

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ  
ԳՐԱԴԱՐԱՆ

334.884

Հ-24

Ի՞նչ է  
ԳՆԱՀԱՏՈՒ-  
ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ  
ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԸ

ՀԱՄԻՐ

1929

15 JAN 2010

25.000/10

01 JUN 2013

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ  
ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ԳՐԱԳԱՐԱՆ

331.881

Σ 24

W

ԻՆՉ Ե ԳՆԱՀԱՏՈՒ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ  
ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԸ

606

45-55051



ՊԵՏԱԿԱՆ ՀՐԱՏԱՐԱԿՉՈՒԹՅՈՒՆ

Ա. ՄԱՍԻՍԿԱՆԻ ԵՐԵՎԱՆ—1929

**ԻՆՉ Ե ԳՆԱՀԱՏՈՒ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ  
ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԸ.**

Այս հարցին շատերի կողմից ճիշտ պատաս-  
խան չի տրվում, մինչդեռ այս հարցի ճիշտ  
ըմբռնումով պայմանավորվում է Գ.Կ.Հ.-ների  
հետ կապված խնդիրների ճիշտ ըմբռնումն ու  
լուծումը:

Վոժանք կարծում են, վոր Գ.Կ.Հ. ադմի-  
նիստրատիվ որգան է, և բոլոր այն հարցերով,  
վորոնք պետք է լուծվեն ձեռնարկության կամ  
հիմնարկության պետի կամ վարչության կողմից,  
դիմում են Գ.Կ.Հ.-ին: Վոժանք ել ճիշտ հակա-  
ռակ տեսակետն ունեն, կարծում են, վոր Գ.Կ.Հ.  
պրոֆեսսիոնալ, արհմիութենական մարմին է, և  
այդ սխալ պատկերացման պատճառով, Գ.Կ.Հ.-ի  
քննությանն են առաջադրում այնպիսի խնդի-  
րներ, վորոնք պետք է քննության առնվեն և  
լուծվեն արհեստակցական մարմինների, գործար-  
կոմների, տեղկոմների, բանկոմների կողմից:  
Նույնիսկ արհմիությունների ստորին ապարատ-  
ների աշխատակիցներից վոժանց մեջ մինչև  
այժմ ել տիրում է այն կարծիքը, վոր Գ.Կ.Հ.

Հրատ. № 1105

ՊԵՏՏՐԱՏԻ ՅԵՐԿՐՈՐԴ ՏՊԱՐԱՆ ՅԵՐԵՎԱՆՈՒՄ

Գրառեպ. № 2754(բ)

Տիրաժ 3000

Պատ. 1104

գործարկումին կից կազմակերպված մի այնպիսի հանձնաժողով ե, վորպիսին են կուլտհանձնաժողովը, աշխ. պաշտպանության հանձնաժողովը և այլն:

Այս միանգամայն սխալ տեսակետը ցրելու համար տանք Գ.Կ.Հ.-ի ճիշտ բնորոշումը:

Գ.Կ.Հ. մի պետական որգան ե, վորը գործում ե աշխատանքի ժողովրդական կոմիսսարիատի կողմից հրատարակված հատուկ կանոնադրության հիմունքներով: Այդ հանձնաժողովը կազմվում ե տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության ադմինիստրացիայի և տեղկոմի հավասար ներկայացուցչութունից և նպատակ ունի՝

1. հավաքական պայմանագրից բղխող բոլոր խնդիրների կիրառումը կյանքում և նրանց կենսագործման հսկողությունը.

2. վարձողների և վարձվողների միջև 1-ին կետում հիշատակված խնդիրների կիրառման ընթացքում ծագած կոնֆլիկտների քննությունը և լուծումը.

3. բոլոր այն խնդիրների քննությունը և լուծումը, վորոնք, ըստ գործող որենսդրության, կամ տվյալ ձեռնարկի կամ հիմնարկի հավաքական պայմանագրի Գ.Կ.Հ.-ների իրավասության (компетенция) մեջ են մտնում.

Տալով Գ.Կ.Հ.-ի այս համառոտ բնորոշումը,

մենք կաշխատենք այս բրոշյուրի հետագա մասերում առավել ևս պարզել և կոնկրետացնել Գ.Կ.Հ. ների դերն ու նշանակությունը:

## Գ. Կ. Հ.-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ

Վորսեղ ե կազմակերպվում Գ. Կ. Հ.

Նորից ընդգծենք, վոր Գ.Կ.Հ. արհմիության և ադմինիստրացիայի հավասար ներկայացուցիչներից կազմված մի միայուն մարմին ե, վորը հսկում ե հավաք. պայմանագրերից, տարիֆային համաձայնություններից և ներքին կարգապահության կանոններից բղխող հարցերի կենսագործմանը և լուծում այն կոնֆլիկտները, վորոնք հանդես են գալիս այդ հարցերի կիրառման ճանապարհին:

Պետք ե իմանանք նույնպես, վոր հավաքական պայմանագրեր և աշխատանքային կոնֆլիկտներ կարող են լինել այնտեղ, վորտեղ գործադրվում ե վարձու աշխատանք, հետևաբար Գ.Կ.Հ. ներ պետք ե կազմակերպվեն բոլոր այն տնտեսական, պետական, հասարակական և մասնավոր ձեռնարկություններում ու հիմնարկություններում, վորտեղ կիրառվում ե վարձու աշխատանք, և վորտեղ կան վարձու աշխատավորների կազմակերպված ներկայացուցչութուն, արհեստակցական մարմիններ:

### Գ.Կ.Հ.-ները կարող են լինել

1. Տեղական, վորը կազմակերպվում է մի ձեռնարկության կամ հիմնարկության կից:

2. Միացյալ, վորը կազմակերպվում է միացյալ գործարկումներին կից: Այս ձևը կիրառվում է այն ձեռնարկություններում, վորտեղ աշխատակիցների թիվը շատ քիչ է և, հետևաբար, ըստ արհմիութենական կանոնադրության, չի կարող ունենալ գործարկում, տեղկում կամ արհիւագորություն:

3. Ցեխային, վորը Հայաստանում լայն կերպով ծավալված չէ և վորը հատուկ է արդուներական քաղաքներին, վորոնք ունեն խոշոր գործարաններ զանազան ցեխերից, բաժանմունքներից բաղկացած, վորոնցից յուրաքանչյուրն ընդգրկում է տասնյակ հարյուրավոր և հազարավոր բանվորներ:

Ինչպես է կազմակերպվում Գ.Կ.Հ.

Արդեն մենք ասել ենք, վոր Գ.Կ.Հ. կազմվում է ազմինիստրացիայի և գործարկում-տեղկումների համասար ներկայացուցչությունից, Գ.Կ.Հ. պարիտետային մարմին է, սա նշանակում է, վոր յեթե ազմինիստրացիան Գ.Կ.Հ.-ում ունի յերկու ներկայացուցիչ, նույնքան ել պետք է ունենա գործարկումը կամ տեղկումը:

Ներկայացուցչության թիվը սահմանվում է հավաքական պայմանագրերով կամ կողմերի հատուկ համաձայնությամբ, այսինքն ազմինիստրացիան և տեղկումը փոխադարձ համաձայնությամբ վորոշում են, թե քանի անձից է կազմված լինելու Գ.Կ.Հ.անձնաժողովը:

Ներկայացուցչության պարտադիր թիվ չկա, պարտադիր է միայն հավասարության սկզբունքը, սակայն սովորաբար ներկայացուցչությունը կազմված է լինում յերկուական անձից, այսինքն 4 անձից, վորից յերկուսն ազմինիստրացիայի կողմից են նշանակվում և յերկուսը գործարկում-տեղկումն են ընտրում:

Պետք է իմանալ, վոր անկախ ներկայացուցչության թիվից, յուրաքանչյուր կողմը Գ.Կ.Հ.-ում ունի մի ձայն, այնտեղ հարցերը ձայների մեծամասնությամբ չեն լուծվում, հարցերը լուծվում են փոխադարձ համաձայնությամբ, վորը կարող է կայանալ միմիայն միաձայնությամբ: Յեթե յենթադրենք, վոր Գ.Կ.Հ. կազմված է չորս անձից և հոգուտ մի վորևե վորոշման քվեարկում են յերեքն ընդդեմ մեկի, այսինքն հոգուտ վորոշման քվեարկում է ազմինիստրացիայի ռաբոլշ ներկայացուցչությունը և բանֆրակցիայի մի անդամը, նշանակում է, վոր կողմերը համաձայնության չեն յեկել, և վորևե վորոշում չի կայացված:

### Գ.Կ.Հ.-Ի ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՄԱՍԸ

Գ.Կ.Հ.-ի բանվորական ներկայացուցչութունը, վոր կոչվում է բանֆրակցիա կամ բանմաս, ընտրվում է գործարկում-տեղկումի պլենումի կողմից: Սխալ են նրանք, ովքեր կարծում են, վոր Գ.Կ.Հ. ընտրվում է կոլլեկտիվի ընդհանուր ժողովի կողմից: Նա իր գործունեությունից պատասխանատու չէ ինչպես գործարկումի, նույնպես և կոլլեկտիվի ընդհանուր ժողովի առաջ, նա պարտավոր է Գ.Կ.Հ.-ում քննվող բոլոր կարևոր սկզբունքային հարցերի առթիվ ունենալ գործարկումի կարծիքը, նախապես մշակել միասնական տեսակետ:

Բանֆրակցիան ընտրվում է այնքան ժամանակով, վորքան ժամանակով ընտրվել է գործարկումը, այսինքն նրա լիազորություն ժամկետն սկսվում ու վերջանում է տեղկումի լիազորության ժամկետի հետ, սակայն գործարկումը, անհրաժեշտության դեպքում, կարող է ժամկետը խախտել և լիազորության ժամանակաշրջանը չլրացած նոր ընտրություն կատարել կամ բանֆրակցիայի կազմի մեջ փոփոխություններ մտցնել, այնուամենայնիվ պիտք է զգուշանալ Գ.Կ.Հ.-ների կազմի հաճախակի փոփոխումից, վորն անպայմանորեն բացասաբար է ան-

դրադառնում Գ.Կ.Հ. ների գործունեությունից վրա: Ցանկալի չէ, վոր լիազորություն ժամանակաշրջանը մի տարուց պակաս չլինի:

Անպայման անհրաժեշտ չէ, վոր բանֆրակցիայի բոլոր անդամներն ընտրված լինեն գործարկումի կազմից ցանկալի չէ, վոր գործարկումի կողմից Գ.Կ.Հ.-ում ընտրված լինի միայն մեկը Գ.Կ.Հ.-ի կապը գործարկումի հետ պահպանելու և վերջինի ղեկավարությունը Գ.Կ.Հ.-ում ապահովելու համար, իսկ մյուսներն ընտրված լինեն կոլլեկտիվից:

Բանֆրակցիայի անդամները պետք է լինեն հեղինակավոր, քաղաքականապես հասուն և աշխ. որենսդրություն ծանոթ, զրազետ, գործունյա աշխատակիցները:

Արտադրություն նորմալ ընթացքը խիստ մեծ չափով կախված է բանֆրակցիայի բանիմաց վերաբերմունքից:

### ԱԴՄԻՆԻՍՏՐԱՑԻԱՅԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑՉՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ադմինիստրացիայի ներկայացուցիչները նշանակվում են ադմինիստրացիայի կողմից: Գ.Կ.Հ.-ում նա ներկայացնում է հիմնարկային կամ գործարանային վարչությունը և պաշտպանում վերջինի շահերը: Հիմնական պահանջը Գ.Կ.Հ.-ներին պետք է լինի արագ աշխատանք, հարուցված գործերի շտապ լուծում: Իսկ այս պա-

հանջը հնարավոր չե իրականացնել, չեթե ադմինիստրացիայի ներկայացուցչությունը բավարար հեղինակություն չունի բանվորների մեջ, լավ սերտած չի աշխտրենսդրությունը, խորապես ծանոթ չի աբտադրության և գործարանի դրություն հետ, չի ոժտված լայն լիազորություններ, Վերոհիշյալ նկատառումներով ցանկալի չե, վոր Գ.Կ.Հ.-ների ադմինիստրացիայի ներկայացուցիչները մեկը լինի ձեռնարկության կամ հիմնարկության պետը և կամ նրա տեղակալը:

Աշխատանքի փորձը ցույց ե տվել, վոր չեթե Գ.Կ.Հ.-ի ադմինիստրացիայի ներկայացուցչությունը բավարար լիազորություն չունի, գործերի քննությունը Գ.Կ.Հ.-ներում ձգձգվում ե, կոնֆլիկտների քանակն աճում ե, և ընկնում ե Գ.Կ.Հ. հեղինակությունը կոլեկտիվում: Բանվորներն ու աշխատավորներն, իրենց շահագրգռող հարցերով նախընտրում են դիմել կոնֆլիկտային ալ մարմիններին և դատական որդաններին և վոչ Գ.Կ.Հ.-ին, իսկ ալս հանգամանքը խիստ բացասաբար ե անդրադառնում բանվորների և ադմինիստրացիայի փոխհարաբերությունների վրա:

Յեթե ադմինիստրացիայի ներկայացուցչությունը զուրկ ե անհրաժեշտ լիազորությունից, Գ.Կ.Հ.-ների վորոշումների կերպովում նույնպես ձգձգվում ե:

Յեթե կողմերը նշանակում են իրենց ներկայացուցիչները, պետք ե գրավոր կերպով իրազեկ դարձնեն միմյանց, ալսինքն չեթե գործարկումն ընտրում ե իր ներկայացուցիչներին, ընտրական ժողովի արձանագրության քաղվածքը համապատասխան գրությունը պետք ե ուղարկել ադմինիստրացիային ի գիտություն, և ընդհակառակը:

Այս ֆորմալ պահանջն ունի այն նշանակությունը, վոր կողմերից և վոչ մեկն իր ցանկացած ժամանակ չի կարողանալու առարկել Գ.Կ.Հ.-ների վորոշումների դեմ, պատճառաբանելով, վոր տվյալ ներկայացուցիչները լիազորված չեն յեղել մասնակցելու Գ.Կ.Հ.-ի նիստերին:

Վորպես սկզբունք ընդունելով, վոր Գ.Կ.Հ.-ների անդամները պետք ե լինեն մնայուն և ունենան լիազորության հաստատուն ժամանակաշրջան, այնուամենայնիվ ինչպես գործարկումը, նույնպես և ադմինիստրացիան, անհրաժեշտություն դեպքում, կարող են Գ.Կ.Հ.-ի կազմից յետ կանչել իրենց ներկայացուցիչներին՝ նշանակելով նորերը:

Ո՞Վ Ե ՀԱՆԴԻՍԱՆՈՒՄ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒ-  
ՑԻՉԸ Գ.Կ.Զ.-ՆԵՐՈՒՄ, ՅԵԹԵ ՀԻՍՆԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ԿԱՄ  
ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ԿԻՑ ԳՈՅՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԻ ԱՐԶ-  
ԼԻԱԶՈՐՈՒԹՅՈՒՆ

Մենք գիտենք, վոր գործարկումներն ընտր-  
վում են միմիայն ձեռնարկությունների կամ  
հիմնարկությունների կից, վորոնք ունեն 25-ից  
վոչ պակաս վարձու աշխատավորներ. յեթե աշ-  
խատավորների թիվը 25-ից պակաս է, տվյալ  
հիմնարկության կամ ձեռնարկության կից գոր-  
ծարկումի փոխարեն ընտրվում է արհիւագոր և  
ահա արհիւագորն է, վոր առանց վորևէ ընտ-  
րության կամ նշանակման, մեքենայաբար մըտ-  
նում է Գ.Կ.Զ.-ի կազմի մեջ բանվորության  
կամ աշխատավորության ներկայացուցիչ:

Բնականաբար պետք է յենթադրել, վոր  
25-ից պակաս վարձու աշխատավորներ ընդգր-  
կող հիմնարկ-ձեռնարկներին կից Գ.Կ.Զ.-ները  
կազմված են լինում յերկու անդամներից, թեպետ  
այս թիվը չի սահմանված գործող որենսդրու-  
թյամբ:

ԻՆՉՊԵՍ ԵՆ ԸՆՏՐՎՈՒՄ Գ.Կ.Զ.-Ի ՆԱԽԱԳԱՀՆ ՈՒ  
ՔԱՐՏՈՒՂԱՐԸ

Գ.Կ.Զ.-ի նիստերին կողմերի ներկայացու-  
ցիչները նախագահում ու բարտուղարում են

հերթով: Յեթե նիստին նախագահում է բան-  
ֆրակցիայի ներկայացուցիչը, անպայմանորեն  
պետք է քարտուղարի ադմինիստրացիայի ներ-  
կայացուցիչը, և ընդհակառակէ: Սահմանելով այս  
կարգը, որենսդիրը կամեցել է ապահովել փոխա-  
դարձ կոնտրոլը, վորովհետև յեթե նախագահն  
ու քարտուղարը միևնույն կողմի ներկայացու-  
ցիչները լինեն, ուղած ժամանակ կարող են ար-  
ձանագրության մեջ միտումնավոր փոփոխու-  
թյուններ մտցնել:

Յեթե Գ.Կ.Զ. ի այս նիստին նախագահում  
է ադմինիստրացիայի ներկայացուցիչը, հաջորդ  
նիստին, վորպես կանոն, պետք է նախագահի  
բանֆրակցիայի ներկայացուցիչը: Ահա այս է  
հերթականության իմաստը, վորը բղխում է  
պարիտետային սկզբունքից:

Ցանկալի յե, վոր կողմերն առանձին-առան-  
ձին իրենց կազմից ընտրեն մեկական նախա-  
գահ և քարտուղար, վորոնք հերթով կկատարեն  
իրենց պարտականությունները: Ընտրելով մշտա-  
կան յերկուական նախագահ և քարտուղար՝  
Գ.Կ.Զ.-ները կազաավեն ամեն մի ժողովին նա-  
խագահ ու քարտուղար ընտրելուց և այդ պատ-  
ճառով ավելորդ ժամանակ վատնելու անհրա-  
ժեշտությունից:

## ԻՆՉՊԵՍ Ե ՇՐԱՎԻՐՎՈՒՄ Գ.Կ.Հ.-Ի ՆԻՍՏԸ

Գ.Կ.Հ.-ի բանվորական մասը պետք է մեծ ուշադրութեամբ նախապատրաստվի Գ.Կ.Հ.-ի նիստին. նախքան նիստը պետք է ծանոթանալ որակարգի հարցերին ուսումնասիրել նրանց վերաբերող նյութերն ու փաստաթղթերը և մշակել միասնական տեսակետ: Գ.Կ.Հ.-ի նիստում յեթե բանֆրակցիայի անդամները քննութեան դրված հարցի շուրջը տարբեր կարծիքներ են արտահայտում, նշանակում ե, վոր նրանք չեն նախապատրաստվել նիստի և այդպիսով առիթ ստեղծել կոնֆլիկտի սրմանն ու ձգձգմանը:

Մասնավանդ խոշոր սկզբունքային հարցերի շուրջը նախապես միասնական կարծիք ստեղծելը խիստ անհրաժեշտութիւնն է: Նիստին նախապատրաստվելն անհրաժեշտ պայմաններից մեկն է քննվող հարցերին լուրջ և գործնական մոտեցում ցույց տալու:

Գ.Կ.Հ. քննութեան յենթակա դիմումները շահագրգռված անձնավորութեան կողմից նախապես պետք է հանձնվեն բանֆրակցիային կամ գործարկումին, վորպեսզի վերջինը, նախքան առաջադրված հարցի քննութիւնը, հնարավորութիւն ունենա ծանոթանալ նրա ելուցիւն հետ և Գ.Կ.Հ.-ի քննութեան ներկայանալ արդեն իսկ պատրաստի տեսակետով:

Նախքան նիստը կողմերը պետք է միմյանց իրազեկ դարձնեն այն հարցերին, վորոնք առաջադրվելու յեն Գ.Կ.Հ.-ի քննութեան, մասնավանդ յեթե այդ հարցերն ունեն խոշոր սկզբունքային նշանակութիւն և շուշափում են զգալի թվով աշխատավորների շահերը:

Գ.Կ.Հ.-ների կանոնադր. համակայն Գ.Կ.Հ.-ի նիստերը պետք է տեղի ունենան աշխատանքի ժամերին: Որենսդիրը սահմանելով այս կարգը՝ ինկատի յե ունեցել Գ.Կ.Հ.-ների աշխատանքների խիստ կարևորութիւնը և այն հանգամանքը, վոր Գ.Կ.Հ.-ի աշխատանքը ձեռնարկութեան արտադրական աշխատանքի հիմնական ողակներից մեկն է, և, հետևաբար, նրան պետք է տրամադրվի գործունեցութեան նույն նորմալ ժամանակն և տեղը, ինչ վոր գոյութիւն ունի ձեռնարկութեան ընդհանուր սիստեմի համար:

Բացի վերոհիշյալից պետք է նկատի ունենալ, վոր բանվորական որվա ընթացքում, յերը մարդու ջղերն ավելի հանգիստ ու միտքն ավելի թարմ ե լինում, հնարավոր ե ավելի արդյունավետ աշխատանք կատարել և քննվող հարցերին ավելի լուրջ մոտեցում ունենալ, ապահովված լինել վնասակար շտապողականութիւնից:

Գ.Կ.Հ.-ի նիստերը տեղի պետք է ունենան կանոնավոր կերպով շաբաթական մի անգամ,

սակաջն յեթե կոնֆլիկտներ են հարուցված, դիմումն ստանալուց հետո 24 ժամվա ընթացքում կոնֆլիկտը պետք է քննության առնվի Գ.Կ.Հ.-ի կողմից, այդպիսի դեպքերում պիտի հրավիրել արտակարգ նիստ Գ. Կ. Հ.-ների նիստերը չպետք է ծանրաբեռնել բազմաթիվ և բազմազան հարցերով, ամեն մի նիստի որակարգը պետք է կազմված լինի 5-6 խնդիրներից և խի 2 ժամից վոչ ավելի ժամանակ:

Նիստերի ծանրաբեռնումը վնասակար շտապողականության և մակերևութային, հապճեպ վերաբերմունքի վտանգ է ստեղծում:

Ինչպես հիշատակել ենք, Գ.Կ.Հ.-ներում հարցերի լուծման միակ կարգը հանդիսանում է կողմերի համաձայնությունը և, վորպեսզի կողմերը կարողանան կազմակերպված ճանապարհով համաձայնություն գալ, Գ.Կ.Հ.-ների քննության լենթակա բոլոր հարցերը պետք է քննվեն Գ.Կ.Հ.-ների նիստերում, և բոլոր վորոշումների մասին պետք է կազմվի արձանագրություն, համաձայնություն և հարցերի լուծման այլ ճանապարհ և չկա, և չպետք է լինի:

Ո՛վ Ե ՄԱՍՆԱԿՑՈՒՄ Գ.Կ.Հ.-Ի ՆԻՍՏԵՐԻՆ

Գ.Կ.Հ.-ի նիստերին կարող են մասնակցել Կ.Գ.Հ. ի անդամները, շահագրգռված կողմերը,

գործարկումի նախագահը, հիմնարկության կամ ձեռնարկության պետը, կին պատգամավորուհիների և կոմսոմոլի ներկայացուցիչները, չեթե վերջիններին շահագրգռող հարցեր են քննվում: Ահրաժեշտության դեպքում Գ.Կ.Հ. կարող է իր նիստերին հրավիրել վկաներ և բանգետներ (эксперт) գործին վերաբերող ցուցմունքներ և չեզրակացություն տալու համար: Յեթե գնահատուկ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի անդամներից մեկը բացակայում է, նրան կարող է փոխարինել մի ուրիշը համապատասխան կողմի լիազորությամբ, իսկ չեթե կողմերը տարբեր քանակով են ներկայացված Գ.Կ.Հ.-ի նիստին, հավասարության սկզբունքը չի կարող խախտվել, քանի վոր կողմերը քվեարկելիս ունեն մեկական ձայն անկախ ներկա գտնվողների թվից:

Գ.Կ.Հ. իր նիստերի արձանագրությունները պետք է ուղարկի համապատասխան արհմիության վարչության, գործարկումին և հիմնարկության կամ ձեռնարկության վարչության: Բացի վերոհիշյալից անհրաժեշտ է, վոր արձանագրությունները փակցվեն աչքի զարնվող տեղերում, վորպեսզի աշխատավորները կարողանան ծանոթանալ քննարկված հարցերին և նրանց վորոշումներին, Գ.Կ.Հ.-ն իր վորոշման քաղվածքը պետք է ուղարկի շահագրգռված կողմին վորոշումը կա-

206  
25-55051

յանալուց անմիջապէս հետո, մանավանդ այժմ, յերբ կոնֆլիկտն ալ մարտիններին կամ դատական սրգաններին հանձնելու ժամկէտը խիստ կարճ է:

### Գ.Կ.Ը.-Ի ԳՈՐԾԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

Գ.Կ.Ը.-ի գործավարութիւնը տարվում է ձեռնարկութեան կամ հիմնարկութեան հաշվին: Յեթե Գ.Կ.Ը. սպասարկում է մի խոշոր գործաւորանի և ծանրաբեռնված է աշխատանքով, պետք է Գ.Կ.Ը.-ի համար ունենալ առանձին գործաւոր հիմնարկ-ձեռնարկի հաշվին, իսկ յեթե աշխատանքի ծավալը մեծ է, գործավարութեան պարտականութիւնը պետք է դնել ավել ձեռնարկութեան աշխատակիցներից մեկնումեկի վրա: Սովորաբար Գ.Կ.Ը.-ների համար պետք է պահել յերկու մասիան՝ մեկը նիստերի արձանագրութիւնների, իսկ մյուսը՝ զանազան գրութիւնների համար:

### ԻՆՉՊԵՍ Ե ԿԱԶՄՎՈՒՄ Գ.Կ.Ը.-Ի ԱՐՁԱՆԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

Գ.Կ.Ը.-ի բոլոր նիստերի համար պետք է կազմել արձանագրութիւն:

Արձանագրութեան մեջ պետք է ցույց տրվի արձանագրութեան Ա՞-ը, Գ.Կ.Ը.-ի նիստի տեղն

ու ժամանակը, Գ.Կ.Ը.-ի կազմի և մասնակցողների անուն, ազգանունները, նախագահողի և քարտուղարի անունները և որակարգի հարցերը:— Բնութեան յենթարկվող ամեն մի հարցի վերաբերմամբ արձանագրութեան մեջ պետք է գրել հետևյալը.

1. Գ.Կ.Ը.-ի քննութեան յենթակա հարցի համառոտ բնութագրումը:

2. Շահագրգռված կողմերի, վկաների ու երսպերաների բացատրութիւններն ու ցուցմունքները—յեթե այդպիսիք տեղի լեն ունեցել նիստի ժամանակ:

3. Կողմերի կամ շահագրգռված անձնավորութիւնների բոլոր այն հայտարարութիւնները, վորոնք պահանջում են նրանց կողմից արձանագրել:

4. Բանֆրակցիայի առաջարկութիւններ:

5. Ազմինիստրացիայի ներկայացուցչութեան առաջարկութիւններ:

6. Պատճառաբանված վորոշումներ:

Յեթե բացատրութիւնները, ցուցմունքները կամ հարցերը արվում են գրավոր, այդպիսինքը պետք է կցել արձանագրութեանն, այդ մասին հիշատակելով արձանագրութեան մեջ:

Գ.Կ.Ը.-ի վորոշումը պետք է կազմված լինի յերկու մասից. առաջին մասում պետք է գրվեն

վորոշման հիմունքները, պատճառաբանությունը, իսկ չերկրորդ մասում վորոշման յեզրավաւիչ մասը, վորոշումի մերժման կամ բավարարման մասին: Յեթե վորոշումը բովանդակում է նշութական հատուցում, պետք է պարզ և վորոշ կերպով արձանագրվի վճարման յենթակա որչեկտը, նրա դրամական արժեքը, վճարման ժամկետը, վճարողի և վարձատրվողի անունները:

Բոլոր արձանագրությունները նիստից անմիջապէս հետո պետք է ստորագրվեն տվյալ նիստի նախագահի և քարտուղարի կողմից:

Գ.Կ.Հ.-ի գործունեության հետ կապված բոլոր ծախսերը հոգում է հիմնարկության կամ ձեռնարկության վարչութիւնը. վերջինը պարտավոր է Գ.Կ.Հ.-ին տրամադրել աշխատավայր, անհրաժեշտ կահկարասիներ, լուսավորութիւն, ջերմութիւն, գրասենեկային պիտույքներ և տեխնիկական աշխատավորներ, յեթե այդպիսիներէ կարիք կա:

#### Գ.Կ.Հ.-ի ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

Գ.Կ.Հ.-ի բանֆրակցիան հաշվետու չէ գործարկումի առաջ. հաշվետվութիւնը կարող է լինել և բանավոր, և գրավոր, հաշվետվութիւնը պետք է կատարվի 1—3 ամիսը մեկ անգամ, նայած աշխատանքների բնույթին և ծավալին:

Խիստ անհրաժեշտ է և ոգտակար, վոր Գ.Կ.Հ. պարբերաբար զեկուցի իր գործունեութիւն մասին տվյալ կողմերի ընդհանուր կամ պատգամավորական ժողովին. այսպիսով ուժեղ կլինի աշխատավորների կոնտրոլը Գ.Կ.Հ.-ի վրա, վորը կարեւորագոյն պայմաններից մեկն է Գ.Կ.Հ.-ների արդունավետ աշխատանքի: Գ.Կ.Հ.-ի ագմինիստրացիայի ներկայացուցչութիւնը հաշվետու չէ հիմնարկության կամ ձեռնարկության պետի կամ վարչութիւն առաջ: Հաշվետվութիւն կարգն ու ձևը վորոշում են վերջինները:

Վորքան ել Գ.Կ.Հ. մասսայական մարմին չէ, վորքան ել նրա աշխատանքները մասսայական բնույթ չունեն, այնուամենայնիվ ճիշտ քաղաքականութիւն տանելու, արդյունավետ գործունեութիւն ունենալու համար նրա բանվորական մասը պետք է սերտ կապ պահպանի դործարկումի, աշխատաշտպանութիւն հանձնաժողովի և համապատասխան արհմիութիւն վարչութիւն տարիֆ-տնտեսական բաժնի հետ: Ընթացիկ քաղաքականութիւն իրագրել լինելու և այն կենսագործելու լավագոյն միջոցը սա չէ:

#### Գ.Կ.Հ.-ի ՎՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ ԿԻՐԱՌՈՒՄԸ

Գ.Կ.Հ. կատարողական իրավունքներ չունի. այդ իրավունքը պատկանում է միմիայն ագմինիստի:

նիստրացիային, հետևաբար Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումները կարող են կիրառվել կյանքում միմիայն աղմինիստրացիայի կողմից:

Ամեն մի վորոշման քաղվածքը պետք է ուղարկել աղմինիստրացիային ի կատարումն. որինսակ՝ յենթադրենք, վոր Գ.Կ.Հ. վորոշել է Պետրոսյանին արձակուրդ տալ և այդ վորոշման քաղվածքն ուղարկվել է աղմինիստրացիային: Պետրոսյանն արձակուրդով կարող է ոգտվել այն րուպեյից, յերբ այդ առթիվ կա աղմինիստրացիայի հրամանը: Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումն իրավունք չի տալիս Պետրոսյանին իր աշխատանքը թողնել և գնալ արձակուրդ:

Սակայն կարող է պատահել, վոր աղմինիստրացիան չկամենա կիրառել կյանքում Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը: Ինչպես վաբվել նման դեպքերում:— Նախ գործարկումը պետք է աշխատի անձնական բանակցությունների միջոցով համոզել աղմինիստրացիային, վորպեսզի վերջինը կենսագործի Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը. յեթե այդ ել հետևանք չունեցավ, պետք է դիմել հարկադրական միջոցի: Վերն է հարկադրական միջոցը:

Շահագորգոված անձնավորությունը կամ տեղկումը վերցնելով Գ.Կ.Հ.-ի վորոշման քաղվածքը՝ ներկայացնում է Աշխտողկոմատի հսկողության բյուրոյին—Աշխտողկոմատի տարիֆ.կոն-

ֆլիկտային բաժնին, կամ համապատասխան գափառական աշխտեսչին ի մակազրություն:

Վերջինները յեթե գտան, վոր տվյալ վորոշումը համապատասխանում է գործող որենսդրության, չի խախտում աշխատանքային որենսդները, միջնորդում են տվյալ շրջանի ժողգատաբանի առաջ, վորպեսզի վերջինս տա կատարողական թերթ վորոշումը հարկադրաբար, այսինքն գատական որգանների, գատական կատարածուի միջոցով կիրառելու համար: Ժողգատարանի աշխատանքայիննստաշրջանն ստանալով Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը և Աշխտողկոմատի համապատասխան մարմնի սանկցիան, վավերացումն այն մասին, վոր տվյալ վորոշումը չի հակասում գործող որենսդրության, և յեթե գտավ, վոր տվյալ վորոշումը հանելիս ֆորմալ խախտումներ չեն կատարվել Գ.Կ.Հ.-ի կողմից, առանց այդ վորոշումն ըստեյության բնության առնելու, տալիս է կատարողական թերթ, վորով գատական կատարածուն հարկադիր կարգով վորոշումը կիրառում է կյանքում: Համամիութենական կենտգործկոմի և Ժողկոմխորհի 1928 թ. ոգոստոսի 29-ի որենքի համաձայն, վերոհիշյալ կատարողական թղթերը պետք է տրվեն Աշխտողկոմատի համապատասխան մարմինների կողմից, սակայն մինչև այժմ մեղմոտ պահանջվում է նախկին կարգը, վորի

մասին վերևում չես մանրամասնորեն կանգ առա:

Կողմերի փոխադարձ համաձայնությունը ընդունված Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը վերջնական եւ եւ պարտադիր ինչպես կողմերի, նույնպես և շահագրգռված անձնավորությունների համար: Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը բողոքարկման չենթակա չէ: Այն հարցը, վոր լուծում եւ ստացել Գ. Կ. Հ.-ի վորոշմամբ, չի կարող քննության չենթարկվել դատարանի և կամ կոնֆլիկտային այլ մարմինների կողմից: Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը, վորոշումը կայանալուց անմիջապես հետո, ստանում եւ որենքի ուժ:

### ԻՆՁՊԵՍ ՎԱՐՎԵԼ, ՅԵԹԵ Գ.Կ.Հ.-ՈՒՍ ԿՈՂՄԵՐԸ ՀԱՄԱՁԱՅՆՈՒԹՅԱՆ ՁԵՆ ԳԱԼԻՍ

Մենք ասել ենք արդեն, վոր Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումները կիրառվում են կյանքում կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ կամ հարկադրական կարգով: Երկայն ինչպես վարվել, չեթե կողմերն այս կամ այն խնդրի մասին Գ.Կ.Հ.-ում համաձայնության չեն չեկել: Յեթե քննության չենթակա հարցի շուրջը Գ.Կ.Հ.-ում համաձայնություն չի կայանում, արձանագրության մեջ պետք ե հիշատակել կողմերի տեսակետները և վորոշման մասում զբեղ, «Կողմերը համաձայնության

չեկան»: Յեթե այն հարցը, վորի մասին համաձայնություն չի կացացել, հարուցված ե յեղել բանֆրակցիայի կամ վարձվողների կողմից, այն դեպքում տվյալ կոնֆլիկտը Գ.Կ.Հ.-ի համապատասխան քաղվածքի և գործին վերաբերող փաստաթղթերի հետ միասին բանֆրակցիայի կողմից ուղարկվում ե գործարկումին, իսկ վերջինից ել համապատասխան արհմիության վարչություն ի տնօրինություն: Արհմիության վարչությունն ստանալով գործը՝ աշխատում ե լուծել փոխադարձ համաձայնությամբ և կամ վորոշել նրա հետագա ընթացքն՝ ուղղելով այն հաշտարար առայանին, միջնորդ դատարանին և կամ ժողդատարանի աշխատանքային նստաշրջանին, իսկ չեթե տվյալ գործը հարուցված ե յեղել ազմինիստրացիայի կողմից, վերջինս ե, վոր ըստ իր ցանկության վորոշում ե նրա հետագա ընթացքը: Մեր միտքը բացատրենք մի օրինակով: Յենթադրենք, վոր «Արարատ» արեւտի վարչությունը հարց ե հարուցել Գ.Կ.Հ.-ում Մանուկ Մարկոսյանին հեռացնելու աշխատանքից, վերպես իր պաշտոնին անհամապատասխան բանվորի: Գ.Կ.Հ.-ում կողմերը համաձայնության չեն չեկել: Այդ դեպքում ազմինիստրացիան չեթե կամենում ե Մարկոսյանին հեռացնել, պետք ե ղեմի կոնֆլիկտային մյուս մարմիններին և կամ աշխատ-

տարանին, վորոնց վորոշումն ստանալուց հետո միայն կարող ե արձակել Մարկոսյանին: Սակայն կարող ե պատահել, վոր ազմիրնիստացիան «չուզենա իր գլուխը ցավացնել», Գ.Կ.Հ.-ում համաձայնության չգալուց անմիջապես հետո, առանց դատական մարմինների վորոշման պաշտոնից հեռացնի Մարկոսյանին, խախտելով որենքը. այդ դեպքում պրոֆեսսորնալ մարմինը կամ շահագրգռված անձն ե, վոր ընթացք պիտի տա գործին, պահանջելով և աշխատավորի խախտված իրավունքների վերականգնումը և հարկադիր գործալքության ժամանակաշրջանի աշխատավարձը:

Յեթե շահագրգռված կողմը Գ.Կ.Հ.-ում, այս կամ այն հարցի մասին համաձայնության չհասնելուց հետո, չշաղունակի ընթացք տալ գործին, պահպանվում ե նախկին դրուժյունը:

#### ԼՈՒԾՈՒՄ ՉՍՏԱՑԱԾ ԳՈՐԾԵՐԻ ՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳՆ ԸՍՏ ԱՇԽ. ՈՐԵՆՍԳՐՈՒԹՅԱՆ

Այն գործերը, վորոնք Գ.Կ.Հ.-ում լուծում չեն ստացել, կարող են հանձնվել հաշտարար տալանին կամ միջնորդ դատարանին և կամ ժողդատարանի աշխատանքային նստաշրջանին (աշխատանքի դատարան) քննություն և լուծման համար:

Ինչպես-Գ.Կ.Հ.-ում, նույնպես և հաշտարար տալանում հարցերը լուծվում են փոխադարձ համաձայնությամբ, միայն այն տարբերությամբ, վոր հաշտարար տալանում, բացի կողմերի ներկայացուցչից, մասնակցում ե և Աշխտողկոմատի ներկայացուցիչը, վորը չունենալով վճռական ձայն, ամեն կերպ ոգնում ե, վոր կողմերը փոխադարձ համաձայնության գան: Հաշտարար տալանը մշտական մարմին չի և ամեն մի անհրաժեշտության դեպքում կազմակերպվում ե Աշխտողկոմատի մարմիններին կից:

Միջնորդ դատարանը նույնպես կազմակերպվում ե Աշխտողկոմատի մարմիններին կից կողմերի հավասար ներկայացուցչների մասնակցությամբ և սուպեր-արբիտրի (միջնորդ դատարանի նախագահ) նախագահությամբ: Սուպեր-արբիտրը նշանակվում ե կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ, իսկ յեթե համաձայնություն չկալանա, Աշխտողկոմատի մարմինների կողմից: Միջնորդ դատարանում նույնպես հարցերը կարող են լուծվել փոխադարձ համաձայնությամբ, վորին չհասնելու դեպքում սուպեր-արբիտրն իրավասու յե հարցը լուծել ըստ իր հայեցողության: Սուպեր-արբիտրի վորոշումը, վորը հարկադրական բնույթ ունի, պարտադիր ե կողմերի համար:

Վորպես կանոն թե հաշտարար ատյանում և թե միջնորդ դատարանում (третейский суд) հարցերը կարող են հարուցվել միմիայն արհմիությունների և ագմինիստրացիայի կողմից: Շահագրգռված անձնավորությունները, բանվորներն ու աշխատավորներն անձամբ հաշտարար ատյանում և միջնորդ դատարանում գործ հարուցելու իրավունքից զուրկ են:

Աշխատանքի դատարանում գործերը կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ չեն լուծվում, այլ լուծվում են դատարանի կողմից, վորի վորոշումը, ուժի մեջ մտնելուց հետո, պարտադիր է կողմերի համար: Աշխատարանում բացի արհմիութենական մարմիններից գործեր կարող են հարուցել և առանձին բանվորներն ու աշխատավորները, սակայն նպատակահարմար է, վոր բոլոր տեսակի կոնֆլիկտային գործերը ինչպես կոնֆլիկտային մարմիններում, նույնպես և դատարանում, հարուցվեն արհմիութենական մարմինների, գլխավորապես արհմիության համապատասխան վարչության կողմից, վորովհետև միության վարչությունն ավելի լավ կարող է իմանալ, թե ինչպիսի ընթացք պետք է տալ գործին, և ինչպիսի մարմնի միջոցով գործը կարող է ավելի արագ և նպատակահարմար լուծում բա-  
տանալ:

ԻՆՋՊԵՍ ՎԱՐՎԵԼ Գ.Կ.Ն.-Ի ՎՈՐՈՇՄԱՆ ՇԵՏ, ՅԵԹԵ ԱՅԴ ՎՈՐՈՇՈՒՄԸ ՀԱԿԱՍՈՒՄ Ե ԳՈՐԾՈՂ ՈՐԵՆՍԴԻՐՈՒԹՅԱՆԸ

Մենք ասացինք, վոր Գ.Կ.Ն.-ի վորոշումը վերջնական է և բողոքարկման չենթակա չէ. դիտենք միաժամանակ, վոր լինում են դեպքեր, յերբ աշխատավորը, վորին վերաբերում է գործը, գոհ չի մնում Գ.Կ.Ն.-ի վորոշումից. արդյոք վերոհիշյալ յերկու դրությունների մեջ չկա վորոշ հակասութուն, արդյոք Գ.Կ.Ն.-ի վորոշումները, ինչպիսին ել լինեն նրանք, անփոփոխ են մնալու: Իհարկե վոչ:

Գ.Կ.Ն.-ի վորոշումներն, իրոք վոր, վերջնական են և բողոքարկման վոչ չենթակա, սակայն այն պայմանով, վոր նրանք համապատասխան լինեն գործող որենսդրության, վոր այդ վորոշումներով խախտված չլինի աշխատանքի որենքների կամ տվյալ հիմնարկության կամ ձեռնարկության հավաքական պայմանագրի այս կամ այն հոդվածը:

Գ.Կ.Ն.-ի բոլոր այն վորոշումները, վորոնցով խախտված է որենքը, վորևե ուժ չունեն և փոխվում են: Բավական է, վոր Աշխատանքի Ժող. Կամիսսարիատի համապատասխան մարմիններն այդ առթիվ ունենան իրենց վորոշումը:

Աշխտողկոմատի տարիֆ-կոնֆլիկտային բաժ-

նի կողմից տարվում է հատուկ հսկողություն Գ.Կ.Հ.-ների վորոշումների վրա և ալն դեպքում, յեթե վերահիշյալ բաժինը յերևան հանեց, վոր Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը խախտում է որենքը, հատուկ վորոշմամբ փոխում է Գ.Կ.Հ.-ի ալ վորոշումը և ալն մասին հայանում Գ.Կ.Հ.-ին, վորից հետո Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը կիրառման յենթակա չե, որինական ուժ չունի:

Գ.Կ.Հ.-ների վորոշումները պետք է հիմնավորված լինեն Աշխատանքի Որենսդրքի համապատասխան հոդվածներով, պարզաբանումներով ու լրացումներով, վորոնք հրատարակվում են Աշխտողկոմատի կողմից, և կամ տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության հավաքական պայմանագրի ալս կամ ալն հոդվածով, քանի վոր, ինչպես մենք գիտենք, Աշխտողկոմատի մարմինների կողմից տոմարագրված հավաքական պայմանագիրն որենքի ուժ ունի:

Գ.Կ.Հ.-ների բոլոր ալն վորոշումները, վորոնք չեն հիմնավորված գործող որենսդրությամբ, վորոնց հիմքում դրված որենքն սխալ է մեկնաբանված, և վորոնցով անտես է առնված հավաքական պայմանագիրը, որինական ուժ չունի: Նման դեպքերում աշխատավորն արհեստակցական միության կամ ուղիղ Աշխտողկոմատի տարիֆ-կոնֆլիկտային բաժնի միջոցով կարող է փոխել տալ Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը:

Տարիֆ-կոնֆլիկտային բաժինը Գ.Կ.Հ. ի վորոշումը փոխելիս պարտավոր է ալն մասին անմիջապես հայանել Գ.Կ.Հ.-ին, ցույց տալ փոփոխման դրդապատճառները և ալն որենքները, վորոնց հիման վրա փոխված է Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը:

Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումի փոփոխումից հետո աշխատավորն, ըստ իր ցանկության, գործը կարող է հանձնել Գ.Կ.Հ.-ին ի նոր ըննություն կամ փոխադրել աշխատարան և կամ հաշտարար առյան կամ միջնորդ դատարան համապատասխան աշխատության միջոցով:

Այսպիսով վերջնական է Գ.Կ.Հ.-ի ալն վորոշումը, վորը չի հակասում որենքին:

Գործող որենսդրությամբ սահմանված է նույնպես Գ.Կ.Հ.-ների աշխատանքի, գործունեության կարգը: Ալն կարգի, ուրիշ խոսքով՝ Գ.Կ.Հ.-ների կանոնադրության անխախտ պահպանումը նույնպես պարտադիր է:

Ալն վորոշումները, վորոնք կայացել են խախտելով Գ.Կ.Հ.-ի կանոնադրությունը, նույնպես որենքի ուժ չունեն և յենթակա չեն փոփոխման: Որինակ՝ Գ.Կ.Հ.-ի կազմը բաղկացած պետք է լինի կողմերի հավասար ներկայացուցչութունից, հարցերի ըննության պետք է ներկա լինեն շահագրգռված անձնավորություններն իրենց բացա-

տրությունները տալու և պրեպենդիաներն առաջմղըելու համար, կամ վորոշումները պետք և կայացվեն փոխադարձ համաձայնությամբ, այլ խոսքով՝ միաձայն. բավական և, վոր այս պահանջներից մեկն ու մեկը խախտվի, վորպեսզի Գ.Կ.Հ. ի տվյալ վորոշումը փոփոխման լենթարկվի հսկողության մարմինների կողմից:

Անշուշտ միմիայն ֆորմալ խախտումների հիման վրա չպետք և փոխել Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը. անհրաժեշտ և նկատի ունենալ, թե այդ խախտումը վորքանով և անդրադարձել հարցի ճիշտ լուծման վրա:

Յեթե ֆորմալ խախտում կատարվել և, սակայն Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումն ըստ ելության ճիշտ և, հսկողության մարմինները Գ.Կ.Հ.-ին ցուցմունք տալով կատարված խախտման մասին, վորոշումը պետք և թողնեն ուժի մեջ:

Այս տեսակետն իր շեշտակի արտահայտությունն և գտել վերջին շրջանում հրատարակված այն որոնքների մեջ, վորոնք հրատարակվեցին աշխատանքի դիտցիպլինան բարձրացնելու նպատակով:

Գ.Կ.Հ. -ների վորոշումների դեմ կարող են գանգատ տալ, թե ինքը շահագրգռված աշխատավորը, թե համապատասխան գործարկումն ու միության վարչությունը, թե աշխատեսուչը և թե

աշխատանքի դատախազը: Տարիֆ-կոնֆլիկտային բաժինն առանց վորևե բողոքի, իր իսկ նախաձեռնությամբ նույնպես կարող և պահանջել Գ.Կ.Հ.-ի վորոշումը և փոխել այն, լենթե այդ վորոշումը հակասում և գործող որոնսդրության:

#### Գ. Կ. Հ. - Ի ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Իհնչ խնդիրներ լենթակա լեն Գ.Կ.Հ. քննության և վճռալիսի խնդիրների քննությունը չի մտնում Գ.Կ.Հ.-ի ֆունկցիաների մեջ, Հակառակ նրան, վոր այս հարցի շուրջը կա բավական հանրամատչելի և տարածված գրականություն (դժբախտաբար գլխավորապես միայն ռուսերեն լեզվով), հակառակ նրան, վոր այդ հարցերը միառմի թվարկված են ինչպես Գ.Կ.Հ. ի վերջին կանոնադրության, նույնպես և ԽՍՀՄ կենտգործկոմի և Ժողկոմխորհի 1928 թ. ոգոստոսի 29-ի «Աշխատավորական կոնֆլիկտների հաշտարար, միջնորդ և դատական քննության կարգի մասին» վորոշման մեջ, այնուամենայնիվ այս խնդիրն և, վոր բավարար չափով չի յուրացված պրոֆեսսիոնալ ակտիվի կողմից, այս խնդիրն և, վորի շուրջը շփոթ և ախրում նույնիսկ կոնֆլիկտային և դատական որդանների մեջ, մասնավանդ ոգոստոսի 29-ի վորոշումից հետո, լերը որոնսդիրը կոնֆլիկտային գործերի քննու-

թյունն արագացնելու, աշխատավորական մաս-  
սաների սպասարկման գործը կանոնավոր հիմ-  
քերի վրա դնելու և կոնֆլիկտային ու դատա-  
կան մարմիններում բուն դրած բյուրոկրատիզ-  
մը և վոլոկիտան վերացնելու նպատակով խիստ  
լայնացրեց Գ.Կ.Հ.-ների իրավասության շրջանակ-  
ներն աշխատավորական կոնֆլիկտները քննելու  
ասպարիզում:

Գ.Կ.Հ.-ում քննվող բոլոր հարցերը կարելի է  
բաժանել չերկու հիմնական կատեգորիաների՝

1. Գ.Կ.Հ.-ի պարտադիր ֆունկցիաներ:

2. Գ.Կ.Հ.-ի վոչ-պարտադիր ֆունկցիաներ:

Առաջին կատեգորիայի մեջ մտնում են  
այն բոլոր հարցերը, վորոնք անպայմանորեն  
պիտի քննության առնվեն Գ.Կ.Հ. ում, նախքան  
այլ կոնֆլիկտային մարմնի կամ աշխատ. դա-  
տարանի քննության լենթարկելը:

Գ.Կ.Հ. իրավունք չունի հրաժարվելու այդ  
հարցերի քննությունից:

Միառմի թվենք բոլոր այն հարցերը, վորոնք  
նախքան այլ ատյան փոխադրելը պարտադրաբար  
պիտի քննության լենթարկվեն Գ.Կ.Հ.-ի կողմից:

1. Աշխատակցին այլ աշխատանքի փոխա-  
դրելու և փոխադրության հետ կապված աշխա-  
տավարձի պահպանման կամ արձակման նպաստ  
տալուն վերաբերող խնդիրներ:

2. Գերարտադրության վարձատրության  
վերաբերող խնդիրներ:

3. Պաշտոնին անհամապատասխան լինելու  
հիմունքով պաշտոնից արձալելուն վերաբերող  
խնդիրներ:

4. Բանվորին պատկանող արտադրության  
գործիքների ոգտագործման համար տրվելիք  
դրամական փոխհատուցման վերաբերող խն-  
դիրներ:

5. Բանհագուստի, բանանդի, դրանց փո-  
խարեն դրամական փոխհատուցում տալու,  
կրճատված բանվորական որվան և լերկարածը-  
ված արձակուրդին վերաբերող խնդիրներ:

6. Բարձր վորակի աշխատավորին փոխա-  
րինելու հիմունքով համապատասխան վարձա-  
տրություն ստանալուն վերաբերող խնդիրներ:

7. Հարկադիր պարապուրդի վարձատրու-  
թյան վերաբերող խնդիրներ:

8. Պատվերով կատարված աշխատանքի  
վարձատրության վերաբերող խնդիրներ, լեթե  
աշխատավարձը տրվում է գործարքային սխ-  
տեմով:

9. Պատվերով կատարված աշխատանքի  
վարձատրության վերաբերող խնդիրներ, լեթե  
պատվերի միմիայն մի մասն է կատարված:

10. Նյութեղեն, արտադրության գործիք-

ներ և արտադրութիւնը փշացնելու հիմունքով տուգանելուն և կամ պակաս աշխատավարձ վճարելուն վերաբերող խնդիրներ.

11. Ապրիլի կերպով աշխատանքից հեռացած լինելու պատճառով հարկադիր գործալքության ժամանակաշրջանի վարձատրության վերաբերող խնդիրներ.

12. Հերթական արձակուրդի փոխարեն դրամական հատուցում տալուն վերաբերող խնդիրներ.

13. Փորձաշրջանի համար տրվելիք վարձատրության վերաբերյալ խնդիրներ.

14. Բանվորին կամ աշխատավորին տրվելիք պարգևին վերաբերող խնդիրներ.

15. Արտաժամյա աշխատանքի վարձատրության վերաբերյալ խնդիրներ.

16. Դուրսելի նպաստին վերաբերող խնդիրներ, յետե աշխատանքային պայմանագրերը լուծված ե վարձակալի նախաձեռնութեամբ.

17. Աշխատանքներն ու պաշտոնները տարիֆային կարգերի վրա բաշխելը.

18. Հավաքական պայմանագրով կամ տարիֆային համաձայնութեամբ սահմանված կարգով և հիմունքներով քննել և հաստատել արտադրութեան նորմաներն ու գործարեային գնահատումները.

19. Առանձին աշխատանքների կամ արհեստների համար սահմանել փորձելու և պրորի ձևեր.

20. Սահմանել արձակուրդների կարգն ու հերթականութիւնը.

21. Մշակել ներքին կարգապահութեան կանոնների նախագիծ.

22. Հիմնարկութեան կամ ձեռնարկութեան հետ կապված քրեական հանցագործութիւն կատարած անձնավորութեան կախակցման (աշխատանքից ժամանակավորապես հեռացնելուն) վերաբերող խնդիրներ.

23. Արտհագուստի հատուցման և ոգտագործման վերաբերող խնդիրներ.

24. Բոլոր այն խնդիրների քննութիւնն ու լուծումը, վորոնք նախատեսված են տվյալ ձեռնարկութեան կամ հիմնարկութեան հավաքական պայմանագրով կամ տարիֆային համաձայնութեամբ:

Թվածս վերոհիշյալ հարցերից բացի բանֆրակցիայի կամ շահագրգռված անձի և ադմինիստրացիայի փոխադարձ համաձայնութեամբ, կարելի յե Գ.Կ.Հ.ի քննութեան հանձնել վարձու աշխատանքի կիրառումից բղխող և այլ խնդիրներ:

Այժմ թվենք այն հարցերը, վորոնք յենթակա չեն Գ.Կ.Հ.ի քննութեան.

1. Վարձելու և արձակելու իրավունք ունեցող, ինչպես նաև պետական, կոոպերատիվ և հասարակական ձեռնարկություններում ու հիմնարկություններում պատասխանատու աշխատանք վարող աշխատավորների պաշտոնից հեռացնելուն և պաշտոնում վերականգնելուն վերաբերող խնդիրներ.

2. Արհմիության պահանջով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուն վերաբերող խնդիրներ.

3. Պետական չափավորման կարգով սահմանված աշխատավարձի և հաստիքների փոփոխման վերաբերող խնդիրներ.

5. Աշխատավորներին բնակելի շենքեր տրամադրելու և նրանց կենցաղային ալլ էկարիքները բավարարելուն վերաբերող խնդիրներ, յեթե այդպիսիք չեն նախատեսված հավաքական պայմանագրով.

5. Այն խնդիրները, վորոնք քննվում են կամ լուծում են ստացել աշխատանքի դատարաններում, հաշտարար ասյաններում և միջնորդ դատարաններում.

6. Յենթակալության կարգով սահմանված կարգապահության տուգանույններին վերաբերող խնդիրներ.

7. Կոնֆլիկտները, վորոնք հարուցված են հավաքական պայմանագրի ելության դեմ.

8. Այն կոնֆլիկտները, վորոնք վերաբերում են հավաքական պայմանագիրը մի նոր մասով լրացնելուն կամ փոխելուն.

9. Այն գործերը, վորոնք ծագում են աշխատանքի և սոցիալական ապահովագրության որենքները խախտելուց:

Այժմ կանգ առնենք Գ.Կ.Հ.-ի իրավասության յենթակա հիմնական միջանի խնդիրների վրա:

# 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ՈՒ ՊԱՇՏՈՆՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ԿԱՐԳԵՐԻ

Կոլլեկտիվ պայմանագրեր կնքելիս կողմերը — արհմիությունը և վարձողը սովորաբար բանակցում են տարիֆային ցանցի առաջին կարգի շուրջը, իսկ ցանցի մյուս կարգերի աշխատավարձի չափը վորոշվում է հետագայում՝ հիմք ընդունելով 1-ին կարգը: Այնուամենայնիվ այդ հիմնականը, 1-ին կարգի դրույքը վորոշելուց հետո պետք է գնահատանքի յենթարկել բոլոր աշխատանքները, պետք է բոլոր պաշտոնները բաժանել տարիֆային կարգերի վրա: Առհասարակ ադմինիստրացիան մշակում է բոլոր պաշտոնների բաժանումը տարիֆային կարգերի վրա և ներկայացնում Գ.Կ.Հ.-ին իքնուրույն և վերջնական հաստատումն: Բանվորական մասն ադմինիստրացիայի կողմից մշակված պաշտոնների

գնահատման վերոհիշյալ նախագիծը քննության առնելիս պետք է ղեկավարվի համապատասխան միության տարիֆային սեղեկատույով և այն որինակելի գնահատումներով, վորի տախտակն ընդհանրապես միության կողմից կցվում է հավաքական պայմանագրին:

Գ.Գ.Հ.-ի բանմասը յերբեք չպետք է զբաղվի առանձին բանվորների անհատական տարիֆիկացիայի քննության և հաստատման գործով, վորն ամբողջովին մատնում է ադմինիստրացիայի պարտականությունների մեջ. յեթե ադմինիստրացիայի կողմից առանձին բանվորների տարիֆիկացիան սխալ է կատարվել, շահագրգռված կողմը կարող է բողոքել Գ.Գ.Հ.-ին, վորն այդ բողոքը քննության կառնի սովորական կոնֆլիկտային կարգով, ըստ վորում կոնֆլիկտը լուծելիս պետք է նկատի ունենալ միմիայն պաշտոնի սնունը, այլ և անհրաժեշտ է ինկատի ունենալ նույնպես բողոքատուի կողմից կատարվող աշխատանքի եյությունը:

## 2. ՓՈՐՁԻ ԶԵՎԻ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄ

Համաձայն աշխորենսդրության, վարձողը նոր աշխատավոր վարձելիս իրավունք ունի նրան փորձի չենթարկել՝ պարզելու համար նրա պիտանիության աստիճանը: Որենքով սահմա-

նափակված է վարձողի իրավունքը փորձի այս կամ այն ձևը սահմանելու խնդրում: Այդ իրավունքը վերապահվում է Գ.Գ.Հ.-ին:

Փորձի ձևը շատ հաճախ խիստ անդրադառնում է փորձի հետևանքների վրա, այս պատճառով ել Գ.Գ.Հ. փորձի և պրոբի համար պիտի նախապես սահմանի մի ընդհանուր ձև, պարտադիր բոլորի համար և վոչ թե ամեն մի կոնկրետ դեպքում փորձի առանձին ձև առաջադրի վարձվողին:

## 3. ՆԵՐՔԻՆ ԿԱՐԳԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ Մ Շ Ա Կ Ո Ւ Մ

Ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ ամուր աշխատանքային կարգապահություն հաստատելու համար և վարձողների ու վարձվողների մեջ նորմալ աշխատանքային փոխհարաբերություններ ստեղծելու նպատակով, ըստ գործող աշխատանքային որենսդրության, ամեն մի հիմնարկություն կամ ձեռնարկություն պետք է ունենա իր ներքին կարգապահության կանոնները: Համամիութենական Աշխատանքի Ժողովըրդական Կոմիսսարիատի կողմից հրատարակված է ներքին կարգապահության կանոնների որինակելի ձև ինչպես արդյունաբերական ձեռնարկությունների, նույնպես և հիմնարկություն-

ների համար, վորոնք համաձայնեցված են ՀԱՄԿ Խորհրդի և Գերժողանտխորհի հետ: Այդ որինակելի կանոնների հիման վրա ադմինիստրացիան, հաշվի առնելով իր հիմնարկության կամ ձեռնարկության աշխատանքի յուրահատուկ պայմանները, մշակում է ներքին կարգապահության կանոններ և ներկայացնում Գ.Կ.Հ.-ի հավանության, վորը, Գ.Կ.Հ.-ի կողմից ընդունվելուց հետո, ներկայացնում է աշխատանքի յուրահատուկ պայմանները: Աշխատանքի յուրահատուկ պայմանները հետո ներքին կարգապահության կանոնադրությունը, պարտադիր կերպով, տարածվում է վարձողների և վարձվողների վրա:

#### 4. ԱՐՁԱԿՈՒՐԴՆԵՐԻ ԿԱՐԳԻ ՅԵՎ ՇԵՐՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄԸ

Բոլոր աշխատավորներին հերթական արձակուրդ տալը պահանջում է լուրջ նախապատրաստական աշխատանք: Յերբեմն այս խնդրում, անհատ աշխատավորների և արտադրության շահերը բաղխվում են միմյանց: Աշխատավորների մեծ մասը ցանկանում է արձակուրդ ստանալ ամառային ամենաշուգ ամիսներին, իսկ յեթե այդ թույլ տրվի, չի կարող չգնասել գործին: Ահա այս վտանգից խուսափելու համար անհրաժեշտ է ունենալ արձակուրդային սեզոնի ոգ-

տագործման ծրագիրը, վորպիսին պետք է նախնական քննության յենթարկվի աշխատատեղի վարչական հանձնաժողովի, գործարկումի և, յեթե կարիք լինի, -կոլեկտիվի տատգամավորական և ընդհանուր ժողովի կողմից: Այդպիսով, նախքան արձակուրդների կարգի և հերթականության վերջնական վորոշումը, Գ.Կ.Հ.-ի բանմասը կարողանում է ստանալ գործարկումի և կոլեկտիվի կարծիքը, վորով պետք է ղեկավարվի այդ հարցը Գ.Կ.Հ.-ում քննության յենթարկելիս: Արձակուրդների կարգն ու հերթականությունը վորոշելիս անպայմանորեն պետք է աշխատել անհատ աշխատավորների շահերը ներդաշնակել արտադրության շահերին, անհրաժեշտության դեպքում առաջինը զոհելով վերջինին:

#### 5. ՊԱՇՏՈՆՆԵՆ ԱՆՀԱՄԱՊԱՏԱՍԻԱՆ ԼԻՆԵԼՈՒ ՊԱՏՃԱՌՈՎ ՊԱՇՏՈՆԻՑ ԱՁԱՏԵԼՈՒ ՍԱՆԿՑԻԱՆ

Անհամապատասխանության պատճառով պաշտոնից կարելի չէ արձակել աշխատավորին Գ.Կ.Հ.-ի սանկցիան ստանալուց հետո: Յեթե ադմինիստրացիան արձակի աշխատավորին պաշտոնին անհամապատասխան լինելու պատճառաբանությամբ, առանց Գ.Կ.Հ.-ի նախնական սանկցիայի, կատարած է լինում աշխատանքի որենսդրու-

Թյան բացորոշ խախտում, վորը ադմինիստրացիան յենթակա յե դարձնում քրեական պատասխանատվության: Այդ պատճառով ել, սախքան արձակումը, ադմինիստրացիան պարտադոր ե աշխատանքի անհամապատասխանության հարցը մտցնել Գ.Կ.Հ.-ի քննության և իլուծումն: Գ.Կ.Հ.-ն պետք ե նման հարցը մանրակրկիտ քննության յենթարկի շահագրգռված կողմի մասնակցությամբ: Նման հարցերի քննության շահագրգռված անձի մասնակցությունը անպայմանորեն անհրաժեշտ ե, վորովհետեւ միայն նրա ներկայությամբ կարելի կլինի պարզել, թե ինչքան ե նա համապատասխան իր պաշտոնին և ադմինիստրացիայի գանգատը համապատասխանում ե իրականության թե վոչ:

#### 6. ՔՐԵԱԿԱՆ ՀԱՆՑԱԳՈՐԾՈՒՅՑՈՒՆ ԿԱՏԱՐԱԾ ԱՆՁՆԱՎՈՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՆԻԱԿԱՅՈՒՄԸ

(աշխատանքից ժամանակավորապես հեռացնելը)

Այն դեպքում, յերբ աշխատավորը կատարել ե քրեական հանցագործություն, վորը կապված ե այն ձեռնարկության կամ հիմնարկության հետ, վորտեղ ինքն աշխատում ե, և յերբ ադմինիստրացիան գտնում ե, վոր վնասակար ե նրան աշխատանքի մեջ թողնելը, կարող

ե հարց հարուցել Գ.Կ.Հ.-ում, վորպեսզի մեղադրւլալը, մինչև նրան առաջադրված մեղադրանքի քննությունն ու լուծումը գատարանում, ժամանակավորապես պաշտոնից արձակվի, այլ խոսքով՝ կախակալվի:

Նման դեպքերում աշխատավորի աշխատավարձը կախակայման շրջանի համար ընդհանրապես չի վճարվում, սակայն յեթե Գ.Կ.Հ. կամենակարող ե վորոշել, վոր վճարվի:

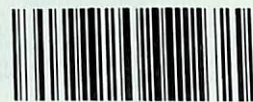
#### 7. ԱՐՏՀԱԳՈՒՍՏԻ ՀԱՏՈՒՑՄԱՆ ՅԵՎ ՈԳՏԱԳՈՐԾՄԱՆ ՇԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ՔՆՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Արտհագուստի հատուցման և ոգտագործման հետ կապված մի շարք խնդիրներ կան, վորոնք յենթակա յեն Գ.Կ.Հ.-ի քննության: Գ.Կ.Հ.-ն ե, վոր պետք ե վորոշի արտհագուստի պիտանիության աստիճանը, յեթե այդ առթիվ գանգատ ե հարուցված գործարկումի կամ անհատ աշխատավորի կողմից: Ադմինիստրացիայի պարտականությունները մեջ մտնում ե արտհագուստի մաքրումը և կարկատումը, սակայն Գ.Կ.Հ.-ն ե, վոր պետք ե վորոշի կարկատելու և մաքրելու կարգն ու ժամկետները: Արտհագուստի ոգտագործման ժամկետը լրանալուց առաջ, յեթե աշխատավորը հրաժարվում ե իր պաշտոնից, պար-

տավոր և արտագուտը վերադարձնել ձեռնարկության, հակառակ դեպքում ադմինիստրացիան իրավունք ունի աշխատավորի ստանալիքից վարդնել չվերադարձված արտագուտի համեմատական արժեքը. այս դեպքում ևս Գ.Կ.Հ.-ն և, վոր պիտի վորոշի չվերադարձված արտագուտի համեմատական արժեքը:



ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0196897

# Что такое расценочно- конфликтная комиссия

Госуд. изд-ство ССР Армении  
Эривань—1930

ԳԻՆԸ 8 407.

Մ. (1<sup>1</sup>/<sub>2</sub> ձ.)