

25.028

ԱՐԺՍԻ ԳՐԱԴԱՐԱՆ N 8

Տ. ՍԵՆՅՈՒՇԿԻՆ

ԳՈՐԾԱՐԱՆԱՅԻՆ ԿՈՄԻՏԵՆԵՐԻ

ՅԵՎ

ՏԵՂԿՈՄՆԵՐԻ ԱՆԵԼԻՔՆԵՐԸ ՆԵՐԿԱ
ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ

ОЛЕКСИОТЕН
ИНСТИТУТ
ВОСТОКОВЕДЕНИЯ
Академии Наук
СССР

ՀՐԱՏԱՐԱԿԱԴՐՅՈՒՆ Հ. Ա. Մ. ԽՈՐՀՐԴԻ

1924

Յ Ե Ր Ե Վ Ա Ն

331.881

U-40

~~N 450~~

331.88/115 JAN 2010

U-40

ՊՐՈՖԵՍՐՈՐԱԼԻՍՏԻ ԳՐԱԴԱՐԱՆ N 8

U
C 192075

C 1926 N 229

Պրոֆեսորներ ըստ գիտությունների միջակայքի

ԳՈՐԾԱՐԱՆՔԻՆ ԿՈՄԻՏԵՆԵՐԻ
ՅԵՎ
ՏԵՂԿՈՄՆԵՐԻ ԱՆԵՔՐԵՐԸ

ՆԵՐԿԱ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ

БИБЛИОТЕКА
ИНСТИТУТА
ВОСТОРЖЕДЕНИЯ
Академии Наук
СССР

Հրատարակություն Հ. Ս. Ս. Խոսեղբի
1924
ՅԵՐԵՎԱՆ

30 JUL 2013

25.028



59045-66191

ԳՈՐԾԱՐԱՆԱՅԻՆ ԵՎ ՑԵՂԱԿԱՆ ԿՈՒՄԻՏԵՆ—ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԱԿԱՆ ՍԿԶԲՆԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆ Ե

1. Միությունների հիմնական խնդիրը,—բանվորական լայն մասսաներին կազմակերպելն և, այդ խնդիրը կարող և լուծվել միայն ստորին միությունական աշխատանքի ամրացմամբ: Դեպի մասսաները տանող ճանապարհը ընկնում և գործարանային կոմիտեի (տեղկոմի) վրայով և նրան ամուր հիմքերի վրա դնելը, և դեկավարների ընտրությունը միությունների համար ունի հսկայական նշանակություն:

2. Գործարանային կոմիտեները (տեղկոմները) Ս.Ս.Հ.Մ.-յան մեջ միությունական սկզբնական մարմիններն են, միությունական բարձր մարմինների դիրեկտիվները նրանք են կիրառում կյանքի մեջ և ձեռնարկություններում միությունական

ամբողջ աշխատանք տանողը նրանք են: Գործարանային կոմիտեները (տեղկոմները) իրազորվում են միությունների հիմնական խնդիրը, վոր վորոշել և միությունների համառուտական Մ համագումարը 1922 թ. սեպտեմբերին, այն և՛ բանվորների շահերի պաշտպանություն ու նրանց նյութական բարեկեցիկ դրության բարելավումը:

3. Արդեն այս խնդիրը վորոշում և գործարանային կոմիտեների ամբողջ աշխատանքի բովանդակությունը. նրանք պաշտպանելով բանվորների նյութական շահերը, միաժամանակ հենց նույն բանվորների շահերի տեսակետից շահագրգռված են իրենց ձեռնարկություն և ժողովրդական տնտեսություն հետագա զարգացումով:

4. Գործարանային կոմիտեները (տեղկոմները), լինելով միությունական սկզբնական մարմինները, ընտրված են ձեռնարկություն կամ հիմնարկություն բանվորների ու ծառայողների ընդհանուր կամ

պատգամավորական ժողովներում ձեռնարկություն ընտրված բանվորների ու ծառայողների կողմից, անկախ այն հանգամանքից, թե նրանք միության անդամ են թե վոչ. գործարանային կոմիտեներն (տեղկոմները) ընտրվում են 6 ամիս ժամանակով, հաժախ գործող կանոնադրություն:

5. Գործարկումի (տեղկոմի) ընտրված անդամների թիվը վորոշվում և այսպես. 50—300 բանվորներ ընտրվում են 3 հոգի, 300—1000՝ 5 հոգի, 1000—5000՝ 7 հոգի, 5000-ից ավելին՝ 9 հոգի (Ռուսաստանում): Հայաստանում—25—50 աշխատողները ընտրվում են 3 հոգուց տեղկոմ, 50—100՝ 5 հոգի, 100-ից բարձր՝ 7 հոգի:

Գործարկումի (տեղկոմի) կազմը հաստատվում և միության վարչությունը. գործարկումի (տեղկոմի) անդամների թիվը, վորոնք ազատված են իրենց արհեստի աշխատանքներից՝ գործարկումում մշտական աշխատանք տանելու համար, վորոշվում և հետևյալ նորմայով. 30-ից մինչև 50 բան-

վորներից ազատվում է 1 մարդ, շաբաթական 2 օրից վոչ ավելի (միության լիազորը), 50-300 բանվորից՝ 1 մարդուց վոչ ավելի՝ ամբողջ ժամանակվա համար, 300-1000 հոգուց՝ ազատվում է 2 հոգուց վոչ ավելի՝ ամբողջ ժամանակվա համար, 1000—5000 հոգուց՝ 5 հոգուց վոչ ավելի՝ ամբողջ ժամանակվա համար (Ռուսաստանում):

Հայաստանում՝ մինչև 25 հոգի աշխատողներ ունեցող հիմնարկներում՝ տեղկոմի անդամներից մեկը ազատվում է շաբաթական 3 ժամ, 25-50-հոգուց—6 ժամ, 50—75 հոգի աշխատողներ ունեցող հիմնարկներում՝ ազատվում է մեկը շաբաթական 3 օր, 75-300 աշխատողներ ունեցող ձեռնարկներում՝ տեղկոմի անդամներից մեկն ազատվում է իր պաշտոնից, 300-ից բարձր թիվ ունեցողներում՝ 2 յեն ազատվում:

Գործարկումի (տեղկոմի) ազատված անդամներին վարձատրում է ձեռնարկությունը, նրանց վորակի միջին աշխատավարձի չափով, բայց վոչ պակաս նրանց տարիֆային դրույքից:

Գործկոմի (տեղկոմի) կազմակերպած

բոլոր հանձնաժողովներին իրենց աշխատանքները կատարում են աշխատանքի ժամերից դուրս:

Գործարկումի (տեղկոմի) պահպանման ծախքերը հոգացվում են տնտեսական որգանների հաշվին, միությունական բարձր որգանների հաստատված նախահաշվով, բայց վորում մինչև 500 բանվոր ունեցող ձեռնարկություններում է հիմնարկներում տնտեսական մարմնից գանձվում է տվյալ ձեռնարկության բանվորների աշխատավարձի $2\frac{0}{10}$ -ից վոչ ավելի. 500—1000 բանվոր ունեցող ձեռնարկություններում՝ $1\frac{1}{2}\frac{0}{10}$, 1000—3000— $1\frac{0}{10}$ 3000-ից ավելին $1\frac{1}{2}\frac{0}{10}$:

Հայաստանում, տեղկոմների աշխատանքների համար տնտավարմիններն ու հիմնարկները տալիս են իրենց աշխատավորների աշխատավարձի $1\frac{0}{10}$ -ը, իսկ հավաքական պայմանագրեր ունեցող ձեռնարկներում՝ փոխադարձ համաձայնությամբ ($1-1\frac{1}{2}$ տոկոս):

Գործարկումի, տեղկոմի և նրանց փոխարինող լիազորների պահպանման կարգը վորոշվում է Հ. Գ. Կ. Կ.-ի նախագահության

1922 թվի ոգոստոս 26-ի հատուկ վորոշումով
և Աշխատանքի որենսդրությի:

6. Գործարկումի (տեղկումի) ապագրատը
բաղկացած է տվյալ ձեռնարկության կամ
հիմնարկության ընտրված միության ան-
դամներից, վորոնք ազատված են մշտական
կամ մի վորոշ ժամանակով աշխատանք
տանելու համար, վերևում մեջ բերած հա-
րաբերությամբ: Անհրաժեշտության դեպ-
քում, հրավիրվում են գործարկումների մի-
ջոցներով, վոր ստացվում են վերոհիշյալ
չափով տնտեսական մարմիններից, հատուկ
մարդիկ գործավարության, հաշվետարու-
թյան և այլ աշխատանքների համար: Սա-
կայն ըստ հնարավորության անհրաժեշտ է
քիչ քանակությամբ վարձու տեխնիքական
աշխատողներ հրավիրել, աշխատելով գործ-
արկումում (տեղկումում) յեղած ամբողջ աշխա-
տանքը կատարել ընտրովի անդամների ու-
ժերով:

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ (ՏԵՂԿՈՄՆԵՐԻ) ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

7. Գործարանային կոմիտեներն (տեղկոմ-
ներն) յեղակետ ունենալով իրենց հիմնական
խնդիրը՝ բանվորների շահերի պաշտպանու-
թյունն ու նրանց նյութական զբոսթյան
բարելավումը, — վորոշում է իր պարտա-
կանությունների հետևյալ շրջանակը. գոր-
ծարանային կոմիտեներն հետևում են,
վոր իրագործվեն աշխատանքի պաշտպա-
նության և սոցիալական ադաճովագրու-
թյան բոլոր կանոնները, գործարանային
կոմիտեն հետևում է, վոր աշխատավարձը
ժամանակին վճարվի և ապահովագրական
տոկոսները ժամանակին մուծվեն. գործա-
րանային կոմիտեն իր ներկայացուցիչներն
և ուղարկում գնահատու-տարիֆային հանձ-
նաժողովներում. գործարանային կոմիտեն
հոգ է տանում աշխատանքի պայմանների,
բնակարանային պայմանների բարելավմա-
նը և այլն. գոնծարանային կոմիտեն ձեռ-
նարկության մեջ կազմակերպում է կուլտ-

կրթական աշխատանքը, տարածում է ձեռք բերված գրականությունը, նպաստում է անգրագիտության վերացնելուն և այլն:

8. Արտագրություն կազմակերպման ասպարիզում, գործարանային կոմիտեն, չըխառնվելով վարչության կարգադրությունների և գործողությունների մեջ և չբեկանելով նրա կարգադրությունները, գործարանի վարչության հետ միասին, մասնակցում է ձեռնարկության կյանքի ամենակարևոր խնդիրների քննությանը (պիտական ձեռնարկություններում). նպաստում է արտագրության նորմալ ընթացքին. ընդհանուր, պատգամավորական և համբարական ժողովներում ու արտագրական խորհրդակցություններում կազմակերպում է տնտեսական մարմինների զեկուցումները. հավաքական պայմանագրի հիման վրա մասնակցում է բանվորների և ծառայողների վարձելուն և արձակելուն. մասնակցում է տնտեսական մարմիններին

(գործարանների վարչության) կազմելուն, առաջարկելով իր թեկնածուները համապատասխան միություն միջոցով ի քննություն տնտեսական բարձր որդաններին. մասնակցում է այն հետազոտումներին և վերըստուգումներին, վոր կատարում են Բան-Գյուղ-Տեսչությունը և ուրիշները:

9. Կազմակերպչական խնդիրների ասպարիզում՝ գործարկումը (տեղկումը) ձեռարկության բանվորներին և ծառայողներին քաշում է (գրավում) համապատասխան կազմակերպության՝ արտագրական միություն շարքերը. վորոշ ձևավորումն է տալիս բանվորների և ծառայողների հեղափոխական-դասակարգային գիտակցությանը. անցկացնում է նրանց մեջ պրոլետարական դիսցիպլինան. միության կողմից հաստատված կարգով հետևում է, վոր անդամավճարները կանոնավոր գանձվին, միության անուսից հանդես է գալիս իրրևներկայացուցիչ՝ գործարկումի առաջ զրված խնդիրները կատարելու նպատակով:

բանվորների ընդհանուր ժողովներ, յեթե աշխատանքի պայմանները և շենքն այդ անելու հնարավորություն տալիս են, իսկ մեծ գործարաններում ու զալոդներում, ուր 2000-ից ավելի բանվորություն կա՝ հրավիրվում են պատգամավորական ժողովներ (15—25 մարդուց մեկ պատգամավոր): Ընդհանուր կամ պատգամավորական ժողովներում՝ գործարկումն ընդհանուր քաղաքական բնույթ կրող հարցերի հետ միասին, դնում է և արհեստակցական, աշխատանքին, աշխատավարձին, կոոպերացիային, փոխադարձ ոգնություն վերաբերյալ հարցեր, նաև՝ միության անդամներին հետաքրքրող այլ հարցեր:

14. Տնտեսական շահերի պաշտպանությունն ասպարեզում, արհմիությունների նոր խնդիրները ամենից առաջ միությունից պահանջում են, վոր նա մոտենա բանվորական մասսաներին և նրանց գիտակցորեն դրավի միության կյանքի գործունեություն մեջ: Միության կյանքում ակտիվ

մասնակցություն ցույց տալը և մասսաներին այդ կյանքի մեջ քաշելն իրագործվում է կամավոր, անհատական անդամությունը և միությունական մասսայական աշխատանքի այլ մեթոդներով (յեղանակներով):

15. Մասսաներին մոտենալու լավագույն մեթոդները նրանք են, վորոնք բանվորներին քաշում են միության ակտիվ կյանքի մեջ, ստիպում են նրանց հետաքրքրվել միությունական գործերով և զգացնել են տալիս, վոր միությունն անհրաժեշտ է բանվորների համար, վոր առանց նրան բանվորների տնտեսական շահերի պաշտպանությունն ու ձեռնարկությունն նորմալ աշխատանքն անհնարին է: Հենց այդ պատճառով էլ ընդհանուր և պատգամավորական ժողովներում, ընդհանուր քաղաքական հարցերի հետ միասին, անհամեմատ է դնել նաև աշխատավարձի, կոոպերացիայի, հատագործի պահատություն, մշակման նորմերի, հավաքական

պայմանագրի և այլն հարցերը: Վատ և այն գործարկումը (տեղիումը), վորը կարծում և, թե իր աշխատանքը միայն այն պիտի լինի, վոր կարգի գնի իր գրասենյակային ապավարատը, ստորագրի թղթերն ու իր և գործարանի վարչության մեջ լավ փոխհարաբերություններ հաստատի: Լավ փոխհարաբերություններ պետք և հաստատել գործարանի վարչության ու բանվորների միջև չեմ գործարկումի ու բանվորական մասսայի միջև: Իրա համար ընդհանուր կամ պատգամավորական ժողովներ պիտի հրավիրել վոչ միայն այն ժամանակ, յերբ բանվորներից վորևե հատկացումներ են պահանջվում կամ յերբ գործարկումը վերջնադրվելու յե և պետք և իր աշխատանքի մասին հաշիվ տա,—այլ գլխավորապես այն ժամանակ, յերբ այս կամ այն հարցը հուզում չեմ հեռաբեցում և բանվորներին չեմ նրանց ցանկանում եմ այդ հարցը լուսել վոչ «Ինժեներացիոն» կարգով, այլ բնույթի կարգով չեմ համապատասխան

իենց կամքի ու ցանկության գործնական վերն, լուծում տալու համար:

16. Վորպեսզի բանվորներն իմանան, զգան, վոր միությունը հոգ և տանում իրենց կարիքների մասին,—նյութական և հոգևոր,—գործարկումը պարտավոր և իր հիմնական ուղարկությունը դարձնի, այսպես կոչված. «կենցաղի մանր-մուկ» հարցերին: Դրանք բնավ «մանրուկներ» չեն բառիս ճիշտ իմաստով,—դրանք բանվորների համար շատ կարևոր են:

Գործարանի վարչության միջոցով, գործարկումը պետք և հոգա, վոր բանվորների բնակարանների վերանորոգումները ժամանակին կատարվեն, վորպեսզի ապակիները քցվեն, կտուրը կարկատվի, վառելիքը բերվի, ջուրը բերվի և այլն: Գործարկումը պիտի ազդի գործարանի վարչության վրա, վորպեսզի բազմիքը տաքացվի, վորպեսզի այնտեղ լինին թասեր ու դույլեր, վորպեսզի կոպերատիվում վաճառքը տեղի ունենա բանվորների համար հարմար ժամանակում,

59045.66

վորպեսզի այնտեղի ապրանքները արժան
և ավելի լավ լինեն, քան շուկայում: Գոր-
ծարկումը (տեղկումը) պետք է համաձայ-
նության գալ գործարանի վարչության
հետ, ոռճիկի ժամանակին տալու մասին,
ընդհանուր ժողովներում դնի ոռճիկի ձեռ-
քով և ուշացման հարցը և վոչ թե բա-
վականանա միայն գործարանի վարչու-
թյան խոստումներով, թե «փողն հենց վոր-
յեկավ կտանք»:

17. Վոչ մի դեպքում գործարկումը չպի-
տի փոխարինի տնտեսական մարմինն, փո-
խարինի բացակա դիրեկտորին, ստորագրի
վարչական հրամանները (յերկու ստորա-
գրությամբ՝ գործարկումի նախագահի և
դիրեկտորի), ոռճիկն այս կամ այն ժամա-
մանակ վճարելու համար՝ պարտավորու-
թյուն չպիտի վերցնի, ոռճիկ տալը մերժի
(«կաստում փող չկա, գնացին քաղաք բե-
րելու» և այլն): Նույնիսկ այն հանգա-
մանքը, վոր գործարկումն ու գրասենյակը
կամ դիրեկտորը միևնույն տեղում են

գտնվում, վատ և ազդում բանվորների հետ
ունեցած փոխարարերության վրա: Գոր-
ծարկումի տեղը գրասենյակից բաժան պի-
տի լինի:

18. Յերբեմն գործարկումի նախագահը
կամ միությունական այլ պատասխանա-
տու աշխատողները ոգտվում են լավ բնա-
վարանից, լուսավորությամբ, գործարանի
վարչության մատուցած ծառայություննե-
րից, իրենց անձնական գործերի համար
տեղ գնալիս՝ ձիով և այլն: Այդ բոլոր ան-
պայման չպիտի լինեն վոչ միայն նրա
համար, վոր այդ յերեւոյթները բանվոր-
ների վրդովմունքն ու դայրութն են շար-
ժում, այլ և նրա համար, վոր նրա մատու-
ցած այդ ծառայությունները վերջ ի վեր-
ջո թեև աննկատելիորեն, ուղղակի պրոֆաշ-
խատավորին յենթարկում են տնտեսավա-
րարական աշխատողին:

19. Գործարկումի նախագահ և նրա
անգամները իրենց ամբողջ կյանքով և
ջրջապատող պայմաններով բանվորներից

չպիտի ջոկնվեն: Նրանք պիտի լինեն բան-
վորներ ընդ հաճախեն նրանց բնակա-
րանները ու կազարմաները, պիտի իջնեն
աշխատանքի վտանգավոր և կեղտոտ վայ-
րերը և անմիջական ու անձնական շփու-
մով ու խոսակցությունից պարզեն մասոա-
ների տրամադրությունը անտեսական որ-
գանի կամ միության անբավականությու-
նը կամ քաջալերությունը:

20. Գործարկումը (տեղկումը) չպիտի
մոռանա և բանվորների հոգեկան պահանջ-
ները, պիտի կարգի դնի ակումբը, գրադա-
րանը, յերեկոյան պրոֆտեսիսիքական կամ
հանրակրթական դասընթացքները, ստանա-
թերթեր, անցնի դպրոց, ուր սովորում են
բանվորների զավակները, մանի անգրագի-
տության կայանները, ուր սովորում են
հասակավոր անգրագետները: Գործարկումն
ամեն տեղ պիտի լինի, ամեն ինչ իմանա,
ամեն բանին արձագանք տա և հարադատ
ու մատչելի լինի շարքային բանվորին:

21. Անհրաժեշտ և ուշադնություն

դարձնել այն հանգամանքի վրա, վոր գոր-
ծարկումն իր աշխատանքի ընթացքում հա-
ճախ խճողված և լինում գրազրությամբ,
վոր անմիջականորեն իր գործունեյությա-
նը չի վերարերում, զանազան հիմնարկու-
թյուններին տեղեկանքներ և տալիս բան-
վորների քանակի մասին, նրանց աշխա-
տավարձի մասին և այլն. տալիս և վկա-
յականներ ծնողյան և մահվան մասին,
խանութից վարկ բաց թողնելու մասին,
բնակարան ստանալու մասին և այլն: Հա-
ճախ գործարկումի նախադահը տասնյակնե-
րով նման թղթեր և ստորագրում (և
նույնիսկ կազմում), և այլևս ժամանակ չի
ունենում իր իսկական միությունական
աշխատանքը կատարելու համար: Անհրա-
ժեշտ և դրան վերջ տալ, և բոլոր վկայա-
կանների ու տեղեկանքների տալը բարձե-
գործարանի (հիմնարկի) վարչության զբա-
սենյակի վրա:

22. Տնտեսական շահերի պաշտպանության առաքարիզում՝ արհեստակցական կազմակերպությունների ունեցած նոր խընդիրները դեռևս չեն նշանակում, թե պըրոլետարիատը հրաժարվելու յի հանրապետության տնտեսավարական կազմակերպությունները զեկավարելուց: Այդ զեկավարությունն իրագործվում է պետական պլանային հիմնարկությունների միջոցով: Արդյունաբերության վերականգնման հանդուրժյունը պահանջեց, վոր այդ ճակատում կատարվի ուշժերի ամենաշատ կենտրոնացում, լարվածություն և պատասխանատվություն և վոր ամբողջ իրավունքը ու պատասխանատվությունը կենտրոնացվի գործարանային վարչության ձեռքին, այդ պատճառով էլ գործարկումը անմիջապես չի խառնվում ձեռնարկության կառավարելուն, բայց արտադրության վրա ազդում է գործարանային վարչության հետ արտադրական խորհրդակցու-

թյուններ գումարելով և հրավիրելով հատուկ գործարանային (պատգամավորական) արտադրական խորհրդակցություններ, վորտեղ գործարանի վարչությունը զեկուցում է իր աշխատանքների մասին:

23. Այդ զեկավարությունը իրագործվում է նույնպես նրանով, վոր գործարկումը զանազան տնտեսավարական և վարչական պաշտոնների համար առաջարկում է իր թեկնածուներին, ինչպես նաև նախապես ծանոթանում է հիշյալ ձեռնարկության ֆինանսական և տնտեսական զըրության հետ և յերևան հանում նրա տընտեսական հնարավորությունները հավաքական պայմանագիր կնքելու նպատակով:

24. Բացի դրանից, գործարկումը, պարետետային հիմունքներով (ներկայացուցիչներ գործարկումից և գործարանային վարչությունից) կազմած զնահատուկոնֆլիկտային հանձնաժողովների միջոցով մասնակցում է կոնֆլիկտների լուծելուն, նույնպես Բանվորաշյուզացիական Տեսչության:

կատարած հետազոտություններին ու վերլուծողականներին (ռեվիրդիաններին) մասնակցելու միջոցով:

25. Մատնանշված աշխատանքները կատարելու համար, գործարկումն (տեղկոմը) իրավունք ունի տնտեսավարական որդաններինց ստանալու բոլոր անհրաժեշտ տեղեկանքներն ու տեղեկությունները, ըստ վորում տնտեսավարական որդանները չպետք է մեջ բերեն «գաղտնիքներ» ու «առևտրական գաղտնիքներ» և այդ պատճառաբանությամբ հրաժարվեն միություններին անհրաժեշտ տեղեկությունները տալ:

26. Բանվորների կենցաղին և աշխատանքին վերաբերող բոլոր հարցերը գործարկոմը (տեղկոմը) լուծում և բացառապես հիմք ունենալով այն հավաքական պայմանագիրը, վոր կնքել են տնտեսական մարմինն ու արհեստակցական միությունը: Գործարկումն, իհարկէ, իր ընթացիք աշխատանքի ժամանակ և մանավանդ հավաքական պայմանագիր կնքելիս ու կյանքի մեջ

կիրառելիս, իրեն նպատակ պիտի դնի վոչ միայն բանվորների տնտեսական շահերի պաշտպանությունը, այլ նաև նպաստելու յե պետության, բարձրացնելու յերկրի արտադրական ուժերը ընդհանրապես և իր ձեռնարկությանը մասնավորապես, ի նկատի ունենալով, վոր աշխատանքի տրտադրողականության այդ ընդհանուր բարձրացումը բարելավելու յե նաև տվյալ ձեռնարկության բանվորների դրությունը:

27. Այն դեպքում, յերբ գործարկոմը տեսնում և, վոր յենթադրված արտադրական ծրագրում կան պարզապես աննպատակահարմար միջոցներ, վոր արտադրությանը վնասելու յեն, նա այդ մասին տեղեկացնում և իր միությանը, առանց խառնվելու գործարանային վարչության կարգադրություններին:

28. Բանվորների արտադրական դատիարակության տալարիդում, գործարկոմները առանձին և հատուկ աշխատանք են տալու. այդ նպատակով նրանք մասնակ-

ցում են բանվորներին արտադրական խորհրդակցությունների համար նախապատրաստելու աշխատանքներին, վորտեղ գործարանի վարչությունը ղեկուցում է տվյալ ձեռնարկության գրության մասին: Այդ խորհրդակցություններում բանվորները հանդես են գալիս ագմինիստրացիային քաջալերելով կամ հանդիմանելով և ցույց են տալիս պակասությունները և միջոցներ են առաջարկում նրանց ուղղելու համար:

Տնտեսական աշխատանքներին միության մասնակցության ձևերի մասին խոսում է Հ. Ա. Մ. Կ. Խ. -ի և Փ. Տ. Գ. Խ. -ի շրջաբերականը, վոր ստորագրված է ընկ. Տոմսկու յեվ Ռիկովի կողմից (տպված է «Խորհրդային Հայաստանում»):

29. Արհմիությունների V Համագումարը ցույց տվեց, թե գործարկումի աշխատավորներին և թե տնտեսավարներին, վոր նրանց նպատակն ըստ էյության մի բանի յե հանգում՝ սոցիալիստական տնտեսության կազմակերպման, իսկ այդ նպատակին կա-

րելի յե հասնել միայն պրոֆեսիոնալիստների և տնտեսավարների ընկերական շաղկապմամբ, վորովհետև այդ շաղկապն ու միացումը կարող է ծառայել իրրև գրավական նոր տնտեսական քաղաքականության ծննդը՝ վելլստիչ կադրերի դեմ մղված պայքարի հաջողության և պահպանել թե մեկին և թե մյուսին փրանակար թեքումներից:

30. Ներկա մոմենտում, յերբ միությունների կապը բանվորների հետ ուժեղացել ու ամրացել է, յերբ ժողովրդական տնտեսության ընդհանուր բարելավման հետ՝ պրոլետարիատի ընդհանուր բարեկեցությունն ել բարձրացել է, — արհեստակցական միություններն ավելի ճիշտ կերպով պարզում են իրենց վերաբերմունքը դեպի արդյունաբերություն և ի դեմս միությունական ստորին մարմիններում ունեցած իր ներկայացուցիչների, ուղղում են արտադրության իսկական տեղը լինել: Տեր լինել ստելով, չպետք է հասկանալ, թե պիտի

ձգտել իրենց ձեռքն համարել արտադրությունն ու նրա կառավարելը, այլ պիտի ձգտել ինչ կերպ ել լինի, ձեռք բերել այնպիսի գրություն, վոր մեր զիրեքսորները, կառավարիչները, տրեստներն ու սինդիկատները, ի նկատի առնելով մոչ թե իրենց անձնական շահը, այլ բանվոր դասակարգի շահը, այնպես վերաբերվելին արտադրությանը, ինչպես վերաբերվում եր նախկին խնայող տերը. խնայելին ամեն մի կոպեկը, գնահատելին ժամանակի ամեն մի րոպեն, որ ու գիշեր հոգային արտադրության կարիքներին մասին, ամեն մի անհաջողության համար հոգով ցավելին, իրենց յենթակա մարդկանցից ամեն ինչի համար խստագույն կերպով պահանջկոտ լինելին, բայց իրենք ևս ամեն մի փնթի ու անուշաղիր, թափթփված վերաբերմունքի համար բարոյական և նյութական խիստ պատասխանատվություն կրելին:

Միայն այդպիսի աղմինխտրատորներին, վորոնք արդյունաբերությունը սի-

ջուռ և վտաքի յեն կանգնեցնում, պրոլետարիատը պետք և հարդի և սիրի, և ամեն կերպ պահպանի ու ոգնի նրանց աշխատանքին, վորովհետե հակառակ պարագային մեր ձեռնարկությունները, նույնիսկ բավականաչափ միջոցներ ունենալու, տեխնիքական ուժերով լիովին ապահովված լինելու և բանվորների աշխատանքի նորժալ արտադրողականության ղեկըռում, բայց փքված, ուռած շտատներով ու աննորժալ վերադիր ծախսերով, այնուամենայնիվ վնաս կտան, այն ինչ կապիտալիստական տնտեսության պայմաններում նրանք ոգուտ կրերելին:

Արհեստակցական միություններն այժմ աղբեն լիովին ըմբոնում են, վոր առանց անհրաժեշտ շահ կուտակելու պրոլետարիատը չի կարող իր ձեռքում պահել գյուղացիության քաղաքական ղեկավարությունը և չի կարող անցնել սոցիալիզմին:

31. Արտադրության ռացիոնալ կազ-

մակերպության և գործը տնտեսավարական հիմքերի վրա դնելու նպատակով, գործարկումը հետևում է, վոր հնարավոր լինի կրճատել տեխնիքական ապագարատը, պրոդուկցիան վորակով բարձրանա և արտադրության վերադիր ծախսերն ել առավելագույն չափով (մաքսիմալ) կրճատվեն: Արտադրության վերադիր ծախսերի մաքսիմալ կըրճատման խնդիրը առանձնպես պատասխանատու և հրամայողական նշանակութիւն ունի ներկայումս, վորոհետեւ վերադիր ծախսերի ամեն մի իջեցում, նվազեցնում է պրոդուկցիայի ինքնարժեքը և նպաստում նրա լայն տարածման թե քաղաքում և թե մանավանդ գյուղում («գյուղի և քաղաքի շաղկապումը», — «մկրատի պրոդեմոսն» և այլն): Վերադիր ծախսերի հաջող կրճատումը նըպաստելու յե նույնպես բանվորների վարձատրման հետագա բարձրացմանը և նրանց վարձատրութիւնը նախապատերազմականին մոտեցնելուն. արդյունաբերության միջանի ճյուղեր ներկայումս արդեն այդ նա-

խապատերազմական վարձատրութիւն ունենեն:

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐ ՅԵՎ ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐ

32. Գործարանային կոմիտեյի գործնական կարեորագույն աշխատանքներից մեկն այն է, վոր նախապատրաստական աշխատանք է տանելու միության և ձեռնարկության միջև հավաքական պայմանագիր կնքելու համար: Այդ նախապատրաստական աշխատանքը տնտեսական մարմնի հետ պարզելու յե ինչպես աշխատավարձի ավելացման հարցը, այնպես ել տվյալ ձեռնարկության առանձնահատկութիւնները ու նրա մեջ աշխատելու պայմանները: Հավաքական պայմանագրի մեջ այս կետերը պիտի նախատեսնել այն նորմաներից դուրս, վոր արդեն Աշխատանքի որենսդրքում նախատեսնված են, ինչպես որին նախ արձակուրդի յերկարացնելը, յերկարամյա աշխատանքի կամ արտադրության վը-

նասակարութեան հետեանքով, լրացուցիչ չեզոքացնող նյութերի, արտադրական և մասնագիտական հագուստի տալը և այլն:

33. Գործարանային կոմիտեն համաքությունների և բաժանմունքների ներկայացուցիչների հետ հավաքական պայմանագրերը նախորոք քննում է պատգամավորական ժողովում և ապա լրանվորների ընդհանուր ժողովում:

34. Հավաքական պայմանագիրը կընքելիս՝ ամենահիմնական մոմենտը աշխատավարձի հարցն է և գործարանային կոմիտեյի խնդիրն այն է, վոր նա հաշվի առնելով ձեռնարկութեան միջոցները (ռեսուրսները), վորոշի նրա Հափն այնպես, վոր այդ աշխատավարձը հնարավոր յերաշխիքներ տա բանվորների նորմալ գոյութեան համար, բայց և միաժամանակ չքանդի ձեռնարկութեան տնտեսական կարողութեան (հզորութեանը) հիմքերը:

35. Բանվորների և գործարանի վարչութեան միջև կոնֆլիկտ առաջանալու դեպք-

քում, գործարանային կոմիտեն պարտավոր է միջոցներ ձեռք առնել նրանց վերացնելու համար և կովի սուր, ծայրահեղ մեթոդների, ինչպես որինակ գործադուլին եւ դիմելու յե բացառիկ դեպքերում միայն:

Գործադուլն իբրև կովի մեթոդ, յեղանակ, նույնիսկ մասնավոր ձեռնարկներում գործադրվելու յե շատ մեծ զգուշութեամբ և ընդհանուր հասարակական պայմանների դասավորութեանը խիստ հաշվի առնելուց հետո, վորովհետև Հպեփք է մոռանալ, վոր մասնավոր ձեռնարկատերերի դեմ կազմակերպած գործադուլը նախ և առաջ հարվածում է հենց իրենց միութեան անդամներին, և բացի դրանից յերկար տևած, ձգձգված գործադուլը թուլացնում է մասնավոր արտադրութեան զարգացումը, վորով ներկա մոմենտում պրոլիտարիատն իբրև դասակարգ դեռ ևս շահագրգռված է: Առավել ևս պետական ձեռնարկութեաններում գործադուլը կհարվածի բանվոր դասակարգին ամբողջութեամբ, ուստի պետական ձեռնար-

կություններում գործադուլն իբրև կանոն, անթույլատրելի յե. 1) յեթե գործադուլը ծագում է տարերային կերպով, ապա արհեստակցական միությունները պետք է բոլոր միջոցները ձեռք առնեն այն վերջացնելու համար և հոգան, վոր այնուհետև բանվորներից չկտրվեն, չհեռանան և տեղյակ լինեն նրանց ցանկություններին և տրամադրություններին:

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁ.

36. Ընկնող խորհրդային վալյուտայի պայմաններում, աշխատավարձի հաշվումը, վորոշումը կառուցվում էր այսպես կոչված ապրանքային ուրբուլ վրա: Դա նշանակում էր, վոր աշխատավարձն հաշվելու ամուր և կայուն միավոր հաստատելու համար, մի միավոր, վոր քանվորին յերաշխավորեր շու-

1) Պետական ձեռնարկություններում գործադուլ կարելի յե թույլ տալ բացառիկ դեպքերում միմիայն միությունական բարձր մարմինների թույլտվությամբ:

րայի գների խիստ տատանումներից և նրկան հնարավորություն տար իր աշխատավարձն ավելի պարզ և հեշտ ձևով համեմատել նախապատերազմյան աշխատավարձի հետ, — այդ աշխատավարձը պիտի կառուցվեր մթերքների հավաքածուի բյուջետային արժեքի (հաշված խորհրդային դրամանիշներով) և նախապատերազմյան ուրբուլիներով հաշված՝ նույն քանակությամբ մթերքների համեմատության վրա: Նման հավաքածուի արժեքը, նախապատերազմյան ապրանքային ուրբուլ, վորոշվում էր խորհրդային դրամանիշներով արտահայտված այդ արժեքը ամեն մի ամսի 1-ին և 15-ին, բաժանվում էր նույն այդ մթերքների նախապատերազմյան ժամանակվա արժեքի վրա: Որինակ, 1923 թ. մայիսի 1-ին Մոսկվայում մթերքների մի վորոշ հավաքածու (բյուջետային ինդեքս) 1923 թ. դրամանիշներով, Մոսկվայի խորհրդի Աշխատանքի բաժնի կողմից վորոշվում էր 596 ո. 95 կ., այնինչ նույն մթերքները պատե-

բազմից առաջ արժեյին 10 ո. (մթերքների հավաքածուն վերցվում է բանվորական ցանցի 1-ին կարգի համար), բաժանելով 596 ա. 95 կոպեկը 10 ո. վրա, կստանանք 59 ո. 70 կ., վորն է ցույց է տալիս ապրանքային ուղբու արժեքը 1923 թ. դրամանիշներով: Յեթե բանվորը 1-ին կարգով ուներ 10 ապրանքային ուղբու դրույք, իսկ 9-րդ կարգով 25 ապրանքային ո., ապա դա արտահայտվում էր այս կերպ 59 ո. 70 կ. բազմապատկված 25 ապրանքային ուղբով, այսինքն 1492 ո. 50 կ.:

ԿԱՅՈՒՆ ՎԱԼՅՈՒՏԱՅԻՆ ԱՆՑՆԵԼԸ

37. Ներկայումս խորհրդային դրամանիշներին կայուն վալյուտային անցնելով, այլևս կարիք չկա աշխատավարձը ապրանքային ուղբով հաշվելու, և միությունները իրենց հավաքական պայմանագիրը վերակնքում են հաշվելով աշխատավարձը 1-ին կարգի համար չերվոնյան հաշվով:

38. Ներկայումս մեր տնտեսության

առողջացման պատճառով, մենք անցնում ենք կայուն վալյուտայի, ապրանքային ուղբու փոխարեն վերցնում ենք հասարակ չերվոնյան ուղբին և աշխատավարձը հաշվում կայուն ուղբին երով, նրա միջին չափը վորոշելով այն ռեալ աշխատավարձից, վոր բանվորներն ստանում էին նախքան կայուն վալյուտան կիրառելը: Բարձրացնել ռեալ աշխատավարձը նախկինի համեմատությամբ, քանի դեռ դրամական ռեֆորմը հաստատուն հիմքերի վրա չի դրվել, — ներկայումս անհնարին է, վորովհետեւ դա կարող էր միայն քանդել դրամական ռեֆորմը և մեզ վերադարձնել ապրանքների ափելի վատթար և անկայուն գներին:

Ներկայումս ամբողջ խնդիրն այն է, վոր պահպանենք նախկին ռեալ աշխատավարձը, վորովհետեւ այդ պայմանով բանվոր դասակարգն արդեն բավականին շահում է (կայուն վալյուտան կիրառելով):

39. Ամենից առաջ բանվորներին պիտի բացատրել, վոր այդ ռեֆորմից շահվում

ե խորհրդային պետութիւնը, վորովհետեւ միայն կայուն վալյուտայի ժամանակ, ժողովրդական տնտեսութիւնը կարող ե լին վին առողջանալ, կնշանակի և կարող ե հընարավորութիւն ստեղծվել բանվորներէ աշխատավարձի հետագա բարձրացման համար: Յերկրորդ, բանվորն հենց հիմա յել շահում ե ռեֆորմից, վորովհետեւ նա թըղթադրամի ընկնելուց ալկս չի կորցնում առաջվա նման, յերբ նա վարձն ստանում եր և միանգամից ռեալիզացիայի յենթարկել չեր կարողանում, բացի դրանից կուբսի ընկնելուց աշխատավարձն ստանալիս չի կորցնում առաջվա պես, յերբ աշխատավարձը շտրաթներով ուշացվում եր տնտեսական մարմինների կողմից և վոչընչով չեր ապահովվում: Յերրորդ, բանվորը շահում ե և ապրանքների և մթերքների ավելի կայուն գների պատճառով, քանի վոր ընկնող վալյուտայի ժամանակ, ամեն մի առևտրական իրեն «ապահովագրում» եր՝ կամայականորեն ամեն որ ապրանքների, գները բարձրացնելով 10-15%⁰ ուլ:

40. Դրամական շրջանառութիւնն ռեֆորման, խորհրդային դրամանիշները փոխելով կայուն արժաթե վալյուտայի, միանգամից ազատում ե գները կամայական բարձրացումներից և ապահովում աշխատավարձը կուբսի մեջ կորցնելուց:

41. Այս բոլոր, իհարկե, լրիվ տեղիւնք կտա միայն այն դեպքում, յեթե ռեֆորման բարեհաջող ընթացք կունենա (իսկ նա բարեհաջող կերպով ե ընթանում) և մթերքների գները խիստ կերպով չեն աճի. այդ պատճառով միութիւնների նըպատակն, ընդհանրապես, և մասնավորապես գործարկումներինը այն ե լինելու, վոր ամեն կերպ նպաստեն այդ ռեֆորմի ամրացմանը և կյանքի մեջ կիրառելուն:

42. Կայուն վալյուտային նորմալ կերպով անցնելու ժամանակ՝ միութիւնները ապրանքային ռուբլին կամ, ավելի ճիշտ, բյուջետային հավաքածուի արժեքը գործադրելու յեն ռեալ աշխատավարձի պահպանումը ստուգելու համար. յեթե բանից

դուրս գա, վոր, չնայած ռեֆորմի կիրառելուն, մի քանի ամիս հետո, վորևէ ապրանքի գինը բարձրանա (իսկ այդ հնարավոր է, վորովհետեւ նույնիսկ կապիտալիստական յերկրներում, վոր լիովին կայուն վալյուտա ունեն, ապրանքների գները միշտ բարձրանում են), ապա միությունները պետք է հավաքական պայմանագրերը վերակնքին և յեկակեա ունենալով բյուջետային հավաքածուն, ին կարգի համար չերվոնյան հաշվով նոր դրույք վորոշեն:

43. Ապրանքայինից չերվոնյան հաշվին անցնելու ամենամեծ դժվարությունը հենց հիմա գոյութիւն ունի, ռեֆորմի առաջին ամիսներին: Հետագայում հավաքական պայմանագրերում վորոշված աշխատավարձը ժամանակ առ ժամանակ վերաքննվելու յե (մոտավորապես 3-4 ամիսը մի անգամ), նայած մեր ժողովրդական անտեսության ընդհանուր կոնյուկտուրային (ընդհանուր դրության):

44. Հետագայում, 3-4 ամսվա համաք,

հավաքական պայմանագիր կնքելու ժամանակ, տեղ չալիտի ունենա նաև այսպես կոչված «թանգության համար հավելումը», քանի վոր այդ հավելումը նախորդ յենթադրում է, վոր կայուն արծաթե վալյուտան ել անընդհատ ընկնելու յե, մի բան, վոր ի հարկի իսկապես չի լինելու:

ՊՆԱՀԱՏՈՒԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎ

(Գ. Կ. Հ.)

45. Ամեն մի հավաքական պայմանագիր և տարիֆային համաձայնութիւն ինչքան ել վոր լավը լինի, ելի վերահսկողության կարիք է զգուժ արհեստակցական կազմակերպության կողմից ու պիտի լինի մեկը, վոր վերահսկի այդ պայմանագիրն ու համաձայնութիւնը կյանքի մեջ կիրառելու համար: Այդ վերահսկողութիւնը գոծարկարկոմներն իրականացնում են գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովների միջոցով, վոր կազմակերպվում են պարի—

տետային հիմունքներով տվյալ հիմնարկու-
թյան կամ ձեռնարկության և արհեստակ-
ցական միությունների ներկայացուցիչնե-
րից:

46. Գնահատուկոնֆլիկտային հանձ-
նաժողովները կազմակերպվում են վոչ մի-
այն հավաքական պայմանագրերն ու տա-
րիֆային համաձայնությունները կյանքում
կիրառելու համար, այլև լուծելու համար ա-
մեն տեսակի վեճեր և կոնֆլիկտներ, վոր
ծադում են հավաքական պայմանագրերը
գործադրելիս: Այդ պատճառով գնահատու-
կոնֆլիկտային հանձնաժողովներն յերկու
տեսակի ֆունկցիաներ ունեն՝ մշտական և
ժամանակավոր: Նրա մշտական ֆունկցա-
ներից են՝ հավաքական պայմանագրերի և
տարիֆային համաձայնության համաձայն
արտադրականության նորմերի և կատար-
ված գնահատության քննությունն ու հա-
տատումը. առանձին աշխատանքների և ար-
հեստների համար փորձ և ստուգումն հա-
տատելը և արձակուրդների հերթականու-

թյան կարգը հաստատելը: Նրա ժամանա-
կավոր ֆունկցիաներին վերաբերում են՝
կոնֆլիկտներ լուծելը, ներքին կարգապա-
հության կանոնների մշակումը և աշխա-
տանքներն ըստ կարգերի բաշխելը: *)

47. Ներքին կարգ ու կանոնի բոլոր
հարցերը գնահատուկոնֆլիկտային հանձ-
նաժողովը լուծում և բացատրապես կողմերի
համաձայնությամբ: Համաձայնությանը
գալուց հետո, այդ վճիռը համարվում և
վերջնական և պարտադիր յերկու կողմերի
համար: Յեթե համաձայնություն չի կայա-

*) Գործարկումը չպիտի մոռանա, վոր
Գ. Կ. Հ.-ի վորոշումները գործարկումի կող-
մից չեն հաստատվում, ուստի նախ՝ գոր-
ծարկումն, իբրև ներկայացուցիչներ Գ. Կ.
Հ.-ի մեջ, ուղարկում և առավել ամուր և
պատասխանատու ընկերների և յերկրորդ՝
քոլոր կարևոր հարցերի վերաբերյալ գոր-
ծարկումն իր ներկայացուցիչներին պետք և
տա համապատասխան գիրեկտիվներ ու
ցուցմունքներ:

ցել, ապա գործարկումը այդ կոնֆլիկտը հանձնում է միության, վորը կամ կարող է համաձայնության գալ բարձր կանգնած տրնտեսական մարմնի հետ, կամ կոնֆլիկտը հանձնում է Աշխօղկումին կից հաշտարարատյանը կամ միջնորդ դատարան: Միջնորդ դատարանի կազմի մեջ մտնում են յերկու կողմից ել հավասար քանակությամբ ներկայացուցիչներ և միջնորդ դատարանին խազան, ընտրված կողմերի համաձայնությամբ:

48. Առանձնապես սուր բնույթ կրող կոնֆլիկտի ժամանակ, յերբ այդ շոշափում է պետական արդյունաբերության կարևորագույն ճյուղերը, պետությունն իրավունք ունի նշանակելու միջնորդ դատարան կողմերի ներկայացուցիչներից նույնիսկ այն դեպքում, յեթե վիճող կողմից մեկն այդ չցանկանա: Այս դեպքում դատարանի նախագահ նշանակվում է Աշխատանքի փոշովրդական Կոմիտեի կողմից:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՏՊԵԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

49. Նոր տնտեսական քաղաքականության պայմաններում, աշխատանքի պաշտպանության հարցերն առանձնապես կարևոր նշանակություն են ստանում: Այդ պատճառով ել, գործարանային կոմիտեներն, իբրև իրենց անհետաձգելի խնդիրներից մեկը, նպատակ են դնում իրենց ձեռնարկությունում անցկացնել կյանքի մեջ Աշխատանքի որենսդիրքն իբրև պարտադիր միջնորդ: Բոլոր բանվորները պիտի իմանան Աշխատանքի որենսդիրքը, այդ նրանց համար պարտադիր է, և գործարկումները մեծ աշխատանք են տանելու կողմքսը մատչելի դարձնելու բոլոր բանվորներին: Աշխատանքի որենսդրի մասսայականացումը և այդ որենսդրի գործադրության վրա հրակողությունը փոքր ձեռնարկներում՝ անմիջապես գործակրոմների պարտականությունն է, իսկ յեթե ձեռնարկությունը խոշոր է և ունի 1000 հոգուց ավելի բանվոր, գործարկումը ընտրում է 3-5 հոգուց բաղկա-

ծարկումներն հետևում են նաև, վոր ձեռնարկության մեջ, դեռահասների համար ել երոնյա կիրառվի, վորը կայանում է նրանում, վոր ամեն մի ձեռնարկություն ունի վորոշ $\frac{1}{10}$ դեռահասներ, ընդունված դեռահասների շարքերից:

Ձեռնարկություններում գործարանային դպրոցներում (ֆարգավուչ) դեռահասներին սովորեցնելն ել կատարվում է գործարկումի անմիջական մասնակցությամբ:

52. Վորակյալ բանվորական ուժի կանոնավոր վերականգնեցման համար՝ գործարկումները պետք է հետևեն, վոր ձեռնարկությունը կատարի Հ. Կ. Գ.-կոմի 1922 թ. 9/IV-ի դեկրետը («Известия ВЦИК» № 126), արտադրության մեջ դեռահասների բրոնի մասին:

Հավաքական պայմանագրում աշակերտության և դեռահասների աշխատանքին վերաբերյալ կետերը մշակելիս, անհրաժեշտ է այդ աշխատանքին մասնակից անել նաև Լ. Կ. Յեր. Մ-յան ներկայացուցիչներին:

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

53. Աշխատանքի պաշտպանության հետ սերտորեն կապված է բանվորների պետական սոցիալական ապահովագրությունը, վորը բանվորներին հնարավորություն է տալիս ապահովելու ժամանակավոր կամ մշտական աշխատունակությունը կորցնելու կամ գործազրկության դեպքում: Սոցիալական ապահովագրությունը կենտրոնացվում է պետության ձեռքին, բայց ապահովագրական գանձարկիները ամենասերտ կերպով կապված են արհեստակցական միությունների հետ և ապահովագրական մարմինները մոտեցված են բանվորական մասսաներին, վորոնք արհմիությունների ղեկավարությամբ անմիջական ապահովագրական աշխատանքի մեջ են քաշվում: Գործնականորեն սոցիալական ապահովագրության ասպարիզում՝ գործարկումների և տեղկումների աշխատանքն արտահայտվում է նրանով, վոր նրանք հետևում են, վորպեսզի ձեռնարկությունը ժամա-

նակին մուծի ապահովագրական վճարները, իրենց ձեռնարկություններում կիրառում են՝ ապահովագրական կոնֆերանսների, կո-
միտեների և վերստուգիչ հանձնաժողովների (կամ գանձարկղների) բոլոր վորողում-
ները, բանվորներին բացատրում են ապա-
հովագրական որենքները, հետևում են, վոր
ապահովագրական գանձարկղները միշտ
կատարեն զանազան ֆոնդերից (Ա. Բ.
Գ. Դ.) տրվող նպաստների բաշխումը, գան-
ձարկղների ընտրությունների ժամանակ,
առաջարկում են թեկնածուները բանվորնե-
րից և այլն:

ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅՈՒՆ

54. Աճող գործազրկության հետևանքով,
վորը հաղթահարել դեռ չեն կարողանում
վճչ պետական, վճչ ել մասնավոր արդյու-
նաբերությունը, արհեստակցական միու-
թյուններն ընդհանրապես և մասնավորապես
գործարկումները իրենց ուշադրությունն են
դարձնում գործազրկության հարցերին և

աշխատանքի բորսաներին: Ընդհանուր տըն-
տեսական քաղաքականության փոփոխու-
թյան և արհմիությունների պետական
ֆունկցիաներից հրաժարվելու հետ միասին,
արհմիությունների դերը բանվորներ վար-
ձելու խնդրում նույնպես փոխվիլ է:
Միությունները հրաժարվել են ստիպե-
լու միթոդներից և ստանձնել պետական
միջնորդի դերը և գործազուրկների հետ
կամավոր համաձայնության պայով, նրանց
աշխատանք գտնելուն նպաստելու ձևին:

55. Գործարկումները գործազրկության
հարցերում իրենց վրա յեն վերցնում գոր-
ծարանի վարչությանը կոնտրոլի յենթար-
կելու դերը: Նրանք աշխատում են, վոր
գործարան կամ զավոդ առանց աշխատան-
քի բորսաների բանվորական ուժ չմոնի:
Աշխատանքի բորսայի և բանվորական ու-
ժի բաժինների վարիչների պաշտոնի հա-
մար գործարկումներն առաջարկում են իրենց
թեկնածուներին բանվորներից, վորոնք
այդ աշխատանքի համար պետք է նախա-

պէս պատրաստվեն աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովներում:

ՓՈՆՈԳՆՈՒԹՅԱՆ ԳԱՆՁԱՐԿՂԵՐ

56. Դեպի Կոմունիզմ գնալու անցողական մոմենտում, յերբ արհեստակցական միությունները վոչ միայն պաշտպանուէ են իրենց անդամների տնտեսական շահերը, այլև մասնակցում են սոցիալիստական տնտեսութեան կազմակերպմանն ու կառուցմանը,— այդ մոմենտին բանվոր դասակարգն ստիպված է կրիլ ամեն տեսակ զրկանքներ և զոհողություններ՝ ապագա կոմունիստական հասարակութեան համար վոչ միայն իր աշխատավարձի մասով, այլ և կյանքով, յերբ այդ պահանջում է հանրապետութեան շահերը:

Բանվոր դասակարգը մի շարք զոհողություններ է անում, և նրա համար հասկանալի յե, թի ինչո՞ւ ներկայումս, աքզյունաբերութեան քայքայման հետևանքով, բանվորի աշխատավարձն ավելի ցածր է,

քան եր պատերազմից առաջ: Բանվոր դասակարգը իր արհեստակցական կազմակերպությունների միջոցով, ձգտում է բարձրացնել աշխատավարձը նախապատերազմականի մակարդակին, իսկ ապագայում ձգտելու յե բարձրացնելու նախապատերազմականից ել ավելի բարձր, բայց առայժմս հանրապետութեան տնտեսական կյանքի ընդհանուր պայմաններն այդ թույլ չին տալիս անելու, և աշխատավարձը չի ապահովում բանվորի բոլոր պահանջները և նրան հնարավորություն չի տալիս ստեղծելու պահեստի ֆոնդ դժբախտութեան դեպքերի համար:

Արհեստակցական կազմակերպություններն այս գործում ոգնութեան են հասնում և յեթե ամեն մի բանվոր չի կարողանում իր պահեստի ֆոնդը ստեղծել, ապա ամբողջ բանվոր դասակարգը առանձին բանվորներին ապահովելու համար՝ այդ կարող է ստեղծլ և ստեղծում է արհմիություններին կից հիմնելով փոխադարձ

ողգնութեան գանձարկղներ, իբրև լրացում
առցիալական ապահովագրական գանձարկղ-
ներէ, վորոնք առաջմօս պետական մի-
ջոցների պակասութեան պատճառով, լիովին
չեն կարողանում ապահովել բանվորին՝ աշ-
խատունակութունը կորցնելու դեպքում:

Փոխողութեան գանձարկղներում կա-
մավոր համաձայնութեամբ մասնկցում են
բոլոր ցանկացող բանվորները, թի միութեան
անդամները և թի մոչ անդամները: Վեր-
ջին հանգամարքը բղխում է այն բանից,
վոր փոխողութեան գանձարկղները կազ-
մակերպվում են միութեաններին կից
բայց միութեանները չեն ղեկավարում,
այլ միայն վերահսկում են,—ուստի փոխ-
ողութեան գանձարկղները կարծես թի
ծառայում են իբրև նախապատրաստական
դպրոցներ արհեստակցական աշխատանքի
համար և այնտեղ միութեան մոչ անդամ
բանվորները, սովորում են հասկանալ, թի
վորքան իրենց համար անհրաժեշտ է միութե-
ան մեջ կազմակերպվել: Հենց այդ

պատճառով էլ յերբեք չպիտի վախենա
գանձարկղների մեջ մոչ անդամներին ըն-
դունելուց. գանձարկղները այսպես պիտի
կազմակերպել, վոր նրա մեջ մտածներն
զգան, վոր արհեստակցական միութեան
ներն իսկապէս իրենց ղեկավարներն ու
պաշտպանն են:

Փոխադարձ ոգնութեան գանձարկղ-
ները կազմակերպվում յեն արհմիութեան-
ների կենտ-վարչութեաններին և կամ նրանց
գավաթիներին կից (Ռուսաստանում
նահանգական բաժիններին և գավաթական
բաժանմունքներին կից) այն դեպքում,
յիթի գանձարկղի անդամ հավաքվում են
50 հոգուց մոչ պակաս: Ձեռնարկութեան-
ներին կից կազմակերպվում են գանձարկղի
բաժանմունքներ, վորոնք ղեկավարվում են
և հաշվետու յեն գավաթներին, կամ միութեան
կենտ. վարչութեան:

Ձեռնարկութեան մեջ գանձարկղի գոր-
ծերը վարում է մասնակիցների ընդհանուր
ժողովը, վորն ընտրում է գործարանային

բյուրո, բաղկացած 3-5 հոգուց. բյուրոյի ղեկավարը կանգնած է գործարկումի անդամներից մեկը:

Գործարանային բյուրոն հավաքում է անդամավճարները գանձարկղին մասնակցողներին, գրավում է նոր անդամներ, քննում է նպաստ ստանալու համար ստացված դիմումները, ստուգում է կարիքի աստիճանը, վորոշում է նպատակի չափը (անվերադարձ կամ փոխարինարար տրվող) և այդ մասին հաղորդում է գավաթին կամ կենտ. վարչության կից գանձարկղի բյուրոյին, վորտեղից և տրվում են նպաստները գանձարկղի այս կամ այն անդամին:

Այն գործարաններում և ղավոգներում, վորոնք հեռու չեն միության գավաթինից կամ կենտ. վարչությունից գանձարկղների գավառական բյուրոն իրավունք է տալիս գործարանային գանձարկղին հենց տեղում նպաստներ բաժանելու, բայց գործարանային գանձարկղը իր ընթացիկ աշխատանքի մասին ամեն ամիս պարտավոր է հաշիվ

ներկայացնել միության գավաթին կամ կենտ. վարչությանը:

Վորովհետև գանձարկղի ղեկավարը իր ամենուրյա աշխատանքի ընթացքում ստիպված է գործ ունենալ բանվորական բուն մասնաների հետ, ուստի և գործարկումն այդ աշխատանքի վրա մեծ ուշադրություն է դարձնելու և գանձարկղի գլուխ կանգնեցնելու յե պատասխանատու ընկերոջ:

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ԿՈՈՊԵՐԱՅԻՆ

57. Հաշվի առնելով ընդհանրապես կոոպերացիայի, և մասնավորապես բանվորական կոոպերացիայի հսկայական նշանակութունը, կոոպերացիայի, վոր վերացնում է շուկայից գնորդի և վաճառողի մեջ յեղած միջնորդին, — արհեստակցական միությունները մեծ աշխատանք են տանում ամրացնելու ստորին բանվորական կոոպերացիան և մասսայացնելու նրա դադափարները: Բանվորական կոոպերացիայի նշանակութունը մեծ է մանավանդ հիմա,

կայուն գրամական վալյուտային անցնելու մոմենտին, յերբ միության նպատակն և լինելու թույլ չտալ, վոր ըեալ աշխատավարձն իջնի:

58. Ապրանքայինից չերվոնյան հաշվին անցնելով, բանվորի աշխատավարձի մակարդակն անմիջապես կախման մեջ և ընկնում շուկայի այն մթերքների և առարկաների գներից, վոր բանվորներին հարկավոր և գործածության և սնունդի համար: Ուստի բանվորներին համար կոոպերացիայի նշանակությունն եւ ավելի յե քարձրանում և միությունները վոչ միայն ռժանդակելու յեն կոոպերացիային, այլ և ակտիվ կերպով ազդելու յեն շուկայի վրա, փաստորեն հսկելով, թե մասնավոր առևտրականներն ի՞նչպես են կիրառում խորհրդային կառավարության վորոշումները:

ԿՈՒԼՏՈՒՆԱՍՏԱՆՔ

59. Նոր տնտեսական քաղաքականության պայմաններում միությունների կուլտ-աշխատանքը հսկայական նշանակություն

և ստանում. այդ աշխատանքը տանում և գործարկումը (տեղկումը) կամ նրան կից ընտրած կուլտ-հանձնաժողովը:

Ձեռնարկության մեջ կուլտ-հանձնա-ժողովը վճռում և կուլտ-կրթական հիմնարկներ կազմակերպելու հարցերը, ինչպես որ ընհակ, սոցիալական դաստիարակության դպրոցների, անգրագիտության վերացման դպրոցների, պրոֆտեխնիքական կրթության դպրոցների, բանվորական ակումբի, բանվորական գրադարանի և այլն:

60. Գործարանում կուլտ-աշխատանքի կենտրոն ակումբային աշխատանքն և կազմում:

Ակումբն ստեղծվում և անհատական անդամագրության սկզբունքներով, և այդ ակումբում բանվորները վոչ միայն խելացի ժամանց և հանգիստ են ստանում, այլ և քաղաքական-գասակարգային գաս-հիաքակուքյուն: Ակումբներում աշխատանքը տարվում և բազմազան ուղղություններով, սկսած մասսայական քաղլուս-աշխատանքից:

դասախոսություններից, ղեկուցումներից, զրույցներից և վերջացրած զանազան խմբակների կազմակերպությամբ (քաղ-գրատուլթյան, արհեստակցական շարժման ուսումնասիրության, յերաժշտական, զրամատիքական, ֆիզկուլտուրայի խմբակներ և այլն):

61. Բավականաչափ միջոցներ չլինելու պատճառով, ակումբային աշխատանքները պիտի տանել կենտրոնացված ձևով, վոչ միայն գեղարվեստական աշխատանքը՝ դրամատիքական, յերգեցիկ, յերաժշտական և այլ խմբակների, այլ և, զլիաՎորապես, մասսայական քաղուսվարական աշխատանքը պիտի տանել միջմիությունական ակումբներում:

Ակումբային բջիջներն են «Կարմիր անկյունները», վորտիզ կուլտ-աշխատանքը պիտի տարվի՝ թերթի, զրադարանի, թոռ-ցիկ զրադարանի, ղեկույցների, քաղաքական և արհեստակցական խմբակների միջոցով և այլն:

62. Բոլոր կուլտ-կրթական աշխատանքներն ամբողջությամբ ծառայում են արհեստակցական շարժման կարիքներն հոգալու համար, անցկացնելով ազիտացիոն կամպանյաներ արհեստակցական և քաղաքական հարցերի վերաբերյալ և ձգտում և կուլտ-աշխատանքի հողի վրա հոգալ միության անդամների կուլտուրական պահանջների մասին և նրանց միացնել միության շուրջը:

63. Կուլտ-հանձնաժողովներն անպայմանորեն պիտի ուշադրություն դարձնեն, վորպեսզի ակումբներին կից կազմակերպեն արհեստակցական շարժման ուսումնասիրության խմբակներ: Արհեստակցական Միությունների Համառուսական V-րդ համագումարն այդ աշխատանքն համարել և իբրև առաջնակարգ աշխատանք և հերթական, և կուլտ-հանձնաժողովները պարտավոր են ամենամեծ ուժազուրկուցը հատկացնել այդ գործին:

Նոր պրոֆաշխատավորներ պատրաս-

տելն ու պրոֆմիության շարքային անդամի գիտելիքների բարձրացումը պետք է կազմի կուլտաշխատանքի հերթական և ամենակարևոր աշխատանքներից մեկը:

64. Ֆիզիքական կուլտուրան, բառիսլայն իմաստով, պետք է միության կուլտաշխատանքի անրաժանելի մասը կազմի և նպատակ պիտի ունենա ֆիզիքապես առողջացնել պրոլետարիատին, գլխավորապես, կոլեկտիվ խաղերի և սպորտի միջոցով, վտաբերով վերջինիցս չափազանցության հասցրած սպորտամենությունը և մրցությունություն տալով միմիայն խելացիի սահմաններում:

Ակումբից կից անպայման պիտի լինի խաղերի հրապարակ յեվ անհրաժեշտ պիտույքներ, Քուսբուլի գնդակներ յեվ այլն:

65. Ֆիզկուլտուրայի խմբակները կազմակերպվելու յեն ակումբներին կից և աշխատելու յեն ակումբային մյուս բոլոր խմբակների հետ հավասար հիմունքներով:

Ըստ: Խմբակը ղեկավարելու համար, նրա միջից ընտրվում է ղեկավար, վորին հաստատում է ակումբի վարչությունը: Խմբակավարն իրեն համար ընտրում է (գտնում է) տեխնիքական ոգնական, վորն և խմբակին սովորեցնում է: Թե խմբակավարը և թե նրա տեխնիքական ոգնականը, պետք է հասարակական մարդիկ լինեն և ծանոթ լինեն միության խնդիրների հետ, վորովհետև ֆիզկուլտուրան վոչ միայն մի միջոց է, այլ և բանվորներին իր շուրջը համախմբելու համար մի մեթոդ:

66. Լենինի մահվանից հետո, անկուսակցական մասսաների հսկայական ձգտումը մտնելու կոմունիստական կուսակցության շարքերը, միությունների առաջ դրել է մի խնդիր. ոգնել այդ բանվորներին քաղաքականապես պատրաստվել կուսակցության շարքերը մտնելու համար: Այդ կուսակցության ծրագիրն ուսումնասիրելու համար, վորի առաջնորդը ԼԵՆԻՆԵՆ էր, անհրաժեշտ է նախ և առաջ ուսումնասիրել

ԼԷՆԻՆԻՆ, — ուսումնասիրել «Լենինի զմը»։
 'Իրա համար աղուժներում անհրաժեշտ է
 կազմակերպել Լենինի զմի ուսումնասիրու-
 թյան խմբակներ և բանալ «Լենինյան ան-
 կյուններ», վորտեղ կուսակցության ոգ-
 նությամբ, խմբակային պարապմունքներին
 զուգընթաց, տարվելու յե նույնպես Լենի-
 նի զմի ուսումնասիրության համար մասսա-
 յական աշխատանք (պեկույցներ, զրույց-
 ներ)։ Լենինին ուսումնասիրելիս, անհրա-
 ժեշտ է լուսաբանել նրա դերը, նշանակու-
 թյունը արհեստակցական միություննե-
 րի համար և նրա դերը համաշխարհային
 արհեստակցական շարժման մեջ։

67. Մեծ նշանակություն տալով ան-
 գրագիտության վերացման գործին, ան-
 հրաժեշտ է անգրագիտության վերացումը
 միության համար հայտարարել հարվածա-
 յին խնդիր, վորպեսզի 1925 թվի մայիսի
 1-ին, միություններում վոչ մի անգրագետ
 չմնա։ Այս աշխատանքում միությունները
 ոգնելու յին Բաղդուսգլխավարի մարմիննե-

րին, տալով անհրաժեշտ միջոցներ և մի-
 ջոցներ ձեռք առնելով, վորպեսզի միության
 անգրագետ անդամները լիկկայաններից
 դուրս չմնան։

68. Աղուժներում պետք է լինեն զը-
 րադարաններ բանվորների համար համա-
 պատասխան զրքերով։ Կուլտ-հանձնաժո-
 դովներն առաջին հերթին պարտավոր են
 ուշադրություն դարձնել գրագրաբանապե-
 ների վրա և փոխեն այնպիսիներին, վո-
 րոնք իրենց գործին զուտ ձևական վերա-
 բերմունք են ցույց տալիս և ընթերցողնե-
 րի նկատմամբ վոչ մի ղեկավարություն
 չեն ցույց տալիս։

69. Գործարկումներն (տեղկոմներն) ու-
 աղուժի վարչությունները մեծ ուշա-
 դրություն են դարձնելու պատի և կենդա-
 նի լրագրների վրա։ Նրանց շուրջը համա-
 խմբվում և կազմակերպվում են բանվոր
 թղթակիցները և այգպիսով ստեղծվում է
 գործարանային հասարակականությունը։

Այդ պատի լրագրերն անհրաժեշտ է ոգտա-

գործել միությունական ագիտացիայի և միությունական խնդիրները մասսայականացնելու համար:

Բանվոր թղթակիցներին և պատի լրագրի խմբագրությանը պետք և քաշել միությունական աղտիվ աշխատանքի մեջ և միշտ տեղյակ պահել գործարկումի աշխատանքներին (հրավիրել գործարկումի նիստերին, մտցնել զանազան հանձնաժողովների մեջ և այլն): Մասնավորիկ՝ բանվորը, վորին դեռ ևս կուլտ-կրթական ալ տեսակի աշխատանքները չեն շոշափել, տվելի հեշտությամբ ևս զրավվում արհեստակցական և քաղաքական կյանքի մեջ՝ կենդանի լրագրի միջոցով: *)

70. Յեթե ըստ արտագրության պայմանների և համաձայն նրա մեջ աշխատ-

*) Պատի և կենդանի լրագիր կազմակերպելու ձևը ցույց է տրված միությունների կուլտ-աշխատանքի ամսագիր «ПРИБЫВ»-ի № № 3 և 4-ում: Տես նաև Հ. Ա. Մ. Խ-ի կուլտ-բաժնի շրջաբերականները:

տող դեռահասների քանակի՝ գործարանին կամ գավոդին կից անհրաժեշտ է բաց անել գործարանային դպրոց (ֆաբրիկուլ) կամ տեխնիքական դասընթացքներ հասակավոր բանվորների, մանավանդ կին-աշխատավորուհիների վորակը բարձրացնելու համար, ապա կուլտ-հանձնաժողովը տնտեսական մարմնի հետ միասին՝ կազմակերպելու յեն այդ դպրոցը կամ դասընթացքը Արհլուսգլխավարի համապատասխան մարմնի միջոցով: Այդ դպրոցների կամ դասընթացքների համար միջոցներ ամբողջովին տրվելու յեն տնտեսավարական մարմինների կողմից: Դպրոցի տիպը վորոշում և տնտեսական մարմինը, համաձայնեցնելով այդ միության և Արհլուսգլխարի հետ, իսկ ամբողջ մեթոդական աշխատանքը և պարապմունքների կանոնավորումը ամբողջովին ընկնում է արհլուսգլխավարի վրա: Միության անդամները Արհլուսգլխարի աշխատանքի տվյալ ճյուղում բոլորովին չպիտի խառնվեն:

Գործարկումը պիտի հետևի, վոր գործարանային դպրոցը կապվի արտադրության հետ, վորպեսզի դպրոցը գործիքնեւորվ բավականաչափ կահավորված լինի և ունենա բավականաչափ ձեռնարկներ և պիտույքներ, վորպեսզի ուսումնական-գաստիարակչական մասը կարգի գրված լինի և ամբողջ աշխատանքը տեսանելի լինի բոլորի համար և գործարանային բանվորական ամբողջ մասնայի անմիջական հսկողության տակ:

71. Ուշադրություն պիտի դարձնել նաև սոցիալական դաստիարակության վրա, բանվորների յերեխաներին դպրոցներում տեղերով ապահովելու նպատակով: Դպրոցների բովանդակությունը (I և II⁰ դպրոցները և մանկատները), անպայման պիտի հեռացվի արհեստակցական միություններից և պիտի հանձնվի լուսբաժիններին, թողնելով տեղական մատակարարման մեջ: Ի հարկե, այդ հանգամանքը միություններին չի ազատում դպրոցներին ոժանդակե-

լու պարտականությունից: Միությունը այդ գործին ոժանդակում է հետևյալ կերպ. տնտեսական մարմնի միջոցով հատկացնում է շենք կամ կատարում անհրաժեշտ նորոգումներ, բանվորներին ոգնում է այդ նորոգումը կատարելիս, դպրոցի սգտին հավաքում է կամավոր նվիրատվություն, կատարում է հատուկ հատկացումներ ներկայացումներից, համերգներից, դասախոսություններից և այլն:

Բանվորների ներկայացուցիչները պետք է մասնակցեն դպրոցի տնտեսական կոմիտեյում և դպրոցական խորհրդին և նրանց միջոցով մասնակցելու յեն դպրոցի ընդհանուր գործերին:

Կուլտ-հանձնաժողովները հետևելու յեն ընդունվող յերեխաների դասակարգային բնորոշյանը, դպրոցական աշխատանքների ընդհանուր ընթացքին:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՊՐՈՊԱԳԱՆԴԱ

72. Հակակրոնական պրոպագանդայի հարցում, արհեստակցական միություններն

այն կարծիքին են, թե այդ հարցում ուղիղ քաղաքականություն վարելու համար՝ միությունները պարտավոր են հիշել, վոր արհեստակցական շարժման նպատակն եր ամբողջությամբ բանվոր դասակարգին ազատել կապիտալից և նրա բոլոր հետեւանքներից՝ ազգացութիւնից, սրկութիւնից, սնապաշտութիւնից, ցախապաշտութիւնից, ի քիվս վստեց յեվ կրոնականից: Միությունները կովել են և կովելու յեն խավարի և տգիտության ամեն տեսակ թագավորության դեմ, բայց վոչ թե ստիպողական միջոցներով, այլ համոզմունքով և լուսավորությամբ: Սա վերաբերում է նամանավանդ կրօնական նախապաշարմունքներին, վոր առավել կենսունակ է; և վորի դեմ պայքարը պետք է մղվի սիստեմատիկ, պլանաչափ դատարարակցական աշխատանքի ձևով, վոր բանվորական լայն մասսաներին աստիճանաբար պատվաստում է բնության և պատմության ժատերիալիստական ըմբռնումը:

73. Մատերիալիզմի և հեղափոխական ժարքսիզմի պրոպագանդան՝ հակակրօնական կովի ասպարիզում՝ ամենագլխավոր տեղերից մեկը պիտի գրավի. այդ պրոպագանդան անհրաժեշտ է կապել արհեստակցական շարժման ընդհանուր խնդիրներին և բանվորական դասակարգի վերջնական գաղափարների հետ, վորովհետեւ միայն յելակետ ունենալով պրոլետարիատի, իրեն ամբողջական դասակարգի, ընդհանուր խնդիրները արհեստակցական միությունները կարող են իրագործել իրենց հիմնական խնդիրներից մեկը, այն է լինել կոմունիզմի դպրոց և ապահովել իրենց դասակարգային ճիշտ ճանապարհից թեքվելուց: Այդ պատճառով էլ միությունները կրօնի դեմ անտակտ և կոպիտ յելուցթներ չպիտի անեն: Մատերիալիզմի համառ պրոպագանդան տարվելու յե ակումբներում, խմբակներում, զեկուլցների մեջ, դասախոսություններում և յերեկոյան դպրոցներում, և այս ճանապարհն ավելի ճիշտ կիրպով կը

հասցնի կրօնական և այլ թմբեցուցիչ ուսմունքներին՝ կապիտալիստական իրավա-կարգի ժառանգությունին՝ ազատագրվելուն:

ԲԱՂԱՔԻ ՅԵՎ ԳՅՈՒՂԻ ՇԱՂԿԱՊԸ

74. Պատմական տվյալ պայմաններում պրոլետարիատի համար չափազանց կարե-վոր և գյուղի և քաղաքի՝ գյուղացու և բան-վորի՝ շաղկապման խնդիրը: Այս խնդիրն առաջադրել է ընկ. ԼԵՆԻՆԸ, և միություն-ներն այդ կիրառում են գյուղի վրա կուլ-տուրական շեփություն ընդունելով: Այդ շեփությունն այն է, վոր միությունները մատակարարում են գյուղական իրճիթ-ընթերցարանները և դպրոցները գրականու-թյամբ, ուղարկում են այնտեղ ազիտատոր-ներ, ստանում են նրանց համար լրագրեր և այլն: Այն ձեռնարկներում, վոր գյու-ղի մոտ են, ինչպես որինակ շաքարի գործարանները, բամբակաղաիչ գործարան-ները, գործարանային բանվորական ակումբ-

ների մեջ են գրավվում նաև գյուղական յերիտասարդությունը, վորն և մասնակ-ցում է ակումբային աշխատանքներին: Գործարկողները գյուղի շաղկապման աշխա-տանքն ինքնուրույն կերպով չեն տանում, այլ ոգնում են կուսակցական և պետական մարմիններին: Գյուղի շաղկապման աշխա-տանք տարվում է նաև «Հողի և Անտառի» ու «Կուսավորության աշխատավորների» միությունների լիջոցով:

ԿԱՐՄԻՐ ԲԱՆԱԿԻ ՇԵՖՈՒԹՅՈՒՆԸ

75. Անհրաժեշտ է հիշատակել շեփու-թյան և մի այլ տեսակը, այն է շեփու-թյուն կարմիր Բանակի վրա:

Կարմիր Բանակը բանվոր դասակարգի զինված մասն է, վոր անխորտակելի ուժով պահպանում է մեր նրոլետարական պետու-թյան սահմանները: Այդ բանակի ստեղծա-գործությունը, սկսած կարմիր գվարդիա-կանների առաջին շարքերից և վերջա-ջրած ամուր ձուլված կարմիր Բանակով,

կատարվել է Ռուսաստանի բանվոր դասակարգի ուղղակի և անմիջական ու մոտ մասնակցութեամբ:

76. Գործարկումները (և տեղկոմները) հոգում են իրենց յենթաշեփ զորամասի կարիքները, նրա գրադարանին գրքեր են մատակարարում, այցելում են զորանոցները, կարմիր բանակայինների համար զեկուցումներ են կարդում, դասախոսութուններ կազմակերպում, նրանց ներկայացուցիչներին հրավիրում են բանվորական ժողովներին՝ յենթաշեփ զորամասի ղրության մասին զեկուցում լսելու համար: Բանվորական ակումբի թատրոնն ու դահլիճները նույնպես բաց են կարմիր բանակային հյուրերի առաջ, իսկ զորանոցների «կարմիր անկյունները» միշտ տեսնում են իրենց մոտ գործարկումի ներկայացուցիչներին իբրև հյուրեր:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ԿԱՆԱՆՑ ՅԵՎ ՅՐԻՏԱ-

ՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ

77. Գործարկումը մեծ ուշադրութիւն

պիտի դարձնի կանանց և յերիտասարդության մեջ տարվելիք դաստիարակչական աշխատանքին:

Կին-աշխատավորը լծվում է գործարկումի աշխատանքին, ընտրվում է իբրև պատգամավորուհի՝ զանազան բանվորական կոնֆերանսների և այլն:

78. Կանանց մեջ աշխատանք տանելիս գործարկումը այդ աշխատանքը չի զատում ընդհանուր միությունական աշխատանքից և վոչ մի հատուկ խմբակներ, սեկցիաներ կամ կին-բյուրոներ չի ստեղծում:

Յերիտասարդության մեջ տարվելիք աշխատանքների նկատմամբ գործարկումը նույնպես նրանց լծում է գործարկումի աշխատանքին. գործարկումն իրեն նպատակ է դնում ծանոթացնել յերիտասարդությանը արհեստակցական միությունների աշխատանքի հետ և նրանց շարքերից պատրաստել արհեստակցական շարժման ապագա ղեկավարներ:

ԱՇԽԱՏԱՆՔ ԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈԲՐԱՄԱՍՆՈՒ-
ԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԵԶ

79. Աշխատանքը ազգային փոքրամասնության բանվորների մեջ՝ գործարկումի համար ունի հակայական նշանակություն, վորովհետև այդ աշխատանքը հնարավորություն է տալիս քաշել պրոլետարիատի կազմակերպված շարքերի մեջ կապիտալիզմից ավելի ևս մոռացված և ձնշված ստրուկներին, տարբեր ազգությունների բանվորներին: Այդ յերեկվա միլիոնավոր ստրուկների կուլցուրական լեզվ դասակարգային արքանացումը կհաւելուրդենան, իսկ նրանց միջոցով կուսակցությանն ու խորհրդային պետությանը հզոր ուժանդակություն լեզվնոր հասարակության հավասարիմ ու յեռանգուն կառուցողներ:

Հետագայում, գործարկուի անպայման պետք է առաջ բաժի այս կամ այն ազգության մայրենի լեզվով խոսող կազմակերպչի լեզվ աշխատանքին այդ բանվորների մեջ տանի նրանց մայրենի լեզվով: Անդրադի-

տության վերացումը կատարվելու յե մայրենի լեզվով. քաղաքական կամպանիաներ կամ հեղափոխական տոներ անցկացնելիս, լոզունգներն ու դրոշակները նույնպես գրված պիտի լինեն նրանց մայրենի լեզվով և բարձրագույն, միջնակարգ և ստորին դպրոցներ (մանավանդ գործարանային դպրոց) ուղարկելիս, ազգային փոքրամասնությունների շահերը չպիտի մոռացվեն:

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ Ռ. Կ. Կ. (Բ.)

80. Իր աշխատանքի ընթացքում, գործարկումը (և տեղիումը) սերտ կոնտակտ պիտի պահի կոմունիստական կուսակցություն տեղական բջիջի հետ: Գործարկումի և այդ բջիջի փոխհարաբերությունը վերոշվում է այն հանգամանքով, վոր պրոլետարիատի ղեկաւորարայի շրջանում, արհեստակցական միություններն իր առաջնորդ կոմունիստական կուսակցության ղեկավարությունում և նրա հետ ձեռք ձեռքի տված կառուցանում են նոր կոմունիստական հասարակա-

կարգ: Միություններն ընդունում են, վոր
այնտեղ, ուր իշխանությունը բուրժուա-
ղիայի ձեռքին եր գտնվում, իրենք պետք
է վճռական կռիվ մղեն այդ տեսակ պետա-
կան իշխանության դեմ, նրան տապալիլու
և պրոլետարիատի դիկտատուրա հաստա-
տելու համար: Իսկ այն մոմենտին, յերբ
պրոլետարիատի դիկտատուրան հաստատ-
ված է և բանվորների իշխանությունը տա-
րապնդած, ինչպես մեզ մոտ, Սորհրդային
Հանրապետության մեջ, արհեստակցական
միություններն ամբողջովին պետք և պաշտ-
պանեն խորհուրդներն ու պրոլետարիատի
դիկտատուրան, ձեռք ձեռքի ընթանալով
այդ դիկտատուրային գլուխ կանգնած Կո-
մունիստական կուսակցության հետ: Գործ-
նականում կուսակցության հետ ունեցած
այդ փոխհարաբերությունները ձեռնարկու-
թյան միջ ունեն հետևյալ ձևը, գործար-
կումի (տեղկումի) կազմի մեջ կան Ռ. Կ. Կ. (Բ.)
մի քանի անդամներ, վորոնք մտնում են և
Հ. Կ. Կ. (Բ.) բջիջի բյուրոյի մեջ: Նման փո-

խաղարձ կապը ավելի նպատակահարմար
կերպով և ապահովում Հայաստանի Կոմու-
նիստական կուսակցության ազդեցությունը
արհեստակցական միությունների և զանա-
զան ձեռնարկած միջոցների կիրառման
վրա: Որինակ, յեթե գործարկումը (տեղ-
կումը) անցկացնելու յի վորևէ կազմակեպ-
չական, քաղաքական կամ տնտեսավարական
խնդիրներ, ապա Հ. Կ. Կ. (Բ.) բջիջը այդ
գործում ոգնում և գործարկումին (տեղկո-
մին) իր ամբողջ հեղինակությամբ և այդ
նպատակի համար մորիլիզացիայի յենթար-
կում իր բոլոր անդամներին:

Հ. Կ. Կ. (Բ.) բջիջն անմիջապես չի
խառնվում գործարկումի (տեղկումի) կարգա-
դրություններին և ղեկավարումն իր ան-
դամների միջոցով, վորոնք համախմբված
են կոմֆրակցիայի մեջ, իր գաղափարական
ազդեցությունը գործադրելով վոչ միայն
գործարկումի (տեղկումի) վրա, այլ և ձեռ-
նարկության տնտեսական - քաղաքական
ամբողջ կյանքի վրա:

81. Գործարկումի (տեղկումի) գործունեության համառոտ ակնարկից յերևում եթե ինչ հսկայական և բազմազան աշխատանք ունի կատարելու նա: Նրա աշխատանքի կենտրոնն և կազմում բանվորների մասնաշաղկապ գաստիարակուքուցը, նրանց միությունների շուրջը համախմբելը և միությունական աշխատանքին լծելը: Միությունական լողունը «դեպի մասսաները» կյանքի մեջ իրականացվում և միայն գործարկումի (տեղկումի) միջոցով և այդ պատճառով էլ արհեստակցական միություններն ամեն կերպ աշխատում են ամուր հիմքերի վրա դնել գործարկումներն և ընտրում նրանց համար ղեկավարներ: Արհեստակցական Միությունների Համառոտական Միջ Համագումարից սկսած գործարկումներն (տեղկումները) ամուր հիմքերի վրա դնելու համար տարվող կամպանիան ծավալվել և, և արհեստակցական բարձր կազմակերպությունները իրենց գործարկումների (տեղկումների) մանրազննին հետազոտություններ

հետո, նրանց համար նոր աշխատողներ և ղեկավարներ են առաջ քաշում:

ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԿՈՄՈՒՆԻՉՄԻ ԴԵՊ-
ՐՈՅՆ ԵՆ

82. Ի վերջո անհրաժեշտ և լուսաբանել արհմիությունների, իբրև կոմունիզմի զբաղրոցների, ընդհանուր խնդիրները. այդ զբաղրոցների մեջ բանվոր դասակարգն ստանում և կազմակերպչական ունակություններ և քաղաքական դասակարգային դաստիարակություն:

Կոմունիզմի դպրոց լինելու այս մեծ գերի մասին Վլադիմիր Իլիչը գրում էր. «Միայն արհեստակցական միությունը, վորը սխտեմատիկ կերպով հոգում և բանվորական կենցաղի բոլոր կողմերի մասին, թե գործարանում և թե նրանից դուրս, կարող և լինել աշխատավորների ամենալայն զանգվածների համար կազմակերպված ունակությունների և քաղաքական դաստիարակություն սկզբնական դպրոց: Իր այդ խնդիրներն հաջողությամբ իրագործելու համար, ար-

հետաակցական միություններն ամենից առաջ պիտի դառնան այնպիսի կազմակերպություններ, վորոնց մեջ ամեն մի առանձին անդամ իր միության ընդհանուր կյանքի գիտակից և գործոն մասնակիցն է: Արհեստակցական միությունները իբրեւ կոմունիզմի գպրոցներ, պետք է աշխատավոր մասսաների ամենուրեւ կյանքի բոլոր կողմերի մասին հոգ տանեն, աշխատավորների ամենալայն մասսաները աստիճանաբար քաշեն պետական շինարարության գործի մեջ, միշտ և ամեն անգամ լուսավորելով նրանց ուղին մեր ծրագրի գաղափարներով, տանելով նրանց մասնավորից դեպի ընդհանուրը, աստիճանաբար նրանց բարձրացնել անկուսակցականությունից դեպի կոմունիզմ:

Այսպիսով, արհեստակցական միությունների հիմնական խնդիրն այն է, վոր նրանք գործով, իրապես դառնան կոմունիզմի գպրոցներ, գործով լինեն պրոլետարիատի գիկտուրայի հենարաններ:

Այդ նպատակի համար նրանք պիտի զրկել բանվորական տարրը մասսան, արթնացնել նրանց մեջ պրոլետյուն ինքնագործունեությունը և ամենուրեւ միությունական աշխատանքի միջոցով լծել նրանց պետական շինարարության: Այս կարելի չէ անել միմիայն միությունական ստորին կազմակերպության, գործարկումի և տեղկումի միջոցով:





ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0199016

ԳԻՆՆ Ե 25 ԿՊՊ.

Դրժևի՝ Յերևան, ՀԱՄԽ-ի Կուլտ-Բաժին.
Փավադ Իշտանի: Երևան, Կուլտ-Օտտեա
Ս. Ս. Ս. Արմենի.