցրած բանվորական օրվա իրավունքից օգտվող անչափահասների համար սահմանված է արտադրողության պակաս նորմա և աշխատավարձի հատուցում լրիվ չաշխատած ժամերի համար:

Աշխատանքի տեսչությունների հաշվետվություններում չեն պատահում այնպիսի դեպքեր, որ խախտված լինեն անչափահասների միամսյա արձակուրդի օրենսդրությունը: Ամեն տարի անչափահասները ենթարկվում են բժշկական քննության, որի շնորհիվ լուրջ ուշադրություն է դարձվում, որ անչափահասները իրենց արձակուրդն անց կացնեն իրենց առողջության համար ամենանպաստավոր պայմաններում: Անչափահասների մեծ չափերով հանգստի տներ, առողջարաններ, կուրորտներ և այլ բուժական հաստատություններ ուղարկելը, ֆիզկուլտուրան, էքսկուրսիաները և այլն, այս բոլոր միջոցները փոխադարձաբար լրացնում են իրար և նպաստում, որ անչափահասին տրվող արձակուրդը չափազանց բարենպաստ ազդեցություն ունենա նրանց առողջության վրա:

Կնոջ աշխատանքի պաշտպանության պայմանները մեզ մոտ և Արևմուտքում իրար հետ համեմատելու համար կբերենք միայն մի քանի փաստեր: Գերմանիայի հիվանդանոցային գանձարկղների վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ սովորաբար 100 բանվորուհուց հազիվ 90 հոգի են օգտվում 6-շաբաթյա արձակուրդից

ծննդաբերությունից հետո և առաջ: Քիչ դեպքեր չեն լինում, վոր Գերմանիայի բանվորուհիները, չցանկանալով կորցնել իրենց աշխատավարձը, աշխատում են մինչև ծննդաբերություն և ծննդաբերությունից հազիվ 2–3 օր անց՝ նորից գործարանի շեմքն են կանգնում: Ֆրանսիայում բանվորուհիներին նպաստ և ազատում ծննդաբերությունից 6 շաբաթ առաջ և 6 շաբաթ հետո, միայն այն դեպքերում, յեթե բժիշկը կգտնի, վոր բանվորուհին 60 տոկոսով կորցրել է իր աշխատունակությունը: Իտալիայում բանվորուհիներին ծննդաբերությունից հետո ազատում և մի ամսվա արձակուրդ, բայց վորում նրանք նպաստ ստանում են մայրության գանձարկղից, վորին իրենք—բանվորուհիներն էլ ձեռնարկատերերի հետ մուծումներ են անում: Հյուս. Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում հղիության և մայրության արձակուրդի օրենսդրության ընդհանրապես գոյություն չունի: Յեթե արձակուրդ տրվում էլ է, այն էլ միշտ ի հաշիվ բանվորուհու չի լինում: Անչափահասների աշխատանքի պաշտպանության գործը նույն խղճուկ վիճակում է գտնվում: Մեծ մասամբ անչափահասներն աշխատում են չափահասներին հավասար, համենայն դեպս, վոչ մի տեղ 8 ժամից պակաս բանվորական օր չունեն և վոչ մի հատուկ արձակուրդի իրավունքից չեն օգտվում:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՌԱՆՁՆԱՊԵՍ ՎՆԱՍԱԿԱՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐՈՒՄ

Մենք չունենք այնպիսի հատուկ թվական տվյալներ, վորոնք ցույց տային, թե կյանքում ի՞նչ չափով են կիրառվում աշխատանքի պաշտպանության մեր այն հատուկ կանոնները, վոր վերաբերում են առանձնապես վտանգավոր արտադրություններին ու պրոֆեսիաներին: Այնուամենայնիվ, արհեստակցական միությունների և աշխատանքի տեսչության նյութերի հիման վրա կարելի յե ասել, վոր վերջին ժամանակներս համարյա թե դեպքեր չեն յեղել, վոր վտանգավոր արտադրությունների մեջ բանվորները զրկված լինեն այն արտոնություններից, վոր տալիս է նրանց օրենքը:

Ըստ Գերժողտնտխորհի տվյալների 1926–27 թվին մեր արդյունաբերությունը մասնագիտական հագուստի համար հատկաց-

բել և 24 միլիոն ռուբլի, մասնագիտական սնունդի համար 4 միլիոն ռուբլի: Ըստ մեր արած հաշիվների՝ լրացուցիչ արձակուրդները տարեկան նստում են 8–9 միլիոն ռուբլի:

Անբավարարություններ առաջանում են հաճախ՝ լրացուցիչ արձակուրդ, մասնագիտական հագուստ և այլն ստանալու իրավունք ունեցող պրոֆեսիաների ցուցակները լրիվ չլինելու հետևանքով: Այժմ արհեստակցական միությունների պահանջով Աշխժողկոմատը վերանայում է այդ ցուցակները: Մինչև նրանց վերանայելը անհրաժեշտ ուղղումները պետք է մտցնել հավաքական պայմանագրերի մեջ:

Բազմաթիվ, և միանգամայն արդարացի, տրտունջների տեղիք է տալիս տրվող մասնագիտական հագուստի վորակը: Միությունները պետք է այս հարցի վրա հատուկ ուշադրություն դարձնեն:

Մեր իրականության մեջ դեպքեր են լինում, վոր օրենքով հաստատված լրացուցիչ արձակուրդը կամ կրճատ բանվորական օրը փոխարինվում է դրամական կոմպենսացիայով (փոխ հատուցմամբ): Տնտեսավարները այս յերևույթները բացատրում են վորակյալ բանվորների սակավությամբ, վորոնք մեծ մասամբ աշխատում են առանձնապես վնասակար պրոֆեսիաներում: Անհրաժեշտ է դրա դեմ պայքար մղել:

Անհրաժեշտ է նկատել, վոր արհմիությունները ու Աշխժողկոմատի մարմինները, վտանգավորությանը վոչ հատուցանող աշխատանքի պաշտպանության բոլոր հատուկ նորմաները համարում են վորպես, շատ դեպքերում, ժամանակավոր բնույթ կրող ձեռնարկումներ: Աշխատանքի պաշտպանության հիմնական խնդիրն է վերացնել աշխատանքի վնասակարությունն ու վտանգավորությունը և վոչ թե վնասի դրամական կամ այլ ձևի հատուցումը: Վոչ միայն դրամական հավելումը, այլ և բանվորական օրվա կրճատումը կամ արձակուրդը չեն կարող բանվորին վարձատրել իր առողջության կորցնելու համար, վոր կապված է անընդհատ փոշի կամ վնասակար գազեր շնչելու հետ, բացառիկ չափով բարձր ջերմության, անընդմեջ չափի խոնավության կամ չորության և այլ պայմաններում աշխատելու ժամանակ: Միմիայն վտանգավորության լիակատար վերացումն է, վոր լուծում է աշխատանքի պայմանների առողջացման խնդիրը:

2· ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՍԱՆԻՏԱՐԱԿԱՆ ՅԵՎ ՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԵՐԸ

ՊԱՅՔԱՐ ԴԺԲԱԽՏ ՊԱՏԱՀԱՐՆԵՐԻ ՅԵՎ ՀԻՎԱՆԴԱՑՈՒՄՆԵՐԻ ԴԵՄ

Դժբախտ պատահարները (տրավմատիզմ) ԽՍՀՄ-ում շատ հաճախ են լինում: Ըստ Աշխժողկոմատի վոչ լրիվ տվյալների 1926 թվին մի տարվա ընթացքում 1.000 բանվորին 106 պրոֆեսիոնալ դժբախտ պատահար է ընկնում՝ մեկ օրից ավելի տևողությամբ աշխատունակության կորստով: Բազմաթիվ հետազոտություններով պարզված է, վոր դժբախտ դեպքերն անընդհատ աճում են և շատ դեպքերում անցնում են նախապատերազմյան տարիներից: Հենց միայն մահացու դեպքերը 10.000 բանվորից տարեկան 2–3 մարդկային կյանք են տանում: Յեթե այս թվերին ավելացնենք աշխատանքի հետ կապված հիվանդությունների և թունավորումների հսկա թիվը, ապա պարզ կլինի, վոր աշխատանքի պայմանները արմատապես առողջացնելու հարցերը բացառիկ ուշադրություն են պահանջում արհմիություններից և վոր հենց նրանք են վոր այժմ կազմում են հիմնական ու ամենակարևոր օղակը, վորից պետք է բռնել՝ աշխատանքի պաշտպանության ամբողջ գործն առաջ տանելու համար:

Դժբախտ դեպքերի և հիվանդացումների հիմնական պատճառներն են գործարանների, իսկ յերբեմն էլ հենց հին ձեռնարկությունների գործարանային շենքերի, անբավարար ու մաշված տեխնիկական կահավորությունը, վոր մնացել է մեզ կապիտալիստներից: Հին ձեռնարկություններում այդ թերությունները վերացնելու համար պահանջվում է վոչ միայն ուշադրություն դեպի այդ հարցերը, այլ և խոշոր միջոցներ: Դրա համար էլ աշխատանքի սանիտարական և տեխնիկական պաշտպանության հարցերը չեյին կարող այնպես արագ լուծվել, ինչպես աշխատանքի իրավունքային պաշտպանության հարցերը: Տնտեսական քայքայման շրջանում դժբախտ դեպքերը կանխելու և աշխատանքի սանիտարական պայմանները բարելավելու աշխատանքը շատ թույլ էր տարվում և միայն վերջին տարիներս է, վոր հերթի յե դրված այդ աշխատանքն զգալի չափով ուժեղացնելու խնդիրը:

Ըստ ՌԽՍՖՀ Աշխժողկոմատի տվյալների պետական արդյունաբերության մեջ հին ձեռնարկություններում աշխատանքի պայմանները բարելավելու համար ծախսված է 1924—25 թվին մոտ 16 միլիոն ռուբլի, 1925—26 թվին—22 միլիոնից ավելի, 1926—27 թվին բաց է թողնված մոտ 29 միլիոն, իսկ 1927—28 թվի համար նկատի յե առնված մոտ 35 միլիոն ռուբլի: Ամբողջ ԽՍՀՄ-ում աշխատանքի պայմանների առողջացման համար բաց է թողնված 1926—27 թվին մոտ 42 միլիոն ռուբլի, իսկ 1927—28 թվի համար նկատի յե առնված 50 միլիոն ռուբլուց ավելի:

Այժմ Աշխժողկոմատի և արհմիությունների աշխատանքի պաշտպանության մարմինների և տնտեսական մարմինների համաձայնությամբ յուրաքանչյուր ձեռնարկության ֆինանսական ծրագրի մեջ նախատեսնվում է, թե աշխատանքի պաշտպանության համար ինչպիսի համապատասխան խոշոր ու անհրաժեշտ աշխատանքներ պիտի տարվեն և յուրաքանչյուր տարի այդ նպատակի համար վորքան գումար է հատկացվում հիմնական աշխատանքների համար նախատեսնված գումարներից: Այդ գումարների ընդհանուր չափը համաձայնվում է Գերժողտնտխորհի, Աշխժողկոմատի և ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությամբ:

Աշխատանքի պաշտպանության համար բաց թողած միջոցները պիտի ծախսվեն բացառապես անվտանգության տեխնիկայի, ոդափոխության (вентиляция) և արդյունաբերական առողջապահության համար, ըստ վորում, արհմիություններն ու աշխատանքի տեսչությունը պիտի հսկեն, վոր այդ միջոցները լրիվ և իր ժամանակին ոգտագործվեն և մանավանդ, վոր ձեռնարկություններն առաջին հերթին ձեռք առնեն այն թանկ արժեցող միջոցները, վորոնք ձեռնարկության ամենատարբերակարգ մասերում կարող են պակասեցնել դժբախտ դեպքերը, թունավորումներն ու հիվանդացումները: Ինչ վերաբերում է աշխատանքի պաշտպանության «մանր»-ընթացիկ նախաձեռնություններին, նրանք պիտի կատարվեն ի հաշիվ ցեխային ծախսերի:

Պետք է նկատի առնել, վոր ըստ ծրագրի աշխատանքի պաշտպանության համար բաց թողած միջոցները վոչ մի դեպքում չեն կարող ծախսվել նոր ցեխեր կառուցելու և կահավորելու վրա: Ճիշտ է, դա ինքնըստինքյան կարող է մեծ չափով լավացնել աշխատանքի պայմանները, բայց դա պիտի արվի վոչ այն գումար-

ների հաշվին, վոր հատկացված են աշխատանքի պայմանների առողջացման համար։

Ինչ վերաբերում է նոր կառուցվող ձեռնարկությունների կամ ցեխերին, ինքնին հասկանալի յե, վոր նրանք հենց սկզբից աշխատանքի լիակատար առողջ պայմաններ պիտի ունենան, պիտի համապատասխանեն Աշխժողկոմատի վորոշումներին և անվտանգության տեխնիկայի ու աշխատանքի առողջապահության վերջին պահանջներին։ Վորպեսզի այս խնդիրն իրականացվի, աշխատանքի պաշտպանության պետական մարմինները նախորոք պիտի քննեն արդյունաբերության մեջ ամեն նոր շինարարության բոլոր նախագծերը և իրենց բոլոր անհրաժեշտ պահանջները ներկայացնեն ի կատարումն։ Այս աշխատանքին առանձնակի նշանակություն պիտի տալ, վորովհետև այդպիսով սրանից են կախված լինելու աշխատանքի պայմանները։ Արհմիություններն էլ իրենց կողմից պիտի պահանջեն Աշխժողկոմատի մարմիններից՝ անթերի ու պատասխանատու կերպով զննել աշխատանքի այս մասը։ Աշխժողկոմատի մարմինները նույնպես նախազգուշական հսկողություն պիտի ունենան այն բոլոր մեքենաների և գործիքների նկատմամբ, վոր կառուցվում են մեր գործարաններում և ներմուծվում են արտասահմանից և պիտի ապահովեն, վոր այդ մեքենաներն ու գործիքները լրիվին համապատասխանեն աշխատանքի պաշտպանության պահանջներին։

Աշխատանքի պայմաններն արմատապես առողջացնելու համար ծրագրային կարգով գումարներ բաց թողնելով և նոր շինարարության նկատմամբ նախազգուշական հսկողություն ունենալով չի սպառվում աշխատանքի պայմանների առողջացման ասպարեզում կատարվելիք աշխատանքը։

Փորձը ցույց է տվել, վոր մեր մոտ դժբախտ դեպքերը մեծ չափով տեղի յեն ունենում նրա համար, վոր բանվորները, հաճախ նույնիսկ տեխնիկական պերսոնալը բավարար չափով ծանոթ չեն աշխատանքի անվտանգ ձևերին։ Դրան կարելի յե և պետք է սահման դնել։ Այն տնտեսավարները, վոր պատասխանատվություն են կրում դժբախտ դեպքերի համար, պետք է այնպիսի կարգ սահմանեն, վոր յուրաքանչյուր բանվոր մինչև աշխատանքներն սկսելը նախազգուշացվի և ցուցմունքներ ստանա աշխատանքի բոլոր վտանգավոր կողմերի մասին։ Այս միջոցով և ամբողջ բանվորական

մասսայի մեջ աշխատանքի պաշտպանության հիմնական գիտելիք-ներ տարածելու միջոցով կարելի է խուսափել բազմաթիվ դժբախտ պատահարներից:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՆՐԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ, ԿԱԶՄԸ ՅԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

Պրոլետարական պետությունը շատ մեծ չափով շահագրգռված է, վոր աշխատանքի պաշտպանությունը ճշտորեն կիրառվի: Նա շահագրգռված է, վոր նախ՝ պահպանի պրոլետարիատի ֆիզիքական ուժերը և յերկրորդ՝ բարելավի և բարձրացնի մեր ժողովրդական տնտեսությունը: Դրա համար էլ աշխատանքի պաշտպանության մասին արված կարգադրությունների իրականացումը մեր ժողովրդական տնտեսության ճիշտ շինարարության ամենակարևոր պայմաններից մեկն է և ընկնում է պետական ձեռնարկություններում՝ տնտեսական մարմինների վրա, իսկ մասնավոր արտադրություններում՝ նրանց տերերի կամ կապալառուների վրա:

Սակայն, վոչ մի բանև չի կարելի մոռանալ, վոր մասնավոր ձեռնարկատերերը, յելնելով իրենց դասակարգային շահերից՝ ամեն կերպ աշխատում են զանց առնել աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ օրենքները: Պետական ձեռնարկություններում էլ յերբեմն նկատվում են ամեն տեսակ բյուրոկրատական այլասերումներ. աշխատանքների այս կամ այն ղեկավարները, յելնելով «խնայողության» սխալ ըմբռնումից, հաշ. առնելով ինքնարժեքի իջեցման մասին, հետաձգում են աշխատանքի պաշտպանության միջոցների իրականացումը «մինչև ավելի լավ պայմաններ ստեղծվելը»: Այս դրության հետևանքով էլ Խորհրդային պետությունն ստիպված է ունենալ հատուկ մարմին, վորի վրա պարտականություն է դրվում հսկել, վոր իսկապես, իր ժամանակին կյանքում կիրառվեն աշխատանքի պաշտպանության մասին արված բոլոր վորոշումներն ու կանոնները: Այդպիսի մարմիններ են հանդիսանում կենտրոնում Աշխատանքի ժողովրդական Կոմիսարիատը, իսկ տեղերում՝ նրան յենթակա աշխատանքի տեսչությունները:

Բուրժուական յերկրներում աշխատանքի տեսչություններ չը-կան: Այնտեղ կա միայն գործարանային տեսչություն, վորը կարող է հսկել աշխատանքի օրենքների կիրառումը միայն ֆաբրի-

կա-չոլ ծարանային ձեռնարկություններում: Նա ամեն տեղ ստ-եղծվել և բանվորների անմիջական ճնշման տակ: Սկզբնական շրջանում, ամենուրեք, գործարանային տեսչությունը զգալի դեր էր խաղում: Օրինակ՝ Կարլ Մարքսը «Կապիտալի» մեջ հիշատակում է, թե Անգլիայում գործարանային տեսչություններ կազմակերպելը խոշոր նվաճում էր բանվոր դասակարգի համար: Նույնիսկ մեր մոտ, ցարական Ռուսաստանում, առաջին գործարանային տեսչու-ները կապիտալիզմի շրջանակներում աշխատում էին բարելավել բանվորների աշխատանքի պայմանները: Սակայն բուրժուազիան կարողացավ գործարանային տեսչությունն իր շահերի համար օգ-տագործել: Բոլոր բուրժուական յերկրներում այժմ տեսչությունը կազմված է պետության կողմից նշանակված մարդկանցից, որ-խավորապես բուրժուական ծագում ունեցող և բարձրագույն կըր-թություն ունի մարդկանցից (Անգլիայում, ի միջի այլոց, յերբեմն կրտսեր տեսուչ նշանակվում են և արհմիութենական աշխատա-վորներից, բայց ի հարկե, կապիտալիստներին «ձեռնտու» մարդ-կանցից): Տեսուչը ծառայում և ռոճիկ է ստանում պետական իշ-խանությունից, վորը պաշտպանում է կապիտալիզմի շահերը: Այստեղից պարզ է, վոր նա յել պաշտպանում է բուրժուազիայի դասակարգային շահերը: Կապիտալիստները նրանից են նախա-զգուշացում ստանում հսկողության գործողի մասին և նրան ստիպում են ոստիկանությանն ու ժանդարմերիային հայտնել, թե ինչ տրամադրություններ կան բանվորների մեջ:

Դրա համար էլ, վաղուց է, վոր բանվորները պահանջում են ընտրովի աշխատանքի տեսչություն կազմակերպել: Այդ պահանջն իրականացված է միմիայն ԽՍՀՄ-ում, վորտեղ աշխատանքի տե-սուչներն ընտրվում (հետևապես և փոխվում) են արհմիու-թյունների կողմից: Այս ընտրականությունն, ի հարկե, մեր բան-վորական տեսչությունները ամբողջովին բանվորականացրին. 1927 թվի սկզբին աշխատանքի տեսուչների 73%-ը ֆիզիկա-կան աշխատանք տանող բանվորներ էյին (մնացածները ծառայող-ներ): Տեսուչների 90%-ը կոմունիստներ էյին:

Աշխատանքի տեսուչների վրա յե դրվում ամբողջ պետական աշխատանքի պաշտպանության կիրառման պատասխանատվու-թյունը: Նա ինքն է հսկում աշխատանքի պաշտպանության բոլոր կանոնների կիրառմանը: Վորպես աշխատանքի տեսուչների մեր-

ձուլոր գործակիցներ աշխատում են մասնագետներ, բժիշկներ ու ինժեներներ, սանիտարական ու տեխնիկական տեսուչներ, վորոնց վրա պարտականություն է դրված հսկել աշխատանքի պաշտպանության սանիտարա-տեխնիկական կանոնների կիրառմանը: Վորոշ աշխ-տեսուչների հետ կան և օգնականներ (սանիտարներ), վոր ընտրվում են կոմյերիտմիության կողմից, յերիտասարդության աշխատանքի պայմաններին հսկելու համար: Այդ օգնականները առանձին իրավունքներով չեն օժտված. Նրանց գործն է— օգնել աշխատանքի տեսուչներին: Տեսչությունների ցանցը մեզ մոտ դեռ չի ծավալված. Հեղափոխությունից առաջ ՌՍՖՍՀ կային մոտ 200 գործարանային տեսուչներ, այժմ ԽՍՀՄ-ում աշխատում են 348 աշխատանքի տեսուչ, 460 տեխնիկական և մոտ 314 սանիտարական տեսուչներ:

Պետք է նկատել, վոր խորհրդային աշխատանքի տեսչությունն այնքան է կազմակերպված, վոր նրա հսկողությունից դուրս չըմնան այն ձեռնարկությունները, վորոնք գտնվում են քաղաքից դուրս և բանվորական ավաններում: Դրա համար, բացի վորոշ շրջանի սպասարկող աշխատանքի տեսուչներից, կազմված է և առանձին տեսչություն, գյուղատնտեսության մեջ աշխատանքի պայմաններին հսկելու համար: Յերկաթուղիներին ու ջրային տրանսպորտին էլ սպասարկում են հատուկ տեսուչներ:

Յեթե մենք քննենք աշխատանքի տեսչությունների աշխատանքը և այն, թե վորքան են նրանք համապատասխանում արհմիությունների պահանջներին, կարող ենք ասել, վոր յուրաքանչյուր աշխատանքի տեսուչ տարեկան մինչև 170 ձեռնարկության հետազոտություն է կատարում: Հետազոտված բոլոր մասնավոր ձեռնարկություններից միջին հաշվով կեսը պատասխանատվության է յենթարկվում: Պետական ձեռնարկություններում, վորտեղ որենսդրության չարամիտ խախտման դեպքեր քիչ են պատահում, դատի տալու դեպքերն էլ քիչ են լինում, հետազոտված ձեռնարկությունների յուրաքանչյուր հարյուրից 12 դատի տալու դեպք է լինում (1926 թվի տվյալները):

Թե աշխատանքի տեսչությունը վորքան հիմնավոր կերպով է դատական պատասխանատվության յենթարկում, յերևում է նրանից, վոր տեսչությունների հարուցած հարցերի մասին կայացրած դատական վճիռները մեծ մասամբ վերջացել են տուգանու-

մով (բոլոր վճիռների 40–50%-ը) ապատազրկումով (մոտ 15%) և այլ պատժիչ միջոցներով: Բոլոր հարուցած գործերի մեկ հինգերորդից պակասն է միայն արդարացումով վերջացել:

Ի հարկե, աշխատանքի տեսչությունների աշխատանքի արդյունքը միայն պատասխանատվության ենթարկելը չէ: Նրանք իրական կյանքում էլ, իրենց աշխատանքների ընթացքում առողջացնում են աշխատանքի պայմանները (ցուցմունքներով, նախազգուշացումներով, տեսչի տված խորհուրդներով և այլն):

3. ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՍՊԱՐԻԶՈՒՄ

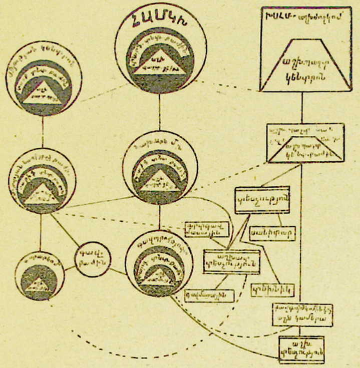
Պաշտպանելով իրենց անդամների նյութական և կենցաղային շահերը, արհմիությունները իրենց կողմից էլ շատ խոշոր աշխատանք են տանում աշխատանքի պաշտպանության ասպարեզում: Այդ աշխատանքը չերկու բնույթ ունի. 1) միությունները անմիջականորեն (հավաքական պայմանագրերով, ձեռնարկությունների աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովների աշխատանքներով) պայքար են մղում աշխատանքի պայմանների բարելավման համար. 2) Միությունները պետական աշխատանքի պաշտպանության մարմինների մեջ առաջ են քաշում իրենց ներկայացուցիչներին, կապ են պահպանում նրանց հետ, մասնակցություն են ցույց տալիս նրանց առօրյա աշխատանքներին, հաշվետվություն են պահանջում նրանցից և ընդհանուր ղեկավարող ցուցմունքներ են տալիս նրանց:

Աշխատանքի պաշտպանության խնդրին անմիջական մասնակցություն ցույց տալու ասպարեզում միությունների հիմնական աշխատանքը կենտրոնացված է հենց ձեռնարկությունների մեջ: Բոլոր ձեռնարկություններում, հիմնարկներում ու տնտեսություններում, ուր կան գործարան-տեղկոմներ, կազմակերպված են աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովներ: Այնտեղ, ուր գործարանտեղկոմ չկա, պրոֆլիազորը տանում է և աշխ-պաշտպանության աշխատանքները: Հանձնաժողովն աշխատում է գործարան-տեղկոմի անդամի նախագահությամբ, նրա կազմի մեջ մտնում են 3-ից մինչև 7 հոգի բանվորներ ու ծառայողներ (միության անդամներ):

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԻ ՍԽԵՄԱՆ

աշխատանքի պաշտպանության արհեստակցական մարմինները

աշխատանքի պաշտպանության պետական մարմինները



Համաձայնագիրն իր մեջից վոչ մի մշտական կոլհամաձայնագրով չպետք է կարգել, վորովհետև փորձը ցույց է տվել, վոր այդպիսի կոլհամաձայնագրերի (անվտանգության տեխնիկայի, կնոջ աշխատանքն ուսումնասիրելու, կենցաղի պայմանների և այլն) կարգավորումը չի արդարացնում իրեն, այդպիսի կոլհամաձայնագրերը կամ միայն թղթի վրա են գոյություն ունենում կամ թե ինքնին փոխարինում են աշխատանքի պաշտպանության համաձայնագրին:

Աշխատանքի պաշտպանության համաձայնագրի խնդիրն է ամենից առաջ այն, վոր նա հանի, վերացնի աշխատանքի պայմանները (կենցաղային, սանիտարական և տեխնիկական) համապատասխանեն արտադրության ու հավաքական պայմանագրերին: Համաձայնագրում այդ աշխատանքը կոնկրետացնում և համաձայնեցնում ցե-

խերն ու արհեստանոցները չէջնելով և բանվորներից հայտարարու-
թյուններ հավաքելու միջոցով: Պետք է ասել, վոր հանձնաժողովը
չունի ազատ աշխատանքի տեսչի պաշտոն, վորովհետև համապա-
տասխան պահանջներ առաջացրի · աշխատանքի տեսուչը գործա-
րան է գալիս մի քանի ամիսը մեկ անգամ, բայց թերությունները,
մանավանդ մանր թերությունները ամեն օր պատահում են: Շենքի
անմաքրությունը, պատուհանների ջարդված լինելու պատճառով ա-
ռաջացող միջանցիկ քամին (СКВОЗНЯК) լուսավորության և օդա-
մաքրության փչացումը, արտաժամյա աշխատանքների գաղտնի
կիրառումը, որոշած մասնագիտական հսկողության վատ վիճակը և
այլ տասնյակ նման թերություններ ավելի շուտ կարող են տես-
չության աչքից վրիպել, քան տեղական աշխատանքի պաշտպանու-
թյան հանձնաժողովի աչքից: Հանձնաժողովը վարչության հետ
պիտի մասնակցի այն դժբախտ դեպքերի և պրոֆեսիոնալ թունա-
վորումների հետազոտությանն ու քննությանը, վորոնք աշխատան-
քի տեսչության կողմից չեն հետազոտվում: Աշխատանքի պաշտ-
պանության նախագահը կամ անդամները մասնակցում են ձեռ-
նարկության այն բոլոր հետազոտություններին, վոր կատարում
են աշխատանքի տեսչությունը, կամ տեխնիկական ու սանիտարա-
կան տեսչությունները, և այդ, հետևում են, վոր իրականացվի
տեսչությունների բոլոր կարգադրությունները: Կուլտ—հանձնա-
ժողովի հետ միասին աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժո-
ղովը պիտի հոգ տանի, վոր ձեռնարկություններում կազմակերպ-
վեն աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ դասախոսու-
թյուններ, զրույցներ, էքսկուրսիաներ:

Բացի այս խնդիրներից, աշխատանքի պաշտպանության
հանձնաժողովի վրա յեն ընկնում և մի շարք այլ աշխատանքներ,
վոր կապված են առողջապահության, սոցիալական ապահովա-
գրության, բնակարանային և այլ ասպարեզներում բանվորների
կենցաղային կարիքներին բավարարություն տալու հետ: 1)

---

*) Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի բոլոր խնդիրները մանրամասնորեն բերված են ՀԱՄԿԽ-ի հաստատած կանոնադրության մեջ, վոր հրատարակվել է „Труд“ թերթում, 1925 թվի ապրիլի 23-ի համարում: Աշխ-պաշտպանության հանձնաժողովներն իրենց ընթացիկ աշխատանքների համար ցուցմունքներ կարող են քաղել „Охрана Труда“ թերթից, վոր հրատարակվում են Արհմիութ. Մոսկվայի Նահ. բաժինը, Աշխժողկոմատը և Աշխ-պաշտպանության Մոսկվայի բաժանմունքը:

Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովը գործարանա-կոմի միջոցով վարչությանը հայտնելով իր ցանկությունները ու պահանջները, պետք եղած դեպքերում դիմում է նաև աշխատան-քի տեսչության օժանդակությանը:

Արհմիությունների վերադաս մարմինները առանձնապես կա-րևոր խնդիր պիտի համարեն ձեռնարկություններում աշխատան-քի պաշտպանության հանձնաժողովների ղեկավարության խըն-դիրը: Պետք է հոգ տանել, որ հանձնաժողովները բանվորական ասարին ակտիվին աշխատանքի մեջ քաշելու մարմիններ լինեն: Դրա համար հարկավոր է, որ աշխատի ոչ միայն աշխ-պաշտ-պանության հանձնաժողովի նախագահը, այլ և նրա բոլոր անդամ-ները, որ պատգամավորական ու ընդհանուր ժողովներում դրվեն նրա զեկուցումները: Հարկավոր է, որ հանձնաժողովը ծրագրով աշխատի, կարողանա աշխատանքի առողջացման ամենաէական խնդիրները տարբերի յերկրորդականներից և առաջադրի ի գործա-դրություն:

Տեղական աշխ-պաշտպանության հանձնաժողովները, աշխա-տանքը լավ և շնորհքով դնելու դեպքում, կարող են իր ժամանա-կին միությենական վերադաս մարմինների ուշադրությունը հրա-վիրել այն կետերի վրա, որ անհրաժեշտ է մտցնել հավաքական պայմանագրերի մեջ՝ աշխատանքի պաշտպանության այս կամ այն միջոցների մասին:

Թե միությունը որքան լավ է աշխատում աշխատանքի պաշտ-պանության ասպարեզում, մենք ամենից լավ կարող ենք դատել նրանից, թե ինչ չափով են արտացոլել հավաքական պայմանագրի մեջ յուրաքանչյուր ձեռնարկության տեղական կարիքները աշխ-պաշտպանության ասպարեզում:

Ներկայումս, աշխատանքը ճիշտ դնելու դեպքում արհեստակ-ցական միությունները կարող են ոչ միայն բարելավել աշխա-տանքի իրավունքային պայմանները (ընդհանուր առմամբ հասած աստիճանն արդեն գոհացուցիչ է) ոչ միայն պաշտպանել պրոֆ-վտանգավորություններից հասած վնասի հատուցումը, այլ նրանք պետք է իրենց հիմնական նպատակը համարեն պայքարել աշխա-տանքի իսկական առողջացման համար, լիովին վերացնելու վտան-գավորությունն ու վնասակարությունը, պակասեցնել դժբախտ դեպքերն ու հիվանդացումները: Դրա հետ միասին պիտի նկատի

տանել, վոր ժողովրդական տնտեսության ներկա դրության մեջ մենք իրավունք ունենք և պետք է պահանջենք վոչ միայն վերացնել աշխատանքի պաշտպանության նկատած մանր թերությունները, այլ և ձեռնարկել հերթի դրված խոշոր ու լուրջ միջոցները, վորոնք արմատապես կփոխեն աշխատանքի սանիտարական ու տեխնիկական պայմանները: Այս աշխատանքն ընկնում է աշխատանքի տեսուչների և աշխատանքի բաժինների վրա: Սակայն արհմիությունները ևս հսկայական դեր կարող են խաղալ, ամրապնդելով աշխատանքի տեսչությունները և օգնելով նրանց աշխատանքի արդյունքները:

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԸ

Վոմանց առաջին հայացքից անհասկանալի կթվա վոր մեզ մոտ աշխատանքի պաշտպանության աշխատանքները տանում են և արհմիությունները և միությունների ընտրած աշխատանքի տեսչությունը: Արդյո՞ք նրանց աշխատանքները բոլորովին չեն նույնանում: Այս հարցին պատասխանելու համար անհրաժեշտ է ընդգծել, թե ինչ տարբերություններ կան տեսչությունների և միությունների իրավունքների և աշխատանքի ձևերի (միջոցների) մեջ:

Ամենից առաջ պետք է հիշեցնել, վոր միությունները պրոլետարիատի մասսայական կազմակերպություններն են. աշխատանքի տեսուչը—դա միմիայն պետության մի աշխատավորն է: Արհմիությունը միշտ բանվորական մասսայի հետ է, նրա հետ միասին ներկայացնում է անհրաժեշտ պահանջները: Կազմակերպված ներգործության միջոցով նա կարող է մի շարք թեթևություններ ու արտոնություններ ձեռք բերել աշխատանքի պաշտպանության ասպարեզում. (օրինակ՝ արձակուրդի ժամանակամիջոցի յերկարացում, մասնագիտական հագուստի չափերի ավելացում և այլն): Իսկ աշխատանքի տեսուչը իրավունք ունի միայն վորենքով հիմնավորված կամ գործող պայմանագրով նախատեսված պահանջներ ներկայացնել: Աշխատանքի տեսչությունը աշխատանքի պաշտպանության որենքները և տեսչության պահանջները չկատարող վարձողների վրա ազդելու մասսայական միջոցներ չունի: Սակայն օրենքը նրան իրավունք է վերապահում դատական կամ վարչական հետապնդություն հարուցել հանցավորների դեմ. Հետապնդության ու

հարցաքննությունը կատարել, խուսափումների դեմ անհրաժեշտ միջոցներ ձեռք առնել (ստորագրություն վերցնել չհեռանալու մասին, կնքել, կալանքի տակ դնել) և դատարանում հանդես գալ որպես պաշտոնական մեղադրող:

Այս բոլոր իրավունքներն արհմիությունը չունի*) և չեն նրան անհրաժեշտ և դատական գործ բանալ, նա պետք է համապատասխան խնդիրքով դիմի դատախազին կամ աշխատանքի տեսչին: Այստեղից մենք տեսնում ենք, որ աշխատանքի պաշտպանության ասպարեզում միությունների և աշխատանքի տեսչության աշխատանքների մեջ խոշոր տարբերություն գոյություն ունի:

Սակայն այս հանգամանքը ամենևին չի փոխում այն դրությունը, որ արհմիությունները իրենց ընթացիկ աշխատանքների հետ ամեն կերպ օգնում են աշխատանքի տեսչությանը, ամենայն կապ են պահպանում նրա հետ և հետևում են նրա աշխատանքին:

Անգլիայում հպարտանում, պարծենում են գործարանային տեսչության այսպես կոչված «անկախությամբ»: Այնտեղ տեսուչը հանդես է գալիս ուղղակի «Նորին մեծության Անգլիայի թագավոր»-ի անունից: Իրականության մեջ դա նրան չի խանգարում կատարել գործարանատերերի կամքը: Մեզ մոտ, ընդհակառակն, մենք ընդգծում ենք, որ աշխատանքի տեսուչները անպայմանորեն կախումն ունին նրան ընտրող պրոֆ-կազմակերպությունից: Եթե տեսուչը ճիշտ չի աշխատում, միությունները ազատ ժամանակ կարող են փոխել նրան, ուրիշին ընտրել: Իսկ ամենօրյա աշխատանքի տեսուչների ընտրությունը կատարվում է ամեն տարի:

Սակայն այդ կախումը պետք է ճիշտ հասկանալ: Միշտ կինեն, յեթե արհմիությունները օգտվելով այդ կախումից և աշխատանքի տեսչի վրա ամենայն, մանր և չնչին հարցերի հսկողություն ունենալով, նրա վզին փաթաթեցին իրենց կարծիքը ամեն մի հատուկ հարցի առթիվ, ամեն անգամ վերևից հարց միությանը դիմեն չվճռելու դեպքում սպառնային նրան ուրիշով փոխարինել և այլն և այլն: Պետք է հիշել, որ հաճախ այս կամ այն հարցի մասին աշխատանքի տեսուչն ունենում է իր ինքնուրույն դատողությունը, հենց թեկուզ նույն պատճառով, որ նա պետք է լավ և ուշադրությամբ տանի վոչ միայն միության ցանկությունները, այլ

*) Միությունները իրավունք ունեն հանդես գալ որպես հասարակական մեղադրողներ կամ տուժած բանվորի ներկայացուցիչներ

և անտեսավարի տարկությունները ու հիմնավորումները: Ուստի արհմիությունները տեսչին պիտի դատեն վոչ թե ըստ նրա առանձին քայլերի, այլ ըստ նրա ամբողջ գործունեության, աշխատանքի պայմանների բարելավման ասպարեզում նրա կատարած խոշոր նվաճումների հիման վրա: Իսկ աշխատանքի պաշտպանության տեխնիկան մարմինների ղեկավարությունը պետք է տարածվի աշխատանքի հենց այդ հիմնական գծի ճիշտ պահելու վրա:

Աշխատանքի պաշտպանության մարմինների գործնական աշխատանքներին միությունները սերտ մասնակցություն պիտի ունենան հետևյալ ճանապարհով. 1) տեսչության հետազոտությունների մասնակցելով, 2) առաջադրված պահանջների, մանավանդ խոշոր և մեծ միջոցներ պահանջող հարցերի միասնական քննությամբ, 3) տեսչության և տնտմարմինների պայմանագրերի մշակումով, 4) քննելով այն ժամանակավոր շեղումներն օրինագրությունից, վոր վորևե պատճառով թույլատրված է (արտաժամյա աշխատանքներ, կանանց գիշերային աշխատանքներ և այլն): Բացի այդ, միությունները գործար-տեղկոմներին աշխ-պաշտպանության հանձնաժողովների միջոցով հսկում են տեսչության բոլոր պահանջներն իր ժամանակին իրականացնելու վրա:

Կենտրոնում արհեստակցական կազմակերպությունները մասնակցում են աշխատանքի պաշտպանության մասին կայացրվող բոլոր վորոշումներին և աշխատանքի պայմանների առողջացման համար ծրագրային կարգով միջոցներ բաց թողնելու հարցի լուծմանը:

ԳԱԱ Հիմնարար Գիտ. Գրադ.
FL0002532

A VI/23974

ԳԻՆԸ 35 ԿՈՊ.

104.