

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ
ԳՐԱԳԱՐԱՆ

Արմ. Շ

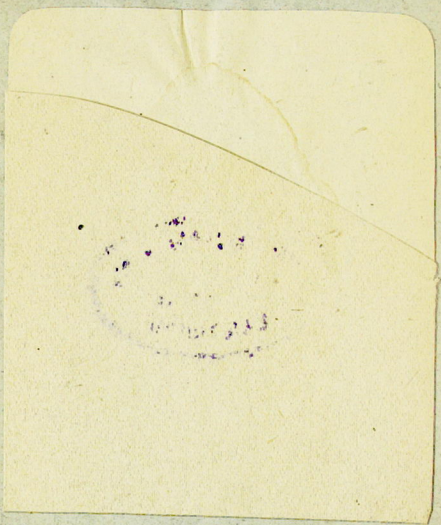
430_

ՀՐ. ԳԱԼԻԿԱՆ

ԿԱՆԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հ Ա Մ Խ

1880
1881



ՀՐ. ԳԱԼԻԿՅԱՆ

331.82

Գ

ԱՏՈՒԳՎԱԾ Է 1951 Ք.

ԿԱՆԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ, — ՅԵՐԵՎԱՆ, 1930

1930

1930

A $\frac{I}{1617}$

Հր. № 1822:

Գրառեղվար № 5196 (բ):

Տիրած 3000:

Պետերատի առաջին տպարան վարչարչապետում:
Պատվեր № 80:

ՀՈԿՏԵՄԲԵՐՅԱՆ ՀԵՂԱՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆԸ ՅԵՎ ԿԱՆԱՆՑ
ԱԶԱՏԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

Կանանց ազատագրութեան խնդիրը մեկն է այն սոցիալ-քաղաքական հարցերից, վոր իր արմատական լուծումը ստացավ Հոկտեմբերյան հեղափոխութեան շնորհիվ:

Չնայած այն հանգամանքին, վոր Հոկտեմբերյան հեղափոխութեան ինչպիսիք դեռ շատ առաջ կանանց ազատագրութեան խնդիրը դրված է յեղել հրապարակի վրա և մի շարք քաղաքական կուսակցութեաններ իրենց ծրագրներում նախատեսել են սոցիալական այդ բարդ հարցի լուծումը, այնուամենայնիվ մինչև Հոկտեմբերյան հեղափոխութեանը նույնիսկ բուրժուական «դեմոկրատիկ» հանրապետութեաններում այդ ուղղութեամբ ձեռնարկված բոլոր միջոցները չեղել են խաբուսիկ, պաշիատիվ, անգործնական: Կարելի չի նույնիսկ վստահութեամբ պնդել, վոր Յեվրոպայում եժան ժողովրդականութուն շահած ֆեմինիստական շարժումն ել չկարողացավ դուրս գալ իր ոպորտունիստական հետադիմական ելութունից:

Բանվոր դասակարգի համար, հեղափոխական մարքսիզմի մտածողութեան համար սկզբից ևեթ պարզ է լեղել այն իրողութունը՝ թե ընդհանրապես կանանց

և մասնավորապես աշխատավոր կանանց ազատագրութեան միակ և ուղիղ ճամբան դասակարգային կռիւի, պրոլետարական դիկտատուրայի ուղին եւ:

Կոմունիստական կուսակցութեւնը դեռ շատ առաջ սոցիալիստական հեղափոխութեւնից իր ծրագրում նախատեսել էր, վոր պրոլետարիատի ազատագրական կռիւի հաջողութեւնը պայմանավորված է բանվորների ու բանվորուհիների միասնական-դասակարգային պայքարով, վոր կին աշխատավորութեան (բանվորուհիների և գեղջկուհիների) ազատագրութեւնը կարող է իրականանալ պրոլետարիատի դիկտատուրայի ժամանակ միայն, վոր, հետևաբար, յերկու սեռի աշխատավորները ձեռք-ձեռքի տված միասնական գրոհով պետք է խորտակեն բուրժուա-կապիտալիստական իրավակարգը, նրա ավերակները վրա սոցիալիստական հասարակարգ կառուցելու համար:

Նախկին ցարական Ռուսաստանում, մինչ-հոկտեմբերյան հեղափոխական շարժման մեջ, հատկապես 1905 թվի հեղափոխութեւնից հետո աշխատավոր կիսնն իր պատվավոր տեղն է ունեցել:

Հոկտեմբերյան հեղափոխութեւնը վոչ միայն արմատապես և լիովին լուծեց կանանց ազատագրութեան պրոբլեմը, այլ միաժամանակ մասսայական պայքարի և գործունեյութեան ասպարիզում կանանց մասնակցութեան խնդիրը դրեց լայն շրջանակում:

Ընկ. Լենինը Հոկտեմբերյան հեղափոխութեան գնահատականը տալիս հատկապես նշել է, վոր, «Հոկտեմբերյան հեղափոխութեւնը բանվորների և գյուղացիների հեղափոխութեւնն է և այդ պատճառով է, վոր

նա կարողացավ ամբողջովին և վերջնականապես ազատագրել աշխատավոր կանանց»:

«Բայլ չեի գտնի ու Հոկտեմբերյան հեղափոխութեան մեջ գլխավորը, հիմնականն, ասում ե նա մի այլ առիթով, այն է, վոր քաղաքականութեան մեջ ներգրավվեցին հատկապես նրանք՝ ովքեր կապիտալիզմի որոք ամենից ավելի չեն կեղեքված չեղել...»:

Վոչ վոքի համար գաղտնիք չե այժմ, վոր կապիտալիստական չերկրներում կինը շարունակում ե մնալ ստորագաս, ստրկական դրութեան մեջ, միաժամանակ հեծելով չերկու տարբեր լծի տակ—տնտեսական և ընտանեկան: Տնտեսական ստրկութիւնը միացած ընտանեկան գերութեան հետ, ավելի ևս ծանրացնում են հատկապես աշխատավոր կանանց խնդրի լուծումը:

Անա կրկնակի այդ լուծն ե, վոր վերջնականապես խորտակեց Հոկտեմբերյան հեղափոխութիւնը, տալով աշխատավոր կանանց—բանվորուհիներին և գեղջկուհիներին—լիակատար իրավահավասարութիւն, ինչպես քաղաքական, նույնպես և տնտեսական ու քաղաքացիական իրավունքների բնագավառներում:

Խորհրդային բոլոր հանրապետութիւններին հիմնական որենքը (Սահմանադրութիւնը) նախատեսնում ե, վոր խորհուրդներում ընտրելու և ընտրվելու իրավունքը վայելում են բոլոր աշխատավորներն առանց ցեղի, ազգութեան և սեռի խտրութեան—այլ խոսքով՝ քաղաքական իրավունքների տեսակետից տղամարդ և կին աշխատավորներն իրավահավասար են: Հետևաբար աշխատավոր կինն ել կարող ե ընտրվել խորհուրդներում, սկսած նրա սկզբնական բջիջից—գլուղխորհրդից մինչև խորհուրդների ամենաբարձր որգանը—ԽՍՀՄ Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեն:

Դարձյալ Հոկտեմբերյան հեղափոխութիւնն եր, վոր լուծեց կնոջ տնտեսական ազատագրութիւն խնդիրը, այն իմաստով, վոր հավասար աշխատանքի համար կիւնն ստանում ե նույն վարձատրութիւնը, ինչ վոր տղամարդը, մինչդեռ անխտիր բոլոր կապիտալիստական չերկրներում կնոջ աշխատանքն անհամեմատ քիչ ե վարձատրվում, նույնիսկ այն դեպքում, չերր արդ աշխատանքն իր արտադրողականութիւնամբ ու ոգտավետութիւնամբ կապիտալիստի համար լետ չի մնում տղամարդ աշխատավորի աշխատանքից: Եժան ձեռներ վորոնող կապիտալիստը հավելյալ արժեք գուրս քաշելու, կապիտալ կուտակելու գործնական միջոցներից մեկն ել համարում ե կանանց, այլև անչափահասների վարձու աշխատանքը:

Աշխատանքի վարձատրութիւն մեջ չեղած այս անհավասարութիւնը կա ե շարունակվում ե վոչ միայն Ֆիզիկական, այլև մտավորական աշխատավորներին համար Յեվրոպայում ե Ամերիկայում:

Կին բժիշկը, կին ուսուցիչը, կին ծառայողն այնտեղ նվազ ե գնահատվում, քան նույն մասնագիտութիւնը, նույն վորակն ունեցող տղամարդը:

Կանանց աշխատանքի պաշտպանութիւնը, մանկութիւնն ե մայրութիւնն պաշտպանութիւնը միայն պրոլետարիատի դիկտատուրայի որոք, միայն խորհրդային իրավակարգումն ե դրված ամուր, անսասան հիմքերի վրա:

Դարձյալ Հոկտեմբերյան հեղափոխութիւնն ե, վոր կարողացավ կնոջն ազատագրել նաև ընտանեկան ստրկութիւնից, ապահովել կնոջ լիակատար ու հավասար իրավունքը՝ չերեխաների խնամատարութիւնն ու դաստիարակութիւնն խնդիրներում:

Սոցիալիստական հեղափոխութեան շնորհիվ ե, վոր կի՛նը, անկախ իր ամուսնուց, սեփական հայեցողութեամբ կարող ե տնորինել իր քաղաքացիական կյանքը, կարող ե ուզած պայմանագրային հարաբերութիւնների մեջ մտնել, իրավունքներ ձեռք բերել, պարտավորութիւններ ստանձնել, տնորինել իր տնտեսական գործերը, ապրել ուզած վայրում, զբաղվել նախընտրած արհեստով ու մասնագիտութեամբ, ցանկացած բողբոջին խղել իր ամուսնական կապը, փոխել իր ազգանունը—մի խոսքով՝ իր առորյա կյանքում ազատվել ամուսնական խնամակալութիւնից, նրա տնտեսական գերութիւնից ու ազատորեն նվիրվել հասարակական աշխատանքի, լծվել խորհրդային շինարարութեան, իր ուժերը նվիրել սոցիալիզմի կառուցման:

Հոկտեմբերյան հեղափոխութեան, Կոմունիստական կուսակցութեան համար կանանց ազատագրութեան ընդհանուր պրոբլեմում խիստ կարևոր ու առանձնահատուկ տեղ ե գրավում արևելքի կանանց ազատագրութեան խնդիրը:

Կենցաղային ամենայնտամնաց պայմաններում, կրոնական և բարոյականութեան նախապաշարումների ու սնոտիապաշտութեան ամենահեղձուցիչ մթնոլորտում ու կուլտուրական յետամնացութեան սկզբնական մակարդակի վրա գտնվող արևելյան, հատկապես մուսուլման կնոջ ազատագրութիւնը շատ ավելի համառ ու հարատև ճիգ եր պահանջում, շատ ավելի ներգործող ու կտրուկ միջոցների անհրաժեշտութիւնն եր առաջադրում:

Ազատագրել արևելքի կնոջը բազմակնութեան ստորկացուցիչ դրութիւնից, ազատել նրան առուծախսի,

նվերի, վրիժառուիթյան ու առևանգման սովորական
որչեկտ լինելուց, ազատել նրան դուրանի և նման
կրոնական դոգմաների թուլնից, դուրս հանել նրան
հարեմի անթափանց պարիսպներից ու մասնակից անել
կուլտուրական-տնտեսական և քաղաքական կյանքին,
բնականաբար, կուսակցութունից և իշխանութունից
պիտի խլեր մեծագույն լարված եներգիա, նյութական
և բարոյական հսկայական միջոցներ:

Կոմկուսակցութունն ու Խորհրդային իշխանութունը
կանգ չառան վորևե զոհարերության առաջ՝ կա-
նանց ազատագրության ու իրավահավասարության
խնդրին ամբողջական և լիակատար լուծում ապահո-
վելու համար:

Ընկ. Լենինը աշխատավոր կանանց ճակատագրին
նվիրած իր մի շարք լելույթներում ու գրվածքներում
ընդգծել է, վոր... «Բուրժուական դեմոկրատիան դա-
րերի ընթացքում հուշակեցմարդկանց հավասարութուն,
առանց ցեղի, կրոնի, սեռի ու ազգության խտրու-
թյան, բայց կապիտալիզմը զործնականում վոչ մի
ժամանակ չիրականացրեց այդ հավասարութունը:
Միայն դրա համար, վոր Խորհրդային իշխանութունը
աշխատավորության իշխանութուն է, կարողացավ
մինչև վերջը և կյանքի բոլոր բնագավառներում լիա-
կատար չափով իրականացնել այդ իրավահավասարու-
թյունը, ամբողջովին վերացնելով կանանց անհավա-
սարության վերջին մնացորդները...»:

ԿԱՆԱՆՑ ԽՈՐՀՐԴԱՅԻՆ, ՊՐՈՑԵՍՒՌՆԱԼ ՅԵՎ
ԿՈՈՊԵՐԱՏԻՎ ԳՈՐԾՈՒՆԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

Վորպեսզի աշխատավոր կինը կարողանա լիովին
ոգտվել այն իրավահավասարութունից, վոր Հոկտեմ-

քերչան հեղափոխութիւնը բերեց նրան, անհրաժեշտորեն նա ամենաակտիվ մասնակցութիւն ցույց պետք է տա, ինչպես խորհրդային, նույնպես և հասարակական, հատկապես պրոֆեսիոնալ ու կոոպերատիվ որգանների ու կազմակերպութիւնների աշխատանքներին:

Խորհրդային իշխանութիւնը չի բավականանում միայն սահմանադրութեամբ հռչակելով կնոջ քաղաքական իրավահավասարութիւնը, այլ նաև գարծնականում ապահովելու համար կնոջ լայն մասնակցութիւնը խորհուրդներում՝ ամեն միջոց ձեռք է առնում կին աշխատավորներին, հատկապես գիտակից ու ակտիվ բանվորուհիներին ու գեղջկուհիներին ներգրավելու խորհուրդների և նրանց գործադիր կոմիտեիների աշխատանքներում: Այս նպատակով խորհրդային բոլոր հանրապետութիւններում հրատարակված են մի շարք վորոշումներ, վորոնցով հանձնարարվում է բանվորուհիներին ու գեղջկուհիներին մասնակից դարձնել խորհրդային և տնտեսական որգանների գործունեութեան: Ապահովելու համար խորհրդային հիմնարկութիւնների սերտ կապը աշխատավորութեան լայն մասսաների հետ, թարմացնելու և ճկունացնելու համար խորհրդային ապարատը նրան ըլուրդկրատական տարրերից և յերեւելութեանից ազատելու նպատակով անհրաժեշտ է համարվում, վոր կուսակցական և պրոֆեսիոնալ կազմակերպութիւնները հատուկ ուշադրութիւն դարձնեն նաև կին աշխատավորներին առաջ քաշելու վրա, վոր միայն խորհրդային, այլ և տնտեսական հիմնարկութիւններում, պրոֆեսիոնալ և կոոպերատիվ կազմակերպութիւններում, ինչպես տեխնիկական, նույնպես և պատասխանատու աշխատանքների համար:

Դեռևս 1924 թ. ԽՍՀ Միութիւնն Կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեն բոլոր խորհրդային համարապետութիւններէ կենտգործկոմիտեան ուղղած իր շրջաբերականով հանձնարարել է շտապ միջոցներ ձեռք անել խորհուրդներէ անդամ բանվորուհիներին ու գեղջկուհիներին կապել այլազան գործնական աշխատանքներէ ու հանձնարարութիւններէ հետ:

Խորհրդային ապարատի ճկունացման և բարվոքման վորպես ամենագործնական միջոց, ԽՍՀ Միութիւնն խորհուրդներէ 3-րդ համագումարը համարեց խորհրդային պետութեան և շինարարութեան բոլոր որդաններում և բնագավառներում բանվորութեան և գյուղացիական լայն մասսաներէ ընդգրկումը: Այս հարցի գործնական լուծման ընթացքում տեղական որդաններէ վրա պարտականութիւն դրվեց հատուկ ուշադրութիւն դարձնել գեղջկուհիներէ և բանվորուհիներէ լայն ոգտագործման վրա:

Յեղնելով հիշյալ հիմնական դիրեկտիվից, աշխատավոր կանանց ամենագործոն մասնակցութիւնը պետք է ապահովվի հատկապես մասսայական որդաններում, որինակ, հողային որդաններում, ժողովրդական լուսավորութեան ու առողջապահութեան մարմիններում, ժողատարաններում առանձնապես, վորպես ժողատենակալներ և առհասարակ բոլոր այն որդաններում և կազմակերպութիւններում, վորոնք զբաղվում են աշխատավորութեան կենցաղային խնդիրներով, մանկութեան և մայրութեան պաշտպանութեան խնդիրներով:

Զնայած այն նվաճումներին, վոր աշխատավոր կինը հատկապես վերջին տարիներէ ընթացքում ձեռք և բերել խորհրդային շինարարութեան բոլոր ֆրոնտներում,

դեռևս շատ անելիքներ կան, մինչև վոր իրականութիւնն դառնա ընկ. Լենինի այն պատգամը, թե «չուրաքանչյուր խոհարարուհի պետք է սովորի պետութիւնն կառավարելը»:

Ներկա պատմաշրջանում, չերբ սոցիալիստական տընտեսութիւնն իր հաղթական նվաճումների ընթացքում վոչնչացնում է մեր չերկրում դեռ գոյութիւն ունեցող կապիտալիստական տնտեսութեան ելեմենտները, չերբ խորհրդային ու կոլեկտիվ տնտեսութիւններին միջոցով գլուղացիական տնտեսութիւնը մտնում է պետական պլանային տնտեսութեան սեկտորի մեջ, սոցիալիզմի կառուցման դործի հաջողութեան արագ տեմպը հրամայականորեն պահանջում է, վոր մեր չերկրի միլիոնավոր աշխատավոր կանայք ամենագործոն մասնակցութիւնն ցուլց տան խորհրդային շինարարութեան բոլոր աշխատանքներին, ուժեղացնեն իրենց ակտիվութիւնը քաղաքական, տնտեսական և կուլտուրական բոլոր ասպարեղներում. հատուկ ուշադրութեան արժանացնեն այն աշխատանքները, վոր պրոֆեսիոնալ կազմակերպութիւնները պետք է կատարեն կին աշխատավորուհիութեան մեջ:

Այս տեսակետից ուշագրավ է այն բանաձևը, վոր համամիութենական պրոֆեսիոնալ կազմակերպութիւնների 6-րդ համագումարն ընդունեց:

«Պրոֆեսիոնալ ամեն տեսակ պաշտոններում կին աշխատավորներին առաջ քաշումը մինչև այժմ սահմանափակված է չեղել գլխավորաբար նրանում, վոր կանայք առաջ են քաշվել միայն պրոֆմիութենական ստորին ապարատներում, հատկապես այնտեղ, վորտեղ ամենից ավելի կարիք է լինում շփում ունենալու կանանց բան-

վորական մասսաների մեջ: Համադումարն անհրաժեշտ
ե համարում, վոր աշխատավորուհիներն առաջ քաշվեն
նաև պատասխանատու աշխատանքների համար, պրո-
ֆեսիոնալ բոլոր որգաններում, սկսած ֆարգավկոմի-
րից մինչև միութենական ամենաբարձր որգանները»:

Բացի այդ, ի նկատի ունենալով կանանց լիա-
կատար ազատագրութունը, չերեխաների կյանքի
ու առողջության լիակատար պաշտպանութունը, նաև
կանանց աշխատանքն արդյունաբերության մեջ ավելի
ոգտավետ դարձնելու նախանձախնդրութունը, անհրա-
ժեշտ ե համարում զգալապես ընդլայնել մանկական
մսուրների և հասարակական ճաշարանների ցանցը:
Պրոֆմիութենական որգանները պարտավոր են հավա-
քական պայմանագիր կնքելիս միջոցներ ձեռք առնել,
վոր տնտեսական որգանները բանվորների կենցաղը
բարելավելու ոգտին բավարար հատկացումներ անեն:

Նվազ ուշադրության արժանի չեն նաև կանանց մեջ
տարվելիք կուլտ-կրթական աշխատանքները:

Կին աշխատավորների, հատկապես բանվորուհիների
կուլտուրական մակարդակը բարձրացնելու նպատակով
ներանց պետք են զբաղվել կուրսներում, կրթոժոկներում,
անզբաղիտութունը վերացնող իրկկայաններում, ու-
ղարկել նրանց բանֆակներ ու համալսարաններ, պրոֆ-
կուրսեր և դպրոցներ, մտցնել նրանց շեֆ-կոմիտիա-
ներում, մասնակից դարձնել պատի լրագրների աշխա-
տանքներին, բանգյուղթղթակիցների կրթոժոկներին,
մի խոսքով՝ մղել նրանց ինքնագործունեկության ու
հասարակական ակտիվության:

Անհրաժեշտ ե նաև կուրսների գրադարաններում ու
նենալ կանանց շարժման վերաբերյալ լայն գրականու-

թյուն: Հատուկ ուշադրութիւն պետք է դարձնել, վորպէսզի լեկցիաների, դեկուցումների, դիսկուսիաների ընթացքում շոշափվեն նաև կին աշխատավորների կենցաղին վերաբերող զանազան հարցեր:

Կուսակցական և պրոֆեսիոնալ դիրեկտիւլ որգանները ժամանակի ընթացքում հատուկ ուշադրութիւն են դարձրել նաև կոոպերատիւ կազմակերպութիւններէ աշխատավոր կանանց մեջ տանելիք հերթական աշխատանքների վրա:

Նպատակ ունենալով կանանց ազատել տնային հոգսերից և հնարավորութիւն տալ նրանց նվիրվելու հասարակական ոգտավետ գործունեւութիւն, կոոպերատիւ կազմակերպութիւնները պետք է աշխատեն ստեղծել կոլեկտիւ կենցաղի հարմարութիւններ. այն է— կազմակերպել բանվորական լավ ճաշարաններ, հատուկ ուշադրութիւն դարձնելով կուլտուր-լուսավորական աշխատանքների վրա, ստեղծել կոոպերատիւ լվացարաններ, կազմակերպել մաշրերի և լերեխանների անկլուններ, մանկական հրապարակներ, մանկական պարտեզներ ու մսուրներ, կոնսուլտացիաներ: Անհրաժեշտ է միաժամանակ կոոպերատիւ կազմակերպութիւններում առաջ քաշել հատկապես նրանց, ովքեր ամենից ավելի շահագրգռված են վերոհիշյալ տիպի կազմակերպութիւնների զարգացմամբ և բարգաւաճմամբ, այն է՝ կին աշխատավորներին:

Վերոհիշյալ բոլոր ընագաւառներում զգալի նվաճումներ արդեն կան: Բայց դեռ շատ են բացերը՝ թե կազմակերպչական և թե կուլտ-կրթական տեսակետից: Այդ բացերի շուտափուլ վերացման համար ամենաչեռանդուն աշխատանքի պետք է լծվեն առաջին հերթին

իրենք՝ աշխատավոր կանայք — բանվորուհիներն ու գեղջ կուհիները, հավաքական շափերով ու կամքով գոյուկթյուն ունեցող դժվարություններն ու խոչընդոտները հաղթահարելու համար:

Բայց վորպեսզի կին աշխատավորը լիովին գիտակցի իրեն վերապահված հասարակական մեծ դերը, վորպեսզի նա ոգտվի իրեն վերապահված իրավունքներից, անհրաժեշտ է, վոր կանանց իրավաբանական ոգնություն ցույց տալու գործը դրվի բավարար հիմքերի վրա:

Գործող որենսդրությամբ բավարար չափով ապահովված են կանանց շահերը, բայց շնորհիվ այն հանգամանքի, վոր աշխատավոր կանանց ամենալայն մասսաները դեռ իրազեկ չեն գործող որենսդրության և՛ կամ ժամանակին չեն ոգտվում իրենց վերապահված իրավունքներից, հաճախ խիստ տուժում են կանանց ամենակենսական շահերը:

Պուսափելու համար նման դրությունից, խորհրդային իշխանությունն առանց ուշադրության չի թողնում նաև կանանց իրավաբանական ոգնության գործը:

Ընդհանրապես աշխատավորական մասսաների և հատկապես աշխատավոր կանանց իրավաբանական ոգնության գործին պետք է լծվեն վոչ միայն պրոֆեսիոնալ կազմակերպությունները, վոչ միայն աշխատավորության մեջ աշխատող մի շարք հասարակական կազմակերպությունները, այլ հատկապես նաև դատական որգանները, դատական գործիչները, դատապաշտպանները, իրավաբանական բյուրոները, աշխատանքի տեսուչները և այլն:

Վոչ միայն իրավաբանական ոգնություն, այլ և՛ ընդհանրապես խորհրդային իրավունքի և որենսդրության

մասսայականացման, մասնավորաբար կանանց և լերե-
խաների շահերի պաշտպանութիւնն վերաբերյալ որենք-
ների և վորոշումների ժողովրդականացման խնդրում
մեծ դեր ու պարտականութիւն ունեն արտադրութիւն
որգաններն ու գործիչները:

Այս ուղղութիւնով կատարվող աշխատանքների բա-
րենաջող ընթացքը մեծապես կնպաստի կին աշխատա-
վորների քաղաքական ու հասարակական ակտիվու-
թիւնն և հետևաբար մեծապես կըարձրացնի նրանց
մասնակցութիւնն չափն ու կշիռը մեր լերկրի քաղա-
քական, տնտեսական և կուլտուրական աշխատանք-
ների բոլոր բնագավառներում:

ԿԱՆԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

ա. Աւստրալիայի պարհակը յեւ կանայք

Հակառակ ռազմական կոմունիզմի ժամանակաշրջ-
անում գոյութիւնն ունեցող ընդհանուր պարտադիր
աշխատանքային պարհակին, նեպից հետո բոլոր
խորհրդային հանրապետութիւններում աշխատանքա-
յին պարհակը գործ ե դրվում վորպես բացառութիւն,
ժողկոմխորհի հատուկ վորոշման և լիազորութիւնն հի-
ման վրա:

Աշխատանքային պարհակը վարձու աշխատանք չե
և, հետևաբար, նման աշխատանքի վրա ընդհանուր առ-
մամբ չեն տարածվում վարձու աշխատանքը կարգա-
վորող որենքներն ու վորոշումները: Այնուամենայնիվ,
Աշխատանքի Պաշտպանութիւնն Խորհրդին և Աշխօղ-
կոմատին իրավունք ե վերապահված աշխատանքային
պարհակի կարգով կատարված աշխատանքների վրա

տարածել Աշխատանքային Որենսգրքի այս կամ այն հոդվածի ներգործութունը:

Ընդհանուր առմամբ՝ վոչ վոքի չի կարելի հարկադրել աշխատելու Հետևաբար, միայն կամավոր վարձակալության կարգով կարելի չե վորևե մեկին աշխատանքի հրավիրելու կան սակայն բացառիկ դեպքեր, չերբ պետական և հասարակական կենսաշահերը պահանջում են այս ընդհանուր կարգից ժամանակավոր շեղում կատարելու: Ահա նման դեպքերում աշխատանքը դառնում է պարտադիր, կամավոր աշխատանքը պարհակի չե վերածվում: Համաձայն Աշխատանքային Որենսգրքի՝ աշխատանքային պարհակը թույլ է տրվում միայն այն ժամանակ, չերբ անհրաժեշտ է՝ ա) կովել տարերային աղետների դեմ, բ) չերբ դա անհրաժեշտ է պետության համար կարևորագուցն նշանակութուն ունեցող աշխատանքների շուտավույթ կատարման համար:

Այսպես, բանվորական ուժի պարտադիր ոգտագործումը թույլ է տրվում հետևյալ աշխատանքների համար.— չերկաթուղագիծը ծածկող ձյան հյուսերի դեմ կովելու, անտառային հրդեհները մարելու, քաղաքներում և գյուղական վայրերում պատահած հրդեհները մարելու, չեթե բավարար չափով հրդեհաշիջ խմբեր չկան, վողողումների ժամանակ, դարնանային հորդացող ջրի հոսանքից չերկաթուղային կամուրջները պաշտպանելու համար, չերկաթուղային մանր աղետների (խորտակում, պայթյուն և այլն), համաճարակների դեմ կովելու ժամանակ, չերբ անհրաժեշտ է ազդարնակության աջակցութունը վնասատուների դեմ (որինակ, մորեխների հարձակման) կովելու դեպքում, գորաշարժի ժամանակ, խոտի և այլ մթերքների փոխադրության ժամանակ և այլն:

Բոլոր վերոհիշյալ դեպքերում կարելի չե պարտադրել,
վոր աշխատանքային պարհակի կանչվողներն իրենց
հետ բերեն նաև իրենց ունեցած փոխադրական միջոց-
ները:

Չնայած այն հանգամանքին, վոր աշխատանքային
պարհակը տեղի չե ունենում արտակարգ պարագանե-
րում, այնուամենայնիվ այդ պարհակի պարտավորու-
թյունը չի տարածվում բոլոր քաղաքացիների վրա:

Համաձայն դործող աշխատանքային որենսդրութչան,
ստորև հիշատակված կատեգորիաների քաղաքացիներն
ազատ են աշխատանքային պարհակից:

1. Տարիքի պատճառով ազատվում են պարհակից.
ա) 18 տարին չլրացրածները, բ) 45-ից բարձր տարիք
ուներող տղամարդիկ և գ) 40-ից բարձր տարիք ունե-
ցող կանայք:

2. Առողջական դրութչան և ընտանեկան դրութչան
պատճառով պարհակից ազատվում են՝ ա) հիվանդու-
թչան կամ անձին հասցրած վնասի հետևանքով իրենց
աշխատունակութչունը ժամանակավորապես կորցնող-
ները, բ) հղի կանայք՝ նախքան ծննդաբերութչան որը՝
8 շաբաթվա ընթացքում և ծննդկան կանայք ծննդաբե-
րութչունից հետո ութ շաբաթվա ժամտնակաշրջանում.
գ) ստինքով թիչեցնող կանայք, դ) աշխատանքի և
պատերազմի անկարները և ե) մինչև 8 տարեկան չերե-
խա ունեցող կանայք, չեթե նրանք տնձնապիս պար-
տավորված են խնամել չերեխաներին:

Խորհրդային իշխանութչունը աշխատանքային պար-
հակի խնդրում վորոշ կատեգորիայի կանանց վերա-
պահելով վերոհիշյալ արտոնութչունները, նպատակ
ունի պաշտպանել մանկութչան և մայրութչան առող-
ջութչունը:



1-1917
A
827
1064
2000

բ. Պրոֆեսիոնալ աշխատանքներ յեւ կանանց
առողջութիւնը

Կանայք շնորհիվ իրենց բնախոսական լուրահատուկ պայմանների սովորաբար նվազ դիմացկուն են և նվազ ընդունակ արագ և ծանր աշխատանքներ կատարելու: Խորհրդային հանրապետութիւններում կատարված հաշվառումը գալիս և հաստատելու, վոր վորոշ կարգի մեք սարեր աշխատանքներ ամենածանր կերպով են սնդրադառնում կին աշխատավորների ֆիզիկական դրութիւն վրա, քայքայում են նրանց առողջութիւնը: Համաձայն ստատիստիկական տվյալների (որինակ, Խորհրդային Ռուսաստանում) կին բանվորների հիվանդութիւն տողոսը տղամարդկանց տողոսից 20—40%ով բարձր է: Կին աշխատավորը հատկապես մեծ տողոս է տալիս ստամոքսային և ներվային հիվանդութիւնների: Հաշվառումը միաժամանակ ապացուցում է, վոր վործարաններում և դավոդներում աշխատող կանայք հիմնարկութիւններում աշխատող կանանց հետ համեմատած՝ 2 և կես անգամ ավելի լեն հիվանդանում:

Վերոհիշյալ փաստական դրութիւնները հրամայականորեն առաջադրում են աշխատանքի ինքնուրուց պայմաններ ապահովել կին աշխատավորների համար:

Իշխանութիւնը բնականաբար պետք է մտահոգվինրանով, վոր մեկ կողմից ավելի մեծ թվով կանայք կապվեն մեր արդունաբերութիւն հետ, իսկ մյուս կողմից ել՝ կանանց աշխատանքի համար ըստ հնարավորութիւն ստեղծվեն նպաստավոր պայմաններ:

Կանանց աշխատանքի համար որենսդրութիւնը սահմանված են հետևյալ կանոնները:

կանանց աշխատանքն արգելված է.— ա) հատկապես ծանր և առողջության համար վնասակար ձեռնարկություններում, բ) ստորերկրյա աշխատանքներում:

Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատին իրավունք է վերապահված համաձայնության դալով պրոֆեսիոնալ կազմակերպությունների Համամիութենական կենտրոնական Խորհրդի հետ, վորոշել այն աշխատանքները, վոր արգելվում է կատարել կանանց: Այս ուղղությամբ հատուկ վորոշումներ են հրատարակված 1921 թ. և հետագայում ԽՍՀ Միության Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի և ժողովրդական Տնտեսության Բարձրագույն Խորհրդի միացյալ վորոշումով. նրանց ներդործությունը տարածված է ամբողջ Միության տերրիտորիայի վրա:

Այս ընդհանուր կանոնից միայն բացառիկ դեպքերում թույլ է տրվում շեղվել, այն ել այն դեպքերում միայն, յերբ արտադրության տեղական պայմաններում հնարավոր է դառնում կիրառել կանանց աշխատանքը, և դա առանձին հանրապետությունների Աշխտողկոմատի հատուկ վորոշման հիման վրա:

Ինչ վերաբերում է Ֆիզիկական ծանր աշխատանքներին, կանանց վերաբերյալ արգելքը սահմանվում է տնտեսական որդանների և պրոֆկազմակերպությունների կնքած հատուկ համաձայնություններով, վորոնք անպայման պետք է հաստատվեն Աշխատանքի Տեսչության կողմից:

Բոլոր այն դեպքերում, յերբ հատկապես վնասակար արտադրությունների մեջ վորպես բացառություն թույլ է տրվում կանանց աշխատանքը՝ կանխելու համար հավանական վտանգները, անհրաժեշտորեն բանվորուհի-

ները պետք է լենթարկվեն նախնական բժշկական քննութեան և բացի այդ, աշխատանքները ընթացքում ևս պարբերաբար բժշկական քննութեան լենթարկվեն:

Միաժամանակ պաշտպանելու համար աշխատավորների առողջութիւնը խիստ տաք, խոնավ կամ կեղտոտ վայրերում և պայմաններում, նրանց պետք է տրվեն համապատասխան արտհպուստ (ակնոց, դիմակ, շնչափող և այլն)՝ կանանց համար հատկապես հարմարեցրած իրենց սեռին:

Գալով գիշերային աշխատանքներին, պետք է նկատել, վոր ընդհանուր առմամբ նման աշխատանքներն արգելված են կանանց համար: Բաց դարձյալ, վորպես բացառութիւն, թույլ է տրվում կանանց գիշերային աշխատանքներն արտադրութեան այն բնագավառներում, վորտեղ կանանց աշխատելն անհրաժեշտ է համարվում: Հասուն կանանց համար վորոշ կարգի գիշերային աշխատանքների ցուցակը սահմանում է Աշխտողկոմատը՝ պրոֆեսիոնալ կազմակերպութիւնները կենտրոնական խորհրդի համաձայնութեամբ:

Պետք է ընդգծել, վոր հակառակ կանանց գիշերային աշխատանքների սկզբնական ընդհանուր արգելքին, հետագայում, հաշվի առնելով կանանց մասսայական անգործութիւնը մեկ կողմից, արդիւնաբերութիւնից աստիճանաբար կանանց հեռացնելու փաստը մշտապէս կողմից, անհրաժեշտ համարվեց թույլատրել, վոր գիշերային աշխատանքները կատարեն նաև կանայք, բացառութեամբ արդիւնաբերութեան վորոշ ճշգրիտ, վորտեղ կանանց աշխատանքը բացարձակապես պետք է արգելվի: Համաձայն կենտրոնից տրված հրահանգի, առանձնապես հանրապետութիւնների աշխտողկոմատ-

ներն իրավունք ունեն համապատասխան պրոֆկազմակերպութեան հետ միասին վորոշել արդյունաբերութեան այն ձևերը, վորտեղ կանանց գիշերային աշխատանքները միանգամայն արգելվում են:

Ավելորդ չի հիշեցնել, վոր անկախ աշխատանքի բնույթից, գիշերային աշխատանքները բացարձակապես արգելվում են հղի, այլև ստինքով թիչեցնող կանանց համար: Այսպիսի կանանց աշխատանքը պետք է անպայման փոխադրվի ցերեկ և նման հնարավորութեան բացակայութեան դեպքում նմանները պետք է տեղավորվեն տվյալ ձեռնարկութեան կամ հիմնարկութեան այն բաժանմունքներում, վորտեղ կան ցերեկային համապատասխան աշխատանքներ:

գ. Հղի կանանց արտոնութունները

Կապիտալիստական բոլոր յերկրներում կին աշխատավորների մեծամասնութունը հնարավորութունն չունի թողնելու իր աշխատանքը մինչև ծննդաբերութեան նախորջակը: Հղի կանայք կամ բնավ արձակուրդ չեն ստանում կամ լիթե ստանում են ել՝ այնքան կարճատև, վոր միանգամայն անբավարար է նորմալ ծննդաբերութունն ապահովելու համար:

Մյուս կողմից մոռացութեան չպետք է տալ այն հանգամանքը, վոր աշխատանքի այն ծանր պայմանները, վորոնց մեջ հարկադրված է աշխատել կինը՝ կապիտալիստական յերկրներում, ամենավատ կերպով է անդրադառնում հղի կանանց առողջութեան և ծննդաբերութեան դրութեան վրա, առաջ բերելով մայրերի վաղաժամ ծերացում, անժամանակ ծնունդ, անկարութուն և այլն: Դրա հետևանքով հյուծվում է նաև

նոր սերունդը՝ մայրական արգանդից սեռած, և մինք
տեղանատես ենք լինում վատառողջ, արնապակաս ու
տխեղծ մի սերունդի:

Սորհրդային իշխանութիւնը՝ վորը կոչված է մտա-
ծելու առհասարակ ըլոր աշխատավորների և հատկա-
պես կին աշխատավորների առողջութեան մասին, իր
միշարք որենսդրական վորոշումներով միջոցներ է ձեռք
առել ինչպես մայրութեան, նույնպես և մանկութեան
պաշտպանութեան համար:

Այդ և պատճառը, վոր որենքով արգելված է գիշե-
րային աշխատանքներում հղի կանանց աշխատանքը,
ինչպես արգելված է նաև նմանների արտաժամյա աշ-
խատանքը, միևնույն արգելքը կա նաև ստնտու կա-
նանց համար: Վերջինները, բացի ընդհանուր դադար-
ներից, բանվորական որվա ընթացքում ևս ստանում
են լրացուցիչ դադար, վորպեսզի կերակրեն իրենց
չերեխտներին: Նման դադար տեղի պետք է ունենան
3 և կես ժամը մեկ անգամ և վոչ պակաս, քան կես
ժամ: Բնականաբար այս դադարը հաշվում է բանվոր-
ական որվա մեջ և վճարվում է ընդհանուր կարգով:

Աշխատանքի տեսուչների վրա հատուկ պարտակա-
նութիւն է դրվում հսկել, վորպեսզի հղի կանայք
ծանր աշխատանքների չլծվեն և նրանք իրավունք
ունեն հղիութեան ժամանակաշրջանում կին աշխատա-
վորներին տեղափոխել նույն ձեռնարկութեան կամ հիմ-
նարկութեան մեջ ավելի թեթև աշխատանքի:

Սկսած հղիութեան հինգերորդ ամսից կին աշխա-
տավորներն, առանց նրանց համաձայնութեան, չպետք
է գործուղվեն իրենց մնացած աշխատավայրից դուրս:
Իսկ համաձայնութիւնը հարգելի չէ համարվում այն

դեպքում, լերը ճամբորդութիւնը լուր փոխադրական միջոցներէ և այլնի տեսակետից չի վտանգում աշխատավորուհու առողջական դրութիւնը:

Հղիութեան և ծննդաբերութեան պատճառով կին աշխատավորներն ստանում են լերկարատե արձակուրդ, պահելով անշուշտ իրենց աշխատավարձը, վորպիսին նրանք ստանում են համապատասխան սոցապզանձարկղից: Հղիութեան և ծննդաբերութեան պատճառով Ֆիզիկական աշխատանքով զբաղվողներն արձակուրդ ստանում են ծննդաբերութիւնից 8 շաբաթ առաջ և այդ արձակուրդը շարունակվում և ծննդաբերութիւնից 8 շաբաթ հետո (ընդհանուր առմամբ 16 շաբաթ): Գրասենյակային և մտավոր աշխատանք ունեցող հղի կանայք արձակուրդ ստանում են ընդամենը 12 շաբաթ, այսպիսին ծննդաբերութիւնից 6 շաբաթ առաջ և 6 շաբաթ հետո:

Աշխատանքի Ժողովրդական կոմիսարիատին իրավունք և վերապահված 12 շաբաթից ավելի լերկար տևողութեամբ արձակուրդ սահմանել վորոշ կատեգորիայի գրասենյակային և մտավոր աշխատանք ունեցող կանանց համար, բայց այն պայմանով, վոր այդ արձակուրդը համենայն դեպս չի կարող ավելի լերկարատե լինել, քան Ֆիզիկական աշխատանք կատարողներին համար որենքով սահմանված արձակուրդը:

Աշխատողկոմատի կողմից հրատարակված ցուցակի համաձայն Ֆիզիկական աշխատավորների չափով հղիութեան պատճառով արձակուրդ ստանալու իրավունք ունեն մեքենագրուհիներ, ակուշորներ, գթութեան քուլրեր, Ֆելդշերուհիներ, բժշկուհիներ, արտիստներ, տեականապես գիշերային աշխատանք կատարող կանայք և այլն:

Հնարավոր է, վոր ձեռնարկութլուներում և հիմնարկութլուներում կնքվելիք հավաքական պայմանագրերով ավելի յերկար արձակուրդ սահմանվի հղի կանանց, միայն թե պետք է նկատի ունենալ տչն հանգամանքը, վոր սոցիալական ապահովագրութլան որգանները պարտավոր չեն աշխատավարձ վճարել այսպիսիներին ավելի յերկար ժամանակի համար, քան սահմանված է աշխատանքային որենսդրութլամբ. ավելորդ ժամանակաշրջանի համար աշխատավարձ պետք է վճարեն իրենք՝ հիմնարկութլուներն ու ձեռնարկութլուները:

Չպետք է մոռանալ, վոր ծննդաբերութլան պատճառով աշխատավոր կանանց համար սահմանված արձակուրդի ժամանակաշրջանի մեջ չեն մտնում այն հերթական և լրացուցիչ արձակուրդները, վոր կին աշխատավորներն ունեն նուչն հիմնարկութլան կամ ձեռնարկութլան մլուս բոլոր աշխատավորների հետ հավասար չափով:

Բժշկական գիտութլուներ ծննդաբերութլան նախորդող և հետևող շրջաններն ընդունում է, վորպես ինքնուրուչն պերյոդներ: Նախածննդական արձակուրդն ու հանգիստը նպատակ ունի ապահովելու հղիութլան նորմալ զարգացումը, խուսափելու համար անժամանակ ծնունդից և նրա հետ կապված ծանր հետևանքներից, ինչպես յերեխայի, նուչնպես և ծնողի կյանքի ու առողջութլան տեսակետից:

Ծննդաբերութլուներից հետո տրվող արձակուրդի նըպատակն է հնարավորութլուն տալ ծնողին չուր առողջութլունը վերականգնելու և նորածինն սկզբնական շրջանում անհրաժեշտ հոգտարութլուներ ցուչց տալու:

Նկատի ունենալով այս տարրերն պատակները, բընավ թուլլատրելի չե վոչ միայն սահմանափակել որենքով կամ պայմանագրով սահմանված արձակուրդի տեղութլուենը, վոչ ել նվազեցնել կամ չերկարացնել մեկ կամ մյուս պերիոդը ի հաշիվ մյուսի:

Այն հանգամանքը, վոր չերեխան մեռած ծնի կամ ծննդից անմիջապես հետո մահանա, որինական հիմք չի տալիս որենքով կամ պայմանագրով վորոշված արձակուրդի տեղութլուենը կրճատել:

Գալով վիժման դեպքերին, պետք հասել, վոր որենսդրութլան մեջ դրա համար արտակարգ հատուկ պայմանով ժամ չի սահմանված. հետևաբար, կամավոր կամ հարկադրական վիժման դեպքում կինը արձակուրդ ե ստանում ընդհանուր կարգով, վորպես հիկ վանդ:

դ. Արձակուրդը յել Երա Եւանակուրյունը

Բանվորական որվա ընթացքում արվող ամենորյակարճատե հանգստի նպատակն ե հնարավորութլուեն տալ աշխատավորին խնայելու յուր առողջութլուենը և կորցրած ուժերը վերականգնելու: Բնականաբար նըման կարճատե հանգիստը չի կարող լիովին վերականգնել աշխատավորի սպառած եներգիան: Յերընուլնիսկ հնարավոր լինի հանգստի այդ կարճատե ժամանակն իրականում լիովին ոգտագործել, դարձյալ մարդկային ֆիզիկական և մտավոր ուժերն աննկատելի կերպով ժամանակի ընթացքում յենթարկվում են ընդհանուր հոգնածութլան: Թեև ճիշտ ե այն հանգամանքը, վոր յեթե աշխատավորը չերկար ժամանակի ընթացքում չերկարատե հանգստութլուեն չստանա,

նրա որգանիզմը կարծես թե հարմարվում է աշխատանքի տվյալ պայմաններին, բայց այդ համակերպումը շատ թանգ գնով է ձեռք բերվում: Ընդհանուր հոգնածությունը վոչ միայն շոշափելիորեն չուր կնիքն է դնում աշխատանքի արտադրողականության վրա, այլ հիմնական կերպով հաղթում է աշխատավորի առողջական դրուժյունը, հաճախակի դարձնելով հիվանդությունը և առաջ բերելով անժամանակ անաշխատունակություն և մահ:

Աշխատավորի սպառած ուժերը վերականգնելու, նրա առողջական դրուժյունը բավարարելու մտահոգությունամբ է, վոր խորհրդալիս իշխանությունը, բացի շտաբական (7 կամ 5 որը մի անգամ) միորյա հանգըստից, սահմանել է նաև տարեկան յերկարատև հանդիստ (արձակուրդ), վոր վոչ մի դեպքում 2 շաբաթից պակաս չի կարող լինել:

Տարեկան արձակուրդի տևողությունը սերտորեն կապված է վարձու աշխատավորի անձի հետ (որինակի համար, անչափահասներն ավելի յերկար արձակուրդ են ստանում, քան չափահասները), աշխատանքի պայմանների հետ (վնասակար արտադրության մեջ աշխատողներն ավելի յերկար արձակուրդով են ոգտվում): արձակուրդի տևողությունը կախված է նաև աշխատանքի վայրի հետ (սահմանադրիսի վրա, մալարիկ վայրերում աշխատողները ընդհանուր առմամբ ավելի յերկար արձակուրդ են ստանում):

Համաձայն Աշխատանքի Որենսգրքի՝ 5 և կես ամիս անընդհատ աշխատող չուրաքանչյուր վարձու բանվորու ծառայող իրավունք ունի հերթական արձակուրդ ստանալու մի տարվա համար վոչ պակաս յերկու շա-

բաթից, անչափահասները, խիստ վնասակար ու վտանգավոր ձեռնարկություններում աշխատողները, բժշկական պերսոնալը, միլիցիայի և կալանավարերի աշխատակիցները, ինչպես նաև բոլոր այն պրոֆեսիաների և արտադրության ճյուղերում աշխատողները, վորոնց ցուցակը սահմանում է Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատը—ստանում են տարեկան մեկ ամիս հերթական արձակուրդ:

Որենքով սահմանված արձակուրդի տևողությունը մինիմումն է՝ վոչ մի արգելք չկա, վոր հավաքական կամ աշխատանքային պայմանագրով կերկարաձգվի հերթական արձակուրդի տևողությունը:

Զպետք է մոռանալ սակայն, վոր վորոշ կատեգորիայի աշխատավորներ (որինակ, սեղոնային և ժամանակավոր աշխատավորները, դործազուրկների կոլեկտիվի անդամները, հասարակական աշխատանքի ուղարկվածները, պրակտիկանտներն ու ստաժորները և այլն) չեն ոգտվում հերթական արձակուրդով:

Անհրաժեշտ է ընդգծել, վոր ցանկալի և նպատակահարմար չե սովորական և հերթական արձակուրդները փոխարինել դրամական փոխհատուցումով: Հինգորյա շաբաթվա անցնող հիմնարկ-ձեռնարկություններում աշխատողներին արգելված է փոխհատուցում տալ շաբաթական հանգստի փոխարեն: Ընդհանուր առմամբ հանգիստը պետք է ոգտագործվի նույնությամբ, վորպեսզի հանգիստը ծառայի չուր հիմնական նպատակին, — վերականգնի աշխատավորի կենսական ուժերը, նրան դարձնի կենսունակ ու ոգտավետ: Միայն բացառիկ դեպքում, այն ել գնահատուկոնֆլիկտային հանձնաժողովի վորոշումով թույլատրվում է արձակուրդը

(հատկապես հերթականը) փոխարինել փոխհատուցմամբ:

ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում արձակուրդ տրվում է ամեն մի կոնկրետ դեպքում, և պատշաճ կարգով աշխատավորը ճանաչվում է ժամանակավորապես անգործունակ:

ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում տրվող արձակուրդը չերկու տեսակ է. ա) հղիության և ծննդաբերության առթիվ տրվող արձակուրդը, վորի մասին արդեն խոսված է և բ) հիվանդության և անձին հասցված վնասի դեպքում տրվող արձակուրդն է: Մինչդեռ առաջին դեպքում (հղիության և ծննդաբերության) արձակուրդ տրվում է միայն լժշկական-տրոլային հանձնաժողովի կողմից, 2-րդ դեպքում (հիվանդության) բժշկող բժշկին (ամբուլատորիայի կամ ռայոնի) իրավունք է վերապահված ամեն մի անգամ մինչև 5 օր և ընդհանուր առմամբ 2 շաբաթից վոչ ավելի ժամանակով տալ արձակուրդ: Յերկու շաբաթից ավելի տևողութամբ արձակուրդի անհրաժեշտության դեպքում հարցը լուծում է դարձյալ բժշկական-տրոլային կոմիսիան:

Բնականաբար, թե բժիշկները և թե բժշկական-կոնտրոլային հանձնաժողովները հատուկ նախանձախնդրութամբ պետք է մոտենան արձակուրդ տալու խնդրին և անհրաժեշտության դեպքում միայն աշխատավորին արձակուրդ տան: Այդ անհրաժեշտ է վոչ միայն աշխատավորին արտադրութունից, խորհրդային շինարարութունից չկտրելու համար, այլ և սոցիալական ապահովագրության դանձարկղիների նյութական-սուղ միջոցները խնայելու համար: Անհրաժեշտ է սա-

կայն, վոր բանվորներն ու ծառայողներն իրենց հերթին ընկերական կոնտրոլ կատարեն իրենց ընկերների վրա, վորպեսզի կանխեն սիմուլացիայի, աշխատանքի դիսցիպլինայի խախտման դեպքերը:

Ժամանակավոր անաշխատունակութւան դեպքում աշխատավորին արձակուրդ է տրվում այնքան ժամանակ, վորքան դա անհրաժեշտ է աշխատունակութւունը վերականգնելու համար:

Հիվանդութւան հետեանքով իրենց աշխատունակութւունը ժամանակավորապէս կորցնողներն իրենց տեղը (տվյալ հիմնարկ-ձեռնարկութւան մեջ) պահում են չեղու ամսվա ընթացքում: Այդ պայմանաժաման անցնելուց հետո, չեթի աշխատավորը չի ներկայանա ծառայութւան, հիմնարկութւունը կամ ձեռնարկութւունը իրավունք ունի նրան ազատել ծառայութւունից. մինչդեռ սովորական և հերթական արձակուրդի փոխատուցումը, որենքով սահմանված դեպքում, տրվում է այն հիմարկի կամ ձեռնարկի կողմից, վորտեղ ծառայում է տվյալ աշխատավորը, ժամանակավորապէս իրենց աշխատունակութւունից զրկվողներն աշխատավարձ են ստանում սոցապպանձարկղի կողմից, նախքան արձակուրդն իրենց ստացած աշխատավարձի գումարի չափով: Գանձարկղի կողմից աշխատավարձի վճարումը շարունակվում է այնքան ժամանակ, վորքան դեռ տվյալ հիվանդը չի ճանաչված աշխատանքի անկար (ինվալիդ): Անկար կամ ինչպես ասված է՝ ինվալիդ ճանաչվելուց հետո տվյալ անձնավորութւունն ստանում է թոշակ:

յե. Աւստրալիայի պայմանագրի դադարումը

Աշխատանքային պայմանագիրը դադարում է՝ ա) կողմերի (վարձողի և վարձվողի) համաձայնութւամբ՝

ուզած բոլորին. բ) չեթե աշխատավորը վարձված և ճշտորեն սահմանված ժամանակով և կամ վորոշ աշխատանք կատարելու համար, աշխատանքային պայմանագրի ուժը դադարում է, չերբ նախապես սահմանված աշխատանքի ժամանակը լրանում և կամ վորոշված աշխատանքը կատարվում-լրացվում է:

Վերոհիշյալ բոլոր դեպքերում վարձողը, չեթե այլ բան չի սահմանված պայմանագրով, որենքով պարտավոր չե վոչ դուրս չելքի (լիկվիդացիոն) հատուցում տալ և վոչ ել նախապես զդուշացնել պայմանագրի պայմանաժամի ավարտման մասին: Աշխատանքային պայմանագիրն անհրաժեշտորեն դադարում է հետևյալ դեպքերում, նուչնիսկ անկախ կողմերի ցանկութչունից՝ ա) դատական վճռի հիման վրա, չեթե տվյալ բանվորը կամ ծառայողը դատավճռով դատապարտված է վտարման իր ունեցած պաշտոնից, չերբ դատապարտյալը զրկվում է պատասխանատու աշխատանք ստանձնելու իրավունքից, իսկ նա պատասխանատու աշխատակից է հանդիսանում, կամ չերբ դատավճռով, վորպես սոցիալական պաշտպանութչան միջոց (պատիժ), մեղադրյալին արգելվում է այս կամ այն պրոֆեսիայով կամ զբաղմունքով պարապել. բ) պրոֆկազմակերպութչան պահանջի հիման վրա, չերբ պրոֆկազմակերպութչունը հնարավոր չի գտնում տվյալ ծառայողին կամ բանվորին թողնել ծառայութչան մեջ. գ) այն դեպքում, չերբ բանվորը կամ ծառայողը հրավիրվում է իսկական զինվորական ծառայութչան: Նման զինակոչի դեպքում վարձողը պարտավոր է անմիջապես վերջնական հաշվակցութչուն կատարել դորակոչվողի հետ և նրան ազատել աշխատանքից:

Առաջին չերկու դեպքում (դատարանի և պրոֆկազմակերպության պահանջի) լիկվիդացիոն հատուցում չի վճարվում արձակվողին, քանի վոր վտարումը տեղի չի ունենում վարձող կողմի մեղքով: Յերկրորդ դեպքում վարձողը պարտավոր է զորակոչի լենթարկվողին վճարել միանվագ նպաստ, չերկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով:

Ի՞նչ դեպքերում վարձողին իրավունք վերապահվում հեռացնելու վարձվածին:

Վարձողը կարող է անժամանակ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծել որենքով նախատեսված հատուկ դեպքերում միայն: Այդ դեպքերը հետևյալներն են՝ ա) ձեռնարկության կամ հիմնարկության ամբողջական կամ մասնակի լիկվիդացիան կամ նրա աշխատանքների կրճատումը: Նման դեպքերում վարձվողին չերկու շաբաթ առաջ պետք է նախազգուշացնել, հակառակ դեպքում վերջինս իրավունք ունի չերկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով լուծարքային փոխհատուցում ստանալու:

բ) Արտադրական բնույթի պատճառների հետևանքով՝ մի ամսից ավելի ժամանակով:

Այս դեպքում ևս վարձողը պարտավոր է կամ նախազգուշացնել և կամ լիկվիդացիոն հատուցում վճարել դարձյալ չերկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով:

գ) Վարձվածի անպետքությունը՝ կատարելու այն աշխատանքները, վորի համար նա վարձված է չեղի: Նախազգուշացման և հակառակ դեպքում լուծարքային փոխհատուցում տալու պարտավորությունը կանաև այս դեպքում:

դ) Յերբ վարձվողը չի կատարում աշխատանքային

կամ հավաքական պայմանագրով ստանձնած չուր պարտականութիւնները, այլև չերբ նա խախտում է ներքին կարգ ու կանոնները, չեթե չերբեք նման խախտումը կրում է սխտեմատիկ և կամ խիստ ծանր բնույթ: Այս դեպքում արձակումը կարող է տեղի ունենալ առանց նախազգուշացման և առանց լուծարքային հատուցման.

լ) Յերբ վարձվածը քրեյական պատժելի հանցանք է կատարում, վորը կապված է չուր աշխատանքի հետ, և վորպիսի հանցագործության փաստը դատարանի կողմից հաստատվում է: Նաև՝ չեթե աշխատավորը ձերբակալվում է չերկու ամսից ավելի և կամ չեթե նա դատաքննչական իշխանության պահանջով չերկու ամսից ավելի ժամանակով հեռացվում է տվյալ պաշտոնից կամ ծառայութիւնից, չեթե նուչնիսկ դա լինի այնպիսի գործով, վորը կապված չէ չուր աշխատանքների հետ: Բոլոր հիշյալ դեպքերում վարձողը պարտավոր չէ նախազգուշացնելու և կամ լիկվիդացիոն վճարելու:

զ) Յեթե վարձու աշխատավորը առանց հարգելի պատճառի չերբեք որ անընդհատ չներկայանա աշխատանքի կամ ամսվա ընթացքում ընդհանուր առմամբ 6 որ բացակայի, վարձողին իրավունք է վերապահված նման աշխատավորին հեռացնելու, առանց նախազգուշացնելու և առանց լուծարքային հատուցում վճարելու.

ե) Յերբ աշխատավորը հիվանդության պատճառով 2 ամսից ավելի չներկայանա աշխատանքի.

ը) Առանց հարգելի պատճառի արտադրական նորմաների սխտեմատիկաբար չլրացնելը նուչնպիս կարող է արձակման որինական առիթ դառնալ: Յեթե

նորմաների խախտումը հետևանք է վարձվածի անպետքութիան, ապա այդ դեպքում վարձողը պարտավոր է նրան կամ նախազգուշացնել վտարման մասին և կամ տալ նրան լուծարքային. իսկ չեթե նորմաների սխտեմատիկ խախտումը հետևանք է աշխատավորի անպետքութիան և անփութութիան, այդ դեպքում նա կարող է արձակվել առանց նախազգուշացման և լիկվիդացիոն հատուցման:

թ) Այն դեպքում, չեբբ վարձու աշխատավորը հրաժարվում է անցնել այլ աշխատանքի, չեբբ ժամանակավորապես գոյութուցուն չունի այն աշխատանքը, վորի համար նա վարձված է և կամ չեբբ աշխատավորը հրաժարվում է այլ վայրում աշխատելու, վարձողը կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, բայց այն պայմանով, վոր նա վճարի արձակվողին լուծարքային փոխհատուցում, վորը չի կարող փոխարինել նախազգուշացումով. չեթե աշխատավորը հրաժարվում է կատարելու այնպիսի մի աշխատանք, վորը անհրաժեշտ է իր շրջապատին սպառնացող վտանգը կանխելու համար, նման դեպքում վարձողն իրավունք ունի հեռացնելու առանց վարձատրութուցուն տալու պարտավորութիան:

Ի՞նչ դեպքերում վարձու աշխատավորն իրավունք ունի հրաժարվելու աշխատանքային պայմանագրից:

Անորոշ ժամանակով աշխատանքի անցնող վարձու բանվորն ու ծառայողը ուզած ժամանակ կարող է հեռանալ աշխատանքից, միայն այն պայմանով, վոր նա այդ մասին նախազգուշացնի վարձողին: Այդ նախազգուշացումը տեղի պետք է ունենա վոչ պակաս մեկ օրից այն դեպքում, չեբբ տվյալ հիմնարկութիան կամ

ձեռնարկութիւն մեջ աշխատավարձը վճարվում է շաբաթը մեկ անգամ և վոչ պակաս 7 որ առաջ, չեթե աշխատավարձի վճարումը տեղի չէ ունենում ամսական մեկ կամ չերկու անգամ:

Յեթե վարձու աշխատավորը վարձվում է վորոշ պայմանաժամով կամ վորոշ աշխատանք կատարելու համար, նա իրավունք չունի պայմանաժամից կամ աշխատանքների ավարտումից առաջ հեռանալ, ի բաց առջալ հետևյալ դեպքերը՝

ա) Յերբ նա չի ստանում աշխատավարձ սահմանված ժամանակամիջոցում:

բ) Յերբ վարձողը չի կատարում աշխատանքային կամ հավաքական պայմանագրով իր ստանձնած կամ աշխատանքային որենսդրութիւն նրա վրա դրված պարտավորութիւնները:

գ) Յերբ վարձողը կամ նրա ընտանիքի անդամները և կամ տվյալ ձեռնարկութիւն կամ հիմնարկութիւն ներկայացուցիչները կոպիտ վերաբերմունք են ցույց տալիս աշխատավորի հանդեպ:

դ) Յերբ աշխատանքի պայմանները վատթարանում են, այսինքն՝ չերբ աշխատանքի պայմաններն ավելի վտանգավոր կամ միասակար են դառնում՝ համեմատած աշխատավորի վարձման մոմենտի հետ և

չե) որենքով նախատեսված այլ դեպքերում:

Բնականաբար բոլոր այն դեպքերում, չերբ աշխատավորը հեռանում է իր կամքով, նա չի կարող ստանալ վորևէ նպաստ, բաց չեթե նրա հեռացումն հետևանք է վարձողի վերաբերմունքի կամ աշխատանքային պայմանների վատթարացման, վարձողը պարտավոր է հեռացող աշխատավորին ընդհանուր կարգով լուծարքային փոխհատուցում վճարելու:

Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետևյալ բո-
լոր կանոնները տարածվում են ընդհանուր առմամբ
չերկու սեռի աշխատավորների վրա: Այս ընդհանուր
կանոնները սակայն ունեն նաև իրենց բացառություն-
ները: Այսպես, հղի կանայք՝ համաձայն Աշխտողկոմատի
և Սոցապժողկոմատի վորոշման, կարող են հեռացվել
միայն բացառիկ դեպքերում, այն ել ամեն մի առանձին
դեպքում Աշխատանքի տեսչի հատուկ թույլտվու-
թյամբ: Աշխատանքի տեսուչն իր համաձայնությունը
(վիզեն) կարող է տալ միայն այն դեպքում, չերբ հա-
մոզում գոյացնի, վոր անհրաժեշտություն կա տվյալ
անձի հեռացման և չերբ միանգամայն տնհնար լինի
հղի կնոջ փոխարեն մի ուրիշ կնոջ հեռացնել:

Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատը նկատի
առնելով այն հանգամանքները, վոր ընդհանուր կեր-
պով առած՝ ձեռնարկություններն ու հիմնարկություն-
ները ցանկանում են ազատվել հղի աշխատավորուհի-
ներից, քանի վոր նրանց արտադրողականությունն
անխուսափելիորեն նվազում է, Աշխատանքի տեսուչ-
ներին հատկապես հրահանգել է ամենաուշադիր կեր-
պով պաշտպանել հղի կանանց որինական շահերը:

Հղի կանանց համար սահմանված այս կարգը տա-
րածվում է նաև իրենց խնամքին մինչև մեկ տարե-
կան չերեխա ունեցող կանանց վրա:

Այս բոլորից չերևում է, վոր աշխատանքային պայմա-
նագիրը լուծելու որինական դեպքերում ևս կին աշ-
խատավորները վայելում են վորոշ կարգի արտոնու-
թյուններ, վորոնք կապված են մայրության և ման-
կության շահերի պաշտպանության խնդրի հետ:

զ. Կանանց մասսայական գործազրկութիւնը յեւ
հասարակական աօխասանճները

Հակառակ մեր արտադրութեան ամենախոշոր նվաճումներին, գործազուրկները դեռևս զգալի թիւ են կազմում: Մասսայական գործազրկութեան մեջ խոշոր տեղ են բռնում կին աշխատավորները, շնորհիւ նախ՝ այն հանգամանքի, վոր նրանք ընդհանուր առմամբ վորակապես ցած են, աշխատանքի ստատ չուեն, Ֆիզիկական աշխատանքների նվազ ընդունակ են, ավելի շատ են յենթակա հիվանդութիւններին, շնորհիւ իրենց բնախոսական պայմաններին և բացի այդ, հիմնարկ-ձեռնարկները սովորաբար նախընտրում են տղամարդկանց:

Վերոհիշյալ բոլոր հանգամանքներն անհրաժեշտ են դարձնում մասսայական գործազրկութեան դեմ կազմակերպված պայքարում հատուկ ուշադրութիւն դարձնել գործազուրկ կանանց վրա:

Հասարակական աշխատանքները, վոր կոչված են թեթևացնելու գործազուրկների ծանր տնտեսական դրութիւնը, պետք է ընդգրկեն նաև կին աշխատավորներին: Այս ուղղութեամբ գիրեկտիվ որդանների կողմից միշտ ել յեղել են հատուկ հրահանգներ, վորոնց նպատակն է զգալապես բարձրացնել հասարակական աշխատանքներում կին գործազուրկների տոկոսը:

Կանանց մասսայական գործազրկութեան դեմ հաջող պայքար մղելու համար անհրաժեշտ է համարվում՝ ա) վոր պրոֆեսիոնալ կազմակերպութիւնները և աշխատանքի պաշտպանութեան որդանները տնտեսական որդանների հետ միասին տնտեսական և տեխնիկական

նպատակահարմարութիւն տեսակետից պարզեն այն հնարավորութիւնները, վոր կան գործազուրկ կանանց համար հատուկ աշխատանքներ կազմակերպելու համար, մանավանդ այն դեպքերում, յերբ ընդհանուր հասարակական աշխատանքներն իրենց արտադրողական բնույթի տեսակետից այնքան ել չեն կարող ընդ-
պրկել կանանց լայն զանգվածները:

բ) Անհրաժեշտ և հասարակական աշխատանքների գործուղելիս հաշվի առնել վոչ միայն գործազուրկութեան տեղութեան, այլև տվյալ գործազուրկի կարիքի աստիճանները, իսկ այդ աստիճանը սովորաբար ավելի բարձր և կանանց շարքերում:

գ) Հասարակական աշխատանքի գործուղված գործազուրկ կանանց հավասար արտադրողականութեան պայմաններում, անպայման պետք է վարձատրել տղամարդկանց համար սահմանված չափով:

դ) Կին-բաժիններին երկայացուցիչներին անպայման մասնակից պետք է դարձնել հասարակական աշխատանքների կազմակերպման ու դեկավարման գործին, վորպեսզի դրանով ապահովվի կանանց որինական շահերի պաշտպանութունը:

Վերոհիշյալ հիմնական դրութիւնները վերաբերում են նաև արտադրական և աշխատավորական կոլեկտիվներին, վորոնց մեջ ևս անհրաժեշտ է ընդգրկել գործազուրկ կանանց լայն շերտերին:

Ե. Կանանց աշխատանքի պաշտպանութունը յիւ
աշխատանքի տեսլանքով

Ընդհանրապես աշխատանքային ամբողջ որինսդրութեան կիրառման և հատկապես աշխատանքի պաշտպա-

նության վրա հսկելու պարտականութիւնն ընկնում
ե Աշխատանքի ժողովրդական կոմիտեան տի վրա,
հանձին աշխատանքի, տեխնիկական և սանիտարական
ինսպեկցիաների (տեսչութիւնների):

Աշխատանքի տեսուչներն ընտրվում են վորոշ ժամա-
նակով պրոֆսայուզների խորհուրդների կողմից և հաս-
տատվում Աշխտողկոմատի կողմից:

Համաձայն աշխատանքային տեսչութիւն գործող նա-
կագին, աշխատանքի տեսուչները պարտավոր են հատ-
կապես ուշադրութիւն դարձնել հետևյալ մոմենտների
վրա. —

ա) Կանայք գիշերային աշխատանք կատարում են,
թե վոչ, և չեթե կատարում են, պատշաճ թուլացում-
թիւն կա՞ այդ մասին: Պետք է պարզել այն հարցը, թե
ի՞նչ արգելք կա կանանց ազատելու գիշերային հեր-
թապահութիւնից:

բ) Կին աշխատավորներ չէ՞ն դրադված արդյոք ծանր,
ակներև քնասակար և ստորերկրյա աշխատանքներում,
չէ՞ն փոխադրում արդյոք նրանք Աշխտողկոմատի կող-
մից սահմանված նորմայից բարձր ծանրութիւններ:

գ) Գիշերային և արտաժամյա աշխատանքներում չէ՞ն
դրադված արդյոք հղի և ստնտու կանայք:

դ) Հակառակ իրենց ցանկութիւն իրենց աշխատա-
վայրից այլ տեղ չէ՞ն գործուղվում արդյոք հինգ ամսից
ավելի հղի չեղող կին աշխատավորները:

ե) Հղիութիւն և ծննդաբերութիւն հետևանքով սահ-
մանված արձակուրդը ժամանակին և լրիվ չափով տըր-
վում է արդյոք:

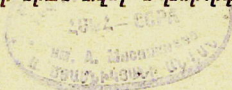
զ) Կրճքով թիչեցնող կանանց թուլացումը կա՞ ար-
դյոք լրացուցիչ դադար ունենալ և արդյոք այդ դա-

դարը հաշվվում է նրանց բանվորական որվա տեղութիան մեջ, թե վոչ.

ե) Տվյալ ձեռնարկութիան կից կամ արդյոք մսուր և չեթե կա, բավարարում է այդպիսին բոլոր կարիք ունեցողներին:

Ահա այն կարևոր խնդիրները, վորոնք առանձնապես կապ ունեն կանանց իրավունքների պաշտպանութիան հետ և վորի համար աշխատանքի տեսուչները աջալուրջ կերպով պետք է հսկեն անխտիր բոլոր հիմնարկութիւնների, ձեռնարկութիւնների (պետական, հասարակական թե մասնավոր) վրա, կանանց խախտված իրավունքները ժամանակին պաշտպանելու և, իհարկե, դանցառուներին որինական պատասխանատվութիան չենթարկելու, վարչական, թե դատական կարգով:

Առանց իրավունքների նման պաշտպանութիան, վորին պետք է աջակցեն կանանց շրջանակում աշխատող բոլոր կազմակերպութիւնները, կին աշխատավորուհին լիովին չի կարող ոգտվել այն իրավահավասարութիւնից, վոր նրան բերել է Հոկտեմբերյան հեղափոխութիւնը, չի կարող կյանքում կենսագործել այն քաղաքական, տնտեսական և քաղաքացիական իրավունքները, վոր նրան տվել է խորհրդային իրավակարգը:



ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ա. Հոկտեմբերյան Հեղափոխութիւնը և կանանց ազատագրութիւնը	3
Բ. Կանանց խորհրդային, պրոֆեսիոնալ և կոոպե- րատիվ գործունեութիւնը	8
Գ. Կանանց աշխատանքի պաշտպանութիւնը	15
ա. Աշխատանքային պարհակը և կանայք	15
բ. Պրոֆեսիոնալ աշխատանքներ և կա- նանց առողջութիւնը	18
գ. Հղի կանանց արտոնութիւնները	21
դ. Արձակուրդը և նրա նշանակութիւնը	25
է. Աշխատանքային պայմանագրի զարգա- րումը	29
զ. Կանանց մասսայական գործազրկու- թիւնը և հասարակական աշխատանքները	36
է. Կանանց աշխատանքի պաշտպանու- թիւնը և աշխատանքի տեսուչները	37



ԳԱՆ Հիմնարար Գիտ. Գրադ.



FL0035722

Гр. Галикян

О Х Р А Н А Т Р У Д А
Ж Е Н Ш И Н

A $\frac{I}{1617}$

Госиздат ССР Армении
Эривань, 1930 г.



ԳԻՆՆ Ե 7 ԿՈՊ. (Մ. 1 1/4 ձ.)