

23248

ՊՐՈԼԵՏԱՐՆԵՐ ԲՈԼՈՐ ՅԵՐԿՐՆԵՐԻ, ՄԻԱՅԵՔ

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱՆՈՆԱՎՈՐՈՒՄ
ՅԵՎ
ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԶՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ
ՅԵՐԵՎԱՆ 1928 թ.

331.2

Ա - 64

15 JAN 2010

ՊՐՈԼԵՏԱՐՆԵՐ ԲՈԼՈՐ ՅԵՐԿՐՆԵՐԻ, ՄԻԱՅԵՔ

331.9

U-64

wn

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱՆՈՆԱՎՈՐՈՒՄ
ՅԵՎ ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

1003
13001

Թարգմ. Վ. ՌԵՏՈՒՆԻ

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԶՄՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՈՐԴԻ № 69

ՅԵՐԵՎԱՆ

1928 թ. Ծ ՄԱՆԻԿՅԱՆԻ

Անվան

19 FEB 2013

23298

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

Գ Լ Ո Ւ Ե Վ

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱՆՈՆԱՎՈՐՈՒՄ ՅԵՎ ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԿԻՐ

1. ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ԽՍՀՄ ՄԵՋ

Միությունների տարիֆային աշխատանքի, ինչպես և ամեն
աեսակ աշխատանքի ելությունը ամեն մի տվյալ մոմենտում
վերջվում է միությունների ընդհանուր խնդիրներով, յենթարկ-
ված է այդ խնդիրներին և բղխում է դրանցից: Իսկ ինչպիսի խն-
դիրներ են կանգնած ԽՍՀՄ միությունների առաջ և ի՞նչն է վորո-
շում նրանց տարիֆային աշխատանքի ելությունը:

Արհեստակցական միությունների, վորոնք համարյա ղլխովին
միացնում են ամբողջ բանվոր դասակարգը, կարեորագույն և ա-
ռաջանակաբ խնդիրը հանդիսանում է իրենց անդամների տնտեսա-
կան շահերի բազմակողմանի և յեռանդուն պաշտպանությունը:
Գլխավոր պարտականությունը, վոր միություններն ամեն որ կա-
տարում են իրենց անդամների մասսայի առաջ, այդ բանվորական
մասսաների նյութական և իրավական դրության մասին հոգան է:

Սակայն, խորհրդային պետության մեջ արհմիությունների
գործունեյությունը չպետք է և չի կարող սահմանափակվել միայն
բանվորական մասսաների տնտեսական շահերի պաշտպանությամբ:
Մեր յերկրում, պրոլետարիատի դիկտատուրայի յերկրում, ամբողջ
խոշոր արդյունաբերությունը բանվոր դասակարգի ձեռքում է, նրա
պրոլետարական պետության ձեռքում: Սրանից պարզ է, վոր արե-
տեսության և արդյունաբերության մեջ կազմվող ամբողջ կուտա-
կումը, դրանցից ստացվող ամբողջ շահույթը, անցնում է պետու-
թյան լիակատար տնտրինությանը, պետություն, վորի կառավար-
մանը բանվոր դասակարգն է: Այսպիսով, բանվոր դասակարգը հան-

դիտանում է պետական արդյունաբերության և տնտեսության ըստեղծած բոլոր կուտակումների և շահույթների լիազոր տերը և սեփականը:

Բանվորների վորոշ շերտերում, հատկապես այն բանվորների մեջ, վորոնք յեկել են գյուղերից և արդյունաբերություն մտել վերջին յերկու տարվա մեջ և վորոնք վորոշ չափով իրենց վրա նույնում են իբրև «հյուրերի», ֆարրիկանների և գործարանների ժամանակավոր բնակիչների վրա, — հաճախ ծագում է այս հարցը՝ իսկ ինչո՞ւ բանվոր դասակարգը, տեր լինելով, չի կարող աշխատավարձը բարձրացնել այնքան, ինչքան ցանկալի յե բանվորների համեն մի խմբակին: Այսպիսով, ծագում է մի ուրիշ հարց՝ արդյո՞ր իշխանության գլուխ կանգնած բանվոր դասակարգը կարո՞ղ է ամբողջ շահույթը և արդյունաբերության ու տնտեսության ամբողջ կուտակումը բացառապես գործադրել աշխատավարձի բարձրացման վրա:

Այս հարցերին պատասխանելու համար, հարկավոր է հիշել այն, ինչ մենք արդեն կարդացել ենք (II և III գլուխներում)՝ մեր տնտեսության մասին: Կարճ կարելի յե պատասխանել հետևյալը: Պրոլետարիատի ղեկավարության ուժն ու ամրացումը, բանվորական մասսաների նյութական դրության հետագա լավացումը, հիմնվում է պետական արդյունաբերության և տնտեսության զարգացման վրա: Խորհրդային Միության արտադրողական ուժերի զարգացման վրա: Գործարանների շենքերի խարխուլ լինելը, գործարանների սարքավորման — դաղդյահների և մեքենաների — մաշվածությունը բանվոր դասակարգի առաջ դնում է նոր գործարանային շենքեր կառուցելու, նոր սարքավորում ձեռք բերելու խնդիրը: Իսկ ել ինչի հաշվին կարող է կատարվել ֆարրիկա-գործարանային նոր շենքերի կառուցումը և հսերի նորոգումը, յեթե վոր արդյունաբերության կուտակման հաշվին: Վ. Ի. Լենինը գրում էր, վոր մենք պետք է մեր պետության մեջ տնտեսության մեծագույն ու մեծագույն խնայողության գնով համենք այն բանին, վորպեսզի ամեն մի փոքրագույն խնայողություն պահվի մեր խոշոր մեքենային արդյունաբերության զարգացման համար, ելքաորոֆիկացիայի զարգացման համար... Հասկանալի յե, վոր մենք չենք կարող ապրել ու զարգանալ գործարանների ու ֆարրիկաների սարքավորման և նրանց շենքերի մաշելու ու խարխուլվելու պայմաններում: Վորպեսզի խնայողությունները և շահույթները

ամեն տարի աճեն, չատանան, ու դրա հետ միասին չատանա նաև աշխատավարձը, — անհրաժեշտ է լայնացնել, մեծացնել և լավացնել մեր տնտեսությունն ու արդյունաբերությունը:

Ժողովրդական տնտեսության այս հիմնական խնդրով ել վորոշվում է միությունների տարիֆային աշխատանքը և նրանց աշխատավարձի քաղաքականությունը պետական սոցիալիստական արդյունաբերության մեջ զբաղված բանվորների վերաբերմամբ: Այստեղ միությունների տարիֆային աշխատանքի ելությունն այն է, վորպեսզի բանվորների և ծառայողների տնտեսական վրության լավացումը ժողովրդական տնտեսության աճմանը և ամրացմանը համաչափ կատարվի:

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱՆՈՆԱՎՈՐՈՒՄԸ ՅԵՎ ՆՈՐՄԱՅԻ ՅԵՆԹԱՐԿԵԼԸ

Տնտեսության խորհրդային սոցիալիստական սխեմի հիմնական տարրերությունը և առավելությունը կապիտալիստական տնտեսությունից այն է, վոր այդ վարվում է պետական պլանավորման հիմունքով: Այս պատճառով միությունների տարիֆային աշխատանքն աշխատավարձի ասպարիդում միայն նրա բարձրացմանը հետամուտ չե: Արհմիությունների տարիֆային աշխատանքի խնդիրների մեջ մտնում է նույնպես և աշխատավարձի ճիշտ բաշխումն արդյունաբերության և տնտեսության զանազան ճյուղերի բանվորների միջև, ԽՍՀՄ առանձին ուսյունների միջև, բանվորների առանձին կատեգորիաների միջև և այլն: Արհմիությունների պլանաչափ ազդեցությունն աշխատավարձի ճիշտ բաշխման վրա սովորաբար կոչվում է աշխատավարձի կամուսնավորում:

Այն բանի շնորհիվ, վոր խորհրդային կարգում բանվոր դասակարգի ձեռքին են գտնվում քաղաքական իշխանությունը և իր կողմից պլանավորվող տնտեսության հրամայող բարձունքները, լայն հնարավորություն կա դիտակցաբար և պլանաչափ կերպով աշխատավարձի քաղաքականություն ուղղել դեպի բանվոր դասակարգի շահերը: Մեղ մոտ արհեստակցական միություններն այս իրադրություն են խորհրդային պետության որդանների հետ միասին:

Աշխատավարձի կանոնավորման ձևերը տարբեր են և համապատասխանում են մեր յերկրի տնտեսական զարգացման ձևերին: Այսպես կոչված «նորմական կոմունիզմի» շրջանում աշխատավարձը կանոնավորվում էր պետական նորմայի յենթարկման միջոցով: Աշխատավարձի նորմայի յենթարկման այդ սխեմայի առանձնահատկությունները հետվյալներն են.

ա) ըստ կյանքի թանկության տեղերը գոտիների բաժանելը, ամեն գոտու և ամեն մի տարիֆային կարգի տարիֆային դրույքի չափը, տարիֆային կարգերի թիվը և ըստ այնմ պաշտոնների և արհեստների բաժանումը—այս բոլորը սահմանում էր որենքը խիստ կենտրոնացրած կարգով.

բ) սահմանված դրույքները և տարիֆային կարգերի բաշխումը պարտադիր էր ինչպես բանվորների, այնպես է գործարանների վարչությունների համար:

Նորմայի յենթարկման այս սխեման լիովին ճիշտ էր այն ժամանակ և համապատասխանում էր տնտեսության կառուցման և կազմակերպության պայմաններին:

«Ռազմական կոմունիզմի» ժամանակ ամբողջ արդյունաբերությունը և տնտեսությունը ղեկավարվում ու կառավարվում էին խտտադույն կենտրոնացման կարգով: Ամբողջ բանվորական ուժը բաշխվում և ոգտադրվում էր աշխատանքի պարհակի և աշխատանքի մոբիլիզացիայի կարգով: Ամեն վոք պարտավոր էր աշխատել այնտեղ, վորտեղ ցույց կտային պետական իշխանության որդանները: Այս պայմաններում անմիջապես ինքը պետությունն էր հոգում բանվորական ուժի վերականգման մասին՝ անդամթերքների և բայն սպառման առարկաների կազմակերպված բաշխման միջոցով: Աշխատավարձի մի չնչին մասը, գեկրեւով սահմանված չափով, վճարվում էր գրամով:

Նոր տնտեսական քաղաքականությունն առաջ բերեց աշխատավարձի կանոնավորման ձևվերի կտրուկ փոփոխություն: Նոր տնտեսական քաղաքականությունն աշխատանքի կազմակերպության ասպարիզում պետական աշխատանքի պարհակից ազատ վարձման սխեմային անցնելու անհրաժեշտություն առաջ բերեց: Անհրաժեշտ էր աշխատանքի վարձատրությունը կառուցել աշխատողի անձնական շահագրգռության վրա, ինչ վոր չէր ապահովում առաջները կերպով ուրմայի յենթարկման սխեման իսկ դրան կարելի էր հասնել աշխատավարձը սահմանելով ըստ աշխատանքի արդյունքի միայն: Ընկ. Տոմսկին մատնանում է, վոր «տնտեսական հաշվի և զարգացող շուկայի պայմաններում, աշխատավարձի պետական նորմայի յենթարկման հին սխե-

մեմն աղաղակող հակասության մեջ է հասարակական եկոնոմիկայի ընդհանուր պայմանների հետ: Ստեղծված պայմաններում մեր տարիֆային քաղաքականության ամենաուղիղ ճանապարհն այն է, վոր անցնենք հավաքական պայմանագրերի սխեմային, վորոնք կնքվելու յեն մի կողմից ձեռնարկատերերի ու գործարանային վարչության և մյուս կողմից՝ միությունները միջև»:

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ՀԱՄԱՁԱՅՆՈՒԹՅՈՒՆ

«Անկախած է, —գրում է ընկ. Տոմսկին «Արիստոթելուցները ետք ուղիի վրա» գրքուկում, —վոր այս կամ այն միջոցառությունները—աշխատանքի արտադրական կարգապահության հաստատում և այլն, յերբեմն կհանդիպեն մասսայի հակազդեցությունը, յերբեմն արգարացի կերպով, յերբեմն ել վո՛չ, մի ամբողջ շարք հակասություններ կստեղծեն վարչության և բանվորական մասսայի միջև, և այս, վորոչ հանգամանքներում, կարող է հասցնել մի շարք մանր ու խոշոր կոնֆլիկտների, հարաբերությունների սրման և եքսցեսների, վորոնք կարող են խափանել հանրապետության արտադրողական ուժերի վերականգման ամբողջ աշխատանքը: Այսպիսի հանգամանքներում վարձու բանվորների տնտեսական շահերի պաշտպանությունը և յերեվան բերեն արհեստակցական միությունները պետք է ամբողջովին իրենց վրա առնեն, և այս ասպարիզում արհեստակցական միությունների և տնտեսական որդանների փոխհարաբերությունները հնարավոր են միայն իրրև համաձայնության յեկող կողմերի փոխհարաբերությունները»:

Նոր տնտեսական քաղաքականության անցնելուց հետո, աշխատանքի պայմանների և աշխատավարձի կանոնավորման լավագույն ձևը ճանաչվեց հավաքական պայմանագրերը, վոր կընքվում է արհեստակցական միության և տնտեսական որդանի միջև:

Հավաքական պայմանագրերը հանդիսանում է վարձողի և նրա փոս գրադված բանվորների բոլոր աշխատանքային հարաբերությունների ու կողմերի միջև գոյություն ունեցող պարտավորությունների ամենազրափոր հիմքը: Նա պարտավորեցնում է վարձողին պայմանագրի ներգործության ամբողջ ժամկետում կատարել պայմանագրի շարադրած պայմանները և վարձողը ի-

բաշխումը չունի առանձին բանվորի և ծառայողի համար պայմանագրերի համեմատությամբ ավելի վատ պայմաններ սահմանել: Այսպիսով, հավաքական պայմանագիրը վորոշում է վարձման անձնական, առանձին աշխատանքի պայմանագրերի բովանդակությունը, նա նրանց առնում է իր պաշտպանության տակ:

Հավաքական պայմանագրի կողքին, վոր վորոշում է բոլոր բանվորների աշխատանքի և աշխատավարձի ընդհանուր պայմանները, կան նույնպես աշխատանքի պայմանագրեր: Վարձողն աշխատանքի պայմանագիրը կնքում է անմիջականորեն ամեն մի բանվորի և ծառայողի հետ առանձին, դրա մեջ պարունակվում են տվյալ բանվորին կամ ծառայողին վերաբերող պարտավորությունները: Աշխատանքի պայմանագիր կնքվում է ինչպես հավաքական պայմանագիր լինելու, նույնպես և չլինելու դեպքում: Հավաքական և աշխատանքի պայմանագրերի հիմնական տարբերությունը հետևյալն է.

Հավաքական պայմանագիրն աշխատանքի ու վարձման պայմաններ սահմանելով բոլորի համար, չի սահմանում վարձման փաստը և չի շոշափում առանձին անձերին անուն-անուն: Իսկ աշխատանքի պայմանագիրը սահմանում է աշխատանքային հարաբերություններ և փոխադարձ պարտավորություններ ամեն մի վարձվող անձի վերաբերմամբ: Աշխատանքի պայմանագրում վորոշվում է, թե ինչ աշխատանք, վորտեղ, վոր ցեխում և ինչ վարձատրությամբ պետք է կատարի, որինսկ, բանվոր ի վանդի: Իսկ հավաքական պայմանագիրն առաջուց, դեռ մինչև ի վանդի աշխատանքի մոտեցրել, արդեն հաստատել է, թե այդ աշխատանքը կատարող բանվորը, լինի նա ի վանդ, Պետրով կամ Սիդորով, պետք է ստանա այսքան վարձատրություն: Այդ վարձատրությունն էլ մտցրվում է աշխատանքի պայմանագրի մեջ, յեթ ըստ վորն աշխատանքի չէ մտնում: Աշխատանքի պայմանագրի ստեղծման աշխատանքի պայմանները, դործող որենսդրության համաձայն, չեն կարող ավելի վատ լինել հավաքական պայմանագրի վորոշած պայմանների համեմատությամբ:

Առաձից բոլորովին պարզ է, վոր հավաքական և աշխատանքի պայմանագրերն ամենևին իրար չեն բացառում և չեն փոխարինում: Հավաքական պայմանագիրը միայն լրացնում է վարձման աշխատանքի պայմանագիրը, միևնույն ժամանակ հանդիսանալով արհեստակցական միությունների ձեռքում բանվորական մոտ-

անների տնտեսական շահերի պաշտպանության միջոց, մի միջոց, վոր նրանց հնարավորություն է տալիս ընդհանուր, միացյալ հավաքական ջանքերով ավելի պլանաչափ կերպով լավացնել աշխատանքի պայմանները և բարձրացնել իրենց կյանքի մակարդակը:

Հավաքական և աշխատանքի պայմանագրերի կողքին, միությունների՝ աշխատավարձը կանոնավորող՝ աշխատանքում տեղ են բռնում տարիֆային համաձայնությունները, իսկ վերջերս նշանավոր չափով տարածվել է այսպես կոչված հաստիքի (оклад) պիստեմը և աշխատավարձի պետական նորմայի յենթարկումը: Դրանց հետ՝ հետո կը ծանոթանանք: Բայց այստեղ իսկ հարկավոր է նշել, վոր ներկայումս ամենամեծ նշանակություն ունեն հավաքական պայմանագրերը:

Թե ինչպես տարիֆային աշխատանքի պրակտիկայում լայն ու ամենուրեք տարածվել են հավաքական պայմանագրերը, վկայում են հետևյալ տվյալները.

Առ 31 հունվարի 1927 թ. վարձով աշխատողների և աշխատողների մոտ հաշվառման յենթարկվածների ընդհանուր թիվը հավասար էր 7,810,300 մարդու:

Գործող հավաքական պայմանագրերն ընդգրկում էին 7,004,400 մարդու կամ 89,7%:

Արդյունաբերության մեջ հավաքական պայմանագրերով ընդգրկվածների թիվը հավասար էր 97,2%: Առանձին միությունների վերաբերմամբ հավաքական պայմանագրերով ընդգրկվածների պրոպորցիան նույնիսկ ավելի բարձր էր: Այսպես.

Հանքավորներ	97,9%
Մետաղագործներ	97,6%
Մանածագործներ	99,3%
Ցերկաթուղայիններ	99,8%

Հավաքական պայմանագրերի կենսագործման առաջընթացում արհեստակցական միությունների վրա հակադրական պարտականություն է դրվում: Նրանք ամեն տեղ և ամենուրեք, ինչպես և հավաքական պայմանագրերի կնքման ժամանակ, անխուսափելիորեն յեղակետ ունեն իրենց ամենագլխավոր խնդիրը՝ բանվորական մասսաների իրավական և տնտեսական շահերի պաշտպանությունը: Թե կոնֆլիկտային որդաններում—Գնահատիչ կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում—բանվորների շահերի ներկայացուցիչը լինելու, թե հաշտարար ատյաններում, կամ թե յեթր բանվորների

պահանջները վճարում են դատական որդաններում, — միությունը պարտավոր է ձգտել այն բանին, վոր տնտեսական որդանները հավաքական պայմանագրով իրենց վրա վերցրած պարտավորությունները լրիվ ու ձգբերտ կատարեն:

Կնքված հավաքական պայմանագիրը պետք է գրանցվի Աշխատանքի ժողովրդական կոմիտեի տնտեսական որդաններում: Հավաքական պայմանագրի գրանցման մոմենտից՝ նրա պայմաններն ուրեքի ուժ են ստանում: Վարձողի կողմից հավաքական պայմանագրի պայմաններ չկատարելը հետամտվում է որենքով: Հեռաբար, մեր աշխատանքային որենադրությունն իր պաշտպանության տակ է առնում հավաքական պայմանագիրը: Այս պատճառով, բացի արհմիություններից, վարձողների կողմից հավաքական պայմանագրի պայմանների կատարման հսկողությունն իր վրա չե վերցնում պետությունը հանձնա աշխատանքի տեսուչներին: Աշխտողկոմատի որդանների: Բացի այդ, Աշխտողկոմատը հետևում է աշխատանքին վերաբերող որենքների և կառավարության բոլոր տնորինությունների կատարմանը: Յեթե հավաքական պայմանագրի վորեն հողված սահմանում է վարձվողների համար աշխատանքի ավելի վատ պայմաններ, քան այն պայմանները, վորոնք նախատեսված են խորհրդային իշխանության որենքներով ու տնորինություններով, ապա Աշխտողկոմատն իրավունք ունի վերացնել այդպիսի հողվածը:

2. ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

ՈՒՄ Ե ՊԱՇՏՊԱՆՈՒՄ ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

Այն հարցին, թե ում է պաշտպանում հավաքական պայմանագիրը, այսինքն մարդկանց ինչ շրջանակի վրա չե տարածվում նրա ներգործությունը, բավականաչափ պարզ պատասխան է տալիս մեր արհեստակցական միությունների կազմակերպչական կառուցվածքը:

Հասկանալի չե, վոր, միությունների արտագրական կառուցվածքի ժամանակ, հավաքական պայմանագիրն ընդգրկում է առկա արտագրության միության անդամ յեղող բոլոր աշխատողներին: Բայց, բացի այդ, մեր միությունները ներկայացնում են և պաշտպանում վոչ միայն իրենց անդամների շահերը, այլև այն անձերին, վորոնք միության անդամ չեն, բայց աշխատում

են առկա ձեռնարկության մեջ: Լիովին բնական է, վոր մեզ մոտ կնքած հավաքական պայմանագրի պայմանները տարածվում են առկա ձեռնարկության մեջ գրադված բոլոր բանվորների և ծառայողների վրա, վոչ միայն արհմիությունների անդամների, այլև այն անձերի, վորոնք արհմիության անդամ չեն: Աշխատանքի Որենագրի 16-րդ հողվածը սահմանում է. «Հավաքական պայմանագրի պայմանները տարածվում են առկա ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ աշխատող բոլոր անձերի վրա, անկախ այն բանից, արդյոք նրանք պայմանագիր կնքած միության անդամ են, թե վոչ»:

Այս կանոնից բացառություն է արվում միայն այն անձերի վերաբերմամբ, վորոնք վարչական պաշտոններ են վարում, յեթե նրանք ողտվում են բանվորներ և ծառայողներ վարձելու և արձակելու իրավունքից, նույնպես և այն անձերի վերաբերմամբ, վորոնք նորմայի յեն յենթարկում բանվորների աշխատանքը: Մասնավոր ու կոնցեսսիոն ձեռնարկություններում (և վոչ պետականներում) գրադված այս կատեգորիայի անձերի վրա հավաքական պայմանագրերի ներգործությունը չի տարածվում:

ԳԼԽԱՎՈՐ ՅԵՎ ՏԵՂԱԿԱՆ ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

Հավաքական պայմանագրերը բաժանվում են յերկու հիմնական տիպի՝ ա) գլխավոր կամ ընդհանուր պայմանագրեր և բ) լոկալ կամ տեղական պայմանագրեր:

Գլխավոր են կոչվում այն հավաքական պայմանագրերը, վորոնք ներգործությունը տարածվում է արդյունաբերության վորեն մեծությամբ ճյուղի, կամ տնտեսության բոլոր գործարանների և Փարիկաների, կամ թե մեկ յոչոր, համապետական տնտեսական որդանի ձեռնարկություններում և հիմնարկություններում աշխատող բանվորների վրա: Այսպիսի պայմանագրերին է վերաբերում, որինակ, այն հավաքական պայմանագիրը, վոր կնքում է յերկաթուղականների միության կենտրոնական կոմիտեն, Հողորդակցության ձանապարհների ժողովրդական կոմիտեի հետ, այն պայմանագիրը, վոր կնքում է Կապի աշխատողների միությունը Պոստի և Հեռագրի ժողովրդատի հետ և այլն: Այդ պայմանագրերի պայմանները տարածվում են հիշյալ տնտեսական որդանների առանց բացառության բոլոր ձեռնարկություն-

ների ու հիմնարկությունների վրա, վորտեղ ել վոր այդ հիմնարկությունները և ձեռնարկությունները գտնվելիս լինեն:

Գլխավոր հավաքական պայմանագրեր կնքելիս, սովորաբար, իբրև կողմեր հանդես են գալիս մի կողմից՝ միությունների կենտրոնական կոմիտեները և մյուս կողմից՝ համապետական, տնտեսական կամ խորհրդային օրգանները:

Լոկալ կամ տեղական պայմանագրեր համարվում են այն պայմանագրերը, վորոնց ներգործությունը տարածվում է մեկ ձեռնարկության կամ տեղական մի խումբ ձեռնարկությունների և հիմնարկությունների մեջ զբաղված բանվորների և ծառայողների վրա: Տեղական պայմանագիր կնքելիս, իբրև կողմեր հանդես են գալիս համապատասխան միության նահանգական, ռայոնական կամ գավառական օրգանները և տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության վարչությունը:

Հաճախ կողմերը գլխավոր պայմանագրում նախատեսում են տեղական, գլխավորին լրացնող, լոկալ պայմանագրերի կնքման հնարավորությունը: Այս արվում է նրա համար, վորպեսզի տեղական օրգաններին հնարավորություն տրվի, հաշվառելով տեղական ձեռնարկությունների ֆինանսական հնարավորությունները, տեղական պայմանագրերում, գլխավոր պայմանագրի համեմատությամբ, աշխատանքի ավելի լավ պայմաններ հաստատեն:

Գլխավոր պայմանագրերի առավելությունը տեղակայանքից այն է, վոր այդ կնքելիս արհմիությունները հնարավորություն ունեն ավելի լավ վորոշելու ամբողջ արդյունաբերության ֆինանսական դրությունը, ֆարքիկաների և գործարանների աշտհաված լինելը պատվերներով ու հում նյութով, հաշվառելու, թե ինչքան են լայնանում ձեռնարկությունները, և արդյոք բանվորական ուժի մեծացման պահանջ կա՞ և այլն: Միության մեկ տեղական օրգանի համար անկարելի չէ այս բոլորը պարզել խաշոր տրեստի մեկ-յերկու ձեռնարկության տնտեսության հիման վրա: Իսկ առանց պարզելու արդյունաբերության մի ամբողջ ճյուղի տնտեսական ու ֆինանսական դրությունը, անկարելի չէ ու անհնար հավաքական պայմանագիր կնքել բազմակողմանի հիմնավորված ձևով, վորովհետև աշխատավարձի չափը և աշխատանքի պայմանները վորոշվում են միայն ըստ այն տնտեսական դրության, վորի մեջ գտնվում է արդյունաբերության տրվյալ ճյուղը:

Այն հավաքական պայմանագրերը, վոր կնքված է առանց լրիվ հաշվառելու տնտեսական օրգանի տնտեսական դրությունը, կը հաստատի աշխատանքի այնպիսի պայմաններ և աշխատավարձի այնպիսի չափ, վոր, յեղած հնարավորությունների համեմատությամբ, կամ վատ կը լինեն կամ այնքան բարձր, վոր ձեռնարկության համար ծանր ու անիրագործելի կը դառնան: Ավելի վատ բան չկա, քան տնտեսության ուժերից բարձր ու անիրագործելի հավաքական պայմանագրերը—դա հասցնում է այն բանին, վոր աշխատավարձի դժով աճում է ձեռնարկության պարտքը բանվորներին, և այդ ժամանակ պայմանագիրն իր նշանակությունը կորցնում է բանվորի համար, կամ այն բանին, վոր ձեռնարկությունն ուտում է իր միջոցները և փակվելու առաջ կանդնում, այսինքն դա վնասում է աշխատողների շահերին, վորոնք իվերջն գործազուրկ են մնում:

Գլխավոր պայմանագրերի սիստեմի թերություններն այն են, վոր կենտրոնում կնքված գլխավոր պայմանագրերը սովորաբար հնարավորություն չի տալիս միության անդամների ամբողջ մասնային, արդյունաբերության տվյալ ճյուղի բոլոր աշխատողներին գրավել հավաքական պայմանագրի պայմանները բավականաչափ ակտիվ մշակման ու քննության գործի մեջ: Այս թուլացնում է նրա կազմակերպիչ ու դաստիարակչակ սն նշանակությունը: Սակայն, այս թերությունը նշանավոր չափով վերանում է այն դեպքերում, յերբ գլխավոր պայմանագրերը նախատեսում է տեղերում լրացուցիչ լոկալ պայմանագրեր կնքելու հնարավորությունը: Բացի այդ, հասկանալի չէ, վոր տեղական պայմանագրերը պետք է կնքվեն տեղական մանր ձեռնարկությունների համար, վորոնք միացած չեն համամիութենական տնտեսական միացումներին—տրեստներին մեջ:

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՅԵՎ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐ

Հավաքական պայմանագրում շարադրված աշխատանքի բար պայմանները կարելի չէ բաժանել յերկու հիմնական խմբակի: 1) աշխատանքի նյութական պայմաններ, վորոնք չեն կարող նորմայի յենթարկվել օրենսդրությամբ, և վորոնք ուղղակի կախած մեջ են գտնվում տվյալ ձեռնարկության կամ տնտեսության ֆինանսական

նանսական դրությունից, որինակ՝ աշխատավարձի չափը, մշտական նորմաները, գործային գնահատումները և այլն, ու 2) աշխատանքի իրավական պայմանները՝ վարձման և արձակման կտրգը, վարձողի տված արձակուրդները և այլն, վորոնք աշխատանքի որենսդրությունով վորոշված են և պաշտպանվում են, բայց հավաքական պայմանագրի կնքման կարգով, աշխատանքի գործող որենսդրության համեմատությամբ, կարող են լավացվել:

Լիովին բնական է, վոր հավաքական պայմանագրում պետք է մատնանշվեն աշխատանքի այն պայմանները, վորոնք կամ բնորոշվեն չեն նախատեսված աշխատանքի որենսդրությունով, կամ, աշխատանքի գործող որենսդրության համեմատությամբ, առավելություններ, լավացումներ են բերում բանվորների համար: Բնորոշվին անթույլատրելի չեն հավաքական պայմանագրում աշխատանքի պայմանները, որենսդրության նորմաների համեմատությամբ, վատացնել, և յեթե թյուրիմացությամբ այդ պայմանները մտել են պայմանագրի մեջ, որենք անվավեր է ճանաչում այդ: Հարկավոր չէ նույնպես պայմանագրում կրկնել այն պայմանները, վորոնք սահմանված են գործող որենսդրությունով, վորովհետև ամեն մի վարձող պարտավոր է կատարել ՊՆՀՄ որենսդրությունը և նրանց խախտման համար դատարանով քաղաքացիական և քրեական պատասխանատվության և յնթարկվում: Այս պատճառով, աշխատանքի որենսդրությունով նախատեսված նորմաները և կանոնները, վորոնց պահելը լիովին պարտավորեցուցիչ է վարձողի համար, չեն կարող յերկու կողմի պայմանագրի նյութ դառնալ:

Իսկ ինչ պայմաններ պետք է նախատեսի հավաքական պայմանագիրը: Վարձողի և արհեստակցական միության համաձայնության գլխավոր նյութը հանդիսանում է աշխատավարձի այն չափը, վորի վերաբերմամբ հավաքական պայմանագրում պայմանավորվում են տվյալ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության մեջ զբաղված բանվորների բոլոր խմբակների համար:

Աշխատանքի որենսդրությունը (աշխատավարձի նորմայի լենթարկման դեպքերի բացառությամբ) սահմանում է միայն աշխատավարձի ամենավոր չափը (մինիմումը), ընդհանուր բանվորներին բոլոր խմբակների համար, վորից ցած վոչ մի վարձող չի

կարող վճարել հաստատվոր բանվորին՝ նորմալ աշխատանքի ժամանակի համար: Սրանով պետությունը յերաշխավորում է միայն բանվորի ապրուստի մինիմումը, վորը նկատի ունի անվարժ, անվորակյալ բանվորին և բարձր չէ ամենահետամնաց և ամենից քիչ ապահովված տնտեսության ուժերից:

Այսպիսով, կարելի չէ համոզված ասել, վոր աշխատավարձի (ներա չափի, սիստեմի, վճարման ձևերի ու ժամկետների) հարցը հանդիսանում է ամբողջ հավաքական պայմանագրի և միությունների ամբողջ պայմանագրի գործին վերաբերող աշխատանքի հիմնական առանցքը:

Պակաս կարևոր չէ և այն հարցը, վոր վերաբերում է բանվորների գործվածքների մշակման նորմաներին: Գուցե, գլխավոր պարտավորությունը, վոր հավաքական պայմանագրով ընկնում է բանվորի վրա, պայմանագրում պայմանավորված գործվածքների մշակման նորմաները կատարելն է: Վարձողը, պայմանագրով պարտավորություն ստանձնելով վճարել այսքան աշխատավարձ, բնական է, վոր պահանջում է բանվորից յերաշխիքներ ու պարտավորություններ այսքան աշխատանք, այս ինչ ժամանակում կատարելու վերաբերյալ: Մշակման այս կամ այն նորմաներ հաստատելով վորոշում և աշխատանքի լարումը, բանվորի վորոշ ուժի ու եներգիայի ծախսումը, բացի այդ, մշակման հաստատված նորմաների չափից է կախված գործային գնահատումների չափը, վոր վորոշում է աշխատավարձի փաստական չափը: Այս պատճառով մշակման նորմաները և գործային գնահատումներն այլ կերպ չեն հաստատվում, քան կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ կամ հենց հավաքական պայմանագրում, կամ թե կողմերն այդ աշխատանքը վստահում են ձեռնարկությունների գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներին, վորոնք կազմված են (վարձողների և բանվորների) հավասար թվով ներկայացուցիչներից և լուծում են հարցերը վոչ այլ կերպ, քան կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ:

Բանվորների նյութական չահերին վերաբերող հարցերը՝ աշխատավարձի չափը, սիստեմը, վճարման ժամկետներն ու ձևերը, խոտանի (ճրագ) չափարած գործային աշխատանքի վարձատրության կարգը, մշակածի նորմաները, գործային գնահատումները և այլն, ինչքան վոր անկարելի չեն նրանց, ինչպես վերեն ասացինք, որենսդրական կարգով ճշգրիտ նորմայի յենթարկելու

մենամեծ տեղն են բռնում հավաքական պայմանագրերում: Իսկ աշխատանքի իրավական պայմաններին վերաբերող հարցերին՝ ընդունմանը և արձակմանը, արձակուրդներին և այլն, հարաբերաբար ավելի քիչ ուշադրություն է նվիրվում հավաքական պայմանագրում այն պատճառով, վոր մենք ունենք աշխատողների շահերը բավականաչափ պաշտպանող շատ լայն աշխատանքի որենդրություն: Այնուամենայնիվ, իբրև լրացում աշխատանքի գործող որենդրության, հավաքական պայմանագրերը նախատեսում են նույնպես բանվորական ուժի վարձման և արձակման կարգի պայմանները, արձակման համար տրվող հատուցման չափը, աշխատանքի և հանգստի ժամանակի չափը, աշխատանքի պաշտպանություն, աշակերտության, ակումբներ, գործարկումներ պահելու և այլ հարցերը:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍԳԻՐՔԸ ՅԵՎ ՀԱՎԱԲԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

Իսկ արդյոք չի կարելի կառավարվել առանց հավաքական պայմանագրերի և աշխատանքի բոլոր պայմանները կանոնավորել որենդրական կարգով: Ձի՛ կարելի: Պետական արդյունաբերության զանազան ճյուղերի վերականգնումը և զարգացումն ընթանում է անհամաչափ քայլերով: Այսպես կոչված թեթև արդյունաբերությունը (որինակ՝ մանածագործականը, սնդիկներ, կաշվեղենիներ), ծանր արդյունաբերության (որինակ՝ մետաղաարդյունադործող արդյունաբերություն) և տրանսպորտի համեմատությամբ շատ ավելի արագ և վերականգնվում ու զարգանում: Գործվածքների բաց թողումը, ձեռնարկությունների բեռնավորման աստիճանը, նրանց ապահովված լինելը հում նյութով ու պատվերներով, պատրաստ գործվածքների պայմանները և վաճառահանության չրջանը, բանվորական ուժի վորակյալ կազմը, ֆարրիկանների ու գործարանների սարքավորման բնույթը, աշխատանքի պայմանների ընդհանուր պարագաները և այլն, — այս բոլորը չափազանց տարբեր են ինչպես արդյունաբերության առանձին ճյուղերի, այնպես էլ առանձին արդյունաբերական ուղիների համար:

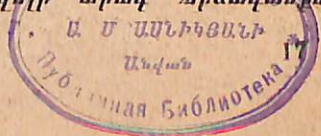
Բացի այդ, ամեն մի ձեռնարկություն, նայած գործն ինչքան հմուտ և գրել, տարբեր վերադիր ծախքեր, արտադրության տար-

բեր ծախքեր ունի: Ձեռնարկության կամ արդյունաբերության ամբողջ ճյուղի աշխատանքի այս բոլոր պայմանները, ամբողջությամբ առած, ստեղծում են զանազան նյութական բաղա: Աշխատավարձի չափը, աշխատանքի պայմանները, աշխատանքի ժամանակի նորմաները և այլն, վոր ըստ ուժի (ПОСИЛЬНЫМ) և ընդունելի չեն ձեռնարկություններից վոմանց համար, ծանր և անիրագործելի չեն մյուսների համար: Հետեվարար, նայած այս կամ այն դրության, վոր տվյալ ձեռնարկությունը կամ արդյունաբերության ճյուղն ունեն ժողովրդական տնտեսության ընդհանուր սիստեմում, վորոշվում են նրա մեջ զբաղված բանվորների աշխատանքի ու աշխատավարձի պայմանները:

Արդյոք կարելի՞ յե ամեն մի ուղյակի, արդյունաբերության ճյուղի, բանվորների վորակյալ կազմի և այլն այս բոլոր առանձնահատկությունները հաշվառել, յերբ աշխատանքի նորմայի յենթարկումը կատարվի բացառապես որենդրական ձանապարհով, առանց հավաքական պայմանագրերի սիստեմի կիրառման: Այնպայման վո՛չ:

«Վոչ մի որենդրություն, — գրում է ընկ. Սալաթովն իր «Աշխատավարձի քաղաքականության հարցի առթիվ» գրքույկում (հրատարակ. «Экономическая Жизнь» -ի 1923 թ.), — գրա թվում է մերը, ինչքան էլ նա կատարյալ լինի և ինչքան էլ արագ արձագանքի կյանքի պահանջներին, այնուամենայնիվ չի կարող հասնել այդ պահանջներին և շարունակ ծագող ու նույնքան էլ աստիճանաբար կերպարանափոխվող կյանքի բազմազան յերեվույթներն իրավաբանական նորմաների փոխելիս՝ կուշանա»:

Բացի այդ, ընդհանուր տնտեսական յերեվույթները կողքին, վորոնք ընդհանուր համապետական նշանակություն ունեն և պահանջում են որենդրական նորմայի յենթարկում, միշտ գոյություն կունենան տեղական նշանակություն ունեցող բազմաթիվ յերեվույթներ, վորոնք չեն ամփոփվում որենդրական նորմաներում, բայց այնուամենայնիվ, չափազանց կարևոր են տվյալ տեղի կամ մարդկանց առանձին խմբակների համար: Ահա այդտեղ էլ բեմ է դուրս գալիս հավաքական պայմանագիրը: Չնայած մեր որենդրության պարզացրած սիստեմին և ինստանցիաներով որինադծերի արագ անցնելուն, այնուամենայնիվ հավաքական պայմանագիրն ի վիճակի յե դեկրետից ավելի արագ արձագանքի



կյանքի պահանջներին և նորմայի յենթարկել աշխատանքի հաս-
տուկ պայմանները:

ԻՆՉՊԵՍ ՎԱՐԵԼ ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՎԵՐԱԿՆՔՄԱՆ ԿԱՄՊԱՆԻԱՆ

Վորպեսզի հավաքական պայմանագիրը ձեռնարկության մեջ
ապահովի բանվորների ու վարչության նորմալ հարաբերություն-
ները, վորպեսզի նա անհրաժեշտ հեղինակություն ստանա, հար-
կավոր է, վոր յերկու կողմը կատարեն այն: Հարկավոր է, վոր-
պեսզի բանվորներն ու ծառայողները, վորոնց փոխարեն ստորա-
գրում է միությունը, իմանան, թե ինչ պարտավորություններ է
ստանձնել արհմիությունը նրանց փոխարեն, հարկավոր է, վոր
նրանք իրենց համաձայնությունը տան զբան:

Հավաքական պայմանագրերը պետք է գրվեն լայն մասսաների
նախնական քննություն ու մշակման, այն մասսաների, վորոնց տ-
նունից միությունն ստորագրում է հավաքական պայմանագիրը:

Սակայն, հավաքական պայմանագրերի նախնական քննության
կարգը միշտ գոյություն չունի: Առաջները բանվորական մաս-
սաները, վոր պարտավոր էլին կատարել միության կնքած հավա-
քական պայմանագրի պայմանները, հաճախ չգիտեցին այդ պար-
տավորությունները, վորովհետև նրանց մշակմանը չէին մաս-
նակցում և իրենց համաձայնությունը չէին տալիս:

Բայց, վերջնական հաշվով, այն պայմանագիրը, վոր կնքված
է առանց միությունների անդամների գիտություն, հարկավոր չէ
նաև տնտեսական որդանին, վորովհետև նա վոչ մի յերաշխիք չի
տալիս: Նա յերաշխավորություն չի հանդիսանում, վոր իրոք
բանվորները վորոչ ժամանակ կաշխատեն պայմանագրի պայման-
ներով, նա ձեռնարկության մեջ չի ստեղծում անհրաժեշտ հան-
գիստ, գործարար պայմաններ: Միությունների պայմանագրերին
վերաբերող աշխատանքի այս թերությունները նշեցին Համ. ԿԿ(Բ)
14-րդ համագումարը և միություններին 7-րդ համագումարը,
մասնանշելով, թե ինչպես պետք է վերացնել այն:

Միությունները պետք է ձգտեն, վորպեսզի պայմանագրերին
վերաբերող աշխատանքը դառնա լայն մասսայական միութենական
աշխատանք: Վորպեսզի հավաքական պայմանագիրը հանդիսանա
մի փաստաթուղթ, վոր թանկ գնահատվի յերկու կողմից, վորով

կատարվեն կողմերի փոխադարձ պարտավորությունները, իսկ
զբա անհրաժեշտ պայմանը հանդիսանում է հավաքական պայմա-
նագրի նախագծի լայն մշակումը միության անդամների մասսա-
յում: Ամեն մի միութենական որդան պարտավոր է հիշել, վոր
բանվորական մասսաներն իրականապես ու անկապտելի իրավունք
ունին իմանալու, թե միությունն ինչպիսի պահանջներ է ներկա-
յացնում տնտեսական որդանին, ինչպիսի պայմաններով պիտի աշ-
խատեն նրանք և ինչպիսի պարտավորություններ է ընկնում նրանց
վրա նոր պայմանագրով: Ընդվորում բանվորական մասսաները
պետք է ակտիվ մասնակցեն այդ պայմանների և պարտավորու-
թյունների վորոշմանը: Այս պատճառով պահանջվում է, վոր
պայմանագրի նախագիծը քննության առնվի գործարկում, պա-
տողամավորական ժողովում և ապա աշխատողների ընդհանուր
ժողովում, այսինքն պահանջվում է միության լայն մասսայական
աշխատանք:

ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱ- ՆԱԳՐԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՄՇԱԿՄԱՆԸ

«Բանվորների լայն ժողովներում հավաքական պայմանագրի
կարևորագույն մասերի քննությունը պետք է կանոն դառնա»
(Համ. ԿԿ (Բ) 14-րդ համագումարի վճիռը):

Ամեն մի միութենական որդան, սկսած գործարկումից և վեր-
ջացած միության կենտրոնական կոմիտեյով, պետք է այս կա-
նոնը պահի հատուկ խնամքով ու ամենևին վո՛չ ձեականորեն:
Բանվորների ու ծառայողների ընդհանուր ժողովում հավաքական
պայմանագրի մշակումը պետք է ուղեկցվի այն բանով, վոր միու-
թյունն ու տնտեսական որդանը պարզաբանեն ձեռնարկության
ֆինանսական ու տնտեսական ներկա դրությունը: Միության ներ-
կայացուցիչները պետք է ուղղորդված հետևեն և զգուստ վե-
րաբերվեն բանվորական մասսայի առաջ քաշած պահանջներին, ա-
ռաջարկներին և ուղղումներին: «Այստեղ, իհարկե, հարց է ծա-
գում, —ասում էր ընկեր Տոմսկին Համ. ԿԿ (Բ) 14-րդ համագու-
մարում, —իսկ յեթե բանվորներն ընդհանուր ժողովում ավելի
շատ պահանջեն: Ի՞նչ նորություն կա այստեղ: Արհմիություն-
ները տասնյակ տարիներով գոյություն ունեն, և ամեն տեղ, միշտ
ու ամենուրեք բանվորները հավաքական պայմանագիր կնքելիս

ավելի շատ են պահանջում... Այս պատճառով միշտ ու ամեն տեղ բուրժուական պետություն մեջ էլ, յերբ արհմիությունները ժողով են դալիս բանվորների հետ պայմանագիրը քննելու, բանվորը ավելի շատ է պահանջում, իսկ միությունը բացատրում է, թե ինչու չի կարելի շատ ստանալ, ինչպես են ձեռնարկության միջոցները, ինչ կարելի չէ վերցնել, ինչ չի կարելի և այլն: Այս պահանջում է վոչ թե խոսքով, այլ գործով աշխատանք կատարել մասսաներում, կիրառել համոզման, ապացույցների, պարզաբանությունների, դատարարական մեթոդներ, և վոչ թե բլոկի այնպիսի սխալում, յերբ խաղաղ առանձնասեյակում յերկու հոգի ստորագրում են հավաքական պայմանագիրը և ուղարկում»:

Այսպիսով, վորպեսզի ապահովվի բանվորական մասսաների ազդեցությունը կնքվող պայմանագրի բովանդակության վրա, միությունից պահանջվում է վոչ թե սոսկ հայտնել ժողովին պայմանագրերի բովանդակությունը, այլ համերաշխ, աշխույժ ու ամեն տեղ մշակել այդ պայմանները միության անդամների մասսաներում: Իհարկե, այսպիսի պայմաններում միությունը պետք է հիանալի ծանոթ լինի ձեռնարկության տնտեսության վիճակին: Այս տեսակետից մեծ ու պատասխանատու աշխատանք է ընկնում գործարկումների վրա, վորոնք հանդիսանում են միության սկզբնական ու հիմնական որդանները, նրա շոշափուկներն ու աչքերը ձեռնարկության մեջ: Գործարկումներն ամենից ավելի մոտ են կանգնած արտադրության և անմիջապես չլիում են բանվորական մասսաների հետ: Բնական է, վոր գործարկումների մասնակցությունը պայմանագիր կնքելու նախապատրաստական աշխատանքին անհրաժեշտ պայման է: Գործարկումը հավաքական պայմանագրի կնքման նախապատրաստական աշխատանքում պարտավոր է ճիշտ հաշվառել ձեռնարկության տնտեսական դրությունը, աշխատանքի արտադրողականության կացությունը, մշակման նորմաները, գործավարձով աշխատող բանվորների մշակման չափը և այլն: Այս բոլոր տեղեկությունները միությանը հիմք են տալիս դատելու այն մասին, թե արդյոք հնարավոր է ձեռնարկությանը պահանջներ կայացնել աշխատավարձի բարձրացման վերաբերյալ, արդյոք հարկավոր են բանվորների մշակման նորմաների վերաքննությունը և մեծացումը, ինչ չափով և այլն:

Հասկանալի չէ, վոր միության անդամների մասսայի ազդեցությունը հավաքական պայմանագրի պայմանների վրա չի կարող

և չպետք է սահմանափակվի միայն պայմանագրի նախնական քննությունը և ընդհանուր ժողովներում: Հաճախ միության բանակցությունները տնտեսական որդանների հետ բավական յերկար են տևում: Միությունը բանակցությունների ժամանակ ձգտում է, վոր տնտեսական որդանն ընդունի ներկայացվող պահանջները, նրա առաջ հիմնավորում է այդ պահանջները: Լինում են տարածաշրջանային պատճառով ծագող կոնֆլիկտի դեպքեր, իսկ հաճախ միությունը զիջումներ է անում: Տնտեսական որդանի հետ վարած բանակցությունները միության ամենագիտակցող աշխատանքներից մեկն են: Այս պատճառով լիովին անհրաժեշտ ու նպատակահարմար է մշտական կապ ունենալ միության անդամների մասսայի հետ, պայմանագիրը կնքելիս նրան իրազեկ պահել բանակցություններին: Այն դեպքում, յեթե միությունն ստիպված է պայմանագիրն ստորագրել նշանակալի զիջումներ անելով, անհրաժեշտ է դալ անդամների, մասսայի մոտ ու նրան բացատրել արած զիջումների անհրաժեշտությունը և պայմանագիրն ստորագրելու համար ստանալ բանվորական մասսաների համաձայնությունը: Այս անհրաժեշտ է այն պատճառով, վոր հավաքական պայմանագիրը միության բոլոր անդամների կողմից, վորոնց վրա տարածվում է այն, լայն քննության առնելու պրոցեսում միայն ամեն մի բանվորի համար պարզ կը լինեն իր աշխատավարձի բարձրությունը վորոչդ պայմանները, և այն պարտավորությունների կատարման անհրաժեշտությունը, վորոնք դրվում են նրա վրա հավաքական պայմանագրով: «Միությունների անդամների միայն նման դիտակից մասնակցությունը հավաքական պայմանագրի նախադի մշակմանը և նրա կնքման ամբողջ պրոցեսին, բոլոր բանվորների ծանոթությունը իրենց արտադրության դրությանը և նրա դերին ժողովրդական տնտեսության ընդհանուր սխալում, անհրաժեշտ նախադրյալներ կը տա միաժամանակ իրականացնելու հաշտատուն արտադրական և միութենական կարգադրություն» հավաքական պայմանագիրը յերկու կողմերի համար պարտադիր լինելու հիման վրա» (Համ. Կի (բ) 14-րդ համագումարի վճիռը):

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՂԵԿԱՎԱՐ ԴԵՐԸ ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՄԵՋ ՄՏՆՈՂ ՊԱՀԱՆՁՆԵՐԻ ՄՇԱԿՄԱՆ ԳՈՐԾՈՒՄ

Հաժախական պայմանագրերի կնքման ժամանակ ներկայացվող պահանջները մշակելիս միությունը պետք է ղեկավար դեր ունենա: Հարկավոր է բոլորովին անթույլատրելի համարել այնպիսի դրուժյունը, յերբ միությունն առանց խտրության ընդունում է ժողովներում բանվորների առաջ քաշած բոլոր պահանջները և առաջարկությունները, դրանց թվում նաև ակնհայտ անիրագործելիները, չպարզաբանելով մասսաներին այդպիսի պահանջների կատարման անկարելիությունը ձեռնարկության համար, առանց նրանց քննադատական գնահատման: Միությունը չպետք է և չի կարող քաջ դալ պոչից, նա չի կարող խրախուսել այնպիսի տրակարող քաջ դալ պոչից, նա չի կարող խրախուսել այնպիսի տրակարող թաղությունները և պահանջները, վորոնք չեն հաշվառում դրանց կատարման փաստական հնարավորությունները:

Ինչպես մենք արդեն վերևը մատնանշեցինք, պայմանագրերի այն պայմանները, վորոնք ծանր են և ձեռնարկության ուժերից վեր, հասցնում են ձեռնարկության փակմանը, կամ հաժախական պայմանագրերը մշտապես խախտվում են և չի կատարվում տնտեսական որդանի կողմից: Այս դեպքում ձեռնարկության մեջ ստեղծվում են մշտական կոնֆլիկտների պայմաններ: Նման հաժախական պայմանագրերը խախտում են միության հեղինակությունը իր անդամների մասնայի աչքում և վնասում է ձեռնարկության տնտեսությունը: Այս պատճառով, ընդհանուր ժողովներում անդամների մասնայի առաջ քաշած բոլոր պահանջներին ու առաջարկություններին ուղղակի չադիր վերաբերմունք ցույց տալը և այն լրջորեն հաշվառելը պետք է զուգակցվի միությունների այն աշխատանքի հետ, վորը նպատակ ունի համբերատար ու խնամքով պարզաբանել մտցրած առաջարկությունների իրագործելի կամ անիրագործելի լինելը:

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԴԵՐԸ ՊԵՏԱԿԱՆ ՅԵՎ ՄԱՍՆԱՎՈՐ ԶԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

Հաժախական պայմանագրերի դերը միատեսակ չէ պետական ու մասնավոր կամ կոնցեսսիոն ձեռնարկությունների մեջ: Այդ նույնքան տարբեր է, ինչքան տարբեր են պետական ու մասնավոր կամ

կոնցեսսիոն ձեռնարկությունների ելուժյունն ու բնույթը (այս մասին խոսվել է յերկրորդ և յերրորդ գլուխներում):

Պրոլետարիատի ղեկատարությամբ պայմաններում հաժախական պայմանագրերը յերկակի են շանակություն ունի մասնավոր և պետական ձեռնարկության մեջ:

Մասնավոր ձեռնարկության մեջ հաժախական պայմանագրերը հանդիսանում են աշխատանքի և կապիտալի միջև մղվող տնտեսական կռիվի ուժերի հարաբերակցության արտացոլում, պետական ձեռնարկության մեջ այն հանդիսանում է ամբողջ պետական արդյունաբերության և տվյալ ձեռնարկության տնտեսական դրուժյան արտացոլում պրոլետարական պետության ընդհանուր տնտեսական սխեմայում:

3. ՊԵՏԱԿԱՆ ՆՈՐՄԱՅԻ ՅԵՆԹԱՐԿՄԱՆ ՆՇԱՆԱ- ԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

ԻՆՉՈՒ ՅԵ ՄՏՑՎՈՒՄ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՆՈՐՄԱՅԻ ՅԵՆԹԱՐԿՈՒՄ

Ի դանդաղանություն արդյունաբերության մեջ աշխատավարձի կանոնավորման ձևերի, ներկայումս պետական հիմնարկությունների ծառայողների աշխատավարձը կանոնավորվում է պետական նորմայի յենթարկման կարողով: Մոտակայում յենթադրվում է շարունակ ավելի ու ավելի լայնացնել ծառայողների աշխատավարձի պետական նորմայի յենթարկման պրակտիկան: Դրա պատճառները հետևյալներն են.

Մեր ապարատի կառուցման առաջին շրջանը բնութագրվում է այն բանով, վոր ամեն մի գերատեսչության (ведомство) կամ հիմնարկության համար բյուջեյով վորոշվում էր շտաբի կոնսիդենտը (անձերի թիվը) և աշխատավարձի ֆոնդը: Ընդ մինի ինքը գերատեսչությունը լիովին ինքնուրույն կերպով իրավունք ուներ իր ապարատում փաստապես պահել բյուջեյով վորոշված ծառայողների թվից ավելի կամ պակաս անձեր: Երանց վարձատրության համար ոգտագործվում էր վոչ միայն բյուջեյով բաց թողնված աշխատավարձի ֆոնդը, այլև խնայողությունն ու բյուջեյի մյուս հոդվածներից մնացած գումարները նույնպես վերածվում էյին աշխատավարձի ֆոնդի: Ապարատի կրճատման և ծա-

ապրողների նյութական դրուժյան լավացման գործում այս պայմաններում հսկայական նշանակություն ունեն այն հանգամանքը, վոր շտատի կոնտինգենտը չլրանալու հետևանքով գոյացող աշխատավարձի ֆոնդի մնացորդները ծառայողների աշխատավարձի մեծացման վրա պետի գործադրվելին:

Լիովին բնական է, վոր բյուջետային կարգապահության բացակայության, ծառայող անձների թիվը վորոշելու և նրանց վարձատրության գործում վարկերի անորինոդի լիակատար ինքնուրույնության ժամանակ, — գերատեսչությաններ և հիմնարկների հետ արհմիությունների կնքած հավաքական պայմանագրերը զրական գործուն ելին: Հավաքական պայմանագրերը սահմանափակում ելին գերատեսչությաններ անձնական կամայականությունը ծառայողների աշխատանքի վարձատրության գործում, նրանք կազմակերպում ելին աշխատավարձ: Միությունները նրանց միջոցով իրականացնում ելին աշխատավարձի կանոնավորումը, նրա բարձրացումը և հենց գրանով, վարկերի ֆոնդային սխտեմի պայմաններում, ազդում ելին հիմնարկների աշխատանքի կազմակերպման վրա, շտատների կրճատման և սպալարատի պարզացման վրա: Սրա մեջ եր հավաքական պայմանագրերի կազմակերպիչ նշանակությունը:

Ապարատի կառուցման գործում նախահաշվային-բյուջետային սկզբունքների ամրացման հետ, բյուջետային կարգապահության արմատացման և ամրացման հետ, սահմանափակվում եր վարկերի անորինոդի անձնական հայեցողությունը բյուջեյով բաց թողնված միջոցների ոգտագործման մեջ: Ամեն մի գերատեսչություն ու հիմնարկություն իրավունք ունեն վարկերը ծախսել միայն բյուջեյում սահմանված ուղղակի նպատակի վրա: Ուղղակի նպատակի վրա չգործադրված ծախսերի համար, վերահսկողությունը որդանները վարկերի անորինոդի վրա յեն պցում հաշվեպահաբ, նրանից դանձում սխալ ծախսված գումարները կամ գերածախքը: Վարկերը չողտագործելու հետևանքով կազմվող մնացորդները մտնում են պետական գանձի (казна) հատույթների մեջ: Սրանից բացառություն են կազմում միայն աշխատավարձի ֆոնդի մնացորդները, վորոնք առայժմ առաջիկա նման կարող են ծախսվել ծառայողների աշխատավարձի վրա:

Բյուջետային կարգապահության լրիվ իրականացումը պահանջում է, վոր բյուջետային կանոնների ընդհանուր չրջանակների մեջ մտցվեն նաև աշխատավարձի վարկերը:

Պետությունը, սպալարատի խնայողաբար կառուցելու նպատակներով, ձգտում է բյուջեյում նորմայի յենթարկել գերատեսչության և հիմնարկության ամեն մի ծախքը՝ վարկի հատատուն գումար սահմանելու միջոցով: Հետևաբար, հավաքական պայմանագրերի բոլոր պայմանները, վորոնք կապված են գերատեսչության կամ հիմնարկության ծախսերի հետ, առաջուց կանխորոշված են բյուջեյի խիստ նորմաներով: Յեվ յենթ հավաքական պայմանագրի պայմաններն անցնում են բյուջեյի նորմաներից, այն ժամանակ կամ հավաքական պայմանագիրն է խախտում բյուջեն, քանզում բյուջետային կարգապահությունը, կամ ինքը հավաքական պայմանագիրը մի թղթի պատառ և գառնում, վոր վոչ վոքի համար պարտավորեցուցիչ է:

Դեռ ավելին: Ապալարատի կառուցման գործում նախահաշվային բյուջետային սկզբունքներն ամրացնելու համար պահանջվում է վոչ թե ծառայողների կոնտինգենտի ընդհանուր վորոշումը, այլ նրանց ճշգրիտ թիվը՝ թվելով պաշտոնները և պրոֆեսիաները և մատնանշելով կատարած աշխատանքը, վոչ թե աշխատավարձի ֆոնդի ընդհանուր վորոշումը, այլ վարկերի բոլորովին ճվգրիտ հաշվվումը՝ ամեն մի պաշտոնի և պրոֆեսիայի համար սահմանված հաստատուն գրույքների հիման վրա: Այսպիսով, բյուջե կազմելու համար պահանջվում են պաշտոնների հաստատուն շտատներ և ամեն մի պաշտոնի հաստատուն հաստիք: Իսկ հավաքական պայմանագրերը չեն կարող նախատեսել հաստատուն շտատներ, վորովհետև շտատների վորոշումը վարչության գործն է, վոր միություններն իրենց վրա վերցնել չեն կարող: Այսպիսով, միությունները պետք է վճռելին՝ կամ նրանք հավաքական պայմանագրերի, իբրև աշխատավարձի կանոնավորման սխտեմի, պահպանման կողմնակից են և դեմ են բյուջետային կարգապահության, դեմ են սպալարատի կառուցման գործում նախահաշվային-բյուջետային սկզբունքին, — կամ նրանք նախահաշվային-բյուջետային սկզբունքի, բյուջետային կարգապահության ամրացման կողմնակից են, վորի համար հարկավոր է հրաժարվել աշխատավարձը հավաքական պայմանագրերի կնքման կարգով կանոնավորելուց:

Այս հարցը լուծելու ժամանակ, խնդես և միշտ, միությունները յենակեա ունեյին ամբողջ բանվոր գտակարդի շահերը, վորը շահագրգռված է կառավարման սպալարատի ծախսերի ամենամեծ

կրճատումով, ապալարատից խնայածը յերկրի արտադրողական ուժերի զարգացման, նրա խնդուստրացման վրա գործադրելով:

Ապալարատի կառուցումը նախահաշվային-բյուջետային սկզբունքներով, բյուջետային կարգապահության խստագույն կատարման սկզբունքներով, լիովին համապատասխանում է բանվոր դասակարգի շահերին: Այդ թույլ է տալիս խորհրդային պետությունը պլանային կազմակերպված կարգով քիչ ծախքեր պահանջող ապալարատ կառուցել, կրճատել անարտադրողական ծախքերը, խիստ նորմայի յենթարկել գերատեսչության ամեն մի ծախքը, սահմանափակել հիմնարկությունների կամայականությունը միջոցների ծախսման գործում, վերահսկել նրանց ծախքերը, մնացորդները պետական հատույթ դարձնելով: Սրան աջակցելու նպատակով, արհմիությունները հիմնարկությունների վերաբերմամբ հրաժարվեցին հավաքական պայմանագրերի սխտեմից և արտահայտվեցին հոգուտ այն բանի, վոր ծառայողների աշխատավարձը կանոնավորվի պետական նորմայի յենթարկման կարգով:

Այսպիսով, անցում կատարելով հավաքական պայմանագրի սխտեմից դեպի ծառայողների աշխատավարձի պետական նորմայի յենթարկման սխտեմը, հիմք ունենալով հաստատուն չտառներէ սահմանումը, միությունները համարում էին, վոր պետական նորմայի յենթարկման սխտեմն անխուսափելիորեն կդադարեցնի չտառների կառուցման և աշխատավարձի սահմանման գործում գերատեսչական կամայականությունը, ծառայողների աշխատավարձն ալիւի մեծ չափով կախման մեջ կդնի ժողովրդական տրեստեւթյան ընդհանուր կացությունից: Դրա հետ միասին, այդ սխտեմը կը հանդիսանա ամենալուրջ միջոցներից մեկը բյուրոկրատիզմի դեմ պայքարելու հանուն պետական և տնտեսական ապալարատի առողջացման, պարզացման և եփանցման: Աշխատավարձի համասարեցման, ծառայողների աշխատանքի վարձատրության բաղմերանդության վերացման խնդիրը բոլորում էր սրանից, բայց դա ծառայողների աշխատավարձի պետական նորմայի յենթարկման սխտեմն իրագործելու հիմքը չէր:

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՀԱՍՏԻՔԻ ՍԻՍՏԵՄԸ ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐՈՎ ՅԵՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ՆՈՐՄԱՅԻ ՅԵՆԹԱՐԿՈՒՄՈՎ

Ներկայումս մի շարք միություններ (Խորածառ, Լուսաշխ, Բժշականաշխ.) հավաքական պայմանագրեր են կնքում, տարիֆային դրույքների և տարիֆային ցանցի փոխարեն պաշտոնների հաստատուն հաստիքների սխտեմ սահմանելով: Հավաքական պայմանագրերով վորոշված հաստատուն հաստիքների սխտեմը հնարավորություն է տալիս վերացնել միատեսակ պաշտոնների վարձատրության բաղմերանդությունը, և նրա իրագործման ժամանակ միությունը հնարավորություն ունի բարձրացնել աշխատողների ցած վարձատրվող խմբակների աշխատավարձը: Պայմանագրի կարգով հաստատուն հաստիքներ սահմանելով, միությունները և հիմնարկությունները հավաքական պայմանագրով չեն սահմանում և չեն կարող սահմանել հաստատուն չտառներ: Բայց չի վոր ծառայողների թվի վորոշման, հաստատուն չտառների սահմանման գործում գերատեսչական կամայականություն վերացումը պետական նորմայի յենթարկման հիմնական ու գլխավորագույն խնդիրն է: Աշխատավարձի պետական նորմայի յենթարկվան սխտեմը միևնույն ժամանակ պաշտոնների թվի ու անունների, այսինքն շտառների, պետական նորմայի յենթարկման սխտեմ է: Ահա ինչու հավաքական պայմանագրերով վորոշվող հաստիքի սխտեմը վոչ մի կերպ չի կարող փոխարինել աշխատավարձի պետական նորմայի յենթարկման սխտեմին և կարող է դիտվել իրեն մի անցողիկ աստիճան դեպի վերջինը, ընդ վորում բոլորովին վոչ պարտագիր աստիճան:

4 ՊԼԱՆԱՅՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ՅԵՎ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՊԼԱՆԱՎՈՐՄԱՆ ՈՒԺԵՂԱՑՈՒՄԸ

Պորհրդային յերկիրը պետք է ամենամեծ չափով ոգտագործի տնտեսության հանրայնացման ոգուտները և առավելությունները: Այդ առավելություններն ամենից առաջ տնտեսության պլանավորման և տնտեսական շինարարության զարգացման գիտակցական գեկավարության մեջ են:

Տնտեսական շինարարութեան ասպարիզում կենտրոնացրած պլանավորման և ղեկավարութեան ուժեղացումը կառուցանի նաև աշխատավարձի կանոնավորման յեղանակները՝ վորոշ փոփոխութիւն: Աշխատավարձը կազմում է տնտեսական հաշիւների նշանավոր մասը և առանց ընդհանուր պլանի յենթարկելու այն, տնկարելի յե ղեկավարել տնտեսութիւնը: Պետպլանի տվյալներով վարձու աշխատանքի մարդկանց յեկամուտների չափը հասնում է

1926—27 թ.

6,962,000 չերվոն ուր.

1927—28 թ.

7,741,000 չերվոն ուր.

1926—27 թ. աշխատավարձի ֆոնդը կազմում էր ամողջ ժողովրդական յեկամուտի, 21,8 միլիարդ ուրբուր, մոտ 30%:

Ահա ինչու Արհմիութիւնների Համամութենական VII Համագումարը, վոր հրավիրվեց տնտեսական դարգացման յերկու ետլիսայի սահմանում, հետեյալ վճիռն ընդունեց աշխատավարձի քաղաքականութեան պլանայնութեան ուժեղացման մասին.

«ԽՍՀՄ ժողովրդական տնտեսութեան շինարարութեան պլանային սկզբունքի, իբրև սոցիալիզմի դործնական շինարարութեան անհրաժեշտ նախադրյալի, ուժեղացումը չի կարող տեղի ունենալ առանց աշխատավարձի համապատասխան պլանավորման, աշխատավարձ, վոր հանդիսանում է պլանային հաշվի հիմնական տարրերից մեկը:

Այս բոլորը միասին առած պահանջում են ինչպես աշխատավարձի ասպարիզում արհմիութիւնների ընդհանուր քաղաքականութեան համաձայնեցում ընդհանուր տնտեսական պլանի հետ, այնպես ել բանվորների և ծառայողների աշխատավարձի կանոնավորման ասպարիզում նրանց աշխատանքի մեթոդների փոփոխութիւն՝ ավելի մեծ պլանայնութեան և կենտրոնացման ուղղութեամբ:

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՊԼԱՆԱՅԻՆ ԿԱՆՈՆԱՎՈՐՈՒՄԸ ՅԵՎ ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

Իսկ ինչո՞ւմն է կայանում աշխատավարձի պլանային կանոնավորումը: Արդյոք այդ չի՞ նշանակում հրաժարում պայմանագրային հարաբերութիւնների մեթոդից, և արդյոք չի՞ մտցվում արդյունաբերութեան մեջ աշխատավարձի պետական նորմայի յենթարկում:

Յեթե մինչև այժմ արդյունաբերութեան տվյալ ճյուղում աշխատավարձի միջին բարձրացումը կազմում էր իբրև հետեանք աշխատավարձի բարձրացման առանձին տրեստերում, ապա աշխատավարձի պլանային կանոնավորման ժամանակ բարձրացումը տեղի յե ունենում հակառակ կարգով՝ ամբողջ արդյունաբերութեան ընդհանուր գումարներից առանձին տրեստների և ձեռնարկութիւնների կոնկրետ թվանշանները: Աշխատավարձի կենտրոնացրած պլանային կանոնավորումը կայանում է նրանում, վոր պետութեան պլանավորող որդանները, արհեստակցական միութիւնների անպայման մասնակցութեամբ, պլանային կարգով վորոշում են այն միջոցները ընդհանուր գումարները, վորոնք նախանշված են աշխատավարձի համար ըստ արդյունաբերութեան ճյուղերի:

Արդյունաբերութեան ամեն մի ճյուղի համար սահմանված միջոցները միութեան և տնտեսական կանոնավորիչ որդանի (ԺՏԳԽ) միջև տեղի ունեցող համաձայնութեան կարգով բաշխվում են ըստ առանձին տրեստների ու տնտեսական միացումների: Ընդամենն, բնական է, հաշվառվում են տվյալ արեւոտի առանձնահատկութիւնները, նրա ձեռնարկութիւններում աշխատավարձի անհրաժեշտ բարձրացման չափը և այլն: Տրեստին բաց թողնված միջոցների հիման վրա ու դրանց սահմաններում, միութիւնները կնքում են հաւաքական պայմանագրեր:

Հետեարար, այստեղ աշխատավարձի միակողմանի պետական նորմայի յենթարկման և հաւաքական պայմանագրերի մեթոդից հրաժարվելու վոր մի նշան չկա: Ինչպես միջոցների բաշխումն տրեստների միջև, այնպես ել այդ միջոցների բաշխումը ամեն մի տնտեսական միացման ներսում յեղած ձեռնարկութիւնների միջև, բացառապես տեղի յե ունենում կողմերի փոխադարձ համաձայնութեամբ:

Արհմիութիւնների Համամիութենական VII Համագումարը լիակատար բացարձակութեամբ հաստատում է այդ դրութիւնը, մատնանշելով՝ «Համագումարն ընդդժում է, վոր աշխատավարձի բարձրացման պլանային ու կենտրոնացրած կանոնավորումն արհմիութիւնների անպայման մասնակցութեամբ, կտրուկ զանազանվում է աշխատավարձի պետական նորմայի յենթարկումից, այն բանով, վոր միութիւններին բաւականաչափ նախաձեռնութիւն

և թողնում տեղերում պայմանագրի կարգով տվյալ տնտեսական ժխտվորի սահմաններում կանոնավորելու աշխատավարձը»:

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱՆՈՆԱՎՈՐՈՒՄՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁԻՆ ՃՅՈՒՂԵՐԻ ՄԵՋ

Իբրև արտադրություն կապիտալիստական յեղանակի ժառանգություն, մենք չափազանց բազմերանգ աշխատավարձ ենք ստացել արդյունաբերության առանձին ճյուղերի վերաբերմամբ: Արդյունաբերության առանձին ճյուղերի բանվորների անկազմակերպվածությունը և թույլ դիմադրության կարողությունը, կանանց ու յերեխաների աշխատանքի չահադործումը թույլ եյին տալիս կապիտալիստներին չափազանց ցած աշխատավարձ սահմանել: Բավական է մատնանշել, զոր արդյունաբերության այնպիսի ճյուղերում, ինչպես լուցկու, ծխախոտի, մանածագործական, վորտեղ առավելագույն կիրառվում եր կանանց աշխատանքը, աշխատավարձը մինչև պատերազմը (1913 թ.) 16—18 ո. եր: Այդ նույն ժամանակում մետաղագործական և հանքային արդյունաբերության մեջ աշխատավարձը 34—35 ուրբլի յեր: Բնական է, զոր կապիտալիստական արտադրության անարխիայի պայմաններում աշխատավարձը պլանային կարգով կանոնավորել զուգ զուգ չեր կարող: Այդ հակասում է կապիտալիզմի բնույթին:

Իհարկե, աշխատավարձի կանոնավորումն ըստ առանձին արտադրությունների դեռ չի նշանակում բանվորների աշխատանքի բացարձակ հավասար վարձատրության սահմանում: Այդ մեղ մոտ չի կարող լինել առանձին արտադրությունների հենց աշխատանքի պայմանների այլադանություն և բանվորների վարժության (վորակման) զանազան աստիճանի չնորհիվ: Բայց բոլորովին ախնրե է և այն, զոր է-ժան աշխատանքի կապիտալիստական չահադործման հետեանքով ստեղծված աշխատավարձի տարբերությունը չի կարող հանդուրժվել խորհրդային յերկրում:

Հետևաբար, աշխատավարձի կանոնավորումն ըստ արտադրությունների պետք է կայանա նրանում, զորպեսզի սահմանվի ու թույլատրվի առանձին արտադրությունների բանվորների աշխատանքի վարձատրության այնպիսի տարբերություն, զորն արդարանում է բանվորների վորակման տարբերությամբ, աշխատանքի պայմանների տարբերությամբ, նույնպես և այն նշանակությունով ու տեղով, զոր ամեն մի առանձին արդյունաբերություն գրավում է մեր ժողովրդական տնտեսության ընդհանուր սխտեմում:

Մեղ մոտ այս ուղղությամբ զորոշ նվաճում կատարված է: Վերցնենք մետաղագործի և մանածագործի միջին դատումը: Մինչև պատերազմը մետաղագործը դատում եր 35 ո., իսկ մանածագործը 17 ո., այսինքն մետաղագործը 2,6 անգամ ավելի յե դատում, քան մանածագործը: 1925—26 թ. մետաղագործը դատում եր 67 ո., իսկ մանածագործը 48 ո. այսինքն մետաղագործը մանածագործից արդեն ավելի յեր դատում միայն 1,4 անգամ: Այս աշխատավարձի կանոնավորման նշանակալի նվաճում է:

Նոր տնտեսական քաղաքականության առաջին շրջանում, աշխատավարձի պլանային կանոնավորման բացակայության ժամանակ, նրա աճումն ավելի արագ է կատարվում արտադրության այն ճյուղերում, զորոնք աշխատում եյին լայն շուկայի համար: Վտանգ կար, զոր արտադրության ու վաճառահանության լավագույն պայմաններում գտնվող տնտեսության ճյուղերն աշխատավարձի խնդրում չատ առաջ կերթան: Իսկ արդյունաբերության և տնտեսության այն ճյուղերը, զորոնք յերկրի արտադրողական ուժերի զարգացման գործում կարևորագույն նշանակություն ունին (մետաղաարդյունաբերությունը, հանքայինը, յերկաթուղայինը, տրանսպորտը) հետ կընկնեն:

Արհեստակցական միությունները հետեղականորեն անց եյին կացնում արդյունաբերության զանազան ճյուղերի աշխատավարձի հավասարեցման դիմ: Հավաքական պայմանագրերի վերակնքման ժամանակ առաջ եյին քաշվում աշխատավարձի տեսակետից հետամնաց տնտեսության ճյուղերը: Արդյունաբերության առաջընկած ճյուղերը մի քիչ կասեցվում էին համարժեքակի վրա: Աշխատավարձի այս քաղաքականությունը զոր վարում եյին միությունները բանվորական մասսաների լայն աջակցությամբ, բավական հաջող դուրս յեկավ, ինչ զոր վկայում են հետեվյալ ավյալները. (տես գրքի 141 եջը):

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱՆՈՆԱՎՈՐՈՒՄԸ ԶԵՌԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐՍՈՒՄ

Կապիտալիզմի ժամանակ աշխատանքի վարձատրության բազմերանգությունը, անհամաչափությունը միայն արդյունաբերության առանձին ճյուղերում չէ, զոր դոյություն ունի: Արդյունաբերության ամեն մի ճյուղում, ամեն մի ձեռնարկության ներ-

սում մինչև պատերազմը գոյություն ունեյին. չափազանց մեծ տարբերություններ բանվորների առանձին խմբակների միջև: Ուրիշակ՝ մետաղագործների դատումի ծայրասահմանները մինչև պատերազմը այսպես էին.

Բանվորների 4,58 % որական ստանում էր մինչև 50 կոպ.

» » 4,71% » ստանում էր 4 ո. ալելի, այսինքն բանվորների մի խմբակը 8 անգամ ալելի յեր ստանում մյուս խմբակից (հարաբերակցությունը 1:8):

Բանվորների 12,78% որական ստանում էր մինչև 75 կոպ.

» » 12,62 որական ստանում էր 3 ո. ալելի, այսինքն չորս անգամ ալելի, քան առաջին խմբակը (հարաբերակցությունը 1:4):

Կապիտալիստական Ռուսաստանում վորակյալ և անվորակյալ բանվորների դատումի մեջ յեղած այսպիսի տարբերությունն առաջ էր դալիս հետևյալ պատճառներով.

ա) Տեխնիկայի զարգացման ցած մակարդակի և աշխատանքի անբավարար բաժանման հետևանքով, արդյունաբերության մեջ կիրառվում էր բարձր վորակում ունեցող բանվորի աշնայի տիպը, վորի վարժման վրա մեծ ծախքեր էին դնում.

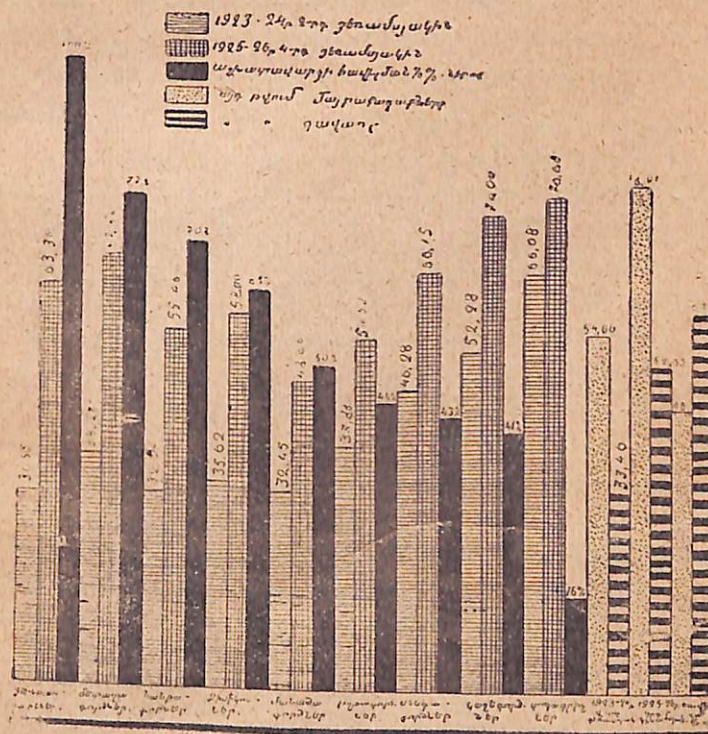
բ) Եթան, անվորակյալ բանվորական ուժի մշտական ավելացուկի գոյությամբ, վոր ցարիզմի ժամանակ առատորեն մատակարարում էր աղքատացած, անդրադետ դյուղը.

գ) Վորակյալ բանվորների ավելի մեծ կազմակերպվածությամբ, վոր նրանց ոգնում էր պաշտպանել իրենց չահերը կապիտալիստների դեմ մղվող պայքարում:

Յեթե վերջին հանգամանքը-հեղափոխությունը հաջվից դուրս գցեց, ապա յերկու առաջինը ձեռնարկության ներսում նշանավոր չափով դեռ շարունակում են աղղել աշխատավարձի կացության վրա: Ակներե և, սա ցարիզմի աշնայի ժառանգություն և, վոր կարող է աստիճանաբար վերացվել ու վոչնչացվել միայն արդյունաբերության տեխնիկան վերակառուցելու հետ, իրեհ հետևանք նրա վերակազմության: Արհմիությունների խնդիրը տարեֆային աշխատանքի ասպարիզում հանդիսանում է այդ տարբերության վերացումը, վորի համար ել նրանք ձեռնարկության ներսում պետք է գրազվեն աշխատավարձի կանոնավորման հարցերով:

ԽՈՇՈՐ ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ՅԵՎ ՏՐԱՆՍՊՈՐՏԻ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ԱՄՍԱԿԱՆ ՄԻՋԻՆ ԴԱՏՈՒՄԸ 1923-24 Թ. 11 ՅԵՌԱՍՍԱԿՈՒՄ ՅԵՎ 1925-26 Թ. 11 ՅԵՌ. ԶԵՐՎՈՆ ՌՈՒԲԼԻՆ.

(Ըստ Աշխատանքի Վիճակագրական կենտ. Բյուրոյի տվյալների)



Այս ասպարիզում մենք վորոշ նվաճումներ ունենք: Ուրիշակ՝ կարծեսակի գործարանի բանվորների աշխատավարձի հետադուսությունից, վոր 1926 թ. կատարեց մետալիստների կենտկոմը, պարզվեց հետևյալը.

Բանվորների աշխատավարձերը, յերկուի հաջվով, մինչպատերազմյան աշխատավարձի համեմատությամբ աճեցին.

մինչև	պատ.	10	20	ո.	գուտոգի	աշխ.	բարձրացի	և	2,61	անգ.
»	»	20	30	»	»	»	»	»	2,58	»
»	»	30	40	»	»	»	»	»	2,15	»
»	»	40	50	»	»	»	»	»	1,91	»
»	»	50	60	»	»	»	»	»	1,51	»

Հեռաբար, ինչքան ցած աշխատավարձ էր ստանում բան-
վորը մինչև պատերազմը, այնքան ավելի յե աճել նրա աշխա-
տավարձը 1926 թ. ապրիլին չերվոնի հաշվով:

Հարկավոր և նկատել, վոր բացի վերեր նշված պատճառնե-
րից, հաճախ բանվորների նույնիսկ միատեսակ խմբակներն աշ-
խատանքի վարձատրության անհամաչափությունը բղխում էր
մինչպատերազմական ժամանակներում աշխատավարձի հաստատ-
ման գործում թաղավորող միահեծանությունից: Կապիտալիստը
միաձայն կերպով սահմանում էր բանվորի աշխատավարձի
չափը, մեկին ավելացնելով, մյուսին պակասեցնելով:

Դեռ 1917 թ. ստալին հավաքական պամանադրերը կնքելիս
արհմիություններն առաջ քաշեցին տարիֆային ցանցը, իրեն
արդյունք կամայականության դեմ մղվող պայքարի: Այդ ցան-
ցը բաժնորեն բաժանում էր վորոշ կատեգորիաների, ամեն մի
կատեգորիային նշանակվում էր աշխատավարձի վորոշ չափ, վոր
վարձողը միանձնյա կերպով փոփոխել չէր կարող: Տարիֆային
ցանցը մինչև այժմ էլ լիովին ու ամբողջությամբ պահում է աշ-
խատավարձը կանոնավորողի (սեկուլյատորի) նշանակությունը:
Տարիֆային ցանցն ամեն մի արտադրության առանձնահատկու-
թյուններին ու պայմաններին ամենամեծ չափով հարմարեցնելու
նպատակով, Միությունների ՎՊ Համագումարն անհրաժեշտ հա-
մարեց մի քանի ցանց կառուցել (ինժեներների, բանվոր աշա-
կերանների համար) ամեն մի արդյունաբերության ճյուղի համար
ստանձին:

Դրա հետ միասին Միությունների ՎՊ Համագումարն ընդու-
նեց, վոր՝ «Ձեռնարկությունների ներսում աշխատավարձի և բան-
վորների առանձին պրոֆեսիաների ու խմբակների աշխատավարձի
հարարեակցության հաջող կանոնավորման գործում հիմնական նը-
շանակություն ունի տարիֆային ցանցը և պաշտոնների ու պրո-
ֆեսիաների տարիֆային բաժանումը կարգերով վորակման հա-
մապատասխան»:

ԻՆՉՊԵՍ ՄՇԱԿԵԼ Վ՝ ԳԼՈՒԽԸ

Տվյալ գլխի մշակման ժամանակ կարևոր և պարզել
միությունների տարիֆային աշխատանքի, իրեն աշխատա-
վարձի կազմակերպված կանոնավորման ելուցյունը՝ բան-
վորների և ժողովրդական տնտեսության շահերին համա-
պատասխան: Անհրաժեշտ է նշել մասնաների մասնակցու-
թյունը տարիֆային աշխատանքին հավաքական պայմանա-
գրերի կնքման ժամանակ:

Մշակմանը դիմելով, հարկավոր և հիշել, վոր այս գլու-
խը ամենասերտ կերպով կապված է նախորդի հետ, վորով-
հետև նա լայնացնում ու մանրամասնում է արհմիություն-
ների աշխատավարձի քաղաքականությունը, վորի մասին
ստալ խոսվել է:

Կանոնավորվող աշխատավարձի կանոնավորման և նոր-
մայի յենթարկման ձևերին, վոր անմիջապես իրագործում
են միությունները կամ այդ իրագործվում է նը-
րանց մասնակցությամբ (հավաքական պայմանագիր,
աշխատանքի պայմանագիր, տարիֆային համաձայնու-
թյուն, պետական նորմայի յենթարկում, աշխատավարձի
ֆոնդերի բաշխում և այլն), պետք է ուշադրություն դար-
ձնել միութենական կազմակերպության չափազանց կարևոր
դերի վրա աշխատավարձի համաձայնությունների իրակա-
նացման ժամանակ նույնիսկ անհատական աշխատանքի պայ-
մանագիր կնքելու դեպքերում: Այս կապակցությամբ ու-
շադրություն դարձնել պետական որդանների դերի վրա (աշ-
խատանքի բաժիններում հավաքական պայմանագրերի
գրանցում, վոր կնքած համաձայնությունը խորհրդային
յերկրի որևեմների պաշտպանության տակ և առնում):

Հավաքական պայմանագրերի հարցը մշակելիս, պետք է քննել
տվյալ ձեռնարկության գործող հավաքական պայմանագիրը (կամ
տվյալ միության գլխավոր հավաքական պայմանագիրը), յերե-
վան ընդել նրա իրավական և տնտեսական տարրերն ու նրանց
նշանակությունը: Անհրաժեշտ է հավաքական պայմանագրի բու-
վանդակության քննության միջոցով պարզարանել նրա բնույթը,
իրեն տնտեսական որդանի ու բանվորների յերկկողմանի պարտա-

վորություն, նույնպես և համաքական պայմանագրից բղիտղ աշխատանքի կանոնադրման լրացուցիչ տարրերը (նեղքին կարգի կանոններ, գնահատումներ, տարիֆային համաձայնություններ և այլն)։ Հարկավոր և ուղարկություն դարձնել այն բանի վրա, վոր մեր պայմաններում համաքական պայմանագրեր պետական ձևանարկություններում տարբերվում և մասնավոր ձևանարկությունների համաքական պայմանագրից նրանով, վոր առաջին զեղքում այն հիմնվում և ժողովրդական տնտեսության համապատասխան ճյուղի կացություն, իսկ յերկրորդում—պայքարող ուժերի հարաբերակցություն վրա (մասնավոր տնտեսական և միություն)։

Համաքական պայմանագրերի և պետական նորմայի յենթարկման կողքին, հիմնական ուղարկություն պետք և նվիրել նաև քաղաքացիությունների և, հատկապես, քաղաքացիության աշխատավարձը կանոնադրելու հարցին։

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Կազմակերպ համաքական (գլխավոր և տեղական) պայմանագրի սխեմա։
2. Քննություն տեղական համաքական պայմանագրերը։
3. Քննություն տեղական դործարանցիների համաքական պայմանագրի վերաբերման կամպունիայի իրադրությունը։

ԱՍՈՒԳԻՉ ՀԱՐՑԵՐ

1. Աշխատավարձի կանոնադրման ի նշանի ձևեր դրություն ունեն։
2. Մեզ մոտ աշխատող և ինչո՞ւ չե մտցվում աշխատանքի պետական նորմայի յենթարկում։
3. Ինչո՞ւ չե միությունը կնքում ձևանարկությունների պայմանագրերը և համաձայնությունները։
4. Արդյոք միությունը մասնակցում և աշխատանքի պայմանագրի կնքման գործին։
5. Ի՞նչ առավելություններ և թերություններ ունին գլխավոր և տեղական համաքական պայմանագրերը։
6. Ինչո՞ւմ և միություն տարիֆային աշխատանքի տարբերությունը պետական ձևանարկության և մասնավոր ձևանարկության մեջ։
7. Ի՞նչ ուղղությամբ պետք և կանոնադրվի աշխատավարձը ձևանարկության ներքո։

ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

ՔԻՉ ՊԱՏՐԱՍՏՎԱԾՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐ

- * «Хрестоматия по профгратоте» вып. 1. бес. III.
- ** М. Шуликов. — Коллективный договор, изд. ВЦСПС.
- ** С. Рабинсон. — Политика и практика заработной платы профсоюзов, изд. „Долой неграмотность“.
- * Ф. Ревзин. — Политика зарплаты и колдоговор, изд. ВЦСПС

ՀԱՏ ՊԱՏՐԱՍՏՎԱԾՆԵՐԻ ՀԱՍԱՐ

- ** Трахтенберг. — Коллективный договор.
- ** Рабинович-Захарин. — Госнормирование зарплаты.
- * Резолюция VII Съезда Союзов о тарифной работе.
- * Доклад т. Владимирова VII Съезду Профсоюзов.
- * Отчет ВЦСПС VII съезду — раздел о колдоговорах.
- ** Стенографический отчет VII Съезда Союзов. Доклад и прения о тарифной работе на Пленуме и в тарифной секции.

ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0200091

ԳԻՆԸ 25 ԿՈՊ.