Պողեսարճեր բոլոր յիշկրճերի, մխացե՛ք.

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ
ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ

ՊՐՈՖԵՍԻՈՆԱԼԻՍՏԻ ԳՐԱՓԱՐԱՏ № 5

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ ՅԵՎ ՏԵՂԿՈՄՆԵՐԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ՖԱԲՐԻԿԱ-ԳՈՐԾԱՐԱՆԱՅԻՆ ՅԵՎ ՏԵՂԱԿԱՆ
ԿՈՄԻՏԵՆԵՐԻ ՀԱՐՑԱՐԿ

Թարգմ. Ա. ՍՐԱՊՅԱՆԻ

1924 թ.

ՅԵՐԵՎԱՆ

Տպագրական ՏՐՑՈՒՏԻ Առաջին Տպարան

ԿՈՒՅՍ ԵՆ ՏԵՍԵԼ

1. Ա. ԼԱԶՈՎԿԻ.— «Հոսանքների պայքարը համաշխարհային արհեստի մեջ»։ (Սպառած)։

2. „ «Արհմիությունների խնդիրներն ու գործելակերպը։ (Սպառված)։

3. ԵՅԴՈՒՍ.— «Ակնարկներ Արհեստի բանվորական շարժման մասին»։ Գինն է 50 կ. (սպառված)։

4. ԱՐԿ.-ԱՆ.— «Բանվորական շարժման պատմություն Անգլիայում, Գերմանիայում և Ֆրանսիայում»։ Գինն է 75 կ.։

5. «Գործարկոմների և տեղկոմների ուղեկույց» Գինն է 1 ռ. կ.։

6. «Աշխատանքի կոդեկս»։ Գինն է 15 կ.

7. Գ. ԱՆԴՈՇԿԻՆ.— «Պրոֆշարժումն Ռուսաստանում» Գինն է 60 կ.։

8. ՍԵՆՅՈՒՇԿԻՆ.— «Գործարկոմների և տեղկոմների աննկատ նները նրկա պայմաններում»։ Գինն է 25 կ.։

Գիրքը՝ Ջերեվաց Հ. Ա. Ս. Խ.-ի կուլտ-բաժնից։
Склад издания: Эривань, Культ-отдел С. П. С. Армения.

Պրոլետարնե՛ր բոլոր յերկրներից, միացե՛ք։

ՀՐԱՏԱՐԱԿՉՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ
ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ

ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՍԵՐԻԱ № 5

331(08)
Գ
4784
Ա 4652
27856

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ ՅԵՎ ՏԵՂԿՈՄՆԵՐԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ԾԱԲՐԻԿԱ-ԳՈՐԾԱՐԱՆԱՅԻՆ ՅԵՎ ՏԵՂԱԿԱՆ ԿՈՄԻՏԵՆԵՐԻ
ՁԵՌՆԱՐԿ



ՀԱՍՊ ԳԻՏԱԿԱՆ
ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ
ԳՐԱԴԱՐԱՆ № 2
ՄԱՏԵՆԱԴԱՐԱՆ

Թարգմ. Ա. ԱԹԱՅԱՆ

«Գործարկումների և Տեղումների Ուղեցույցը» կազմված և ը· ը· Կարանովիչի, Մալկինի, Մարգուլինի, Ռոգովի և Սամարինի մասնակցությամբ,

Ի. Մալկինի խմբագրությամբ։

ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՇԱՐԺՄԱՆ ԵՎՈՒԹՅՈՒՆԸ ՅԵՎ ԱՆԵԼԻՔՆԵՐԸ

ԱՐՀԱՄՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾԱԳՈՒՄՆ ՈՒ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ

Արհեստակցական շարժման սաղմնավորումն սկսվում է բանվոր դասակարգի ծագման ժամանակից և վարձու աշխատանքի կիրառման սկզբից։ Արտադրության՝ կապիտալիստական յեղանակին անցնելն արհեստակցական շարժման խթան հանդիսացավ։

Կապիտալիստական արտադրական հարաբերությունները հիմնված են արտադրական միջոցների տեր դասակարգի ձեռքով վարձու բանվորի աշխատանքը շահագործելու *) վրա։ Վարձու բանվորը մենակենակ ուժ չունի աշխատանքի ավելի լավ պայմաններ կորզելու կապիտալիստից։ Այդ հանգամանքը դրդում է բանվորական բաժանբաժան յեղած մասսային իրանց շահերի կազմակերպված պաշտպանության համար միախմբվելու արհեստակցական միություններում։ Սկզբում արհմիությունները կազմակերպվում էին ըստ առանձին արհեստների (համքարությունների), որովհետև շահերի ամենամեծ ընդհանրություն

*) Շահագործում, եկսպլոատացիա—իր շահի համար ուրիշի աշխատանքը օգտագործելը։

նկատվում եր միջնեռուն արհեստին պատկանող բանվորների մեջ։ Ապա արդյունաբերությունը զարգանալուց և դասակարգային պայքարը սրանալուց հանքարային միությունները տեղի յեն տալիս արտադրության միջնեռուն ճյուղի մերձավոր արհեստների միություններին (արհեստակցական հատկանշան)։ Հետագայում, յերբ բանվոր դասակարդն սկսում է հասկանալ արհեստից կախված լինելուց դուրս իր շահերի ընդհանրությունն, արհմիությունները կազմակերպվում են ըստ արտադրության, այսինքն միջնեռուն ձեռնարկության բոլոր բանվորներին՝ անկախ իրանց արհեստից՝ մտնում են միջնեռուն միության մեջ (արտադրական հատկանշան)։

Արհմիություններն ունեն ընդհանուր շատ անելիքներ. նրանց շահերը սերտորեն շաղկապված են աշխատանքի պայմանների բարելավման համար մղվող պայքարում. մի արհմիության աջողությունը կախված է այն հանգամանքից, թե վորքան դիտակից է և կազմակերպված մյուս միության բանվորական մասսան։ Արհմիություններն իրանց գործունեության մեջ կարիք ունեն ընդհանուր աջակցության և միակ մի ղեկավարող կենտրոնի։ Բանվորների շահերի ընդհանրության հետեվանքով արհմիությունները տեղական և ազգային միավորումներ են կազմում, ինչպես որինակ՝ «բանվորական խորհուրդները» (Անգլիայում), «աշխատանքի բորսաները» (Ֆրանսիայում), «արհմիությունների խորհուրդները» (Ռուսաստանում) յեվայլն. դրան զուգընթաց ստանձին միությունները մի-

Նրանք դառնում են ազգային հզոր կազմակերպություններ և միջազգային միավորումներ։

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳԵՐՆ ՈՒ ԱՆԵԼԻՔՆԵՐԸ

Արհմիությունների գործունեությունն ընթանում է բանվորների մեջ աշխատանքի պայմանների բարելավման համար մղվող պայքարում։

Կապիտալիստական հասարակության մեջ չկա և չի կարող լինել վարձու բանվորի և ձեռնարկվի շահերի ընդհանրություն։ Բուրժուական հասարակակարգն իրանից ներկայացնում է երկու հզորագույն դասակարգերի — պրոլետարիատի և բուրժուազիայի հակասություն։ Շահերի հակասությունը բացատրում է գործակցության վերջավոր հնարավորություն շահագործողների և շահագործվողների *) մեջ և բերում հասցնում է վերջիվերջո կապիտալիզմի անկմանը։

Այդ հանգամանքն արհմիությունների պայքարն ուղղում է հեղափոխական հունով և նրանց դրդում է, որ պրոլետարիատի ընտեսական շահերի պաշտպանության գործը դարձնեն համադասակարգային հարձակումներ շահագործող հասարակակարգի դեմ։

Բուրժուական հասարակակարգի անկումն ու քայքայումն անխուսափելի են, ուստի խորհրդագույն սխալ կլիներ արհշարժման համար, եթե իր պայքարը վարելիս չեներ

*) Կեղեքողների և կեղեքվածների։

կապիտալիստական արտադրական հարաբերությունների անխախտությունից և անդրդվելիությունից։ Այդ դեպքում արհմիությունները դառնում են բուրժուազիայի ոժանդակ մարմիններ և իրանք էլ չհասկանալով՝ ի վնաս պրոլետարիատի շահերի յեն գործում։

Կապիտալիստական հասարակակարգում արհեստակցական շարժման էությունն այդպիսով հանգում և հետևյալին. արհմիությունները բանվոր դասակարգի ռազմական կազմակերպություններն են, որոնց նպատակն և պրոլետարիատի անտեսական շահերի պաշտպանությունը, նրա դասակարգային դաստիարակությունը և պայքարի պրոցեսում պրոլետարիատին պատրաստելը, որ նա բուրժուական հասարակակարգը տապալելով՝ պրոլետարիատի դիկտատուրա հաստատի։

Արհեստակցական շարժման վերջնական նպատակն և կապիտալիստական բռնությունը վոչնչացնելով՝ աշխատավոր ժողովրդին ազատագրել նյութական և հոգեվոր ստրկությունից։ Այդ նպատակների իրագործումը հնարավոր և յերկու խիստ կարևոր պայմաններով. 1) արհմիությունների մեջ մտնող բանվորական մասսայի վրա համառ ու յերկարատև կազմակերպչական-դաստիարակչական աշխատանք թափելով և 2) այն պայմանով, որ արհմիությունները սերտ և անքակտելի աշխատակցություն ունենան հեղափոխական պրոլետարական կուսակցության հետ, որի նպատակն և տապալել կապիտալիզմը և հաստատել սոցիալիստական իրավակարգ։

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՅԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԿՈՒՍԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Արհմիությունները բանվոր դասակարգի լայն միավորումներ են, որոնք իրանց կազմի մեջ են պարփակում բոլոր վարձու բանվորներին առանց քաղաքական, կրոնական և այլ համոզմունքների խտրության. քաղաքական բանվորական կուսակցությունը պրոլետարիատի առաջապահ, գիտակից, ավելի զարգացած մասն է, համոզմունքների նույնությամբ կապակցված և իր գործունեության մեջ մարկսիստական ուսմունքի վրա հիմնված ծրագրով առաջնորդվող։

Բուրժուական իրավակարգի դեմ մղվող պայքարում արհմիությունները և հեղափոխական սոցիալիզմի պրոլետարական կուսակցությունը կռվում են միևնույն նպատակով, այն է՝ հաստատել կոմմունիզմը։ Ուստի արհմիությունները բանվորական կուսակցության վերաբերմամբ չեն կարող անտարբեր ու անկախ մնալ, այլ պետք է զորավիգ լինեն նրան՝ կապիտալի լծից պրոլետարիատն ազատելու համար մաքառելիս։

Արհմիությունների գործունեությունն ընթանում է պրոլետարիատի տնտեսական շահերի համար մղվող պայքարում, իսկ բանվորական կուսակցությունը քաղաքական կռիվ է վարում։ Բայց տնտեսականությունն ու քաղաքականությունը (եկոնոմիկան և պոլիտիկան) բանվորական միևնույն շարժման յերկու ճյուղերն են։ Արհմիությունները

կարիք ունեն իրանց տնտեսական նվաճումները քաղաքական միջոցներով ամրապնդելուն, իսկ քաղաքական կուսակցությունը ձեռք է բերում այդ (8-ժամյա բանվորական որվա, արտադրության մեջ աշխատանքի պաշտպանության միջոցների, սոցիալական ապահովագրության և այլ որենքները)։ Բանվորական քաղաքական կուսակցությունը դեկավարում է բանվորների դասակարդային կռիվը բուրժուազիայի դեմ։

Կապիտալիստների կազմակերպված դասակարդը պրոլետարիատի դեմ մղած պայքարի մեջ գործադրում է ոչ միայն իր տնտեսական ուժը, այլև իր քաղաքական կազմակերպությունները և դեմս բուրժուական կուսակցությունների և բուրժուական պետական իշխանության. հաղթություն ձեռք բերելու համար բանվոր դասակարդը պետք է նրան հակադրի իր կազմակերպչական զորությունը՝ միացնելով իր շարժման բոլոր տեսակները պրոլետարական կուսակցության դեկավարության տակ։

Կոմմունիստական կուսակցությունը բանվորական շարժման ուղեղն է, դա պրոլետարիատի առաջապահն է, առանց վորի մասնակցության անհասանելի չե այն նպատակը, վոր ունի պրոլետարիատը և վորը կայանում է նրանում, վոր մարդը մարդուն հարստահարելը վոչնչացվի, սոցիալիզմն իրականացնելու միջոցով վարձու աշխատանքի սիստեմը վերացվի։

Արհմիությունները բանվոր դասակարդի տնտեսական կազմակերպություններ հանդիսանալով՝ չեն կարող ինք-

Նուրբն կերպով իրագործել պրոլետարիատի դիկտատուրան, որն անխուսափելի յե կապիտալիզմից սոցիալիզմին անցնելու մոմենտին։ Բանվոր դասակարգի ընդհանուր գործադուլի միջոցով ֆաբրիկաններն ու գործարանները բռնագրավելը, ինչպես սինդիկալիստներն*) են կարծում, բանվորին հաղթություն չի տալ։ Բանվոր դասակարգն այն ժամանակ հաղթող դուրս կգա, յերբ նա բուրժուազիայից կկորզի պետական իշխանությունը և կհաստատի իր դիկտատուրան։ Դա կարող և անել միայն պրոլետարիատի քաղաքական կուսակցությունն՝ արհմիություններում կազմակերպված բանվորության ընդհանուր ժանդակությամբ։

Իրանց դեմ ունենալով միյեվնուն դասակարգային ֆշնամուն—բուրժուազիային, որ պրոլետարիատի հետ պայքարելիս գործադրում է և՛ տնտեսական, և՛ քաղաքական ուժ, և ձգտելով միյեվնուն նպատակին—կապիտալիստական իրավակարգը բռնությամբ տապալելու միջոցով՝ սոցիալիզմը հաստատելուն, հեղափոխական արհմիությունները և կոմմունիստական կուսակցությունները ամեն տեղ բուրժուազիայի դեմ իրանց բոլոր հարձակողական և պաշտպանողական գործողություններում պետք է միասին գործեն։

---

*) Սինդիկալիստները Ֆրանսիայի արհմիություններում (սինդիկատներում) իշխող անարխասինդիկալիստական հոսանքի կողմնակիցներն են։ Նրանք ժխտում են բանվոր դասակարգի քաղաքական պայքարի անհրաժեշտությունը։

ԱՐՀԱՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԿՈՄՄՈՒՆԻԶՄԻ ԴՊՐՈՑՆ ԵՆ

Իրերի պատմական ընթացքով բանվոր դասակարգի հաղթությունը բուրժուազիայի վրա ապահովված է։ Հաղթող պրոլետարիատը կոչված է բուրժուական աշխարհի ավերակների վրա կառուցելու կոմմունիստական նոր հասարակություն, ուր ամեն մարդ ապահովապես կստանա իր պահանջների լիակատար բավարարություն և զարգացման լիուլի ազատություն։

Այդ պատմական խնդիրն իրագործելու համար պրոլետարիատին անհրաժեշտ է մեծ պատրաստություն, սեղմ գոգում արհմիությունների շարքերում և գիտակցումն, որ իր դերն է մարդկությունը հոգեվոր ու քաղաքակրթական ստրկությունից ազատագրելը։ Դաստիարակչական գործի ամբողջ ծանրությունն ընկնում է արհմիությունների վրա։

Առաջ պայքարի պրոցեսում արհմիությունները դաստիարակում են բանվոր դասակարգը, զարթնացնում են նրա դասակարգային գիտակցությունը և կազմակերպում են նրան դուրս գալու կապիտալիստական հասարակակարգի դեմ։ Բանվորության հաղթությամբ կամ պարտությամբ վերջացող հարձակումների դասերից օգտվելով միությունները իրանց շարքերում կիրառում են պրոլետարիատի համադասակարգային շահերի գերադասությունն առանձին անձերի և առանձին խմբակների շահերից։ Արհմիություններում միացած բանվորական

մասսան սովորում է իր դասակարգային նպատակները՝ դեկավարվելով «դասակարգի շահերը բաձր են ամեն բանից» կանոնով։

Ինչպես իրանց պայքարում, այնպես էլ դաստիարակչական աշխատանքի ժամանակ միություններն ընթանում են պրոլետարիատի հեղափոխական կուսակցության հետ ձեռք ձեռքի տված, և իբրեվ կոմմունիզմի դպրոցներ՝ իրանց գործունեյությամբ արհմիություններն արագացնում են սոցիալիզմի պատմականորեն անխուսափելի հաղթությունը։

ԱՐՀՇԱՐԺՄԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԲՆՈՒՅԹԸ

Դասակարգային հակասությունների սրումով պրոլետարիատի և բուրժուազիայի պայքարն ազգային շրջանակներից դուրս է գալիս և փոխվում միջազգային պայքարի։ Իբրեվ ամեն տեսակ ընկերություններ, դրամատներ, կոմպանիաներ յեվայլն՝ միջազգային մասշտաբով կազմակերպված կապիտալին պրոլետարիատը հակադրում է իր միջազգային միությունները և ստեղծում արհեստակցական շարժման իր միանական միջազգային շտաբը։ Այդ շտաբն է հանդիսանում Արհմիությունների Կարմիր Ինտերնացիոնալը, որ իր մեջ է պարփակում ամբողջ աշխարհի հեղափոխական արհմիություններին։ Կարմիր Պրոֆինտերնի նպատակն է առանձին յերկրների արհմիությունների պայքարը դեկավարելը, միջազգային պրոլետարիատի դասակարգային կրթությունը և նրան

նախապատրաստելը բուրժուազիային վոչնչացնելու համար վճռական ճակատամարտ տալու։

ԱՐԵՎՄՏՅԱՆ ՅԵՎՐՈՊԱՅԻ ԱՐՀՇԱՐԺՈՒՄԸ

Զարգացած կապիտալիստական յերկրներում ներկայումս արհեստակցական շարժումը կարողացել է իր դրոշակի տակ քաշել բանվոր դասակարգի մեծ մասը։ Բայց դեռ վոչ ամենուրեք և պրոլետարիատը կատարյալ չափով գիտակցել իր դասակարգային շահերը, արհեստակցական շարժման խոշոր մասը մինչեվ այժմ ղեկավարում են սոցիալիստա-համաձայնողականները, վորոնք արհմիութիւններին հետ են պահում կապիտալիստական իրավակարգի դեմ վճռականորեն դուրս գալուց։

Յեվրոպական և ամերիկական արհմիութեան առաջնորդները մինչեվ այժմ էլ դեռ մնում են արհշարժման թեորիայի և պրակտիկայի (տեսականի և գործնականի) վերաբերմամբ հին հայացքների կողմնակից։ Այդ թեորիայի հիմքն է կազմում այն տեսակետը, վոր բանվորական պետութեան ժամանակը դեռ չի հասել և վոր պետք է ինչ էլ վոր լինի պահել բուրժուական հասարակակարգը և արտադրութեան կապիտալիստական յեղանակը։ Նրանց կարծիքով՝ արհմիութիւնների նպատակը կայանում է նրանում, վոր կապիտալիստական կառուցվածքը չքանդելով հանդերձ պետք է պայքարել պրոլետարիատի տնտեսական շահերի համար կապիտալիզմի շրջանակներում։

Եվրոպական և ամերիկական միությունների պարագլուխները չեն կարող բանվոր դասակարգը հակադրել բուրժուական դասակարգին, վորովհետև դա կհասցնի բուրժուական պետության կործանմանը, վորի պահպանման կողմնակից են։ Եվրոպական և ամերիկական արհշարժման առաջնորդների գործնեությունն ընթանում է բուրժուազիայի հետ աշխատակցելով և այդ աշխատակցության միջոցով պրոլետարիատի դրությունը թեթևացնելու համար բարենորոգումներ անելով։

Իրանց դիրքերը պահելու համար ռեֆորմիստները (բարենորոգչականները) և համաձայնողականները քարոզում են արհշարժման չեզոքություն և անկախություն հեղափոխական քաղաքական կուսակցություններից, մինչ իրանք մեծապես կախված են բուրժուական պետությունից։ Չեզոքության և անկախության թեորիան իրապես փոխարկվում է պայքարի՝ արհշարժման հեղափոխական տարրերի դեմ և նրանցից չոկվելու, վորի համար համաձայնողականներն ամեն մի միջոց գործ են դնում, նույնիսկ պրոլետարիատի գորությունը թուլացնող՝ արհշարժման հերձված են առաջացնում։ Ռեֆորմիստական առաջնորդները բուրժուազիայի դեմ դասակարգային պայքարից հրաժարվելով՝ իրանց արարքներով բթացնում են որեցոր սրվող դասակարգային հակասությունները և դրանով դանդաղացնում բանվոր դասակարգի հաղթությունը։

Ռեֆորմիստների ազդեցության տակ գտնվող արհմիու-

թյունների միջազգային միացումն և հանդիսանում արհմիությունների Ամստերդամյան Ինտերնացիոնալը։

Բայց և այնպես Յեվրոպայի և Ամերիկայի բանվոր դասակարգը հետզհետե սկսում է հասկանալ իր առաջնորդների դավաճանությունը։ Հանդես գալուց նա ավելի ու ավելի հաճախ է պաշտպանում հեղափոխական պրոլետարական կուսակցություններին, նրանց դեկավարությամբ ասպարեզ է գալիս վոչ միայն իր տնտեսական պահանջների համար, այլև բուրժուազիայից իշխանությունը խլելու և յերկրի ամբողջ տնտեսության կառավարությունը բանվորների ձեռքը տալու համար։ Արևմտա-յեվրոպական պրոլետարիատը հեղափոխականանալով գիտակցում է իրան իբրև դասակարգ և հեղափոխական կոմմունիզմի դեկավարությամբ իր պայքարն ուղղում է վոչ միայն իր անմիջական շահագործող կապիտալիստների դեմ, այլև գլխավոր շահագործողի ու հարստահարողի—բուրժուական պետական իշխանության, վորին կազմակերպել և կապիտալը և հրու հնազանդ դարձրել իր ձեռքում։

Այդ պայքարում համաշխարհային պրոլետարիատն ավելի ու ավելի յե մերձենում ռուսական արհշարժմանը, վոր արդեն անցել և այն ետապները, վորոնցով դեռ պիտի անցնի համաշխարհային պրոլետարիատը։ Ռուսական արհմիությունները Պրոֆինտերնի հիմնական մասը հանդիսանալով մյուս յերկրների բանվորներին ոգնում են հեղափոխական պայքար մղելու և իրանց նեցուկ ունե-

նալով միջազգային հեղափոխական արհշարժումը՝ միևնույն ժամանակ ցույց են տալիս նրան այն ուղին, որով բանվորական շարժումը հասնելու է կապիտալի ճնշումից ազատագրվելուն։



ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՇԱՐԺՈՒՄՆ ՌՈՒՍԱՍՏԱՆՈՒՄ

ՆԱԽ ՀԱՆ 1905 Թ.

Արհեստակցական բանվորական միությունները վորպես մասսայական պրոլետարական կազմակերպություններ Ռուսաստանում յերեվան յեկան միայն 1905 թվականին, յերբ ամբողջ Ռուսաստանով անցավ բանվորական գործադուլների ալիքը, վորը վոխվեց ռուսական առաջին հեղափոխության։ Ռուսաստանում մինչեվ այդ գոյություն չունեյին արհմիություններ՝ վորպես կապիտալի դեմ բանվոր դասակարգի պայքարի մարմիններ։ Բայց արհեստակցական շարժման սաղմերը յերեվան են յեկել վարձու աշխատանքի ծագման և արտադրության կապիտալիստական կերպի զարգացման հետ միասին։

Այդպիսի սաղմային կազմակերպությունների գոյացումը վերաբերում է XIX դարի կիսին և արտահայտվում է վոխոգնության ընկերությունների և գանձարկղների ձևով, վոր կազմակերպում են գործակատարները, արհեստավորները, և ապա արդեն ֆաբրիկա-գործարանային բանվորների միքանի խմբակները։ Այդ կազմակեր-

A I 4657

պուբ֊յուններըը նպատակ չունեյին տնտեսական կռիվ մղելու կապիտալի դեմ, նրանց անելիքները սահմանափակվում եյին բացառապես փոխադրության մեջ։

Բանվորական շարժման զարգացումը տեղի յե ունենում տարերային կարգով և յերեվան և դալիս գործադուլներում բանվորական յերկարատեվ որվա և ցած աշխատավարձի դեմ։ Գործադուլային շարժումը խոշոր չափեր և ստանում 80-ական և 90-ական թվերին։ 1885 թվին տեղի յե ունենում Որեխովո-Զուեվում Նիկոլ՚սկայա մանուֆակտուրայի պատմական գործադուլը (Մորոզովյան գործադուլը), վոր հայտնի յե բանվորների տոկունության և համառության։ Ելի նույն թվին տեղի յե ունենում Իվանովո-Վոզնեսենսկի գործադուլը մի շարք գործարաններում։ 1894 թվին ամբողջ Ռուսաստանում գործադուլ են արել 40 հազարի չափ բանվորներ։ 1896 թվին Պետերբուրգում գործադուլ են արել 34 հազար մանողներ. դեռևյալ տարին ընդհանուր գործադուլ բռնկվեց Իվանովո-Վոզնեսենսկում։ Մասսայական գործադուլներով հարուստ եյին 1903 և 1905 թվականները։ Գործադուլային հողի վրա ստեղծվում են գործադուլային անկեղալ (ապորինի համարվող) դրամարկղներ և կենտրոնական Ռուսաստանի քաղաքներում կազմվում են բանվոր դասակարգի ազատագրության պայքարի ընկերություններ, վորոնք անկեղալ կերպով իրանց վրա յեն առնում գործադուլային պայքարի ղեկավարությունը։ Բանվորական շարժումը դուրս և գալիս տնտեսական շրջանակներից և ստղվում ինքնակալության դեմ։

ՀԱՄՈ ԳՅՈՒՄՐՈՒ ՊԵՏԱԿԱՆ ԱՐԽԻՎ
ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ
ԳՐԱԴԱՐԱՆ № 2

Բանվորական շարժման զարգացումն արգելելու և քաղաքական նպատակներից հեռացնելու համար վոստիկանական շրջաններում միաք և հղացվում բանվորական կազմակերպությունների գործունեությունն ուղղել լեգալ հունով։ 1902 թ. Մոսկվայում Մոսկվայի ոխրանկայի (պաշտպանության) պետ Զուբատովի ձեռներեցությամբ ոխրանային բաժնի գործակալները կազմակերպում են մեքենայական արտադրության բանվորների ընկերություն. ելի այդպիսի լեգալ բանվորական միություններ են ստեղծվում Ոդեսսայում, Մինսկում, և 1904 թ. մինիստր Պլեվեյի և միտրոպոլիտ Անտոնիյի հովանավորության տակ ստեղծվում և Պետերբուրգում ֆաբրիկա-գործարանային բանվորների ընկերություն, վորի պուխն և անցնում Գապոն քահանան։

Ջնայած ոխրաննիկների բոլոր ջանքերին սահմանափակելու բանվորների գործունեությունը բացառապես վոխոգնության, նրանց կազմակերպած միությունները դարձան բանվորական շարժման կենտրոն և ղեկավարում եյին գործադուլային շարժումները։ «Զուբատովշչինան» և «գապոնովշչինան» մեռան 1905 թվին հեղափոխական շարժումը ծագելուց, յերբ «բարեմիտ» միությունները բայ կովի յելան կապիտալի դեմ։

1905 ԹՎԻՑ ՄԻՆՉԵՎ 1917 ԹՎԸ

1905 թ. գործադուլային պայքարի թափը, վոր տատանեց ինքնակալության հիմքերը, արհեստակցական միու-

թյունների զարգացմանը զարկ տալ։ Ռուսաստանում վոչ մի խոշոր քաղաք չկար, ուր արհմիություններ չերեվան չդային։ Առաջին հերթին միությունն են կազմել տպագրիչները, գրասենյակային պաշտոնյանները, գործակատարները, ղեղագործային ծառայողները և հացթուխ բանվորները։ Միությունները կազմակերպում և նրան ղեկավարում է սոցիալ-դեմոկրատական բանվորական կուսակցությունը։

1905 թ. հոկտեմբերին Մոսկվայում տեղի չե ունենում արհմիությունների առաջին խորհրդաժողովը (կոնֆերենցիա), վոր մեջ 36 միությունների ներկայացուցիչներ են մասնակցում. խորհրդաժողովի նպատակն եր նախապատրաստել Արհմիությունների Համառուսական Համագումարի հրավիրումը՝ արհկազմակերպությունների գործունեությունը միացնելու համար։

1906 թ. միություններն ընդարձակում են իրանց ազդեցությունը, գրավում են բանվորների նոր խավեր և նրանց կազմակերպում կապիտալի դեմ պայքարելու համար։ Արհմիությունների յերկրորդ խորհրդաժողովը, վոր կայացավ 1906 թ., 200 հազար կազմակերպված բանվորների ներկայացուցիչներ ուներ, իսկ 1907 թ. արհմիությունների անդամների թիվը հասավ 246 հազարի։ Ռուսական առաջին հեղափոխության պարտությունը կործանիչ կերպով անդրադարձավ արհեստակցական շարժման վրա։ Բանվորության հարվածից հետո ինքզինքը հավաքած ցարական կառավարությունն արհմիությունները փակել

քաղաքականություն և վարում։ 1907 թվին փակվում են 104 արհեստակցական միությունները զանազան և ամենաանհիմն պատրվակներով։

1917 ԹՎԻ ՓԵՏՐՎԱՐՅԱՆ ՀԵՂԱՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ՄԻՆՉԵՎ ՀՈԿՏԵՄԲԵՐ

Փետրվարյան հեղափոխության նախորեկին անծայր Ռուսաստանի ամբողջ տերրիտորիայում պահպանվել եր ընդամենը 24 միություն 1385 անդամով։ 1917 թ. փետրվարից հետո արհեստակցական շարժումն սկսեց նորից վերակենդանանալ. ուստի միանգամայն ճիշտ կլինի ժամանակակից ռուսական արհշարժման սկիզբը համարել ոչ թե 1905 թ., այլ 1917 թ.։

Փետրվարյան հեղափոխության հետ ծավալվում են հզոր և բազմաթիվ արհեստակցական միավորումներ։ Ֆաբրիկաներում ու գործարաններում կազմակերպվում են գործարանային կոմիտեներ (գործկոմներ), կազմվում են արհեստակցական միություններ, ստեղծվում են արհմիությունների խորհուրդներ, որոնք այն ժամանակ կոչվում եյին կենտրոնական բյուրոներ։ Բանվորական պատգամավորների խորհուրդների հետ միասին արհմիությունները անտեսական լայն պայքար են մղու կապիտալի դեմ. մտցնում են բանվորական 8-ժամյա որ, կազմակերպում են կոմֆլիկտային հանձնաժողովներ և հաշտության կամերաններ (պաշտոնատներ), հոգում են աշխատանքի տեսչության մասին յեվայլն։

1917 թ. ամառը գումարված համառուսական III խորհրդաժողովին արհմիությունների հսկայական աճում էր եվան հանեց. խորհրդաժողովին ներկա էին վճռական ձայնով 220 պատգամավոր և խորհրդակցականով՝ 27, որոնք ներկայացնում էին 967 միություն և 51 կենտրոնական բյուրո՝ 1.475.429 անդամով։ Երրորդ խորհրդաժողովը հիմք դրավ համառուսական միավորման՝ արհշարժման դեկավարության համար ընտրելով Արհմիությունների Համառուսական կենտրոնական Խորհուրդ (ԱՄՀԿԽ, ВЦСПС)։ Պրոլետարիատի կյանքը բարելավելու համար խորհրդաժողովի ծրագրած միջոցները հանդում էին տնտեսական հետեվյալ ընդարձակ բարեփոխումներին. 8-ժամյա բանվորական որ, դասակարգային կազմակերպչության, դասակարգային պայքարի ազատության, արտադրության վրա կոնտրոլ (վերահսկում, վերաստուգում), արդյունագործության կարեվորագույն ճյուղերի պետականացում, արդյունագործության կանոնավորման պետական մարմինների հարկադրական տրեստացում ու սինդիկատացում և վերակազմություն՝ նրանց մեջ մտցնելով հեղափոխական դեմոկրատիայի ներկայացուցչություն։

Կազմակերպված կապիտալը հանձին արդյունագործների խորհուրդների, դրամատների խորհուրդների, սինդիկատների և տրեստների, արհեստակցական շարժմանը խիստ ընդիմադրություն եր ցույց տալիս և չցանկանալով ձեռք քաշել արդյունաբերության մեջ ունեցած իր

իրավունքներից՝ կիրառում էր սարոտաժի քաղաքականությունը՝ արդյունաբերությունը կազմալուծելու նպատակով։ Հուլիսի, ոգոստոսի, սեպտեմբերի և հոկտեմբերի ընթացքում աշխատանքի և կապիտալի մեջ տեղի չեն ունենում անտեսական հակայական վեճ-ընդհարումներ (կոնֆլիկտներ)։ Ժամանակավոր կոալիցիոն կառավարությունը հաշտարարության վորոշ քաղաքականություն վարելով ել ավելի չե կատաղի դարձնում պայքարը և բանվորների շարժումն ուղղում է կոալիցիոն կառավարության տապալման կողմը։

1917 թ. ոգոստոսին Մոսկվայի 50.000 բանվորներ դործադուլ արին՝ նետելով «ամբողջ իշխանությունը խորհուրդներին» լոզունգը։ Այդ լոզունգը պաշտպանեցին բազմաթիվ բանվորական ժողովներ և բանվորական խորհրդակցություններ։

Արհմիությունների կատաղի պայքարը ձեռնարկությունների դեմ՝ համոզեց միություններին, վոր անհրաժեշտ է տապալել բուրժուազիան։ Յերբ բռնկվեց հոկտեմբերյան հեղափոխությունը, բանվորական կուսակցության կոչի վրա արհմիությունները առաջինը դուրս յեկան ժամանակավոր կոալիցիոն կառավարության դեմ և ամբողջովին պաշտպանեցին հեղափոխական պայքարը, վորի նպատակն եր իշխանությունը պրոլետարիատի ձեռքով նվաճելը։

ՀՈԿՏԵՄԲԵՐՅԱՆ ՀԵՂԱՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆԸ ՅԵՎ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Հոկտեմբերյան հաղթող հեղափոխությունն իշխանությունը տալով պրոլետարիատին՝ հանձին Ռուսաստանի բանվորական բոլշեվիկների կուսակցության՝ միությունների առաջ դրավ այն հարցը, թե ինչպես վերաբերվել նոր Խորհրդային իշխանությանը և հետագայում ինչպես վարել արհեստակցական պայքարն ի շահ բանվոր դասակարգի։ Դեռ մինչեվ Արհմիությունների Համառուսական I Համագումարը, որ կայացավ 1918 թվի հունվարին, արհշարժման ղեկավար մարմինները մի կոչով դիմեցին պրոլետարիատին անհապաղ գործի քցել բոլոր ֆաբրիկաներն ու գործարանները։ Արհեստակցական միությունները վճռականապես գործադուլներն ընդհատելու կողմն արտահայտվեցին՝ գործադուլը սաբոտաժ վորակելով և անթույլատրելի եյին համարում վորեվե գործադուլային շարժում սոցիալիստական հեղափոխության և նրա կրողի—բանվոր դասակարգի դեմ։

1918 թ. հունվարին տեղի ունեցած Արհմիությունների Համառուսական առաջին Համագումարը քննեց յերկու արմատական հարց—դեպի խորհրդային իշխանությունը վերաբերմունքի մասին և արհմիությունների անելիքների մասին պրոլետարիատի դիկտատուրայի ժամանակ։ Առաջին հարցի վերաբերմամբ համագումարում պայքարում եր յերկու հոսանք. 1) խորհրդային իշխանությունից արհ-

միությունների անկախ լինելու կողմնակիցներ՝ հանձին մեն'շեվիկների և ես-երների և 2) պրոլետարական դիկտատուրայի կողմնակիցներ։

Մեն'շեվիկներն ասում էին, որ հոկտեմբերյան հեղափոխությունը խոսքով և սոցիալիստական, բայց իրոք բուրժուական հեղափոխություն է. ուստի բանվորական կազմակերպությունները պետք է պետությունից անկախ լինեն, ինչպես և ամեն մի կապիտալիստական յերկրում, և ոգտվեն հին արհշարժման բոլոր մեթոդներից—դասակարգային պայքարի ազատությունից, գործադուլների իրավունքից, գործադրլային ֆոնդից, հավաքական պայմանագրություններից յեվայլն։ Դուրս յեկավ, որ այդ հոսանքի կողմն արհմիությունների աննշան մասն է, որոնց միջումն էին կազմում ծառայողների և տպագրիչների միությունները։ Պրոլետարական բոլոր միությունները այդ թեորիայի դեմ էին։

Առաջին համագումարը $2^1/_2$ միլիոն բանվորների անունից մերժեց չեզոքության դաղափարը որպես բուրժուական գաղափար և արտահայտվեց այն մտքով, որ արհմիությունները պիտի լիովին պաշտպանեն բանվորական պետությունը, որ «պրոլետարական քաղաքական կազմակերպությունները և ամենից առաջ բանվորական պատգամավորների խորհուրդները պետք է արհմիություններին սերտորեն համագործակցեն և նրանց հետ անխզելի կազմակերպչական կապ պահպանեն»։ Խորհրդային իշխանության հետ սերտ աշխատակցության իրրև

ապացույց՝ համագումարը վորոշեց, վոր արհմիությունների ամբողջ աշխատանքը պետք է փոխադրվի կազմակերպչա-ունտեսական շրջանը: Այդ մոմենտից արհմիություններն իրանց վրա յեն վերցնում յերկրի ՀԱսաված արտադրական ուժերը վերաստեղծելու աշխատանքը: Արհմիությունների արտադրողական անելիքներն իրագործվում են աշխատանքի կազմակերպության միջոցով:

Սովետական իշխանության հետ միասին աշխատելու պրոցեսում արհմիությունները դառնում են կառավարող դասակարգի ապպարատներ, սոցիալիստական շինարարության մարմիններ: Նրանց և անցնում արդյունաբերությունը կառավարելու և արտադրության մեջ աշխատանքը կանոնավորելու պետական իշխանության ֆունկցիաների մեծ մասը: Արհմիությունների աշխատանքը համարյա ամբողջովին կլանում և աշխատանքի բաժինների գործը և մասամբ ժողովրդական տնտեսությունների գործը: Արհմիություններին և անցնում տարիֆային ամբողջ քաղաքականությունը, այսինքն աշխատավարձի պետական կարգավորումը, աշխատանքի կանոնավորումը, աշխատային կարգապահության հարցերը, բանվորներին արտադրական և մասնագիտական գրեստի մատակարարումը յեվայլն: Արհմիություններն են կատարում աշխատանքի սյաշտպանության և բանվորական ուժերը բաշխելու գործը: Աշխատանքի բաժիններ, ժողտնտխորհուրդներ յեվայլն կազմակերպելն անցնում և միություններին. արհկազմակերպությունների ներկայացուցիչները մասնակցում և ուղղու-

թյուն են տալիս ռնտեսական մարմինների աշխատանքին։

Արհմիությունների զարգացումն ընթանում է ռնտեսական մարմինների հետ հետզհետե միախառնվելու, համաճեցման գծով, և այդ գիծը հաստատում են համաուսական համագումարները, որոնք սակայն մատնանշում են այն հանգամանքը, որ արհմիությունների պետականացումը տեղի կունենա աստիճանաբար շարունակական աշխատանքի պրոցեսում։

Արհմիությունների հիմնական անելիքները պրոլետարիատի դիկտատուրայի որով՝ հաստատել և մանրամասն մշակել են արհմիությունների II և III համագումարները, որոնք ավելի սերտ են ամրացրել արհմիությունների կապը Խորհրդային իշխանության հետ՝ մի անգամ ևեվս հաստատելով, որ Խորհրդային Ռուսաստանի արհմիությունները դարձել են Խորհրդային պետության հիմնական սյուներն ու նեցուկները, ռնտեսական շինարարության գլխավոր գործիքը և աշխատանքի կազմակերպիչներն արտադրության պրոցեսում։

Ֆաղաքացիական կռվի տարիները պետական այնպիսի աշխատանք չի յեղել, որ ի կատար չածեյին արհմիությունները։ Նրանք միանման յեռանդով մասնակցել են մոբիլիզացիաներում և մաքառել են հակահեղափոխների դեմ, իրանց ուժն են տվել պարենաշխատանքին և ունեցել են կուլտուրալուսավորչական գործունեություն, խտացրել և կազմակերպել են բանվոր դասակարգն արտադրության մեջ և պայքարել են աշխատանքի դասալքության դեմ յեվայլն։

Արհմիությունների կազմակերպչական զորությունը հոկտեմբերյան հեղափոխությունից հետո ավելացել է, վեր յերեվում է հետեվյալ թվերից.

		Համառուս. միության. քանակը	Անդամների քանակը
III	Համառ. խորհրդաժողով (1917 թ. հուլիս)	—	1.475.429
I	Համագումար (1918 թ. հունվար)	19	2.532.000
II	» (1919 » »	30	3.638.812
III	» (1920 » ապրիլ)	32	4.326.000
V	Համառ. խորհրդաժ. (1920 թ. նոյեմբ.)	23	6.840.000
VI	Համագումար (1921 թ. մայիս)	23	8.485.800

Ռուսաստանի արհմիությունները 1917 թվի փետրվարյան հեղափոխությունից հետո կազմակերպվելու ազատություն ստանալով դասավորվեցին վոչ թե ըստ արհեստակցական հատկանշանի, այլ ըստ արտադրողական հատկանշանի «մի ձեռնարկության մեջ—մի միություն» սկզբունքի համաձայն։ Շինարարության արտադրողական սկզբունքը նպաստեց արհշարժման ուժգին միավորմանը. ներկայումս համամիությունյան մասշտաբով գոյություն ունի 23 արտադրողական միություն, վորոնց կազմի մեջ են մտնում Խորհրդային Միության բոլոր բանվորներն ու ծառայողները, մինչդեռ Անգլիայում և Ամերիկայում մի քանի հազար արհեստակցական միություններ կան։ Խոր-

հրդային Միության մեջ չկան այնպիսի համքարային և պրոֆեսիոնալ միություններ, որոնք գոյություն ունեն Արևմտյան Եվրոպայում են. չկան նույնպես արհմիություններ՝ բաղկացած ազատ և ինտելիգենտական զբաղմունքի տեր անձերից (բժիշկներից, ինժեներներից, ուսուցիչներից, փաստաբաններից և այլն)։

Ամբողջային միության բոլոր արհմիությունները կառուցված են մի սխեմայով. ստորին շաղկապող բջիջ և հանդիսանում գործարանային կամ տեղական կոմիտեն, որ միացնում է ձեռնարկության կամ հաստատության բանվորներին ու ծառայողներին. գործարանային կոմիտեները միացվում և ղեկավարվում են գավառային բաժանմունքների ձեռքով, իսկ նահանգական քաղաքներում միությունների նահանգական բաժինների ձեռքով. նահանգի տերրիտորիայում գտնվող բաժանմունքները հանդիսանում են համամիության արհմիությունների նահանգական բաժինների մարմիններ. նահանգական բաժինները ղեկավարվում են արհմիությունների կենտրոնական կոմիտեների կողմից։

Ընդ ամին միության բոլոր կազմակերպությունները միանում են տերրիտորիալ՝ տեսակետից. գավբաժինները կազմում են միությունների գավբյուրոներ, նահանգական բաժինները—արհմիությունների նահանգական խորհուրդներ, իսկ ԿԿ-ները մտնում են Արհմիությունների Համամիութենական կենտրոնական Խորհրդի մեջ։ Արհմիությունների գավառական բյուրոները և

նահանգական խորհուրդները հանդիսանում են Արհմ. Համամիութ. կենտ. Խորհրդի մարմիններ և տվյալ գավառի կամ նահանգի արհկազմակերպությունների բարձրագույն ղեկավարներ։ Համամիութենական ժամանակավոր արհշարժումը ղեկավարում է Արհմ. Համամիութ. կենտր. Խորհուրդը։

Խորհրդային Միության արհեստակցական շարժումն իրանից ներկայացնում է ճշտիվ կազմակերպված և միասնական մի ամբողջություն։ Այդ միասնականությունը մանավանդ արտահայտվում է այն կենտրոնացման մեջ, որ արհմիությունները կիրառում են իրանց գրամական տնտեսարարություններում։ Խորհրդ. Միության արհմիությունները կառավարվում են միությունների անդամների աշխատավարձի 2 տոկոսային հատկացումներով։

Այդ հատկացումներով են պահպանում իրանց գոյությունը բոլոր միութենական միավորումները՝ սկսած գավառային բաժանմունքից և վերջացրած Արհմ. Համամիության կենտ. Խորհրդով. դրա համար նահանգական բաժիններն իրանց ստացած անդամավճարներից 10% տալիս են նահանգական արհմխորհին և 5—25% իրանց միության կկ-յին. կկ-ն իր ստացած գումարից 10% հատկացնում է Արհմ. Համամիութ. կենտր. Խորհրդին։

«Ռազմական կոմմունիզմի» շրջանում, յերբ արհեստակցական միություններն ընթանում եյին խորհրդային իշխանության տնտեսական մարմինների հետ համերաշխորեն և հետզհետե պետականանում եյին, արտադրական

առանձին միությունների դերն աստիճանաբար կրճատվում եր, և աշխատանքը կենտրոնանում եր միջմիությունային միություններում—նահանգական արհխորհում և Արհմ. Համամիություն. կենտր. Խորհրդում։ Դրանից յերևելով արհմիությունների համառուսական չորրորդ համագումարը, որ տեղի ունեցավ 1921 թ. մայիսին, ընդունեց, որ «ռուսական արհշարժման զարգացման ընդհանուր ընթացքը պարզ որոշում է նպատակադրված տնտեսության մեջմիությունական միավորումներն աստիճանաբար փոխարկելու մի միասնական միության՝ արտադրական սեկցիաներով»։ Այդ որոշումը չկիրառվեց, որովհետև այդ ժամանակ ռուսական հեղափոխությունը մտավ իր զարգացման նոր փուլի մեջ, որ հայտնի է Տնտեսական Նոր Քաղաքականություն անունով, և տնտեսական պայմանները փոխվելովն Ռուսաստանի արհմիությունները կոչվեցին իրագործելու նոր նպատակներ, որոնք տարբեր եյին ռազմական կոմմունիզմի շրջանում նրանց վրա դրվածներից։

ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՆՈՐ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՅԵՎ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Քաղաքացիական կռվից խաղաղ շինարարության անցնելն աչքի ընկավ տնտեսական շրջանում կատարված խոշոր փոփոխություններով։ Խորհրդային Միության առաջ կանգնեց յերկրում ապրանքների քանակն ավելացնելու և

արդյունաբերությունը՝ որպեսզի կատարելապես բանի քցվի՝ հում նյութով ապահովելու համար միջոցներ ճարելու խնդիրը։ Հարկ չեղավ ձեռք քաշել արդյունաբերության այն մասից, որին չեր կարելի անհրաժեշտ միջոցներ հայթայթել։ Պետությունն իր ձեռքում պահեց հողը, խոշոր արդյունաբերությունը և տրանսպորտը (փոխադրությունը)։ Մնացած արդյունաբերությունն ապապետականացվեց և տրվեց մասնավոր կապիտալի, իսկ պետական ձեռնարկությունների մի մասը կապալով տրվեց։ Արդյունաբերության և առևտրի մեջ, այլեվ հողագործության մեջ վերածնվում է մասնավոր ձեռներեցությունը, իսկ պետական ֆաբրիկանների և գործարանների մեծամասնությունն անցնում է տնտեսավարության կապիտալիստական յեղանակին։ Պետության ժողովրդական տնտեսության կենտրոնացված կառավարումը (ԺՏԳԽ—Ժողովրդական Տնտեսության Գերագույն Խորհուրդ—ВСНХ) տեղի յե տալիս տնտեսական կյանքի ընդհանուր ղեկավարությանը՝ գործողություններին մեծ ազատություն տալով առանձին տնտեսական ձեռնարկություններին և նրանց միավորումներին։

Արդյունաբերության ամբողջական ազգայնացումից հրաժարվելը, դրա հետ միասին արդյունաբերության ու առևտրի մեջ մասնավոր կապիտալի յերեվան գալը և պետական արդյունաբերության անցնելը տնտեսավարության կապիտալիստական ձևին, այդ բոլորը չեր կարող չանդրադառնալ արհեստակցական շարժման անելիքների վրա։

Արհմիությունների Համառուսական կենտրոնական Խորհրդի II պլենումը, որ կայացավ 1922 թվի փետրվարին, և ապա արհմիությունների համառուսական համագումարը (1922 թ. սեպտեմբեր) նկատի առնելով տնտեսական նոր հանգամանքները՝ որոշեցին, որ «արհմիությունների գլխավոր անելիքներից մեկն այսուհետև հանդիսանում է կապիտալի դեմ մղվող պրոլետարական պայքարի մեջ պրոլետարիատի տնտեսական շահերի բաղմակողմանի և բազմադիմի պաշտպանությունը»։ Արհմիությունների անելիքները պրոլետարիատի շահերի պաշտպանության շրջանը փոխադրեցին ամենևին չփոխեց նրանց հարաբերությունները դեպի Խորհրդային իշխանությունը և Ռուսաստանի Կոմունիստական Կուսակցությունը։ Արհմ. Համառուս. կենտր. Խորհրդի II պլենումը վճռականապես արտահայտվեց միությունների նոր նպատակների այն հասկացողության դեմ, որ իբր թե Խորհրդային իշխանության անկախությունից չեղվել և նշանակում։ Արհմիություններն առաջվա պես ամբողջովին և կատարելապես պաշտպանում են պրոլետարիատի դիկտատուրան և ժողովրդական տնտեսության ու ամբողջ բանվորա-գյուղացիական պետության վերականգնման գործում Խորհրդային իշխանության հետ մեկտեղ են ընթանում։

Փոխվեցին միայն արհմիությունների մասնակցության ձևերը տնտեսական և համապետական աշխատանքի մեջ։ Յուրաքանչյուր ձեռնարկության մեջ աշխատան-

քի համար միակ պատասխանատու մարմինն և հանդիսանում գործարանային վարչությունը, որին նշանակում և տնտեսական բարձրագույն վարչությունը. սվյալ պայմաններում արհմիություններն իրավունք չունեն նշանակելու գործարանային վարչություններ և արդյունաբերության վարչության ուրիշ մարմիններ, բայց նրանք մասնակցում են տնտեսական պաշտոնների համար դրվող թեկնածությունների քննության և բանվորների միջից թեկնածուներ են առաջադրում:

Բացի այդ՝ միությունների վրա յե դրված Խորհրդային պետության պլանային և կանոնավորող մարմինների մեջ մասնակցելու, արտադրական ծրագիրների և արդյունաբերությունը տրեստականացնելու և կապալով տալու պլանների, արդունաբերությունը վերականգնելու և այլ պլանների քննության վերաբերյալ մեծ և պատասխանատու գործը:

Աշխատավարձի պետական կանոնավորումից արհմիություններն անցան ձեռնարկությունների և գործարանային վարչությունների հետ հավաքական պայմանագրերներ կընքելուն: Պայմանագրի կետերը վորոշում և միությունն՝ ի նկատի ունենալով ձեռնարկության միջոցների վիճակը և պետական տնտեսության մեջ արդյունաբերության սվյալ ճյուղին պատկանող ձեռնարկության ունեցած նշանակությունը:

Գործադուլն՝ իբրև արհմիությունների պայքարի մեթոդ՝ նոր պայմաններում յեվս անձեռնտու և, վորովհետև

ձեռնարկության աշխատանքի ամեն մի դադար պակասեցնում է նրա արտադրողականությունը և այդպիսով հետ քցում պրոլետարական պետության հիմնական անելիքի — խորհրդային հանրապետության տնտեսական զորության զարգացման իրագործումը։ Միությունները պետք է ձգտեն կոնֆլիկտները լուծել խաղաղ ճանապարհով կոնֆլիկտային մարմինների միջոցով, որոնք են՝ կոնֆլիկտային հանձնաժողովները, հաշտեցուցիչ կամերաները և միջնորդ դատարանները։ Յեվ միմիայն այն դեպքում, յերբ կոնֆլիկտների խաղաղ լուծման բոլոր միջոցներն սպառվում են, արհմիությունները կարող են թույլ տալ գործադուլը։ Բնական է, որ պետական ձեռնարկություններում գործադուլներն անիմաստ են, որովհետեվ պրոլետարական պետության մեջ արհմիությունների և պետության շահերն ընդհանուր առմամբ մի յեն, այլ թույլատրելի յեն միայն մասնավոր ձեռնարկություններում, ուր հնարավոր է աշխատանքի և կապիտալի շահերի ընդհարում։

Բանվորների շահերի պաշտպանության վերաբերյալ՝ միությունների նոր անելիքներն աջողությամբ իրագործելու անհրաժեշտ պայմանն է արհմիությունների խիստ դասակարգային պրոլետարական կազմ ունենալը։ Ուստի տնայնագործներն ու մանր-սեփականատիրական տարրերը չեն ընդունվում միություններում։ Միության շարքերում համախմբվելը կատարվում է արհմիություններում անհատական կամավոր անդամագրության միջոցով։ Միությունների ապպարատները վերակազմվում են այնպես, որ

հարմարվեն բանվորական կենցաղը բարելավելուն և նրանց բոլոր կարիքները ու պահանջները բավարարելուն վերաբերող աշխատանքին։ Այս նպատակով արհմիությունները խոշոր կուլ՛տուրալուսավորչական աշխատանք են կատարում՝ հիմնելով ակումբներ, դպրոցներ, ամեն տեսակ խմբակներ, հրատարակելով թերթեր և ամեն տեսակ գրականություն։ Միությունյան կազմակերպություններում հիմնվում են վոխհոդնություն, գործադուլային, կուլ՛տուրալուսավորչական և գործադուլկների ֆոնդեր։ Արհմիությունները գործոն մասնակցություն են ունենում կոոպերացիայի շինարարության և սոցիալական ապահովագրության մեջ։

Միությունների նոր անելիքների կիրառումն իրագործվում է արհմիությունների մշտատեվ և սերտ հաղորդակցությամբ բանվորական լայն մասսայի հետ թե՛ ուղղակի ընդհանուր ժողովներում ու բանվորական լայն խորհրդաժողովներում, և թե՛ գործարկոմների (տեղկոմների) միջոցով, վորոնք (գործարկոմները) անագին նշանակություն են ձեռք բերում պրոֆեսիոնալ աշխատանքի համար՝ իրրեվ ֆաբրիկանների ու գործարանների բանվորական մասսան արհմիության հետ շաղկապող մարմիններ։

ՌՈՒՍԱԿԱՆ ԱՐՀՇԱՐԺՄԱՆ ԲՆՈՐՈՇ ԳԾԵՐԸ

Ռուսական արհեստակցական շարժումը սերտ - կապված է հեղափոխական շարժման հետ. նա ծագել և հեղափոխական պայքարի հետ և թուլացել և այն ժամանակ,

յերբ հեղափոխությունն անաչողության է հանդիպել։ Դա մեր միության մեջ վճռականության և հեղափոխական դիմացկունության։

Ռուսական արհշարժման առանձնահատկությունն այն է, վոր նա իր առաջին քայլերից սերտորեն կապակցվել է Ռուսաստանի բոլշեվիկների բանվորական կուսակցության և ընթացել է նրա ղեկավարության տակ։ Արհեստակցական անքակտելի կապը կուսակցության հետ և թռիչքներով զարգացումը նպաստել են այն բանին, վոր մեր արհեստակցական շարժմանն ոտար է համքարային և կոոպերատիվ սահմանափակումներով առաջ ընթանալը։ Ռուսական արհմիությունները պատգորեն են անցել համառուսական միացումին, մի բան, վոր նպաստել է արհեստակցական շարժման կենտրոնացմանը և առանձին խմբակների շահերն ամբողջ դասակարգի շահերին յենթարկելուն։ Ռուսական արհեստակցական շարժման առանձին հանդեսպալը և նրա ընդհանուր ընթացքը բնորոշել է «դասակարգի շահերն ամեն բանից բարձր են» լոզունգը։

Միայն մատնանշված առանձնահատկությունները ունենալով եր վոր ռուսական արհեստակցական շարժումը կարողացավ արագ կերպով վերջ դնել ցարիզմին ու կապիտալիզմին և դիմել սոցիալիստական շինարարության դժվարին աշխատանքին, վոր նրա վրա յեր դրել հոկտեմբերյան հեղափոխությունը։

ԳՈՐԾԱՐԱՆԱՑԻՆ ԿՈՄԻՏԵՆԵՐԻ ՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆԸ ՑԵՎ ԴԵՐԸ

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ ԾԱԳՈՒՄԸ

Գործարանային կոմիտեներն Ռուսաստանում ծնունդ առան փետրվարյան հեղափոխության առաջին որերից *): Նրանք ձեռնարկուների դեմ մղվող պայքարի ընթացքում բանվորների ստեղծած նախնական կազմակերպություններն են յեղել:

Այդ կազմակերպությունները միացնելով տվյալ ձեռնարկության բանվորական ամբողջ մասսային, իրանց ծագման որից իսկ կարեվոր դեր են խաղացել. մի կողմից նրանք ֆաբրիկաներում և գործարաններում ծառայել են իբրեվ բանվորական պատգամավորների խորհուրդների նեցուկ՝ իրագործելով բանվորական պատգամավորների խորհուրդների նպատակները, և մյուս կողմից, հեղափոխության առաջին շրջանում կոնֆլիկտները լու-

*) Ռուսական արհշարժման պատմության մեջ գործարկոմներ պատահում են նայեվ փետրվարյան հեղափոխությունից դեռ շատ առաջ, ինչպես որինակ՝ Լեոնտյեվ յեղբայրների ֆաբրիկայի գործարկոմը, սակայն դրանք յեզակի յերեվույթներ եյին, վոր գոյություն ուներ մինչև 1909 թիվը, ուստի և՝ գործարկոմների ծագման մոմենտը հաշվվում է 1917 թվականը:

ձելով, գործադուլները դեկավարելով նրանք փոխարինել են արհմիություններին, իսկ հետագայում դարձել են ռուսական արհշարժման հիմնական բջիջները։

ԺԱՄԱՆԱԿԱՎՈՐ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԸ

Հաշվի առնելով գործարկոմների դոյության փաստը՝ ժամանակավոր կառավարությունը հարկադրվեց 1917 թվի ապրիլի 23-ի որենքով նրանց գոյությունն օրինականացնել, աշխատելով այդ գործողությամբ նվազեցնել գործարկոմների նշանակությունն ու դերը։

Այդ որենքը ժխտում է գործարկոմների պարտադիր լինելը, նրանց գոյության պայման է դնում ձեռնարկության մեջ զբաղված բանվորների ընդհանուր թվի $^1/_{10}$-ից վոչ պակասի համաձայնությունը։

Այդ որենքը սահմանում է վոր «կոմիտեների փոխհարաբերության կարգն ադմինիստրացիայի հետ» (գործարկոմների աշխատակիցներին ազատելը՝ գործարկոմներում և նիստերի ժամանակ աշխատելու համար) վորոշվում է ադմինիստրացիայի համաձայնությամբ, կարևորագույն հարցերն իրապես հանձնվում են ձեռնարկուների բարեհայեցողությանը, վորոնք՝ իհարկե՝ գործարկոմներին ընդառաջ չեյին գնում։

Վերջապես այդ որենքն աշխատելով սահմանել բանվորական կոմիտեների անելիքները՝ լուծյան և տալիս բանվորներին վարձելու և արձակելու խնդրում գործարկոմներին մասնակցելու իրավունքը։

ժամանակավոր կառավարության որենքը վոչ ձեռնարկություններին բավարարեց, վոչ բանվորներին։

Արդյունաբերողները կտրականապես հրաժարվում էին վճարել այն ժամանակի համար, վոր բանվորն անց եր կացնում գործարկումում աշխատելիս։ Աշխատանքի մինիստր Մեն'շեվիկ Սկոբելեվը 1917 թվի ոգոստոսի 28-ին հրատարակում է մի բացատրություն, վոր գործարկոմների նիստերը չպետք է տեղի ունենան գործի ժամանակ՝ բացի այն անհետաձգելի դեպքերից, վորոնք վորոշվում են ձեռնարկուների հետ միասին. այդպիսով որենքը նորից կախման մեջ է դրվում ձեռնարկուներից։

Ել ավելի կատաղի պայքար բռնկվեց վարձելու և արձակելու վրա գործարկոմի կոնտրոլ*) ունենալու հարցի շուրջը։ Այստեղ յեվս «բանվոր դասակարգի պաշտպան Սկոբելեվը շտապում է ձեռնարկուների պնդումով վոխել մի քանի ձեռնարկություններում հայտարարական կարգով հաստատված կոնտրոլը։

Այդպիսի «աշխատանքի պաշտպանությանը» բանվորները պատասխանեցին գործադուլով, վորն ընդգրկեց ամբողջ Մոսկվայի շրջանը (գործադուլ եր արել 100.000 հոգի) և տեվեց մոտ յերկու ամիս։

Հետեվանքն այն յեղավ, վոր Ռուսաստանի բանվորական կազմակերպությունների մեծամասնության աջակցությամբ պայքարն ավարտվեց բանվորների հաղթանա-

*) Վերահսկություն, վերահսկողություն, վերստուգում։

Թ.

վով, չնայած վոր դոյութիյուն ուներ ձեռնարկուների «միաձնական ճակատ»։

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ԿՈՆՏՐՈԼ

Վարձելու և արձակելու վրա կոնտրոլ ունենալու համար մղվող հաժառ պայքարն այն բանի հետեվանք եր, վոր այդտեղ ինքնապահպանման զգացմունքը խաչաձեվվում եր արտադրութիյան պահպանման հոգսի, արտադրութիյան քայքայման դեմ մղվող պայքարի հետ։

Աշխատավորութիյան պահպանման հոգսը և արտադրութիյան կործանման դեմ մղվող պայքարը յերկար ժամանակ, մինչեվ 1918 թվի միջերքը, գործարկոմների գործունեութիյան հիմնական բովանդակութիյունն են կազմել. դրանք արտահայտվել են «բանվորական կոնտրոլի» ձեվով և նրա իրագործման համար մղվող պայքարում։

Բանվորական կոնտրոլի միտքը ծագել է հեղափոխութիյան դեռ առաջին ամիսներում։ Նկատելով վոր ձեռնարկուներն արտահանում են արտադրութիյան համար անհրաժեշտ հում նյութը և վաճառում, իսկ մյուս կողմից հարյա են տալիս, թե գործարանը կամ ֆաբրիկան կանգ է առնում այն պատճառով, վոր հում նյութ չկա, կամ պատահում եր, վոր ձեռնարկուներն արտահանում եյին պատրաստի ապրանքները և հետո դադարեցնում աշխատանքները դրամական միջոցներ չլինելու պատճառով, այս բոլորը տեսնելով բանվորներն սկսեցին արտաքին

պահակատեղեր սարքել՝ հոգալու իրանց պահպանման մասին։

Արտաքին պահակային կոնտրոլից գործարանի ներքին կարգերի կոնտրոլին անցնելն ինքն իրան կատարվեց։ Արտաքին պահակային պահապանությունը շատ դեպքերում յերեվան եր հանում հում նյութի, վառելիքի, պատրաստած ապրանքների գաղտնի արտահանություն, վորի հետեվանքը յեղավ անվստահություն դեպի ձեռնարկության ադմինիստրացիան. բանվորական կազմակերպություններն սկսեցին ստուգել, թե իրա՞վ և վոր այդ ձեռնարկությունները այնքան մթերք չունեն, վոր կարելի լինի աշխատանքները շարունակել։

Յեվ յեթե պակասություն եր յերեվում, այն ժամանակ միանգամայն բնական և վոր հարց եր ծագում, թե այդ ինչո՞ւ նյութ չկա և կարելի յե այնպես անել, վոր լինի։ Դրա հետեվանքն այն յեղավ, վոր բանվորները փորձեցին իրանք ինքնուրույնաբար նյութ մատակարարել արտադրությանը, վորպեսզի խուսափեն նրա ընդհատումից և մասսայական գործազրկությունից։

Այդպիսով կրավորական (պասիվ) կոնտրոլից, այսինքն թույլ չտալուց, վոր ձեռնարկությունը հում նյութ, վառելիք և այլ բաներ դիտմամբ դուրս տանի, գործարկումները դրական (ակտիվ) կոնտրոլի յեն անցնում, յերբ նրանք վոչ միայն ծանոթանում են արտադրության ընթացքին ու դրությանը, ստուգում են ձեռնարկությունների ֆինանսական դրությունը, այլեվ գործն մտա-

նակցություն են ունենում ֆաբրիկաններն ու գործարանները հում նյութով ապահովելու գործում, հաճախ կատարում են ձեռնարկության մատակարար գործակալի ֆունկցիաները։

Հետո, յերբ ձեռնարկուներն սկսում են դիտմամբ ոգտագործել մաշված ու կոտրված տեխնիքական ուժերը նորերի ու լավ պահպանվածների տեղ, գործարկումների կոնտրոլը թափանցում է արտադրության տեխնիքական դրության շրջանը. հետո, յերբ ձեռնարկուների վողբերը միջոցների բացակայության մասին դառնում են մասսայական, կոնտրոլը մտնում է նայեվ ֆինանսավորումի շրջանը։

«Բանվորական կոնտրոլը» մի համեստ յերեվույթ լինելուց աճեց հասավ հսկայական չափերի և անխուսափելիորեն պիտի հասցներ բանվորական կառավարության. բայց դա կարող եր իրագործվել այն դեպքում միայն, յեթե պետական իշխանությունն անցներ բանվորների, զինվորների և գյուղացիների պատգամավորների խորհուրդների ձեռքը։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ ՊԵՏՐՈԳՐԱԴՅԱՆ I ԽՈՐՀՐԴԱԺՈՂՈՎԸ

Դեպքերի այդ բնական ընթացքն արդեն ընդհանուր գծերով պարզ եր գործարկոմների պետրոգրադյան I խորհրդաժողովին մասնակցողների մեծամասնության համար, վորտեղ (1917 թվի մայիսին) մասնակցում եյին գործարկոմների 600 ներկայացուցիչներ։ Յեվ չնայած

«պետական կոնտրոլի» մասին մենշեվիկների «ժանկական թոթովանքին», որոնք բանվորներին վախեցնում էին չափից դուրս պատասխանատվությամբ՝ մերժելով նրանց առաջարկները, խորհրդաժողովը ասաց. «կատաստրոֆայից փրկվելու միակ միջոցն է բանվորական իրական կոնտրոլ հաստատելը»։

Ջնայած Արհմիությունների III խորհրդաժողովի վորոշմանը, վոր «վախենում եր պատասխանատվությունից» և ձգտում եր բանվորական կոնտրոլ մտցնելու տարերային պրոցեսի առաջն առնել, պետրոգրադյան I խորհրդաժողովի այդ վորոշումը հետզհետե դարձավ լոզունգ, վորը միացրեց Ռուսաստանի ամբողջ բանվոր դասակարգը հոկտեմբերյան որերի վճռական մարտի համար։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐՆ ՈՒ ՏԵՂԿՈՄՆԵՐՆ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳԵՐՈՒՄ

Բացի իրանց հիմնական նպատակից—բանվոր դասակարգի կենսական շահերն ապահովելու նպատակով արտադրությունը և յերկրի արտադրողական ուժերը պահպանելուց—գործարկոմներն ու տեղկոմները, ինչպես վերը մատնանշեցինք, մեծ գործ եյին կատարում նայեվ բանվորի իրավունքները պաշտպանելու, նրանց աշխատանքը պահպանելու, կենցաղը բարվոքելու և այլ ասպարիզում։ Այդ աշխատանքը նրանք կատարում եյին միանգամայն ինքնուրույն կերպով, մանավանդ հեղափոխության առաջին շրջանում։

Հավաքական պայմանագրերն ի կատար ածելու վերահսկողությունը, յերբեմն նայեվ այդ պայմանագրերը կնքելու վերահսկողությունը, աշխատանքի գնահատումներ անելը, գործադուլներ հայտարարելը, և մի շարք ուրիշ աշխատանքներ, վոր արհմիությունների գործն եյին,—գործարկոմներն իրանք եյին կատարում։

Այդպիսով գործարկոմները ներկայանում եյին բանվորական շարժման կատես մի ինքնուրույն ձեվ՝ արհմիություններից կտրված։

Դա բացատրվում և նրանով, վոր մինչեվ փետրվարյան հեղափոխության սկսվելն արհմիությունները չախջախվել եյին։ Այդ ժամանակ միայն 24 միություն կար՝ անդամների աննշան քանակով։ Ուստի թեյեվ արհմիությունները փետրվարից հետո սկսեցին արագ բարգավաճել, բայց և այնպես նրանք Ռուսաստանի մի շարք ձեռնարկությունների բանվորներին միացնելով՝ չեյին կարող զարգանալ այնպես արագ, ինչպես գործարկոմները, վորոնք սահմանափակվում եյին ձեռնարկության սահմաններով։ Դրա հետեվանքն այն յեղավ, վոր գործարկոմները խլեցին և սկսեցին կատարել միությունների շատ աշխատանքներ։

ԳՐԱԿԱՆ ԵՎ ԲԱՑԱՍԱԿԱՆ ԿՈՂՄԵՐԸ

Այդ դրությունն ուներ իր թե դրական և թե բացասական կողմերը։ Դրական կողմն այն եր, վոր գործարկոմներն այդպիսով լցնում եյին այն բացը, վոր գոյացել եր

արհմիությունների կազմակերպչական անբավարար ամրությունից և բանվորների լայն մասսաներն ընդգրկելու անկարելիությունից. բանվորները գործարկոմներ ունենալով՝ ձեռնարկուների ճնշումից պաշտպանվում էին։

Գործարկոմների անկախ գոյության բացասական կողմը նրանց ցրվածությունն էր և արհմիությունների ընդհանուր գծից շեղվելը՝ ինչպես գնահատումներ անելում, հավաքական պայմանագրեր կնքելիս, այնպես էլ գործադուլային կռվում և բանվորական կոնտրոլի իրականացման։

ՄԻԱՆԱԼՈՒ ՋԱՆՔԵՐ

Գործարկոմների և արհմիությունների անջատ գոյության անկարելիությունը նրանց թելադրեց վերջիանց յեննթարկվելու անհրաժեշտությունը։

Գործարկոմների I խորհրդաժողովը դպալով այդ առնչությունը՝ հայտնեց, որ պետք է գործարկոմների և արհմիությունների կենտրոնների առաջ միություն հաստատել, գործարկոմների և արհմիությունների աշխատակցության կազմակերպչական ձեվ սահմանել, բայց կազմակերպչական ձեվերի բացակայությունը հնարավորություն չտվավ այդ կիրառելու։

Արհմիությունների III խորհրդաժողովը այդ հարցը դրավ ավելի ընդարձակ՝ ասելով, որ «արհմիությունները պետք է յեռանդուն կերպով նպաստեն գործարկոմներ ստեղծելուն և ամրապնդելուն՝ ձգտելով նրանց դարձնել

տեղերում հենակետեր» «գործարկոմներն էլ կազմում են կոնտրոլի նախնական ինստանցիաներ (ատյաններ), որոնց գործն է հսկել թե աշխատանքի պաշտպանության օրենքի կիրառմանը, և թե միությունների կնքած հավաքական պայմանագրերի իրագործմանը», «գործարկոմները ծագող կոնֆլիկտների դեկավարությունը պետք է հանձնեն արհմիությանը»։

Այդ խորհրդաժողովում առաջին ճիգն արվեց միացրնելու գործարկոմները միությունների հետ, թեև թույլ կերպով, որովհետև արհմիությունների ազդեցությունը գործարկոմների վրա չափազանց թույլ էր և գործարկոմների անդամների մեծամասնությունն արհմիությունների անդամ չէր։ Համագումարը հայտնեց, որ անհրաժեշտ է վերացնել այդ երեվույթը։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՌՈՒՍԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱԺՈՂՈՎ

Այն, ինչ որ խորհրդաժողովն ընդունել էր միակողմանիորեն, ավելի շուտ վորպես ցանկություն, $3^1/_2$ ամսից հետո հաստատվեց իբրեվ գործարկոմների համառուսական խորհրդաժողովի վորոշում հոկտեմբերյան հեղափոխության նախորեկին, 1917 թվականի հոկտեմբերի 20-ին։

Խորհրդաժողովն ընդունեց գործարկոմների անհրաժեշտությունն աշխատանքի պայմաններին վերահսկելու, ներքին կարգերի կազմակերպման և արտադրության կոնտրոլի համար, ընդունեց, որ «բանվորներին և ծառայողներին վարձելու վերաբերմամբ աշխատանքի

պայմանների վերահսկողությունը պետք է կատարվի արհմիությունների ղեկավարությամբ», որ գործարկոմները մտնում են միությունների մեջ որպես սեկցիաներ և հանդիսանում են իրրեվ միությունների բանվորական կոնտրոլի բաժիններ։

Միևնույն ժամանակ խորհրդաժողովն ասաց, որ պետք է կազմակերպել գործարկոմների խորհուրդներ, որոնք ըստ արտադրությունների պիտի սեկցիաների բաժանվեն, և ընտրեց գործարկոմների կենտրոն։ Խորհուրդները և կենտրոնական խորհուրդը հանդիսանում են իրրեվ արդյունաբերության կանոնավորման և միջմիությունային կազմակերպությունների (Արհմ. Համառուս. կենտր. Խորհրդում և նահանգական արհեստակցական միությունների խորհուրդներում) բանվորական կոնտրոլի բաժիններ, որոնց կազմի մեջ են մտնում նայեվ արհմիությունների ներկայացուցիչները։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ ՄԻԱՆԱԼՆ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏ

Այսպիսով խորհրդաժողովը հոժարակամ և գիտակցաբար հասավ այն յեզրակացության, որ անհրաժեշտ է սեղմել գործարկոմների աշխատանքի ծավալը և նրանց յենթարկել արհմիությունների ազդեցության։

Սակայն այդ վորոշումը չկիրառվեց։ Հոկտեմբերյան հեղափոխությունը խառնաշփոթություն մտցրեց այդ հարցի մեջ։

Գործարկոմների խորհուրդներն սկսեցին գործել արհմիություններին զուգընթաց և կող կողի։ Գործարկոմնե-

րի աշխատակիցների մի մասն սկսեց կարծել, թե արհմիությունների ժամանակն անցել է և ապագան գործարկոմներինն է։ Մինչդեռ ֆաբրիկա-գործարանային կոմիտեները, որոնք դեռ մինչեվ հոկտեմբերը ցույց էին տվել, որ չեն համակված պրոլետարիատի հեղափոխական քաղաքականությամբ, ավելի անպատրաստ դուրս եկան իրագործելու համար այն բարդ խնդիրները, որոնք կապված էին՝ պետական շահերի տեսակետից տնտեսության կանոնավորման և վերաստեղծելու հետ։

Ուստի արհմիությունների Համառուսական I համագումարը մատնանշեց, որ «ֆաբրիկա-գործարանային կոմիտեները պետք է համապատասխան միությունների տեղական մարմիններ դառնան»։

Միությունների առաջին համագումարից սկսած գործարկոմների կենտրոնական խորհուրդները վերացվում են, գործարկոմը դառնում է արհմիության նախնական մարմին, նրա նպատակների և որոշումների իրագործողը։

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՌՈՒՍԱԿԱՆ II ՀԱՄԱԳՈՒՄԱՐԸ

Արհմիությունների Համառուսական II համագումարը գործարկոմի հարցի մեջ նոր փոփոխություններ չմտցնելով՝ շեշտեց գործարկոմների դերը որպես արհմիությունների նախնական բջիջների, ընդլայնեց գործարկոմի մասին եղած հասկացողությունը՝ տարածելով այն նույնպես ծա-

ռայոնների միությունների բջիջների վրա, որոնք կոչվեցին տեղական կոմիտեներ կամ ծառայողների կոմիտեներ. դծվեց գործարկոմների նպատակների և ֆունկցիաների շրջանը ևԱրհմ. Համառուս. կենտր. Խորհրդին հանձնարարվեց գործարկոմների մասին կանոնադրություն կազմել՝ հիմք ընդունելով արհմիությունների Մոսկովյան խորհրդի կանոնադրությունը:

Նախատեսելով յուրաքանչյուր ձեռնարկության մեջ մի գործարկոմի գոյություն և վորոշելով նրա լիազորությունների ժամկետը՝ այդ կանոնադրությունը գործարկոմների հետեվյալ անելիքները սահմանեց. 1) միության սահմանած պրոլետարական խիստ դիսցիպլինայի (կարգապահության) կիրառում. 2) հսկել, վոր ձեռնարկությունները իրագործեն ձեռնարկության արտադրողականությունը բարձրացնելու համար ձեռք առնվող բոլոր միջոցները. 3) հոգալ բանվորների և ծառայողների մատակարարման մասին. 4) կուլտուրա-սանիտարական գործունեություն և 5) բանվորական կոնտրոլի վերահսկում:

Բանվորական կոնտրոլի վերաբերյալ տրվեն մինչև II համագումարը վորոշ փոփոխություններ էլին մտցրվել, դրա համար փոխվեց նաև գործարկոմների աշխատանքն այդ շրջանում:

Այդ ժամանակ արդյունագործության և առևտրի ազգայնացումն արդեն լիովին կիրառված էր, պետական մոնոպոլիան ապահովված էր կազմակերպվել, վորին լայն

կերպով մասնակցելու էին կոչված արհմիությունները։ Ռատի II համագումարը թեև պահպանում էր բանվորական մասսայական կոնտրոլը, սակայն նշանավոր չափով կրճատեց դրա դերը՝ նախնական կոնտրոլը փոխելով հետագա կոնտրոլով։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅԱՆ ԲԱԶԱՆ Է

Յերկրորդ համագումարից հետո պարզվեց, որ տադրությունը բանվորական վարչություն ունենալով բանվորական կոնտրոլը կորցնում է իր իմաստը, նա յերկվություն է առեղծում ձեռնարկություններում և դառնում է ֆիասկար։ Բանվորական կոնտրոլի փոխարեն անհրաժեշտություն է զգացվում բանվորականացնելու պետական կոնտրոլը և դրա հետ միասին վերահսկելու արտադրական մարմինների գործունեության բոլոր կողմերին։ Այդպիսով գործարկոմները սկսում են կորցնել այն հիմունքը, որ ամբողջ ժամանակ նրանց գործունեության առանցքն էր կազմում. 1917 թվականի փետրվարից սկսած նրանք հնարավորություն են ստանում իրանց ամբողջ ուշադրությունը կենտրոնացնելու այն խնդիրների վրա, որոնք հատուկ են արհշարժման մարմիններին, և արտադրության դարդացմանը նպաստելու հարցերի վրա։

Ահա թե ինչու արհմիությունների Համառուսական 3-րդ համագումարը 1920 թվի ապրիլի 1-ին որոշեց, որ «գործարանային կոմիտեները պետք է վերջնականա-

պես ամրացվեն իբրեվ արհմիութիւնների տեղական բջիջներ, իրանց արհմիութիւնների առաջ պատասխանատու և հաշվետու դառնան և չխառնվեն ձեռնարկութեան ամենիջական կառավարութեան. իսկ ձեռնարկութեան արտադրական և միութիւնային մարմիններում կատարվող աշխատանքի դուրընթացութիւնը (յերկվութիւնը) վերացնելու համար գործարկումների բոլոր արտադրողական հանձնախմբերը վորոշվեց վերացնել։

Դա՝ իհարկե՝ չէր նշանակում զրկել միութիւններին ու գործարկումներին արտադրութեան մեջ մասնակցելուց, այլ հարցի մեջ վորոշ սիստեմ և պարզութիւն էր մտցնում։

Համագումարի այդ վորոշումները ձեռնարկութեան մեջ միակ մեկ գործարանային վարչութեան իշխանութիւն մտցնելով գործարկումը վերջնականապես հպատակեցրին այն միութեանը, վորի մարմինն էր կազմում նա, և այդպիսով անցան գործարկումի դարպացման մի ամբողջ շրջան. միութիւններից անկախ գործարկումների սիստեմից մենք անցանք գործարկումների մասնակցութեան անտեսական կյանքում, այսինքն անտեսական մարմիններն սկսեցին յենթարկվել ժողովրդական անտեսութեան խորհուրդներին և գործարկոմը վերջապես ամրացավ արհմիութեանը, դարձավ գուտ միութիւնային մարմին։

ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ ԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ

Արհմիությունների Համառուսական V Խորհրդաժողովը (1920 թվի նոյեմբերին) լրացրեց և պարզաբանեց III համագումարի վորոշումներն արտադրության մեջ մասնակցելու խնդրում, միությունների ուշադրությունը կենտրոնացրեց աշխատանքային կարգապահության կիրառելու, աշխատանքից փախուստ տալու դեմ պայքարելու, տնտեսական ծրագիրներ մշակելու և այլ աշխատանքների վրա։

Բայց այդ հարցը կատարյալ պարզաբանության ստացավ արհմիությունների IV համագումարում (1921 թ. մայիսին), վորը մատնանշեց, թե 1) տնտեսական մարմինների համար առաջարկվող թեկնածուների մասին նախորոք պետք է խոսվի պատգամավորական ժողովներում, 2) յուրաքանչյուր ձեռնարկության արտադրական ծրագիրները պետք է մշակեն գործարարանային վարչությունները գործարկոմների հետ միասին, 3) գործարկոմների միջոցով միությունները պետք է վերահսկողություն անեն, վոր արտադրական ծրագիրներն իրագործվեն ճեվայլն։

«ՆԵՊ»-Ը ԵՎ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Պետության տնտեսական քաղաքականությունը վերջնականապես չեր ձեվակերպված, յերբ տեղի ունեցան արհմիությունների IV համագումարի այդ վորոշումները։

ուստի շուտով պարզվեց, որ դրանք այնքան էլ չեն համապատասխանում այդ քաղաքականության հիմնական պահանջներին:

Տնտեսական-առևտրական հաշվի վրա վերակազմվող պետական արդյունաբերությունը, մանավանդ զարգացող մասնավոր արդյունաբերության հետ տեղի ունեցող մրցման պայմաններում, պահանջում էր կատարյալ ազատություն տալ տնտեսական մարմիններին՝ դեկավար ուժեր ընտրելու և արտադրությունը կառավարելու գործում:

Միևնույն ժամանակ՝ զարգացող մասնավոր արդյունագործությունն ու առևտուրը և պետական ձեռնարկություններին տնտեսական հաշվառման անցնելը պահանջում էին, որ արհմիություններն իրանց գործունեության հիմքն իրանց անդամների շահերի բազմակողմանի պաշտպանությունը դարձնեն:

IV համագումարի վորոշումներն անհապաղ դուրս չեկան և շարունակեցին ճնշում գործ դնել արդյունաբերության վրա, մինչև որ 1922 թ. հունվարին չերեվան չեկան Ռուսաստանի Կոմունիստական Կուսակցության Կենտրոնական Կոմիտեի (բ) թեզիսները:

Ռկկ կկ-յի (բ) և Արհմ. Համառուս. կենտր. Խորհրդի 2-րդ պլենումի (1922 թ. փետրվար) թեզիսները հարցը միանգամից լուծեցին: Ըստ այդ վորոշումների արհմիությունների մասնակցությունն արտադրության մեջ լինելու չե պլանային կանոնավորող (ուղ-

դուքյուն տվող) մարմիններում, իրանց թևկնածուներին հանձնարարելու միջոցով անտեսական մարմինների վարչություններ կազմելում, բայց կտրականապես անհրաժեշտ համարեցին, որ միությունները ու գործարկումները հրաժարվեն ձեռնարկությունների կառավարության մեջ անմիջականորեն խառնվելուց։

Գործարկումների մի շարք խնդիրներ, որ մատնանշել եր արհմիությունների IV համագումարը, վերացան, և նրանց հիմնական աշխատանքը՝ որպես միությունների առաջին բջիջների աշխատանք՝ ամբողջովին կենտրոնացավ բանվորների կարիքների մասին բազմակողմանի կերպով հոգալու վրա, նրանց դրությունը բարվոքելու, կուլտուրական մակարդակը բարձրացնելու և միևնույն ժամանակ աշխատանքային դիսցիպլինան պահպանելու և աշխատանքի արդյունավետության վրա։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԸ ՆՈՐ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ

Արհմիությունների նոր նպատակները իրագործվում են արհմիությունների և բանվորական լայն մասսաների հշտական և ակտիվ աջակցությամբ, ուստի և՝ գործարկոմները (տեղկոմները) որպես արհմիությունների առաջին բջիջները, որոնք շարկապում են ֆաբրիկանների, գործարանների և հաստատությունների բանվորական մասսաներին, անգնահատելի նշանակություն են ստանում։

Հոկտեմբերյան հեղափոխությունից հետո նոր խնդիրների անցնելն արհմիությունները իրանց հիմնա-

ման նպատակից—այն է՝ մասսաները կազմակերպելուց —մի ուրիշ անհրաժեշտ գործունեության—այն է՝ պրոլետարական հեղափոխության պաշտպանության եկին ացնել մասսաների կուլտուրական հետամնացության պատճառով. այդ և հետո այն պատճառով, որ տեղերում միության մարմիններն ողողված էին հաճախ արհմիությունների քաղաքականությունը,—միության բարձր և ստորին մարմինների—գործարկոմների և ձեռնարկության բանվորների մեջ պատակում առաջացավ։

Ուստի հիմնական նպատակ հանդիսացավ այդ անջատականությունը վերացնելու, միությունը մասսայական կազմակերպություններ դարձնելու ձգտումը։

Այս նպատակին իրագործելու մեջ գործարկոմները ահագին դեր են խաղում, նրանց նպատակն է հանդիսանում —«ապրել բանվորական կյանքի խորքում, ճանաչել, կարողանալ անսխալ վորոշել մասսայի տրամադրությունը, նրա իսկական ձգտումները, կարողանալ նվաճել մասսայի անսահման վստահությունն ընկերական վարվեցողությամբ, կարիքների հոգացողությամբ (Ռ.Կ.Կ.-ի թեզիսները)։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ (ՏԵՂԿՈՄՆԵՐԻ) ՖՈՒՆԿՑԻԱՆԵՐԸ

Նոր պայմաններում գործարկոմների (տեղկոմների) ֆունկցիաները (գործը, անելիքը) հետևյալն են. գործարկոմը (տեղկոմն) իրագործում է միության նպատակները անդամներ ժողովելու ասպարիզում բացատրելով և փորձով հաստատելով միությունների նշանակությունը

բանվորական մասսաների համար. գանձում և անդամավճարներն ուղղակի կամ նշանակված տուրքահավաքների միջոցով՝ աշխատելով ամեն կերպ թեթևացնել վճարների մուծումը բանվորների և ծառայողների համար:

Գործարկոմը (տեղկոմը) հսկում և աշխատանքի պաշտպանության օրենքների և կանոնների իրագործմանը. իր ներկայացուցիչների միջոցով մասնակցում է գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովին, աշխատանքի վճարման կանոնավորման և իրագործման մեջ, հավաքական պայմանագրերը գործադրելու, կիրառելու և մեկնաբանելու հողի վրա ծագած կոնֆլիկտների քննության մեջ. իրագործում և մխրճյան պատվերը գործադուլներ հայտարարելու, դուրս բերելու և վերացնելու գործում. մասնակցում է բանվորներին ընդունելու և արձակելու մեջ. հոգում է բանվորների կենցաղի բոլոր կողմերի մասին. իրականացնում է խիստ ընկերական և աշխատավորական դիսցիպլինան. կատարում է կուլ'տուրական-լուսավորչական աշխատանք:

Գործարկոմը (տեղկոմը) բոլոր գործերը վարում է անմիջականորեն, բացառիկ դեպքերում է միայն հանձնաժողովներ կազմում:

Գործարկոմը (տեղկոմն) իր աշխատանքը կատարում է բոլոր բանվորների աչքի առաջ, հաճախ հրավիրելով ընդհանուր և պատգամավորական ժողովներ:

Գործարկոմը (տեղկոմը) սերտ կապ է պահպանում մխրճյան հետ, ճշտապահությամբ հաճախում է մխրճյունը, նրան է հանձնում վճռելու բոլոր բարդ հարցերը:

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ (ՏԵՂԿՈՄՆԵՐԻ) ԱՆԵԼԻՔՆԵՐՆ ՈՒ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԸ (ՏԵՂԿՈՄԸ) ՅԵՎ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ

Գործարկոմը պետք է իմանա, որ նա միության մարմին է, որ գործում է նրա ծրագրով ու ցուցմունքներով և գլուխ է բերում նրա ձեռնարկությունները։ Գործարկոմի աշխատանքի ծրագիրը (որ պարտադիր պիտի լինի) պետք է կառուցել — 1) տվյալ միության աշխատանքների ծրագրի վրա և 2) տվյալ գործարանի և նրա արտադրության բանվորների կարիքների և պահանջների համաձայն։

Գործարկոմի (տեղկոմի)՝ միության հետ սերտ և համերաշխ աշխատելու անհրաժեշտ պայմանն է նրանց միջև մշտական և սերտ կապը։ Այդ սերտ կապն անշուշտ կախված է ոչ միայն գործարկոմից (տեղկոմից), այլև այն բանից, թե գործն ինչպես է դրված միության մեջ։ Միությունը պարտավոր է աշխատանքի իր բոլոր ծրագիրներն անցկացնել գործարանային կոմիտեների (տեղկոմների) խորհրդակցությունների բովից և ընդհանրապես լուսաբանել բանվորական ժողովներում։

Գործարկոմի (տեղկոմի) պարտականությունն է

ամենակատարյալ կերպով տեղեկացնել միության այն ամենի մասին, ինչ որ անում են իր ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ:

Արտադրության ընթացքը—ինչպես նրա մեջ տեղի ունեցող լավացումները, այնպես էլ վատացումները, դրանց պատճառները, բանվորների արտադրություններ, աշխատավարձի վճարումը, սոցիալական ապահովության մուծումները ձեռնարկության կողմից վճարվելը, բանվորների հարուցած հարցերը, փոխադարձ պայմանագրին արված դիմումները, դիմում անողների իրական կարիքավորությունը հետաքննելու հետևանքները (վերջինս անել փոխադրության պրամարկղի լիազորի միջոցով, եթե կա)—այս բոլորը պետք է արձանագրի գործարկոմը (տեղկոմը) և ոչ պակաս քան շաբաթը մի անգամ անձամբ զեկուցի միության:

Ձեռնարկության մեջ պատահող այս կամ այն կոնֆլիկտի դեպքում, առանց ձգձգելու այն և թողնելու որ սրության հասնի, անմիջապես պետք է կանչել միության ներկայացուցչին:

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԸԸ (ՏԵՂԿՈՄԸ) ՅԵՎ ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՄԱՍՍԱՆ

Ներկայումս արհմիությունները իրանց ամբողջ աշխատանքը պետք է կատուցեն բանվորական մասսաներին միության շինարարության բոլոր հարցերին տեղյակ պահելու և միության բոլոր գործնական աշխատանքի մեջ

նրանց գործն մասնակցություն ունենալու վրա: Միությունների աշխատանքի ծանրության կենտրոնը բանվորների կենցաղը բարելավելու կողմը փոխադրելը պահանջում է միության և անդամների մեջ ավելի և մշտական կապ, վերահսկելով միությունները և նրա տեղական մարմինները—գործարանային (տեղական) կոմիտեները պարտավոր են գիտենալ միության անդամների ամբողջ խմբակի բոլոր կարիքները, տրամադրությունները ու ցանկությունները, վորպեսզի ժամանակին և ուղիղ արձագանգ տան նրանց և բանվորական մասսաներին պատասխան տան բոլոր նրանց առաջադրած հարցերի և կարողանան կիրառել իրանց վորոշումները՝ հակառակ չգնալով բանվորական լայն մասսային:

Ուստի գործարկոմը (տեղկոմն) իր ամբողջ աշխատանքն անպայման պետք է հիմնի այն բանի վրա, վոր բոլ կարելուն շատ գործոն անդամներ մտցնի արհեստակցական աշխատանքի մեջ:

Դրա համար անհրաժեշտ է, վոր գործարկոմը (տեղկոմը) հաշվի առնի ավելի գործունյա և պրոլետարական գործին նվիրված բանվորներին, վորպեսզի մղուցնի նրանց գործարկոմի (տեղկոմի) աշխատանքի մեջ՝ նրանց հրավիրելով խորհրդակցական ձայնի իրավունքով բոլոր ժողովներին, տեղյակ դարձնելով ամբողջ արհեստակցական աշխատանքին: Վորքան ընդարձակ լինի գործարկոմի շուրջը խմբված՝ միության գործոն անդամների այդ միջուկը, այնքան աջողությամբ նա կկարողա-

նա կատարել միության նպատակները: Միության գործն անդամների այդ միջուկը մանավանդ անհրաժեշտ է խոշոր ձեռնարկություններում, ուր նա գործարկոմի (տեղկոմի) առաջնորդությամբ կլինի մի կողմից մասսայի բոլոր տրամադրությունների մի տեսակ շոշափուկ, և մյուս կողմից միության դիրեկտիվները (հրահանգները) կատարող որդան:

Կրկնակի կարեվոր ու անհրաժեշտ է, վոր միության բոլոր գործոն անդամներն արտահայտվեն, գրուցեն, որինակ՝ անդամավճարներն անձնականապես ստանալու ժամանակ լեվայլն:

Գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է այնպիսի գործոն միջուկով շրջապատվի, վորի վրա հենվի և կատարի իր ամբողջ աշխատանքը:

Բանվորական մասսայի վերաբերմամբ գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է ընդարձակ հաշվետվություն տահ-վանի իր աշխատանքի մեջ, կանոն դարձնի ամենամսյա զեկուցումները, հաշվետվություններ տալը: Մանավանդ անհրաժեշտ է մանրամասն կանգ առնել ֆինանսական հարցերի վրա՝ մանրամասն լուսաբանելով անդամավճարներ ստանալու հետեվանքները, բանվորական ժողովներին ի գիտություն հաղորդելով անճշտապահ վճարողների ազդանունները—դա կծառայի իբրեվ խիստ դրդիչ միջոց սակի համար ճշտապահ լինելու: Գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է բոլոր ժողովներում ըստ կարելույն հաճախ տեղեկություններ տա միության գործերի մասին:

Իր աշխատանքի ամենամեծ ծրագիրը գործարկումը (տեղկումը) պետք է ներկայացնի ընդհանուր ժողովների քննությանը և լսի ու հաշվի առնի ժողովներում արտահայտված բոլոր եյական կարծիքները։

Գործարկումը (տեղկոմն) ամենից շատ պետք է դադուշանա այնպիսի դրությունից, յերբ նրա գործն «ինքըն իրան» առաջ կերթա, իսկ բանվորների պահանջներն ու նրանց տրամադրություններն ել «իրանց տեղը» կմնան առանց գործարկումի (տեղկումի) ուշադրության արժանանալու.—դա ամենավտանգավոր և վնասակար թեքումն է, վոր կոչվում է մասսայի իրական կարիքներից անջատվել, մի բան, վորից պետք է դադուշանալ։

Գործարկումի (տեղկումի) անդամները պետք է ամեն մի բանվորի դիմումը լավ լսեն, խորհուրդ տան, թե վորտեղ պետք է դիմել, ինչ անել յեվայլն, և յեթե պետք է՝ աջակցություն ցույց տան կամ ուղղակի, կամ միության միջոցով, դրի առնեն նրա հաղորդածը և անպայման գործը մինչեվ վերջը հասցնեն։ Գործը պարզվելուց բանվորին պետք է հաղորդել նրա դիմումի հետեվանքների մասին։

Առանձին ուշադրությամբ պետք է վերաբերվել ամեն տեսակ հայտարարության, վորոնք անվում են վոր յեվե չարաշահության կամ բանվորների իրավունքը խորհրդային այս կամ այն ատեիճանավորի և հաստատության կողմից խախտելու մասին։ Ներկա դեպքում ինչով ել վոր վերջանա պարզաբանումը, նա ոգուտ կտա թե

բանվորին, թե հանրապետությանը։ Այդպիսի դեպքերում կարող է լինել երկու վարիանտ (տարբեր ձևեր). 1) գեղծարարության կամ բանվորի իրավունքների խախտման հաղորդված փաստը չերը իրոք տեղի չե ունեցել, ուրեմն հանցանքը բացվում է և հանցավորը կրպատժվի. հետևանքն այն կլինի, որ ա) խորհրդային մարմինները կմաքրվեն, բ) այդ բանվորի իրավունքները կվերականգնվեն և գ) կստացվի քաղաքական մեծ ազիտացիոն նշանակություն մեր կուսակցության և Խորհրդային իշխանության համար. մեր կուսակցությունն իրան կժողովրդականացնի նրանով, որ ոգնում է բանվորին վերականգնելու իր իրավունքները։ Խորհրդ. իշխանությունը մի անգամ չեմ փաստով կապացուցի, որ Խորհրդային հանրապետության մեջ ապօրինություններ պատժվում են և ամեն միջոց գործ է դրվում պաշտպանելու բանվորի իրավունքներն ու շահերը. 2) հաղորդված փաստը չերը անճշտություն է (այդպիսի դեպքեր էլ են լինում), պետք է պարզել և բացատրել այն. այդպիսով չարամիտ լուրերի և ագիտացիայի առաջը կառնվի, և կամ կուսակցությունը կվերացվի, որ նույնպես արժեքավոր ու անհրաժեշտ է։ Ուստի, կրկնում ենք, գեղծարարության մասին չեղած ոչ մի հայտարարություն չի կարելի թողնել առանց քննության։

Գործարկումը (տեղումը) չերբեք չպետք է թույլ տա այնպիսի դրություն, որ նախաձեռնությունն իրանը չլինի, որ մեր կամ այս կամ այն անհատը կամ որոշ

խմբակները այս կամ այն հարցը լուծելու համար սկսեն դիմել հաստատությունների կամ ձեռնարկությունների ներկայացուցիչներին։ Գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է իրան, ծառայողներին, բանվորներին և տնտեսական մարմնին այնպիսի դրության մեջ դնի, որ ոչ մի բանվոր և ծառայող ադմինիստրացիային չդիմի որևէ հարցի առիթով, որ վերաբերում է իրան որպես միության բջջի։

Բանվորական կենցաղի բոլոր հարցերը պետք է լուծվեն գործարկոմի (տեղկոմի) միջոցով։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԸ ՅԵՎ ԱԴՄԻՆԻՍՏՐԱՑԻԱՆ

Արհմիությունների Համառուսական կենտրոնական Խորհրդի (ВЦСПС) II պլենումի վորոշումը միության և տնտեսական մարմինների փոխադարձ հարաբերության հարցի վերաբերմամբ ասում է. «Առաջարկան հաշվի առնելը պահանջում է պետության լիազորած անձերի ամենախիստ պատասխանատվություն, վորովհետև պետությունը նրանց ընձեռում է ադատ նախաձեռնության, միևնույն ժամանակ մեծ պատասխանատվություն և դնում արդյունաբերական կոմբինատների (բարդ ձեռնարկությունների) և առանձին արտադրությունների վարչությունների վրա, իսկ դա ել իր կողմից պահանջում է ճկունություն, ձեռներեցություն, միատամություն, վոր իրագործելի յե լոկ այն պայմանով, վոր տնտեսական վարչության բոլոր մարմիններում վերից մինչև վար անհատական պատասխանատվություն լինի»։

Գործարկումը (տեղումը) պետք է ի նկատի առնի, որ ձեռարկության դրության, արտադրության ընթացքի, նրա շահավետության բոլոր պատասխանատվությունն ամբողջովին ընկնում է տնտեսավարների (хозяйственники) վրա—այն անձերի վրա, որոնք հատկապես նշանակված են կառավարելու և ղեկավարելու տվյալ տնտեսական միությունը։ Քանի որ գործարանի վարիչը (դիրեկտորը) կամ վարչությունը պատասխանատու է ամբողջապես տնտեսության համար, ուստի և՛ տնտեսավարը հիմք ունի տվյալ տնտեսական միությունը կառավարելու իրավունքին բացարձակապես ոչ ոքի ենթակա չանել, միայն՝ իհարկե՝ նա պետք է յենթարկվի իրանից բարձր կանգնած տնտեսական մարմնին։ Ուրիշ տեսակ կառավարել ոչ ոք չի համաձայնիլ։ Հո չի կարելի մենկին ասիլել, որ նա պատասխանատու լինի մի արտադրության համար, նրա շահավետության համար, եվայլն, իսկ կարգադրություններ անելու, ծառայողներ ընտրելու իրավունքն ուրիշ կազմակերպությունների կամ անձերի տալ։ Յերկուսի միաժամանակ կառավարում և բազմադիմի պատասխանատվություն չի կարող լինել, որովհետև ըստ էության թե մեկը և թե մյուսն ըստեղծում են կատարյալ անպատասխանատվություն։ Չի կարելի ասիլել մի մարդու պատասխանատու լինել մյուսների գործողությունների համար։

Գործարկումները (տեղումները) պետք է ղեկավարվեն վերևում հիշված կանոններով վարչական-տեխ-

նիքական կազմ ընտրելիս — գործարանային վարչություն կազմելիս չեվայլն։

Միևնույն ժամանակ գործարկոմը (տեղկոմն) իրրև պրոլետարական պետության միութենական մի կազմակերպություն չի կարող և չպետք է անտարբեր մնա արդյունաբերության կազմակերպման հարցերի վերաբերմամբ։ Նա արտադրության — գործողության մասնակցել և տալիս բոլոր արտադրիչներին, սովորեցնում և խնամքով վերաբերվել ժողովրդական ստացվածքին վորպես ամբողջ պրոլետարիատի հավաքական սեփականության, մասնակից մնալ զարթնեցնում և հավաքական ստեղծագործության ենտուզիազմ (բուռն վոդևորություն), պարզաբանում է, վոր պրոլետարական պետության մեջ պրոլետարիատի բարեկեցությունը կախված է ժողովրդական տնտեսության արտադրած հանրօգուտ արժեքների քանակից. յեթե արժեքների այդ ընդհանուր դումարն աճում է, այն ժամանակ դրա հետ միասին աճում է նայնպես ամբողջ Խորհրդային հանրապետության բարեկեցությունը և այդ արժեքներն ստեղծելու մեջ մասնակցող ամեն մի քաղաքացու բարեկեցությունն անհատապես։ Յուրաքանչյուր բանվորի ուրախ շահը և պրոլետարական պարտքն է՝ աշխատել մեծացնել Խորհրդային հանրապետության աշխատանքի արտադրողականությունը։ Դա լավացնում է յուրաքանչյուր բանվորի կենցաղը և ամրապնդում է հանրապետության

տնտեսությունը։ Ահա գործարկոմի մասնայական արտադրողական աշխատանքը։

Ինչ վերաբերում է կառավարման մեջ, վարչական-տեխնիքական պաշտոնյաների կազմի համար մարդիկ ընտրելու մեջ մասնակցելուն, գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է դրանց մեջ յեռանդուն մասնակցություն ունենա, իր առաջարկություններն անի, թեկնածուներ առաջ քաշի. բայց տնտեսական մարմնին իրավունք և տրվում ընդունել նրանց կամ չհամաձայնել և մերժել։ Այդպիսի դեպքում գործարկոմը (տեղկոմը) յերբեք չպետք է խառնակություններ առաջ բերի, մասնային կանգնեցնի տրնտեսավարների դեմ, մի խոսքով պետք է շարունակի նրանց հետ կատարյալ ընկերական հարաբերություն պահպանել։

Բայց և այնպես այն հարցը, վորի համար տարաձայնություն և ծագում գործարկոմի (տեղկոմի) և տրնտեսական մարմնի մեջ, յեթե արտադրության համար եական նշանակություն ունի, գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է իր նկատառումների հետ միասին ներկայացնի բարձրադիր արհեստակցական կազմակերպությանը վերջնականապես լուծելու տնտեսական կազմակերպության հետ միասին։

Տվյալ ձեռնարկության բանվորների շահերը պաշտպանելիս և տնտեսական մարմնին այս կամ այն պահանջը ներկայացնելիս՝ գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է միշտ ի նկատի ունենա, թե իրագործելի՞ յե արդյոք տվյալ

անտեսական մարմնի համար։ Յեթե իրագործելի չե, այդ դեպքում դա կվնասի տնտեսությանը և այդպիսով կխանգարվեն ու կտուժեն բանվոր դասակարգի շահերն ընդհանուր առմամբ։ Այդ դեպքում պետք և պահանջից հրաժարվել։

Այն բոլոր դեպքերում, յերբ գործարկումի (տեղկոմի) կարծիքով տնտեսական մարմինն իրավացի չե և չի աջողվել տվյալ հարցի վերաբերմամբ համաձայնության գալ նրա հետ, հարցը պետք և դնել վոչ թե մասսայի առաջ, այլ բարձրագույր արհեստակցական կազմակերպության, վորը ճանապարհ կգտնի վիճելի հարցը լուծելու, իսկ յեթե տնտեսավարը բյուրոկրատացել և, այն ժամանակ արհմիությունն ուղիներ և միջոցներ կգտնի նրա «փեշից քաշելու», յեթե կարիք լինի՝ նայեվ հեռացրնելու։ Պորլետային տնտեսությունը կապիտալիստական չե,—կապը կտրածներին, ովքեր ել վոր լինեն նրանք, կարելի կլինի «դրատել»՝ անկախ նրանց ունեցած պաշտոնից ու դիրքից։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԸ ՅԵՎ ԿՈՒՍԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

Բանվորական կուսակցության և արհեստակցական կազմակերպությունների նպատակների ընդհանուր լինելը նրանց գործունեության ներդաշնակությունը դարձնում և անհրաժեշտ։

Գործարկոմը (տեղկոմը) պետք և ինքատի ունենա,

վոր բանվորական կուսակցությանն և պատկանում դեկավարողի դերը բանվորական շարժման մեջ։

Ուսաի գործարկոմը (տեղկոմը) պետք և ամբողջ աշխատանքը կատարի՝ տեղական կուսակցական բջջի հետ սերտ համագործակցություն և ժշտական կապ պահպանելով։ Շատ դեպքերում այդ կապը բավականաչափ դյուրություն կտա գործարկոմին տնտեսական, բանվորական և այլ բնույթ ունեցող այս կամ այն հարցը լուծելու։ Այդ բոլոր հարցերը պետք և ներդաշնակվեն և իրագործվեն գործարկոմի (տեղկոմի) ֆրակցիայի միջոցով։

Նույնպես և քաղաքական-լուսավորչական-կուլ'տուրական աշխատանքը և արհեստակցական պրոպագանդան ներդաշնակություն են պահանջում արհեստակցական և կուսակցական կազմակերպությունների մեջ։ Անհրաժեշտ և վոր նրանք ամեն դեպքում իրար հետ համաձայնության գան և այդ աշխատանքը կատարեն միասին՝ վորոշ դեպքերում գործարկոմի (տեղկոմի ղեկավարությամբ ու պատասխանատվության դրոշակի տակ, վորոշ դեպքերում էլ կոմբջջի, նայած հարցերի բնույթին։

Գործարկոմի (տեղկոմի) և կոմբջջի տարաձայնությունների դեպքում անհրաժեշտ և հարցերի լուծումը հանձնել միության ֆրակցիային և տեղական կուսակցական կոմիտեին։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԶԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԺՈՂՈՎՆԵՐ

Մասսայի հետ թե կազմակերպչական և թե գաղափարական կապ հաստատում և բանվորական ընդհանուր ժողովների հրավիրումով դրված հարցերը նպատակահարմար ձևով լուծելով։

Ընդհանուր ժողովի որակարգի մեջ դրվող հարցերը պետք է խիստ գործնական բնույթ կրեն և կապ ունենան կամ տվյալ ձեռնարկության բանվորության կենցաղի հետ, կամ արհմիության կյանքի հետ, կամ տվյալ ձեռնարկության արտադրության հետ։ Մի խոսքով պետք է այնպիսի հարցեր դնել, որոնք անմիջականորեն վերաբերում են տվյալ ձեռնարկության բանվորներին։ Հասկանալի չե, որ կարելի չե և պետք է ժողովները գումարել նույնպես քաղաքական և տնտեսական հարցեր քննելու համար. բայց դրան շատ չպետք է ուշ տալ, այդ հարցերի քննությունը պետք է կապել տվյալ գործարանի կամ ձեռնարկության կյանքի հետ։

Որակարգի հարցերը պետք է նախորոք նայված լինեն գործարկոմի կամ տեղկոմի կողմից և անպայման համաձայնեցրված միության վարչության հետ։

Միության վարչությունը պետք է իմանա, թե ինչը և որտեղ է տեղի ունենալու ժողովը և ինչ հարցեր են քննվելու ժողովում։ Յեվ յեթե հարկավոր է, միության վարչությունն իրավունք ունի փոխելու որակարգը և հետաձգելու ընդհանուր ժողովը։

Գործարկոմները (տեղկոմները) պետք և հաշվի առնեն միության այդ իրավունքը և այստեղից ծագող անհրաժեշտությունը, վոր որակարգը պետք և նախորոք միությանը հաստատել տալ։

Դա ձեվական-բյուրոկրատական պահանջ չե, այլ անհրաժեշտություն, առանց վորի իրագործվան միությունը չի կարող ճիշտ ղեկավարություն ցույց տալ և կիրառել իր բոլոր միջոցները։ Չի կարելի թույլ տալ այնպիսի դրություն, վոր միության բաղադրիչ մասերը—ֆաբրիկա-գործարանային կոմիտեները կամ տեղկոմներն աշխատեյին առանց ամբողջության—միության հետ կապված լինելու, ամեն մեկն ինքնագլուխ։

Գործարկոմը (տեղկոմը) վորպես միության մարմին պետք է աշխատի միության ընդհանուր ծրագրի համաձայն և կատարի իրանից բարձր միությունական կազմակերպության ամեն մի առանձին հանձնարարություն (պատվերը), իսկ տեղական բնույթ կրող հարցերը համաձայնեցնի միության ընդհանուր խնդիրների հետ։

Բացի ճնշած բոլոր հարցերից ամիսը մի անգամ բանվորական գործարանային ժողովում և (մեծ տեղկոմներում) անհրաժեշտ է դնել հետեվյալ հարցերը. 1) միու-

թյան զեկուցումը կատարված աշխատանքի մասին և դրամական հաշվետվություն, 2) գործարկոմի (տեղկոմի) զեկուցումը, 3) գործարվարչության (կամ հիմնարկի զեկավար որգանի) զեկուցումը:

Ժողովի որակարդի բոլոր հարցերի մասին զեկուցողներին պետք է յերկու-յերեք որ առաջ ի նկատի ունենալ, վորպեսզի նրանք կարողանան պատրաստել իրանց զեկուցումները:

Ամեն մի համագործարանային ժողովի անպայման պետք է հրավիրել միության ներկայացուցչին:

Բանվորների և ծառայողների ընդհանուր ժողովների վորոշումները, յեթե հակառակ չեն իրանցից բարձր միությունական կազմակերպությունների վորոշումներին ու ցուցումներին, ֆաբրիկա-գործարանային կոմիտեների (տեղկոմների) համար պարտադիր են:

ՊԱՏԳԱՄԱՎՈՐԱԿԱՆ ԺՈՂՈՎՆԵՐ

Պատգամավորական ժողովը փոխարինում է ընդհանուր ժողովին: Պատգամավորական ժողովը պետք է կիրառել այն ձեռնարկություններում, ուր բանվորների և ծառայողների թիվը 100-ից բարձր է:

Պատգամավորները ընտրվում են համքարություններից և արհեստանոցներից համքարային ժողովներում՝ նրանցում աշխատող բանվորների թվի համեմատ: Պատգամավորները կարող են ընտրվել նայեվ մի քանի մասեր

համքարությունների միացյալ ժողովում կամ ամբողջ ձեռնարկության բանվորների ընդհանուր ժողովում:

Դա կախված է ժողովները կազմելու հարմարությունից և նպատակահարմարությունից և այդ հարցը վորոշում է միության վարչությունն ամեն մի ձեռնարկության համար առանձին:

Ներկայացուցչության չափը պետք է սահմանել աշխատողների քանակի համեմատությամբ՝ ի նկատի ունենալով սակայն, վոր պատգամավորական ժողովը պետք է բաղկացած լինի 20—150 պատգամավորից:

Պատգամավորական ժողովի համար պետք է նույնպիսի կազմակերպչական-նախապատրաստական աշխատանք կատարել, ինչ վոր ընդհանուր ժողովի համար:

Պատգամավորական ժողովը կայացնելուց առաջ պետք է բանվորների և ծառայողների բոլոր խմբակների պատգամավորների ընտրությունը կատարված վերջացած լինի:

Պատգամավորական ժողով չեղած դեպքում կարող են ձեռնարկության բանվորների ընդհանուր ժողովներ էլ դումարվել, բայց այդ ժողովները կայացվում են վոչ թե միության գործնական աշխատանքի և բանվորների կենցաղի հարցեր քննելու և լուծելու համար, այլ ընդհանուր քաղաքական և արհեստակցական հարցեր քննելու, մանրամասն ծանոթանալու և ագիտացիայի համար:

Թե մինչեվ ընդհանուր և թե մինչեվ պատգամավորական ժողովն որակարգի հարցերը պետք է լավ մտած-

ված լինեն և գործնական առաջարկների նախագիծն առաջուց պատրաստված։

Գործարկումը (տեղափոխը) նախորոք պետք է ի նկատի ունենա ժողովի համար կարող ու հասկացող նախագահի և քարտուղարի թեկնածուներ, վորպեսզի ժողովում ընտրել տա։

Բոլոր վորոշումները պետք է արձանագրվեն, արձանագրության պատճենը մյուս որը պետք է ուղարկվի միությանը հաստատելու համար։

ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԱՆԴԱՄԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ

Հավաքական և անհատական անդամակցության տարբերությունն այն է, վոր հավաքական անդամակցության դեպքում Արհմ. Համաառուս. կենտր. Խորհրդի II պլենումի վորոշման համաձայն՝ միության մեջ մտնելու հարցը քննում են բոլոր բանվորները ֆաբրիկայի, գործարանի կամ հիմնարկության ընդհանուր ժողովում, և յեթե ժողովը ձայների մեծամասնությամբ վորոշում է խմբովին մտնել միության մեջ, այդ դեպքում յուրաքանչյուր բանվոր, առանց առարկության պարտավոր է յենթարկվել մեծամասնությանը և մտնել արհեստակցական միության մեջ։ Յեթե վորևե բանվոր չեր յենթարկվում այդպիսի վորոշման, այն ժամանակ ընկերական բարոյական ազդեցություն եյին գործ դնում նրա վրա, իսկ յեթե դա էլ չեր ոգնում, այն ժամանակ բանվորները պահանջում եյին

արձակել մեծամասնության վորոշմանը չենթարկվողին։

Իսկ անհատական անդամակցությունը նրանում է կայանում, վոր կոլեկտիվների վորոշումները բանվորի համար պարտադիր բնույթ չեն կրում միության մեջ մնալու հարցը վորոշելիս։ Յուրաքանչյուրն այդ հարցը վորոշում է ինքնուրույնաբար, վորևէ վճռից ու վորոշումից անկախ։

Հասկանալի է, վոր միության կազմակերպությունները չպետք է այս հարցը հասկանան այնպես, թե քանի վոր անհատական անդամակցության հարց է դրված և դործարանային ընդհանուր ժողովների վճիռները պարտադիր չեն միության մեջ մնալու համար, ուրեմն կարիք էլ չկա ընդհանուր դործարանային ժողովներ կայացնելու բանվորների հարաբերությունը դեպի միությունը պարզելու համար։ Ընդհակառակն, այդպիսի ժողովները անհրաժեշտ է հաճախ կազմակերպել, այդ հարցը պետք է քննել և նպատակ, վոր յուրաքանչյուր բանվորի իր միությունը մնալու հրավիրող վորոշումները կայացվեն։

Դործարանային ժողովների այդպիսի ագիտացիան վորոշումների ձևով, թեկուզ վոչ ձևական-պարտադիր բնույթ կրող, անկասկած բարոյական մեծ ազդեցություն է անում բանվորական մասսայի վրա։ Յուրաքանչյուր բանվորի համար իր հետ աշխատող բանվորների մեծամասնության՝ միության մեջ մնալու կոչն ավելի հեղինակավոր է, քան «դրսից» յեկած միությունական ագիտատորի կոչը։ Ասենք հենց «ագիտատորի» համար էլ ավելի

հեշտ ու աջողակ և գործել՝ հենվելով տվյալ գործարանի բանվորների մեծամասնության վճռի վրա։

Այդպիսով, միությունը մտնելու համար գործարանային ժողովի վորոշումը, վոր հավաքական անդամակցության դեպքում որենք ևր, անհատականի դեպքում հանդիսանում և լոկ իբրև բարոյական ներգործություն, վորի վրա ել միության լիազորը կարող ևր և պետք և հենվի միության համար անդամներ ճարելիս՝ իբրև դիմնակավոր և կոմպետենտ (ձեռնհաս) վորոշման վրա։

Սնդամակցության անհատական կարգի դեպքում բանվորներին միության մեջ ընդունելիս միության անելիքներն ավելի բարդ են, քան հավաքականի դեպքում։ Հավաքականի դեպքում բավական ևր ժողովը աջող գումարել, իհարկե՝ նախապատրաստվելով, իր տեսակի «որենքն» ընդունել տալու համար։ Իսկ անհատականի դեպքում ժողովը գործի սկիզբն և միայն, գեռ պետք և յուրաքանչյուր բանվորի ու ծառայողի ապացուցել և համոզել, վոր նրա համար ոգտակար ու անհրաժեշտ և միությունը, հետևապես և՛ նրա մեջ մտնելն անհրաժեշտ և։

Առաջ ամենավատ, չնախապատրաստված բանվորներ ունեցող ձեռնարկության մեջ արհեստակցական միությանը հարկավոր ևր առաուավելն մի շարաթ աշխատել, վորպեսզի մասսան պատրաստվի ընդհանուր ժողովի համար և բարենաջող վճիռ կայացնի ժողովում։ Հասկանալի յե վոր այդքան ժամանակով ամեն միություն ել կարող ևր իր աշխատակցին ուղարկել։

Հիմա բանն ուրիշ է։ Յուրաքանչյուր ձեռնարկության մեջ և ամեն մի բանվորի հետ առանձին անհրաժեշտ է ագիտացիոն (քարոզչական) աշխատանք կատարել ամեն որ։

Իհարկե, այդ դեպքում միության վոչ մի վարչություն չի կարող այնքան ագիտատորներ հավաքել, վոր բոլոր ձեռնարկություններին բավականացնի։

Այժմ այդ աշխատանքն ամբողջովին դրված է միության տեղական բջիջների, ֆաբրիկա-գործարանային ու տեղական կոմիտեների և ձեռնարկություններում դրսեվող միության լիազորների վրա։ Այդ աշխատանքը պահանջում է գործարկոմների աշխատակիցներից հմուտ մոտեցում. գործարկոմները պետք է մեծ ուշադրություն դարձնեն այդ աշխատանքի վրա։

Հասկանալի չե, վոր արհեստակցական միությունները անհատական անդամակցության դեպքում նույնպես չպետք է հրաժարվեն այնպիսի միջոցներ մշակելուց, վորոնք վորոշ առավելություններ տան արհեստակցական միությունների անդամներին վոչ-անդամներից. այդ միջոցները կծառայեն իբրև միության ոգուն մղվող ագիտացիայի մի յեղանակ։

Անհատական անդամագրության ձևի անմիջական հետևանքն այն կլինի, վոր միության և բանվորի մեջ ավելի սերտ և մշտական կապ կստեղծվի, վորքան կարելի չե՝ մեծ հետաքրքրություն կծնեցնի դեպի միությունը և բանվորների լայն շրջանների միության շինարա-

բության մեջ ինքնագործունեության կզարթնեցնի, բանվորական մասսային կգրավի դեպի դասակարգային շինարարության և դաստիարակչական աշխատանքի գործը։

Այս բոլորին կարելի յե հասնել լավ կազմակերպված անհատական ագիտացիայով և պրոպագանդայով։ Անհատական անդամագրության դեպքում բացի մասսայական ագիտացիայից (ժողովներ, միտինգներ յեվայլն) գործարկումը (տեղկոմը) պետք է առաջ բերի նայեվ անհատական ագիտացիա, յուրաքանչյուր բանվորի առանձին վերցրած դասակարգային դաստիարակություն։

ԱՆԴԱՄԱՎՃԱՐՆ ԱՆՁԱՄԲ ՄՈՒԾԵԼԸ

Անհատական անդամակցության հետ անխզելի կերպով կապված և անդամավճարներն առանձին հարցը, միության ֆինանսական կապի հարցն իր անդամների հետ։

Այս հարցի վերաբերմամբ V համագումարը կողմնակից և յեղել անդամավճարներն անձամբ մուծելուն, այսինքն՝ փոխանակ վոր ձեռնարկությունների գրասենյակները միության անդամի ռոճկից դուրս դան անդամավճարը, ինքն անդամն անձամբ պիտի հանձնի միությունից նշանակված հավատարմատարին։

Անդամավճարներն անձամբ մուծելը և անհատական անդամակցությունը կազմակերպչական կարեվոր միջոցներ են, վորոնք որգանապես մոտեցնում են միությունն իր անդամներին, «վորովհետև,—ինչպես ասում է V համագումարի վորոշումը,—անդամավճարը չպետք է ընդու-

նել իբրեւ միայն միութիւնը պահպանելու նիւթական միջոցների աղբիւր, այլ նայեւ վորպես միութեան և իր անդամների ամբողջ մասսայի մշտական որգանական կապի մեթոդներից և ձեւերից մեկը։

Անհատական անդամակցութիւնը և անդամավճարները անձամբ մուծելն ամրութիւն կտան միութիւնների և իրանց հետ միացած մասսայի կազմակերպչական և դաստիարական կապին, կաշխուժացնեն միութեան ապարատը, վարից միութեան անդամների մեծ թիվ կդրավեն դեպի միութիւնային ակտիվ (գործոն) աշխատանք՝ վորպես անդամավճար հավաքողներ, բոլոր բանվորների մեջ ակտիվութիւն կտարածեն, բանվորներին կշահագրգռեն միութեամբ և նրա աշխատանքով, միութեան աշխատանքն ավելի կընդլայնեն և կմասսայականացնեն։

Մտաբերելով այն նպատակը, վորին պետք և հասնենք անհատական անդամակցութիւնը կիրառելու հեռանկարով, միութեան հավատարմատարը, վոր անդամավճարներն և ստանում, պետք և ստանալու ժամանակ պրուցի միութեան ամեն մի անդամի հետ, հայտնի, թե գործերն ինչպես են ընթանում միութեան մեջ, ինչով և զբաղված միութիւնն, ինչի վրա յեն ծախսվում դրամները, ինչ նպատակներ ունի միութիւնը յեվայլն։

Միութեան յուրաքանչյուր անդամ հետաքրքրվում և իմանալ, թե ինչպես և ինչի վրա յե ծախսվում այն փողը, վոր ինքն և տալիս՝ բերանից կտրելով և վորն այնքան թանգ և գնահատում. ուստի և՝ բանվորների հետ գործ

ունենալիս, անդամավճարներն ստանալու ժամանակ միության ներկայացուցիչը պետք է կարճ խոսքով նրանց ծանոթացնի միության դրության հետ. դա լիազորի պարտականությունն է։

Բայց երբ բանվորից անդամավճարը պահում են գրասենյակում, նա այնուհետև ոչ մի պատասխանատվություն է ստանում, ոչ էլ իր աշխատավարձի այն մասը, որը պահվել է միության համար, իսկի էլ իրանն էլ չի լեզել։ Նա այդ փողը բանի տեղ չի դնում, նա միության կյանքով իսկի չի էլ հետաքրքրվում։

Անդամավճարն անձամբ մուծելիս միությունային կազմակերպությունները անհրաժեշտորեն պետք է նախատեսեն այն բոլոր վտանգները, որ կարող են պատահել անդամակցության նոր կարգերի և անդամավճարներն ստանալու դեպքում, որովհետև դրանք կարող են պատճառ դառնալ միությունից անդամների փախչելուն։

Իբրև օրինակ՝ մատնանշենք յերկու մոմենտ։ Առաջինը. միության հավատարմատար անձը (լիազորը), որ անդամավճարներն է ստանում, անփութությամբ է վերաբերվում իր պարտականություններին, չի ապատում արհեստանոցում և չի աշխատում անդամավճարներն ոռճիկ տալու որն ստանալ, յերբ բոլոր բանվորների ձեռքին փող կա։ Մյուս որն արդեն ամեն բանվորի դրպանում փող չի լինիլ, և բանվորների մի մասը միությանը պարտ կմնա։

Միության լիազորի անճշտապահության դեպքում միու-

թյան միքանի անդամների պարտքը 2—3 ամիս իրար վրա կիտվում է։ Դա արդեն մի դաժան է, որ բանվորը դրժվար կարող է վճարել, և, ինչպես գիտենք միության պրակտիկայից (գործնականից), եթե բանվորը հետաձգած է, նա հաճախ դուրս է գալիս միությունից միայն իր ծանր պարտքը չտալու համար։

Ուստի վորպեսզի անդամի համար հեշտ լինի միությանը վճարել, պետք է անդամավճարն առանձին ռոճիկները բաշխելիս և վոչ թե ամիսը մի անգամ։

Յերկրորդ դեպքը,—յերբ լիազոր է դառնում մի թուլլ գործավոր, վորը վաստում է հավաքած անդամավճարներն իր կարիքների համար՝ փոխանակ միությանը հանձնելու, կամ անճշտապահ և անուշադիր մեկը, որ կորցնում է ժողոված գումարները։ Դա վոճիր է։ Բայց այդպիսի վոճիրներ գործվել են և կարող են հիմա էլ գործվել, ապա ուրեմն միության կազմակերպությունները պետք է աշխատեն խուսափել դրանցից, վորովհետև այդ «պատահմունքները» սարսափելի կազմալուծում են մտցնում, նրա միջից արմատախիլ են անում ամեն մի վստահություն դեպի հասարակական գործը։

Ուստի անդամավճարներ հավաքող լիազորների ընտրությանը պետք է մեծ ուշադրությամբ վերաբերվել, պետք է նշանակել ամենապատնիվ և հաստատամիտ ընկերներին։ Վճարահավաքներին պետք է առաջադրի գործադիրը (տեղկոմը) և հաստատի միության տեղական վարչությունը։

ԴԵՊԻ ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՆՈՐ ԱՆԴԱՄՆԵՐ ԳՐԱՎԵԼԸ

Անհատական անդամակցությունը կիրառելուց գործարկոմի (տեղկոմի) աշխատանքի գլխավոր մոմենտներից մեկն էլ այն է, որ դեպի միությունը գրավի դեռ չանդամագրված բանվորներ ու ծառայողներ, — դա, կարելի է այսպես ասել, անդամահավաքման աշխատանքն է։

Այդ աշխատանքը պետք է հիմնական դառնա գործարկոմների և միության լիազորների համար։ Գործարկոմն այդ աշխատանքից չպետք է խուսափի, նա չպետք է ապասի, որ բոլոր բանվորներն իրանք-իրանց մտնեն միության մեջ։

Դեպի միությունը գրավելու միջոցներն են՝ անձնական ագիտացիան, վոչ-անդամներին միության և գործարանային բոլոր ժողովներին բերելը, նրանց մեջ արհեստակցական գրականություն տարածելը, բանվորական ակումբներ հրավիրելը, միության վոչ-անդամների վրա դատ կազմակերպելը և վոչ-անդամներին այդտեղ փորձով ցույց տալը, թե յերբեմն ինչ վնասներ են տալիս և ինչպիսի հանցանքներ են գործում անկազմակերպ բանվորները։

Միաժամանակ պետք է զարգացնել, դուս միության մի շարք միջոցներ ու հաստատություններ, ինչպես որինակ՝ փոխոգնության դրամարկղներ*), գործա-

*) Արհմ. Համառուսական կենտրոնական Խորհրդի IV Նըս-

դուրկների ֆոնդեր, որոնք պարզ կերպով ցույց տան միության անդամի և վոչ-անդամի տարբերությունը։ Անդամներին մի շարք նյութական առավելություններ տալը բարձրացնում է արհեստակցական միության անդամատոմսի հեղինակությունն ու նշանակությունը։

Յեթե ձեռնարկության մեջ վոչ-անդամների մեծ խումբ կա, պետք է կազմակերպել հատուկ ագիտացիոն ժողովներ յեվայլն, սակայն վոչ մի դեպքում չի կարելի միության վոչ-անդամներին դործից հանել սոսկ նրա համար, վոր նրանք միության մեջ չեն մտել։ Դա անհատական ազատական անդամագրության սկզբունքի հակասություն կլինի, վոր վոչ մի դեպքում դործարկումներն ու տեղկոմները չպետք է թույլ տան։

ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ՄԱՍՆԱՎՈՐ ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ

Տնտեսական նոր քաղաքականության դարդացմամբ սկսեցին մասնավոր ձեռնարկություններ առաջանալ։ Այդ ձեռնարկություններն անպայման բաղմանալու յեն։

տաշրջանի վորոշման համաձայն՝ միության վոչ-անդամները կարող են փոխոգնության դանձարկղի անդամ լինել։ Դործարկոմները պետք է ոգտագործեն միության վոչ-անդամների ժասնակցությունը փոխոգնության գանձարկղին, վորպեսզի ցույց տան միության նշանակությունը բանվորական մասսաների համար և մասնավորապես նրա հոգացողությունը բանվորների աշխատանքն ու կենցաղը բարելավելու համար։

Նրանց աճման հետ մեծանում է նաև մանավոր ձեռնարկությունների բանվորների և ծառայողների ընդհանուր քանակը։

Այդ ձեռնարկությունները մեծավ մասամբ մանր են։ Նրանցից ամեն մեկում աշխատում է բանվորների մի փոքր քանակություն։

Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատը շատ դժվար է այդ տեսակի արդյունաբերական և առևտրական ձեռնարկությունների հաշիվն ու վերահսկողությունը կատարում։ Ցրվածության շնորհիվ մեր պետական կոնտրոլը թույլ է, ուստի բանվորների իրավական և նյութական շահերն ամեն քայլափոխում վտանգվում են։ Միակ բանը, որ հնարավոր է անել այդ բանվորների շահերի մշտական և աջողակ պաշտպանության համար, դա արհեստակցական միության մեջ մտնելն է։

Միության ոգուն ագիտացիա անելու հողն այստեղ նպաստավոր է։ Ամեն մի բանվորի համար պարզ ու հասկանալի է, որ այդպիսի ձեռնարկության մեջ ընդհարվում են կապիտալն ու աշխատանքը։

Կապիտալն աշխատում է վորքան կարելի է շատ ոգուտ դուրս բերել աշխատանքից և բացառապես իր ոգուտն։ Բանվորն ուզում է ծախել իր աշխատանքն ավելի ձեռնտու պայմանով։ Այստեղից էլ շահերի ընդհարում և առաջ գալիս։ Միությունը նրա համար է, որ այսպիսի դեպքերում գործն ուժով պաշտպանի բանվորին։

Այդ բոլոր յերեք կողմերի փոխհարաբերություննե-

բը զարմանալի կերպով պարզ ու հասկանալի յեն ամեն մի բանվորի համար։

Ավելի գործոն բանվորները—գործարկոմների անդամները կամ միության լիազորները միության համար ամեն անգամ ագիտացիա անելիս հենց դրանից էլ պետք է ոգտվեն՝ բոլոր հարցերը դնելով այնպես, ինչպես վերեվ պարզեցինք։ Յեվ միությունն անպայման աջողություն կունենա։

Հիշած ձեռնարկությունների սակավաթիվ լինելու պատճառով՝ նրանցում կարելի յե լոկ անհատական ագիտացիա և պրոպագանդա անել, որով և՛ պետք է զբաղվեն միության բոլոր ակտիվ անդամները և լիազորները։

Բացի այդ՝ նրանց վրա պարտականություն է դրված այդ բանվորներին բերել մասնավոր ձեռնարկությունների բանվորների ընդհանուր ժողովներին, որ կազմում է միությունը։ Ըստ կարելույն պետք է հաճախ կայացնել մասնավոր ձեռնարկությունների բանվորների ժողովներ։ Դրանք միության հնարավորություն են տալիս ավելի սերտ կապվելու բանվորների հետ, բանվորների այդ խմբի սրամադրությունն ու կարիքները հաշվի առնելու։

Միությունը պետք է իմանա յուրաքանչյուր մասնավոր ձեռնարկության տնտեսական դրությունը, թե նա վարքան է ապահովված պատվերներով յեվայլն։ Առանց այդ բոլորի միությունը չի կարող իմանալ, թե ինչ կարելի յե պահանջել նրանից։ Մասնավոր ձեռնարկության գործարկոմի և լիազորների պարտականությունն է միու-

թյանը տեղյակ պահել վոչ միայն աշխատանքի, այլեվ տնտեսական հարցերին։

Մասնավոր ձեռնարկությունների մեջ այնքան մեծ և մանրերի թիվը (1—3 մարդով), վոր հնար չկա նրանց մեջ ունենալ վոչ միայն գործարկոմ, այլ նույնիսկ լիազոր։ Այդպիսի դեպքերում միության կազմակերպությունները միության տեղկոմ (գործարկոմ) են կազմակերպում կամ վորոշ շրջանի համար (ռայոնային), կամ ամբողջ քաղաքի համար (համաքաղաքային), նայած քաղաքի մեծությանը և նրանում գտնվող մասնավոր մանր ձեռնարկություններին, վորոնց պետք է միացնի այդ միությունը։

Այդ ցրված բանվորներին միացնելու համար տեղկոմը պարտավոր է հետեվյալն անել.

1. Հաշվել միացնելիք բոլոր ձեռնարկությունները և կազմել նրանցում աշխատող բանվորների ցուցակը։

2. Շրջել այն ձեռնարկությունները, ուր վոչ բոլոր բանվորներն են մտած միության մեջ, անձամբ խոսել ամեն մի բանվորի հետ և համոզել, վոր միության անդամ դրվի։

3. Ամեն ամիս շրջել բոլոր ձեռնարկությունները և ժողովել միության և փոխադրության դրամարկղի անդամավճարները, յեթե դրա համար հատուկ լիազոր չկա։

4. Վոչ պակաս քան ամիսը մի անգամ բանվորների ժողովներ կազմել։ Այդ ժողովներում զեկուցումներ տալ թե միության և թե գործարկոմի (տեղկոմի) աշխատանք-

նների մասին և լուծել տեղական բոլոր կուտակված հարցերը։

5. Ստուգել և հոգալ այն մասին, որ բոլոր ձեռնարկություններում բոլոր բանվորների հետ աշխատանքային պայմանագրերները կնքվեն։

6. Որ բոլոր բանվորներին հաշվետեսներ արվեն։

7. Ստուգել, թե վճարել է արդյոք ձեռնարկությունը սոցապահովագրության ապահովագրական վճարը։

Այս բանի վրա մենք առանձին ուշադրություն ենք հրավիրում այն պատճառով, որ սոցիալական ապահովագրության մարմինները սովորաբար անուժ են լինում մանր ձեռնարկություններին իրանց պարտականությունը կատարել տալու, ուստի միության որգանների պարտքն է ոգնել սոցապահովագրությանը։

Ամենից լավն այն կլինի, որ միացյալ տեղկոմը կազմի իր միացնելիք բոլոր ձեռնարկությունների ցուցակը՝ ցույց տալով ամեն մեկի վարձու բանվորների թիվը ու նրանց հասցեները, և այդ ցուցակը ներկայացնի ապահովագրական վարչությանը, իսկ հետագայում ամեն տխտ ստուգի, թե այդ հիմնարկությունները վճարել են սոցապահովագրությանը, թե՞ ոչ։

8. Ստուգել, թե բանվորների աշխատավարձը ժամանակին և տրված, թե՞ ոչ։

9. Միացյալ գործարկոմի անդամն ամեն մի կոնֆլիկտալի դեպքում պետք է անպայման անձամբ գնա ձեռնարկությունը և չթե չի կարող ինքը լուծել այդ կոնֆլիկ-

ար, գործը պետք է հանձնի միությանը։

10. Մանր ձեռնարկությունների բանվորներին բերել միության կազմած բոլոր ժողովներին, դասախոսություններին, զեկուցումներին, բանվորական ակումբները, անձամբ շրջելով բոլոր մանր ձեռնարկությունները և յուրաքանչյուր բանվորի հետ առանձին զրուցելով։

Շեշտում ենք, այս բոլորը պահանջում է առանձին միջոցներ և կազմակերպչական-դաստիարակչական աշխատանք այն պատճառով, որ ամեն մի մանր ձեռնարկության մեջ 1—3 հոգի բանվոր ցրված լինելու շնորհիվ նրանք ընդիմադրության համար մեծ ուժ չեն կազմում, իսկ մասնավոր ձեռնարկություններում բոլոր հարցերն այն ժամանակ են միայն բանվորների համար նպաստավոր կերպով վճռվում, յերբ ձեռնարկվին հուպ է տալիս կամ բանվորական միությունը և կամ պետական համապատասխան մի մարմին։

Ուստի գործարկոմի և միության լիազորի պարտականությունը մասնավոր ձեռնարկության մեջ նրանում է կայանում, որ 1) ձեռնարկվի վրա ճնշում կազմակերպի բանվորների կողմից, 2) թույլ չտա, որ բանվորներին խաբեն՝ ամենքին հայտնի ,,արտել հիմնելու'' կեղծ պայմանագիր կապելով բանվորների հետ։

Այդ արտելների ամբողջ եությունը կայանում է նրանում, որ խաբված բանվորներն աշխատում են, իսկ նրանց խաբող ձեռնարկուները ոգուտն են տանում։ Յեվ 3) գործարկոմը կամ միության լիազորը պետք է բան-

վորին ոգնի ոգտվելու աշխատանքի որենադրությունից և հարկավոր ժամանակ ձեռնարկվի վրա ներգործելու համար հրավիրի պետական համապատասխան մարմիններին։

Այդ բոլորը կարելի չե աջողությամբ գլուխ բերել այն ժամանակ միայն, յեթե իրանք բանվորները գիտակից ու գործունյա յենն։ Ուստի մասնավոր ձեռնարկության միությունային բջջի հիմնական պարտականությունն և բանվորների մեջ զարգացնել քաղաքական-դաստիարակչական աշխատանք և արհեստակցական պրոպագանդա։

ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ՅԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ

Յերիտասարդության մեջ աշխատելը մեծ նշանակություն ունի արհկազմակերպությունների համար։ Յերիտասարդությունն այն պահեստն և, վոր լցնում է և բանվոր դասակարգի շարքերի պակասը։

Նա բոլոր ճակատներում բանվորական գործի համար մարտնչողների շարքերն և լրացնում։ Ուստի գործարկոմը (տեղկոմն) իբրեվ միության կազմակերպություն պետք և յերիտասարդության շրջանում տեղի ունեցող աշխատանքին մեծ ուշադրություն դարձնի։

Բանվորական հեղափոխական յերիտասարդությունը կազմակերպված և Կոմմունիստական Յերիտասարդական Միության (ԿՅԵՄ) մեջ, վորի ներկայացուցիչներն անմիջական աշխատանք են կատարում յերիտասարդության շրջանում։

Գործարկոմը պետք և ամեն մի աջակցություն ցույց տա ձեռնարկության ԿՅԵՄ բջջին, յերիտասարդու-

թյան ընթացքում կատարվող աշխատանքը պետք է նրա աշխատանքի հետ համաձայնեցնի կամ նրա միջոցով տանի՝ աշխատելով, որ յերիտասարդությունը մխության աշխատանքի մեջ գործոն մասնակցություն ունենա։

Յերիտասարդությունը գործին մասնակից անելու համար պետք է ընդհանուր և պատգամավորական ժողովներում գործարկումի անդամ ընտրել տալ յերիտասարդության ներկայացուցչին՝ հանձին նրա առաջամասի—ԿՅԵՄ ներկայացուցչի։

Իսկ յեթե ԿՅԵՄ ներկայացուցիչը կոմիտեյի մեջ չի մտնում, այնուամենայնիվ նրան պետք է հրավիրել գործարկոմի ժողովներին խորհրդակցական ձայնի իրավունքով։

Կոմիտեյի նիստերում գործարկոմի անդամները պետք է ԿՅԵՄ ներկայացուցչին պարզաբանեն այն հարցերը, վորոնք նրա համար հասկանալի չեն։

Յեթե գործարկոմը յերիտասարդության վերաբերյալ հարցեր է քննում, այդ դեպքում պետք է նախորոք համաձայնվի ԿՅԵՄ բջջի հետ։ Կապն ուժեղացնելու համար ավելի լավ է այդ հարցերի վերաբերյալ զեկուցումները ԿՅԵՄ ներկայացուցիչն անի։

Աշխատելով յերիտասարդությունը մխության աշխատանքի մեջ գրավել՝ գործարկոմը պետք է հոգա յերիտասարդության աշխատանքի և կենցաղի պայմանները բարելավելու և նրա կրթության ու զարգացման մասին։

Գործարկոմը պետք է աջակցի յերիտասարդության

կազմակերպությանը (յերբ նա ժողովներ և գումարում), միության գործի մեջ բերի նրան (գործարկոմում յեղող նրա ներկայացուցչի միջոցով), ուղղություն տա յերիտասարդության մեջ կատարվող աշխատանքին՝ գնելով յերիտասարդության մեջ կատարելիք աշխատանքի համար յերիտասարդության ներկայացուցչի կազմած նախագիծը, ուղղելով այն և հետեվելով նրա գործադրությանը, գործարկոմը պետք է հոգա յերիտասարդության մեջ կուլտուրական-լուսավորչական աշխատանքը պահանջված բարձրության վրա դնելու մասին:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ԿԱՆԱՆՑ ՇՐՋԱՆՈՒՄ

Հարկ չկա խոսելու այն մասին, վոր անհրաժեշտ և կանանց յեվս միության մեջ մտցնել և մասնակից դարձնել միության աշխատանքներին, վորովհետև աշխատավորների թվի մի մեծ տոկոս կին-բանվորուհիներն են կազմում. բայց մեզ համար բավական չե կանանց ել միության մեջ մտցնելը, անհրաժեշտ և նույնպես նրանց մասնակցել տալ միության որգանական աշխատանքին, վորովհետև ամեն մարդ իր շահերն ամենից լավ ինքը կպաշտպանի, իսկ կանայք ամբողջ մի շարք հարցեր ունեն, վորոնք տարբերվում են ընդհանուր բանվորական կենցաղի հարցերից, ինչպես որինակ մայրության պաշտպանությունը յեվայլն:

Մի յեվնույն ժամանակ չպետք է մոռանալ, վոր Հորհղրդային Հանրապետության բարգավաճման և ամրապընդման տեսակետից կնոջ կազմակերպման և դաստիա-

յակութեան գործին պետք է ավելի ուշադրութեան և ուժեր նվիրենք, քան մնացած բոլոր բանվորներին: Կապիտալիստական հասարակութեան մեջ ունեցած սարկական դրութեան ժամանակ կինը քաղաքականապես հետ է ընկել տղամարդուց, ուստի պետք է նրան հասցնել տղամարդու հետևից:

Բացի այդ՝ կինը մայր է, ուստի և՛ նրա զարգացումից մեծ կախումն ունի ապագա սերնդի դաստիարակութիւնը:

Կանանց մեջ աշխատանքն ավելի արդյունավետ դարձնելու համար անհրաժեշտ է, որ այդ աշխատանքը հենց կանայք կատարեն: Իսկ մեքենայի բջջի, գործարկումի (տեղկոմի) պարտականութիւնը նրանում է կայանում, որ ոչնի կանանց կազմակերպվելու, սկզբնական քայլերում աջակցութիւն ցույց տա և ուղղութիւն տա այդ աշխատանքին:

Այդ գործում առաջին քայլը պետք է լինի կանանց ժողովները կազմելը (այնտեղ, ուր որ կանանց աչքի ընկնող խմբեր կան):

Այդ ժողովներում անհրաժեշտ է ավելի ակտիվ կանանցից լսադրներ չոկել և դրանց հանձնել ամբողջ աշխատանքի կատարումը (այդ բոլորը պետք է անել համապատասխան կազմակերպութեան—կինբաժնի հետ համաձայնութեան գալով):

Սակայն գործարկումի (տեղկոմի) անելիքները չպետք է դրանով սահմանափակվեն: Գործարկոմը (տեղկոմը)

պետք է սխատեմատիքորեն ղեկավարի գործը. իսկ սիստեմատիք կերպով նա կարող է աշխատանքը ղեկավարել այն դեպքում միայն, յեթե վորոշ ծրագիր ունենա, ուստի նա պետք է տեղյակ լինի կանանց մեջ աշխատող լիազորի կազմած ծրագրին և հարկ յեղած դեպքում ոգնի նրան կազմելու այդ ծրագիրը, մտցնելով այն գործարկոմի (տեղկոմի) աշխատանքի ընդհանուր ծրագրի մեջ, վորովհետև կանանց շրջանում կատարվող աշխատանքը մի մասն է այն աշխատանքի, վորի համար պատասխանատու յե գործարկոմը (տեղկոմը)։ Գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է հետևվի, վոր աշխատանքը կատարվի լիազորի գծած ծրագիրների համաձայն, լիազորի հաշվետու զեկուցումներն իր նիստերում լսի։ Կապի, գործակցության և այդ ներկայացուցչին միության ընդհանուր աշխատանքի մեջ մտցնելու համար անհրաժեշտ է նրան մտցնել գործարկոմի (տեղկոմի) մեջ խորհրդակցական ձայնի իրավունքով, իսկ ուր վոր կգտնվեն պատրաստված ընկերներ, պատշաճավոր կարգով գործարկոմի (տեղկոմի) անդամ դարձնել նրանց։

Այդ լիազորների աշխատանքի պրակտիկան մի քանի տեղ արդեն բացասական շեղումներ է արտաբերել, վոր հետագա աշխատանքի ժամանակ պետք է վերացնել։ Այդ շեղումները նրանում են կայանում, վոր կանանց շրջանում աշխատող լիազորներն իրանց ամբողջ ուշադրությունը կենտրոնացնում են բացառապես նյութական-կենցաղային հարցերի վրա՝ դառնալով «բարեխոսներ»

դանազան կարիքների համար, եւ ուրիշ ոչինչ։ Այդ յեբեվույթը սխալ է, անհրաժեշտ է, որ բացի կենցաղի հարցերից կատարեն նույնպես մեծ ու ծանր աշխատանքը, այն է—արհպրոպագանդան, արտադրական պրոպագանդան, քաղաքական-դաստիարակչական աշխատանքը, միության մեջ նոր անդամներ գրավելը, մի խոսքով այն բոլորն, ինչ որ բխում է միութիւնային աշխատանքի ամբողջ ծրագրից։ Միմիայն այս դեպքում կկատարեն լիազորները իրանց վրա դրած պարտականութիւնը՝ կանանց մոցնելու դասակարգային շարժման և պրոլետարիատի շինարարութեան մեջ և այդպիսով կարդարացնեն իրանց գոյութիւնը։



ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻ (ՏԵՂԿՈՄՆԵՐԻ) ԿՈՒԼՏՈՒՐԱԿԱՆ-ԼՈՒՍԱՎՈՐՉԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

ԱՆԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱՑՈՒՄ

Միություններին, ինչպես և խորհրդային մարմիններին առաջ, սուր կերպով կանգնած է անգրագիտության վերացման հարցը, որովհետև քանի դեռ բոլոր բանվորներին գրել-կարդալ չենք սովորեցրել, քաղաքական—լուսավորչական կամ կուլ'տուրական բնույթի քիչ թե շատ լուրջ աշխատանք անկարելի է կատարել։ Գրագիտությունը բանվորական մասսաների քաղաքական և կուլ'տուրական զարգացման ասպարիզում կատարվելիք աշխատանքի բանալին է։

Անգրագիտությունը վերացնելու համար առաջին քայլը պետք է լինի անգրագետների ստույգ հաշվեառումը։ Յեվ յեթե դուրս գա, որ գործարանում անգրագետների աչքի ընկնող խումբ կա, այն ժամանակ գործարկոմը (տեղկոմը) միության հետ միասին պետք է անմիջապես ձեռք բանան՝ անգրագիտությունը վերացնելու համար։ Այս նպատակով պետք է շենք ճարել, նախահաշիվ կազմել և ներկայացնել միությանը հաստատելու, ապա և պրոպվել անգրագետներին ժողովելով։ Այս վերջին հա-

ժար պետք է գործադրել բարոյական ազդեցության բոլոր միջոցները և յերբեք թույլ չտալ բռնի և նյութական ներգործության միջոցները, այն է՝ գործից դուրս անել, ուսուցանել յեվայլն։

ԱԿՄԲԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Գործարանային ակումբը միության կուլտուրական աշխատանքի կենտրոնն է, բայց այդ ակումբը կարելի յե հիմնել հետեվյալ պայմաններում միայն. 1) յերթե ձեռնարկությունը մեծ է, 2) յերթե բանվորներն այդ ձեռնարկության մոտ են ապրում և 3) յերթե հարմար շենք կա։ Միայն այդ յերեք պայմաններում միայն ունի գործարանային ակումբ հիմնելը։ Հակառակ դեպքում նա դատապարտված կլինի անգործության, վորովհետեվ դրամական միջոցներ չի ունենալ, քիչ կհաճախեն և անկարելի կլինի աշխատանքը ծավալել։

Բայց այն ձեռնարկության մեջ յեվս, ուր գործարանային ակումբ չկա, գործարանային (տեղական) կոմիտեն պետք է ակմբային աշխատանք կատարի։ Այդ դեպքում գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է աշխատի բանվորներին տանել մոտիկ արհեստակցական կամ ռայոնական ակումբը և յուն մասսաներին հետաքրքրել սա նրանով, վորպեսզի հաճախեն դասախոսությունները, խմբակները, գեկուցումները, եկսկուրսիաները, գրադարան-ընթերցարանները յեվայլն, պետք է ընտրի ավելի ակտիվ և ընդունակ բանվորներին և նրանց մոտիկ ակմբի որգա-

նական աշխատանքի մեջ՝ զանազան հանձնաժողովներում։

Ակմբային աշխատանքը պետք է այնպես դասավորվի, որ ակումբը դառնա բանվորի հանգստյան տեղ, պետք է կարգին կահավորել և բանվորի հոգեկան պահանջներին բավարարություն տալ խելացի զվարճությունների և նրա դասակարգային գիտակցության համար անվրեպ կազմակերպված աշխատանքների միջոցով։

Ուստի ակմբի շենքը պետք է բավականաչափ ընդարձակ լինի, լավ կահավորված, իսկ ակմբային աշխատանքը կատարվի այնպես, որ հասկանալի լինի բանվորին, կարողանա նրան հետաքրքրել և չտաղտկացնել։

Ակմբում պետք է ունենալ հեղափոխության առաջնորդների պատկերները, գեղարվեստական արտադրություններ, դիագրամմաներ, որոնք արտահայտեն միության և գործարկոմի (տեղկոմի) աշխատանքը, ձեռնարկության աշխատանքների և արտադրության դրության դիագրամմաներ, անհրաժեշտ տեղեկագրեր—աշխատանքի կողեկս պատից կախելու, հավաքական պայմանագիր, ներքին կարգուկանոնի կանոններ կեվայլն։

Ակմբում պետք է լինեն—հանգստյան սենյակ խաղատախտակով, շահմատով և ուրիշ ոգտակար զվարճալիքներով, գրադարան-ընթերցարան, ընկերական խմբակների համար սենյակներ, բեմ ունեցող դահլիճ, սպորտի (մարզանքի) դահլիճ կեվայլն։

Ակմբի աշխատանքի ամենալավ ձևն ընկերական-խմբակային աշխատանքն է։ Ակմբում պետք է կազմա-

կերպել հետեվյալ խմբակները — դրամատիկական, երգեցիկ, սպորտային, դրական, արհշարժումն ուսումնասիրող, քաղաքատնտեսությունն ուսումնասիրող, հեղափոխական շարժման պատմությունն ուսումնասիրող, աշխարհագիտության և այլ խմբակներ։ Ակմբում պետք է պարբերաբար կազմակերպել դասախոսություններ, զրույցներ, ներկայացումներ յեվայլն։

Ակումբին անդամագրվելը պետք է կամավոր լինի։

Ակմբի աշխատանքը պետք է հիմնված լինի նրա անդամների ինքնագործունեության վրա։

Ակումբը պետք է կառավարի ակմբի անդամների ժողովում ընտրված վարչությունը։

ԳՐԱԴԱՐԱՆԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Յուրաքանչյուր քաղաքում քիչ թե շատ խոշոր ձեռնարկություններում այս աշխատանքը կարելի յե և պետք է կատարել՝ նախ՝ գրքեր գնելով և մի փոքր գրադարան կազմելով, յերկրորդ՝ բաղուսից գրադարաններ ստանալով։

Վտանգ կարծում են, որ յեթե քաղաքում մի 2—3 լավ գրադարան կա, բոլորովին պետք չե ամեն մի գործարանում վատ գրադարաններ ունենալ։ Այդ տեսակետը սխալ է, պետք է ձեռ քաշել դրանից։

Մենք պետք է բանվոր-ընթերցող ստեղծենք, իսկ դրա համար բանվորին պետք է հետաքրքրել, կուլտուրական ինքնամշակման հասցնել, ուստի և՝ գիրքը պետք է

ժոռեցնել նրան։ Հետո, յերբ բանվորը գրքով կհետաքրքրվի, նա մեծ գրադարանն ել կգտնի։

Գործարկոմների (տեղկոմների) գրադարանային աշխատանքի կենսական յերրորդ խնդիրն է՝ աչքի անցկացնել գործարանային բոլոր գրադարանները և նրանցից դուրս քցել մի շարք հետադիմական գրքեր, վորոնք չըպետք է բանվորական գրադարանում լինեն։

Այդ պատճառով գործարկոմները պետք է իրանց միությունների միջոցով գրադարանապետ հրավիրեն գրադարանային գործին ծանոթ մարդկանց։

ԳՐՈՑԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Գործարկոմի (տեղկոմի) անելիքը ներկա հարցում կայանում է նախ և առաջ նրանում, վոր ավյալ գործարանի բանվորների բոլոր յերեխաներն ել դպրոց մտնեն։ Դրա համար գործարկոմը (տեղկոմն) անհրաժեշտ է վոր առաջուց կազմի դպրոցը մտնել ցանկացող բոլոր մանուկների ցուցակը։

Հետևվյալ գործնական քայլը պետք է լինի լուսաբաժիններով միջոցով աշխատել մանուկներին տեղավորել դպրոցներում։ Այդ հարցում յերբեք չի կարելի բանվորներին թողնել իրանց գլխուց։

Փորձը ցույց է տվել, վոր գործարանին չկցված դպրոցներում բանվորները հաճախ անց են կացնում ժամանակը, ձեվական պահանջները չեն կատարում, և նրանց յերեխաները, վոր պետք է առաջին հերթին մտնեյին,

դպրոցից դուրս են մնում։

Ուստի յերեխաներին դպրոցներում տեղավորելու գործը գործարկումները (տեղկոմները) պետք է իրանց վրա վերցնեն և մինչեվ վերջը հասցնեն։ Դրա համար պետք է նախորոք պատրաստվել։

Գործարկոմի (տեղկոմի) յերկրոդ անելիքն է՝ բանվորականացնել այն մերձակա դպրոցների խորհուրդները, վորտեղ սովորում են իրանց բանվորների յերեխաները։

Դպրոցական խորհուրդները հսկայական դեր են խաղում դպրոցի կյանքում և աշխատանքի մեջ, թե մանկավարժական հարցերում, թե տնտեսական։

Միությունների ներկայացուցիչներին հնարավորություն և արված գերակշիռ ազդեցություն ունենալու դպրոցական խորհուրդներում, բայց միությունների կողմից դպրոցական խորհուրդների անդամների անպայման ընտրություն անելու և միության կողմից նրանց աշխատանքի վրա կոնտրոլ չինելու շնորհիվ այդ անդամները կամ ամենևին չեն հաճախում դպրոցական խորհուրդների նիստերը, կամ այնքան էլ ակտիվ չեն լինում իրանց դերը կատարելու մեջ։

Գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է պարտականություն հանձն առնի մոտակա դպրոցների խորհուրդներն ուղարկելու միության ներկայացուցիչներին՝ խոսելով բարձրագույր արհկազմակերպությունների հետ։ Պետք է ընտրել ամենալավագույն ընկերներին և հետևել, վոր նրանք հաճախեն դպրոցական խորհուրդների բոլոր նիստերը և իրանց աշխատանքի մասին զեկուցեն թե գործարկոմների նիստերին և թե բանվորների ընդհանուր ժողովներում։

ԲԱՆՖԱԿՆԵՐԸ ՅԵՎ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԴՊՐՈՑԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Պրոլետարական Հանրապետությանը, ինչպես և ամեն մի պետության, հարկավոր է ինտելլիգենցիա — գիտությանը և տեխնիկային լավ ծանոթ, հասկացող մարդիկ, առանց որոնց ոչ արդյունաբերությունը կարելի չէ վերականգնել, ոչ գյուղատնտեսությունը, ոչ էլ ժողովրդական կրթությունը, մի խոսքով այն բոլորն, ինչ որ կազմում է կուլտուրան։ Մեզ նույնպես հարկավոր են կրթված ադմինիստրատորներ, պետական աստիճանավորներ, որոնք նվիրված լինեն պետությանը և որոնց վրա պետությունը կարողանա վստահություն ունենալ։

Պետությունն այդպիսի մարդիկ ստանալու չէ այն դասակարգերից, որոնց վրա նա հենված է, որոնք նրա հիմքն են կազմում։ Խորհրդային Հանրապետության հիմքն են կազմում բանվոր դասակարգը և աշխատավոր գյուղացիությունը, որոնք չարի ժամանակ ճնշված են լինել, նրանց թույլ չեն տվել մոտենալ գիտության աղբյուրներին, նրանց համարել են պետության գրաստներ, որ պետք է տաներին իրանց մեջքին պետությունը և նրա ամբողջ անտեսությունը, բայց ոչ կառավարեին։ Կառավարելու պատվավոր և շահավետ դերը պատկանում

եր ազնվականության ու կապիտալիստներին։ Այժմ, յերբ մենք իշխանությունը մեր ձեռքն ենք առել, ընկել ենք նեղ դրության մեջ—մենք վոչ մի ասպարիզում մասնագետներ չունենք։ Սորհրդային իշխանությունը պետք է ոգտվի հին հասարակակարգի հավատարիմ ծառաների գիտությունից ու փորձերից, ծառայողներից, վորոնք դուրս են յեկել մեծավ մասամբ անցյալում արտոնված դասերից, վորոնց հետ մենք կատաղի կռիվ ենք մղել և նրանցից խլել իշխանությունը։ Բնական է, վոր դրանց բոլորին չի կարելի վստահել։ Նրանց մեջ անկասկած կան այնպիսիները, վորոնք բռվվել են պրոլետարական քուրայում, բայց մեզ համար դրանք քիչ են, մենք պետք է մեր մասնագետները պատրաստենք բանվորներից և գյուղացիներից։

Մասնագետներ են պատրաստում համալսարաններն ու ինստիտուտները։ Բայց այնտեղ մտնելու համար հարկավոր է նախապատրաստություն, վոր տալիս եյին գիմնազիաներն ու ռեալական դպրոցները, իսկ այժմ տալիս են 2-րդ աստիճանի դպրոցները։ Այդպիսի նախապատրաստություն ունեցող բանվորներ ու գյուղացիներ չկան։ Սովորել ցանկացող բանվորներին արագ նախապատրաստելու համար բացված են բանֆակներ (բանվորական ֆակուլտետներ), վորոնց ավարտողներով լցվում են համալսարանները և ինստիտուտները։ Բանֆակը բանվորների համար հանդիսանում է բարձրագույն դպրոցներ մտնելու անհրաժեշտ աստիճանը։

Աչքի առաջ ունենալով այն դերն ու կարեվորությունը, որ ունեն բանֆակները ու բարձրագույն դպրոցական հաստատությունները, անհրաժեշտ է որքան կարելի չե ուշադրությամբ կատարենք միության այն անդամների ընտրողությունը, որոնց ուղարկում ենք այդ դպրոցական հաստատությունները։ Բավական չե որ ուղարկվողն արհեստակցական միության անդամ լինի, պետք է աչքի առաջ ունենալ նրա անցյալ սոցիալական դրությունը, նրա վերաբերմունքը դեպի Խորհրդային իշխանությունը, ինչ կուսակցության պատկանելը չեվայլն, անհրաժեշտ պայման պետք է համարել, որ ուղարկվողը բանվոր լինի։

Ուղարկվողների ընտրությունն ամենից առաջ կատարում են գործարկոմները (տեղկոմները)։ Ընտրելիս՝ գործարկոմները (տեղկոմները) պետք է այդ բոլորն աչքի առաջ ունենան. գործարկոմը (տեղկոմը), որ բարձրագույն դպրոց կամ բանֆակ է ուղարկում բանվորին, պետք է աշխատի կապ պահպանել իր կարմիր ուսանողի հետ, նամակագրություն ունենա, մերթ ոգնի նրան նյութապես չեվայլն։ Մենք պետք է ինչպես էլ որ լինի հոգեվոր կապ պահպանենք մեր ուսանողների հետ, որ նրանք անհատատ ինտելլիգենտներ չդառնան։ Այդ մասին գործարկոմները (տեղկոմները) պետք է համապատասխան քայլեր անեն և ուղարկվողներին պարտավորեցնեն նույնն անելու։

ԴԱՍԱԽՈՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՅԵՎ ԵԿՍԿՈՒՐՍԻԱՆԵՐ

Յեթե մենք մտածում ենք մանդատներ պատրաստելու մասին, յեվս առավել չենք կարող առանց ուշադրության թողնել բանվորական ամբողջ մասսայի ընդհանուր կուլտուրական և քաղաքական մակարդակը բարձրացնելու աշխատանքը։ Այդ բանին հասնում ենք յերեկոյան դասընթացներ բանալով, առանձին դասախոսություններով, զեկուցումներով, եկսկուրսիաներով յեվայլն։

Յերեկոյան դպրոցների և դասընթացների կազմակերպումն ամբողջական առմամբ միության պարտականությունն է, բայց դասախոսությունները, զեկուցումներ և եկսկուրսիաներ կազմակերպել հեշտությամբ կարող և կատարել գործարկոմը (տեղկոմը) սեփական ուժերով։ Հասկանալի յե, վոր այդ բանները կարող են տեղի ունենալ բացառապես քիչ թե շատ խոշոր ձեռնարկություններում և հիմնարկություններում, և այդ դեպքում ֆաբրիկա-գործարանային կոմիտեն (տեղկոմը) պետք է այդ գործն անի միության միջոցով՝ նրա հետ համաձայնելով և վորոշ դեպքերում նրա ողնությունից օգտվելով, ինչպես որինակ—դասախոս, զեկուցող, եկսկուրսիայի ղեկավար յեվայլն ստանալով։

Բոլոր այդպիսի ձեռնարկությունների համար նախապես պետք է մանրամասն ծանուցել բոլոր բանվորներին։

Յեթե եկսկուրսիա յե կազմակերպվում, անհրաժեշտ է

կանխապես նախապատրաստական աշխատանք կատարել —ցուցակագրել մասնակցելու ցանկություն ունեցողներին, ղեկավարներ ընտրել, դասախոսությունների և զրուցասությունների միջոցով եկամտաբաններին նախապատրաստել։

Վորպեսզի եկամտահարկի հետաքրքիր ու ոգեշունչ լինի, անհրաժեշտ են հետևյալ պայմանները. 1) փորձված ղեկավար ունենալ, 2) մասնակիցները շատ չլինեն, վորոնց թիվը կնշանակե ղեկավարը տեղի և եկամտահարկի բնույթի համաձայն, 3) եկամտաբանները նախապատրաստված լինեն։ Դրանց համար գործարկումը (տեղեկումը) պետք է հոգ տանի։

Այդ գործը կատարվում է միության մասշտաբով։ Այս դեպքում գործարկումի (տեղեկումի) պարտականությունն այն է, վոր ժամանակին մանրամասն տեղեկանա միությունից այդ միջոցների մասին և բոլոր անհրաժեշտ տեղեկությունները հաղորդի բանվորներին, ըստ կարելույն շատ բանվորներ բերի դասախոսությանն, եկամտահարկային, գործարկումի (տեղեկումի) անդամներից թեկուզ մեկն անպայման ներկա լինի ամեն մի դասախոսության և եկամտահարկի նրա համար, վոր աչքի առաջ ունենա, թե բանվորները վորքան և ինչով են ավելին հետաքրքրվում, նկատի ներկա չեղողների քանակը չեվալն։ Դա պետք է թե աշխատանքի հաշվառման, թե մասսայի պահանջների հաշվառման համար, առանց վորի գործարկումները (տեղեկումները) չեն կարող իմանալ, թե ինչ ուղղությամբ պետք է վարել գործը։

ՊՐՈՖՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ

Արհմ. Համառուս. կենտր. Խորհրդի, Համառուս. ժողտնտ. Խորհրդի և Լուսժողկոմատի վերջին (հրատարակված 1922 թ. նոյեմբերի 17-ին և հրատարակված «Տրուդ»-ի 1922 թ. № 264-ում) ինստրուկցիայի հիման վրա ֆաբրիկա-գործարանային աշակերտության դպրոցների և տեխնիկական կարճատեվ դասընթացների պահպանման բոլոր ծախսերը, ինչպես որինակ՝ սովորելու արհեստանոցներ սարքելու, գործիքները, նյութերը և դասական պիտույքներ տալու, մանկավարժական և տեխնիկական պաշտոնյաների կազմ պահելու, սովորողներին պահելու ծախսերը պետք և անեն ձեռնարկությունները, իսկ մնացած տեսակի կուլ'տ-աշխատանքների ծախսերը — միությունները՝ կուլ'տ-տոկոսների գումարով։

Այդպիսի տեխնիկական դասընթացների և նրանց գործնական կազմակերպման հարցերը վորոշում է տնտեսական մարմինը համապատասխան միության հետ՝ արհեստակցական կրթության վարչության մասնակցությամբ։

Տեխնիկական գիտելիքներ տարածելը ծայրահեղ անհրաժեշտ է մեզ համար։ Դա բարձրացնում է աշխատողների վորակը, վորը ստատիկ ընկել եր իմպերիալիստական և քաղաքացիական պատերազմների ժամանակ մի շարք պատճառներով, վորոնց վրա կանգ չենք առնում, վորովհետև յենթադրում ենք, վոր այդ պատճառներն ամեն-

քին հայտնի չեն։ Մեր նպատակը կայանում է նրանում, որ նախ շահենք բանվորների վարակի անկումը, որ առաջ է եկել պատերազմի ժամանակ, իսկ հետագայում բանվորների տեխնիկական գրագիտությունը նախապատերազմյանից բարձրացնենք։ Առանց դրան չենք կարող կործանված տնտեսությունը վերականգնել։ Վարակի բարձրացումը մեր արտադրության հատկության բարձրացումն է։ Այն սխալները, որ մենք գործում ենք դասընթացները կազմակերպելիս, դա դասընթացների ցրվածությունն է։ Անհրաժեշտ է ձգտել դեպի դասընթացների կենտրոնացում (միավորում)։

Բոլորովին հարկ չկա թույլ դասընթացներ կամ դպրոցներ բանալ ամեն մի գավառական փոքրիկ քաղաքում, այդպիսի դպրոցներն ու դասընթացները քիչ կպատահի որ իրական հետևանքներ տան։ Ավելի լավ է միայն մի դասընթաց բանալ՝ կենտրոնում, բայց կարգինը, քան տասն անոգուտները։

Արհեստանոցական դպրոցական հաստատությունների ուսումնական-մանկավարժական մասի վերակացությունը պատկանում է Լուսժողկոմատի մարմիններին։ Միության կամ գործարկոմի ներկայացուցիչները և տնտեսական մարմնի պատասխանատու վերակացները պետք է մասնակցեն ուսման ծրագրի և պլանի մշակման մեջ։

Ձեռնարկության դպրոցում կամ դասընթացներում տնտեսարմինների ներկայացուցիչների հետ միասին գործարկոմը պետք է հսկի գործնական աշխատանքների և աշակերտ-

ների առաջադիմության վրա։ Տեսական ուսուցումը չի կարելի բաժանել գործարանի գործնական աշխատանքից։

Գործարկումը հատուկ ուշադրության պետք է դարձնի դպրոցական հաստատությունների կազմի վրա, ուր պետք է ուղարկել անպայման դաղգահների վրա աշխատող մարդիկ։

ՊՐՈՖՊՐՈՊԱԳԱՆԴԱ

Անհատական անդամակցության կիրառումը պահանջում է, որ ամբողջ բանվորական մասսան գիտակից վերաբերմունք ցույց տա դեպի միությունը, այսինքն որ յուրաքանչյուր բանվոր պարզ պատկերացնի, թե ինչ է արհեստակցական միությունը, ինչ են նրա նպատակները, ինչ պարտականություններ է դնում նա իր մեջ մտնողի վրա և ինչ իրավունքներ ու արտոնություններ է ստանում միության մեջ մտնողը։

Միությունն այն դեպքում միայն ուժեղ կլինի, եթե նրա անդամների լայն շրջանները գիտակցաբար վերաբերվեն դեպի նա։ Պրոպագանդայի նյութ են կազմում արհմիության մասին գիտելիքներ տարածելու աշխատանքը, նրա համար ագիտացիա անելը։ Բանվորական մասսայի գիտակցությունը բարձրացնելու ուղիներ ու միջոցներ շատ ունի գործարկումը։

Պրոֆպրոպագանդայի ձեվերից մեկն է արհմամուլը։ Բայց արդյոք շա՞տ է տարածվում արհեստակցական մամուլը մեր մեջ։ Բոլորովին աննշան քանակությամբ։ Ար-

դյոք շատ բան են արել արհկազմակերպութիւնները այդ մասնուլը տարածելու համար։ Ե՛լ ավելի քիչ։

Պրոֆպրոպագանդայի վերաբերյալ գործարկոմի առաջին անելիքն այն պետք է լինի, որ ամեն մի բանվորի անպայման բաժանորդագրվել տա մի արհեստակցական թերթի։

Յերկրորդ անելիքն է կազմակերպել խմբակները, որոնք ծանոթանան արհշարժման հարցերին ակմբում, յեթե գործարանում ակումբ կա, կամ ուղղակի գործարկոմին կամ տեղկոմին կից։ Այդպիսի խմբակում պարապելու համար պահանջվում է մի ընկեր։ Հասկանալի յե, որ ինչքան էլ որ աշխատակիցներ չունենանք, էլի կարող յենք դեկավար ճարել։ Թվի քչությունից չպետք է վախենալ, թող խմբակում միայն 2—3 ընկեր լինի, դա էլ հերիք է, միայն թե պետք է պարապմունքները կանոնավոր լինեն։

Գործարկոմն ու տեղկոմն անպատճառ պետք է աշխատեն, որ դասախոսությունները ու դեկուցումները բերեն յեթե ոչ գործարանի բոլոր բանվորներին, գոնե մեծամասնությանը։

Միության բոլոր հերթական ժողովներին պետք է բերել բոլոր աշխատողներին, իհարկե՝ ոչ թե նրանց նյութականի վրա ներգործելով, այլ բացառապես բարոյական միջոցներով։

Գործարանային ժողովներին անհրաժեշտ է առանձին դեկուցումներ տալ այսպիսի նյութերի վերաբերյալ. «մի-

ությունները և տնտեսությունները», «միության անելիքները արդյունաբերության կազմակերպման և կառավարման վերաբերյալ» յեվայլն։

Կնքվող և գործադրվող հավաքական պայմանագրերը պետք է բանվորների քննության առարկա դարձնել։ Այնպես պետք է քննել, վոր բոլոր ծառայողներն ու բանվորները հասկանան նրանց բովանդակությունը, առանց շտապելու,— կարելի յե քննել ու պարզաբանել մաս-մաս 2—3 ժողովներում։ Քննվող մասնավոր կոնկրետ հարցերից անհրաժեշտ է դուրս բերել արհմիության ընդհանուր կանոնները ու սկզբունքները։ Այդ ձեվով հարցերն ավելի հեշտ և ավելի մեծ հետաքրքրությամբ են լսվում, քան թե վերացական տեսական հարցերը։

ՄԱՄՈՒԼ

Մամուլը գործող զենք է։ Նա դասակարգային պայքարության հարվածիչն է, կազմակերպում է մասսաները, ղեկավարում է նրանց, վոգեվորում է նրանց սխրագործություններ և զոհաբերություններ անելու։

Մամուլը յեթե աշխատավորների ձեռքում է, ինչպես մեզ մոտ Սորհրդային միության մեջ։ Նա պրոլետարիատի թշնամիներին ատիպում է դողալ, կռում-կոփում է պրոլետարիատի դասակարգային ինքնագիտակցությունը, դյուրացնում է նրա գործը։

Արհմամուլը, վոր պրոլետարական մամուլի զորամասերից մեկն է, արհկազմակերպություններին մեծապես

ոգնում է իրանց նպատակներին հասնելու նա բանալով նրանց սխալները՝ նպաստում է նրանց ուղղելուն, ընդգծելով նրանց նվաճումները՝ ոգնում է նրանց ամրապնդվելուն,—բաց անելով բանվորների կենցաղի մութ կողմերը՝ նպաստում է նրանց վերացմանը, ընդգծելով բանվորական կենցաղի բարելավումները՝ ոգնում է նրանց տարածվելուն:

Պրոլետարական մամուլի և մասնավորապես արհմամուլի առաջ կանգնած խնդիրները կարելի չե իրագործել այն դեպքում միայն, յեթե մամուլը կապված է բանվորական մասսաների հետ, վորովհետև յեթե պրոլետարական մամուլը կապված չլինի բանվորական մասսաների հետ, չի կարող լինել մասսաների տրամադրության արտահայտությունը, չի ունենալ մասսաների վրա ազդելու անհրաժեշտ նախադրյալները և չի կարող բավարարել նրանց կարիքները:

Պրոլետարական մամուլի առաջ կանգնած խնդիրներն իրագործելու համար անհրաժեշտ է, վոր Խորհրդային միության բոլոր անկյուններում նա ունենա իր աչքերն ու ականջները, վորոնք ամեն ինչ տեսնեն ու լսեն: Այդպիսի շրջափուլներ են հանդիսանում բանվոր թղթակիցները: Վորոշ տեղեր բանթղթակիցներ կան, բայց դեռ քիչ են, պետք է շատացնել նրանց թիվը: Այդ պարտականությունն ամբողջապես և լիովին ընկնում է գործարանների և տեղամասերի վրա: Միմիայն նրանք կուսակցական բջիջների հետ միասին կարող են և պետք է

ծածկեն ամբողջ Հանրապետությունը բանվոր թղթակից-
ների լայն ցանցով։

Յուրաքանչյուր գործարկոմ և տեղկոմ անպայման պետք է բանվոր թղթակից ընտրի՝ բանվորական կեն-ցաղը, արտադրության և տվյալ ձեռնարկության դր-ությունը լուսաբանելու համար։

Գործարանային և բանվորական կյանքի հարցերը ամուլի մեջ լուսաբանելը հսկայական ոգուտ է բերում. ուղղում է ՀՏասակար թերություները, վորտեղից էլ վոր նրանք ծագելիս լինեն, նպաստում է ոգտակար ձեռնար-կությունների կազմակերպումին, ոժանդակում է մամուլի տարածմանն ընդհանրապես և մանավանդ տվյալ ձեռնար-կության բանվորների մեջ, վորովհետև նրանք մեծ հե-տաքրքրություն են ցույց տալիս, յերբ թերթն ուշադրու-թյուն է դարձնում իրանց գործարանի տեղական մաս-նավոր հարցերին։ Լրագիրներին կամ ամսաթերթերին թղթակցելիս պետք է առողջ քննադատություն տարբե-րել մանր-մունր բաներից, բամբասանքներից և խառնակ-չություններից, վորոնք յերբեք չպետք է գետեղվեն մա-մուլի եջերում։ Չի կարելի տպագրել նայել չստուգված մերկացուցիչ տեղեկություններ, այդպիսի բաները պետք է պրել ձեռքին փաստեր ունենալուց հետո։

Ուստի գործարկոմները և կուս-բջիջները իրանց մի-ջից կամ սովորական բանվորներից բանվորական թղթա-կից պետք է ընտրեն լուրջ և ազնիվ բանվորի, վորպես-զի նա սխալներ չանի։ Ընտրելով և նրան հանձնարարե-

լով գործարանի կամ հիմնարկության կյանքի լուսաբանությունը՝ գործարկոմը շարունակ պետք է հետեվի, որ այդ աշխատանքը կատարվի ինչպես պետքն է, ծուռ ու ճնասակար ուղղությամբ չգնա. գործարկոմն ու տեղկոմն ամեն ուղղությամբ իր ժամանակին թղթակցին ղեկավարող և ուղղություն տվող ցուցումներ պիտի տան:

Կարեվոր և ժանավանդ արհեստակցական լրագիրների և ամսաթերթերի համար թղթակիցներ ընտրելը: Յուրաքանչյուր գործարկոմ անպայման պետք է թղթակից ընտրի «Աշխատանք» («Труд») թերթի համար, որն Արհմիությունների Համամիության կենտրոնական Մորհրդի (Մոսկվայում) ամենուրյա թերթն է, մի թերթ, որ նվիրված է համամիության արհեստակցական շարժմանը: Հայաստանում բանթղթակիցներ պիտի ընտրել «Խորհրդային Հայաստան»-ի համար:

Միևնույն ժամանակ անհրաժեշտ է որ գործարկոմները թղթակցական կապ ունենան և՛ իրանց միության կենտրոնական կոմիտեի որգանի հետ:

Թղթակցական կապը կհեշտացնի գործարկոմի (տեղկոմի) ձեռքով արհեստակցական մամուլի տարածման գործը:

ՊԱՏԻ ԼՐԱԳԻՐ

Ընդհանուր կուսակցական-խորհրդային և արհեստակցական մամուլն ի վիճակի չե պատկերացնելու տվյալ գործարանի բանվորական կենցաղի, արտադրության յեվ այլ

բոլոր հարցերը։ Նա կարող է ուշադրություն դարձնել և տեղ տալ ամենաչնչին հարցերին։ Մնացածը մնում է չուսաբանված։ Ուստի անհրաժեշտ է կազմակերպել տեխնիկական գործարանային պատի լրագիրը, որի էջերում պետք է տեղ գտնի այն ամենը, ինչ որ տվյալ գործարանի բանվորների ուշադրությանը քիչ թե շատ արժանի է։

Այդպիսի թերթ հրատարակելու համար անհրաժեշտ է, որ գործարկոմն առաջ դեկավար ճարի նրա համար և թերթը լույս ընծայելու բոլոր պատասխանատվությունը նրա վրա դնի. թերթը պետք է լույս տեսնի շաբաթը մեկ կամ յերկու անգամ, նայած թե ինչպես անհրաժեշտ կըհամարվի։ Տվյալ գործարանի ավելի գործոն և ընդունակ բանվորներից պետք է կազմել թերթի աշխատակիցների մի մշտական խմբակ. ցանկալի է, որ այդ խմբակում ամեն մի արհեստանոցից լինի մի աշխատակից, որի վրա ընկնի իր արհեստանոցի դեպքերը լուսաբանելու պարտականությունը։

Այդպիսի թերթերում չափազանց ոգտակար են ֆելյետոնները և կարբիկատուրանները (ծաղրանկարները)—որով չարիքը պատկերացնող նկարները։ Թերթի աշխատակիցներ ընտրելիս այդ անհրաժեշտ է հաշվի առնել։

Այդպիսի թերթը նրանով է ոգտակար, որ նա 1) ի վիճակի է տվյալ ձեռնարկության բանվորներին հետաքրքրող բոլոր հարցերով զբաղվելու, 2) իր քննադատական գործունեությամբ ուղղում է թե բանվորներ ի և

թե վարչական անձերի սխալները, 3) բանվորների լայն շրջաններում հետաքրքրություն և առաջ բերում դեպի ընդհանուր գործը, 4) ոգնում և իրագործելու հարվածային շատ ձեռնարկություններ, 5) հանարակ բանվորներից ընտրում և ավելի գործոններին և նրանց ոգնում լրագրական աշխատավոր դառնալու, որոնց այնքան կարիք ունի հանրապետությունը, որովհետև բավական չե որ թերթերը մեր ձեռքում դանվեն, այլև պետք և աշխատել, որ նրանք լցվեն բանվոր ժուռնալիստների գրվածքներով։

ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ՊՐՈՊԱԳԱՆԴԱ

Մենք հրաժարվել ենք պրոպագանդայի հատուկ որդան ստեղծելուց և պրոպագանդա մղելու մի շարք նախկին մեթոդներից, ինչպես օրինակ՝ կարդապահական դատարաններից յեվայլն, բայց յերբեք չի կարելի միությունների անելիքներից դուրս քցել պրոպագանդան ընդհանրապես, որ պետք և մղեն գործարկոմները (տեղկոմները)։

Ներկայումս պրոպագանդա մղելու ավելի բարեհաջող պայմաններ կան, ավելի բարեհաջող, քան 1921 թվականին եյին. բանվորը ճշտապահությամբ ստանում և աշխատավարձը. յեթե այդ աշխատավարձն այնքան էլ բավական չե բանվորի բոլոր պահանջները բավարարելու համար, դոնե ապահովում և բնականոն անունդ և հնարավորություն և տալիս առաջին անհրաժեշտության առար-

կաներից մի բան էլ ձեռք բերել. բանվորների հետզհետե մեծացող վարկն ակսում է հեշտացնել բանվորական կենցաղի այդ կողմն էլ։ Իհարկե, բանվորի ընտանիքում դեռ շատ բացեր են մնում չբավարարված, բայց էլի շատ նվաճումներ են արված։

Այն իրողությունը, որ անտեսապես բարելավված է բանվորի կենցաղը, ցույց է տալիս, որ բարելավվել է մեր անտեսությունը. իսկ այս հանդամանքը լավ միջոց է արտադրական պրոպագանդայի համար. Խորհրդային հանրապետությունների բանվոր դասակարգի դրությունը լավանում է ժողովրդական տնտեսությունը լավանալու հետ միաժամանակ։ Այդպիսով յուրաքանչյուր բանվոր բարձրացնելով աշխատանքի արտադրականությունն ու նրա հասկությունը՝ կռում ու կոփում է հենց իր և ամբողջական առմամբ Խորհրդային Միության պրոլետարիատի յերջանկությունը։

Բացի այդ՝ արտադրական պրոպագանդայի հիմքը պետք է կազմեն հետեվյալ մոմենտները.

1) Մատնակցել տալ բանվորներին և ծառայողներին թե տվյալ ձեռնարկության և թե ընդհանուր առմամբ ժողովրդական տնտեսության արտադրական տընտեսական հարցերի քննության։ Պետք է այնպիսի դրության հասնել, որ յուրաքանչյուր բանվոր լինի վոչ թե արտադրական այս կամ այն պրոցեսի մեքենայական կատարող, այլ գիտակից ստեղծող, գիտակցող թե իր տեղն ու նշանակությունը, և թե այն ձեռնարկության,

վորի մեջ նա աշխատում է հանրապետության տնտեսական հաստատությունների ընդհանուր շղթայի մեջ, հասկանալով նրանց տնտեսական կապն ու կախումը:

Տնտեսական. հարցերի վերաբերմամբ անձնական հայացքների փոխարեն բանվորի մեջ պետք է զարգանա պետական հայացքը:

2) Տեխնիկական գիտությունների տարածումը՝ գործարանային դպրոցներ, տեխնիկական դասընթացներ բանալով, այդ հարցերի վերաբերյալ գրականության տարածումը յեվայլն:

3) Վառելիքի և հում նյութերի խնայողության և տնտեսելու, այլյեվ մեքենաների, դազգահների, գործիքների և տեխնիկական ամբողջ սարքի վերաբերմամբ զգուշավոր և արտացավ վերաբերմունք ունենալու զգացման զարգացումը բանվորների մեջ: Այս նպատակով ամեն ամիս պետք է բանվորական ժողովներում հատուկ զեկուցումներ տալ դիցուք ծախսված վառելիքի մասին՝ այդ ծախսերը համեմատելով անցած ամիսների ծախսերի հետ. յեթե արտադրության վորյևվե մասնավորի համար բաց թողած վառելիքի ծախսը բարձրացել է, պետք է միջոցներ վորոնել կրճատելու. նույնը նայել հում նյութերի ծախսումների վերաբերմամբ: Բանվորներին պետք է բացատրել, թե վորքան անխնա յեն ծախսում հում նյութն ու վառելիքը, այնքան թանգ են նստում նրանց գործարանի արտադրության առարկաները, թե նրանց դները շուկայի դներին հավասարեցնելու համար գործարանի

վարչությունը հարկադրված է լինելու աշխատավարձի ֆոնդը պակասեցնել, և թե՝ ընդհակառակն՝ հում նյութի, վառելիքի և այլ բաների ծախսերի կրճատումը կարժանացնի արտադրության ինքնարժեքը, արտադրությունը շահավետ կդարձնի, իսկ արտադրության յուրաքանչյուր բարելավում հնարավորություն կտա բարձրացնելու տրվյալ ձեռնարկության (գործարանի)-բանվորների աշխատավարձը. այդպիսով բանվորն ավելացնելով աշխատանքի արտադրականությունը, լավացնելով արտադրության վորակը, տնտեսաբար ծախսելով հում նյութն ու վառելիքը, լավացնում է հենց իր դրությունը՝ վորպես այդ գործարանի բանվորի և միաժամանակ լավացնում է տնտեսությունն ընդհանուր առմամբ, կում ու կոփում է պրոլետարական պետության բարեկեցությունը և հետևապես իրը՝ վորպես հանրապետության քաղաքացու։

Պետք է ըստ կարելույն հաճախ գեկուցում տալ գործարանի ինվենտարի (գույքի) և տեխնիքական սարքի դրության մասին՝ հաղորդելով նրանում տեղի ունեցած բոլոր փոփոխությունների մասին, նորոգության և նորը ձեռք բերելու ծախսերի մասին։ Պետք է բանվորին ոգնել հասկանալու, վոր ինչքան հաճախ կոտրտվի տեխնիքական սարքը, այնքան ավելի ստիպված կլինի գործարանային վարչությունը ծախս անել նոր մեքենաներ և մեքենաների մասեր գնելու վրա, այնքան կթուլանա գործարանի և տրեստի ընդհանուր-ֆինանսական դրությունը, հետևապես այնքան ավելի քիչ հնարավորություն կունե-

նա միությունն ավելացնելու աշխատավարձը նոր հավաքական ձայնանագիր կնքելիս:

4) Ձեռնարկության տնտեսական բոլոր կարելիությունների բազմակողմանի լուսաբանություն բանվորների համար, վորպեսզի հավաքական պայմանագրեր կնքելիս չլինեն անհիմն պահանջներ և կոնֆլիկտներ բանվորների և տնտեսական մարմնի մեջ: Յուրաքանչյուր բանվոր պետք է իմանա, թե ինչ կարող է տալ իր ձեռնարկությունը տվյալ մոմենտին:

5) Բանվորների մեջ ձեռներեցության զարթնեցում՝ արտադրությունը բարելավելու նպատակով:

Ահա թե ինչումն են կայանում արտադրական պրոպագանդայի անելիքները: Ուստի գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է այդ աշխատանքի վրա մեծ ուշադրություն դարձնի և սիստեմատիք կերպով կատարի այդ՝ սերտ համագործակցություն (համերաշխություն) պահպանելով միության հետ:

ԱՐՀՇԱՐԺՄԱՆ ՊԱՏՄՈՒԹՅԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆԸ (ՊՐՈՖՊԱՏ)

Արհշարժման բոլոր ընթացիկ հարցերն ուղիղ հասկանալու համար անհրաժեշտ է իմանալ արհեստակցական շարժման պատմությունը, անհրաժեշտ է հաշվի առնել անցյալի ամբողջ փորձը, բանվորական մասսաների պայքարի և կազմակերպման փորձը, վոր Ռուսաստանում գոնե յերեք տասնյակ տարուց ավելի կյանք ունի: Ահա թե

ինչու այժմ մեծ ուշադրություն են դրավում վիրությունների շարքերում կազմվող այն խմբակները, որոնց նպատակն է ուսումնասիրել արհշարժման պատմությունը։ Ահա թե ինչու այնպիսի սիրահոժարությամբ են մրտնում այդ խմբակների մեջ նրանք, որոնք ցանկանում են իսկապես հասկանալ արհշարժման բոլոր հարցերը։

Բայց և այնպես՝ արհշարժման պատմությունը մեզանում այնքան էլ ուսումնասիրված չե, այնքան էլ քննված չե։ Ահա թե ինչու առանձին նշանակություն է ստանում պրոֆպատի (արհշարժման պատմությունն ուսումնասիրող հանձնաժողովի) աշխատանքը, որի հիմնական նպատակն է պահպանել և ուսումնասիրել այն բոլոր նյութերը, որոնք վերաբերում են արհշարժման անցյալին, և պահպանել ապագա պատմաբանի համար այն նյութը, որ լուսաբանում է արհշարժումը ներկայումս։

Սխալ կլիներ կարծել, որ պրոֆպատի աշխատանքն ամբողջովին սահմանափակված է կաբինետային շրջանակներով և արխիվային պահարաններով։ Այդ աշխատանքը կդառնա կենդանի և արժեքավոր միայն այն ժամանակ, երբ նրան մասնակից կլինեն կազմակերպված բանվորների ավելի լայն շրջանները։

Ամեն մի գործարկում (տեղում) կարող և ոգնել պրոֆպատին աշխատելու, և ամեն մի գործարկում (տեղում), յուրաքանչյուր անհատ բանվոր, արհմիության ամեն մի հին մասնակից պետք է այդ ոգնությունը ցույց տա։

Գործարկոմը պետք է հետևի, որ լրիվ պահպան-

վեն իր և գործարանային վարչության արխիվները. դրանք պատմության բաժինն են։

Գործարկումը պետք է գործարանի հնագույն գործավորներին դրդի գրել իրանց հիշողությունները և տալ պրոֆպատին։

Պատի բոլոր թերթերից պետք է մի-մի որինակ պրոֆպատին ուղարկել։

Արհշարժման պատմությունն ուսումնասիրելու աշխատանքը կատարելիս գործարկոմը պետք է սերտ կապ պահպանի իր միության պրոֆպատի հետ։

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԻ (ՏԵՂԿՈՄԻ) ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ-ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄԻ (ՏԵՂԿՈՄԻ) ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

Տնտեսական ապարիզում արհմիությունների անելիքն այժմ կայանում է հետևյալում. տնտեսական մարմինների հետ միատեղ համապատասխան կադր ընտրել պետական-տնտեսական ապպարատը վարելու համար, պետական մարմինների հետ միատեղ կազմակերպել և վարել արտադրությունը և յուրաքանչյուր բանվորի գիտակ մասնակից դարձնել ժողովրդական տնտեսության վերականգնմանը։

Գործարանը հանդիսանում է հիմնական արտադրական բջիջ, այդտեղ է կենտրոնանում արտադրությունը, այդտեղ է կենտրոնանում բանվորական մասսան։

Ուստի գործարկոմի (իսկ հիմնարկներում տեղկոմի) տնտեսական աշխատանքն առանձին նշանակություն է ստանում։ Թեյեվ գործարկոմը (տեղկոմն) իրավական պատասխանատվություն չի կրում գործի տնտեսականի համար, թեյեվ ձեռնարկության մեջ օրենքով սահմանված նորմանների շրջանում կառավարելու իրավունքով օգտվում է միայն տնտեսական ժարմինը (գործարանային

վարչությունը), բայց և այնպես գործարկոմը պատասխանատու չե միության բարձրագույն մարմնի և միության համբողջ ժողովի առաջ այն բոլորի համար, ինչ որ կատարվում է ձեռնարկության մեջ։ Գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է տեղյակ լինի, նա պետք է ամեն բան իմանա, ամեն բան լսի և ըստ հնարավորության ամեն ինչ կանխի։ Գործարկոմի (տեղկոմի) աշխատանքը հետևյալն է։—

1) Անմիջականորեն չմասնակցելով ձեռնարկության վարչական կառավարությանը, բայց տեղյակ լինելով ադմինիստրացիայի (հիմնարկության վարչության) բոլոր կարգադրություններին՝ գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է իր ունեցած բոլոր միջոցներով ադմինիստրացիային (հիմնարկի վարչությանն) ոգնի կիրառելու իր վորոշումները։

2) Գործարանային վարչության և գործարկոմի (հիմնարկի վարչության ու տեղկոմի) մեջ տարաձայնություններ ծագելու դեպքում գործարկոմը (տեղկոմն) իրավունք չունի դադարեցնելու ադմինիստրացիայի վճիռները, բայց պետք է իր կարծիքն անմիջապես ներկայացնի միության վարչությանն և գիտություն։

3) Գործարկոմը (տեղկոմը) մասնակցում է ձեռնարկության համար բանվորներ ու ծառայողներ վարձելուն ու արձակելուն։

4) Գործարկոմն ուսումնասիրում է գործարանային վարչության և ձեռնարկության ամբողջ ադմինիստրատիվ-տեխնիքական կազմի գործունեությունը և նրանց

յուրաքանչյուրի համար տալիս և իր կարծիքը միության վարչության:

5) Գործարկոմը դիտելով գործարանի բանվորներին՝ պետք է նրանց ավելի գիտակիցներին ավելի պատասխանատու պաշտոնների վրա դնել տա, վորպեսզի նրանցից պատրաստի նոր կարմիր մատնագետներ և մեր ձեռնարկությունների կառավարիչներ:

Հաշվի առնելով այն հսկայական դերը, վոր խաղում են մատնագետները արդյունաբերության բարձրացման գործում, գործարկոմը պետք է միության կյանքի մեջ մտցնի սպեց-լինժեներներ ու տեխնիկներ և նրանց շուրջն ստեղծի ընկերական մթնոլորտ:

6) Բանվորներին դաստիարակելով աշխատանքի ամենախիստ դիսցիպլինայի անհրաժեշտության վոգով՝ գործարկոմը պետք է անշեղորեն խրախուսի բանվորներին բարձրացնելու աշխատանքի արտադրողականությունը, պահպանելով սակայն, աշխատանքի պաշտպանության նորման և իր ունեցած բոլոր միջոցներով կռիվ մղի անփութության, ծուլության դեմ:

7) Գործարկոմը (տեղկոմը) պետք է հիմնավորապես ուսումնասիրի ձեռնարկության կյանքը, ճանաչի նրա տեխնիկական կողմը, թե վորտեղից և ստացվում նյութը, վորտեղ և վաճառվում ապրանքը, ինչ պայմաններով յեվալն, մի խոսքով իմանա այն բոլոր պայմանները, վորոնց մեջ աշխատում և ձեռնարկությունը:

Գործարկոմը հատուկ ուշադրության պետք է դար-

ձնի ձեռնարկության՝ որոշ ժամանակամիջոցում կատարված աշխատանքի անփոփոխների այսպես կոչված հաշվեկշռի և արտադրական ծրագրների դործադրության ուսումնասիրության վրա։

Արտադրական պրոցեսը դատ-դատ տարրերի վերլուծելով՝ գործարկումը պետք է հետեվի, թե դրանցից որն ինչ ազդեցություն ունի ֆաբրիկատի (ապրանքի) արժեքի վրա (հումնյութը, բանվորական ուժը, վերադիր ծախսերը յեվայլն)։ այդ ժամանակ նրան դեկավարող գաղափարը պետք է լինի ապրանքն եժանացնելը՝ նրա հատկություններն ավելի լավացնելով, ավելորդ ծախսերի կրճատումը։

8) Գործարկումը պետք է մասնակցի գործարանային վարչության բոլոր նիստերին և մասնակցություն ունենա այն բոլոր տեխնիքական հանձնաժողովներում, որոնք կապված են բանվորների դրության կամ արտադրության հետ։

9) Գործարկումը պետք է պարբերաբար լսի գործարանային վարչության դեկուցումներն՝ ուշադրությամբ հետեվելով արտադրական ծրագրին և նրա կիրառմանը։

10) Գործարկումը պետք է ամողջ բանվորական ժասային հրավիրի ուսումնասիրելու ձեռնարկության ամբողջ արտադրական կյանքը, բանվորների պատգամավորական ընդհանուր ժողովներում դեկուցումներ պետք է կարդացվեն ձեռնարկության դրության ժասին, անհրաժեշտ և ավելի գիտակից բանվորների խմբակներ կազմակերպել

ձեռնարկության տեխնիկական կողմերը և ձեռնարկությունը բարելավելու կարելիություններն ուսումնասիրելու համար։ Այդ ասպարիզում բանվորի նախաձեռնության ամեն մի արտահայտություն պետք և ուժեղ աջակցություն գտնի գործարկոմի կողմից։

11) Գործարկոմը գեկուցողներ հրավիրելով՝ պետք և բանվորական մասսային տեղյակ պահի հանրապետության տնտեսական և արդյունաբերության ամբողջ տվյալ ճյուղի կյանքին։

Տեղումների վրա խորհրդային հիմնարկությունների վոչ պակաս կարեվոր և պատասխանատու խնդիր և դրված։ Մեր խորհրդային ապպարատը պետք և դառնա բանվորա-գյուղացիական լայն մասսաների սրտին մոտ, հասկանալի մարմին, իսկ վոր գլխավորն և՝ արժան։ Տեղումն ապպարատի-տեխնիկան ուսումնասիրելով՝ պետք և ադմինիստրացիային ոժանդակի ձեռնարկության աշխատանքը կարգուկանոնի տակ դնելու։

Տեղումը պետք և անշեղորեն դաստիարակի ծառայողներին այն ուղղությամբ, վոր նրանք լինեն քաղաքավարի, ընդառաջող, ուշադիր դեպի ամեն մի դիմող, մանավանդ դեպի բանվորն ու գյուղացին։

ՏԱՐԻՓԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԲՆՈՒՅԹԸ

Խորհրդային իշխանության տնտեսական քաղաքականության փոփոխությունը 21—23 թվականներին, մասնավոր շուկայի յերեվան գալը, պետական ձեռնարկու-

թյուններին ավելի մեծ ինքնուրույնություն տալն արտադրություններին ստիպեցին փոխել տարիֆային քաղաքականությունը։ Սկզբում դա արտահայտվեց նրանով, որ հրաժարվեցին աշխատավարձի հավասարեցումից, նյութական խրախուսումների սիստեմից։

Բայց դա բավական չեր, և 1922 թվին Արհմիությունների Համառուսական կենտրոնական Խորհրդի պլենումը վերջնականապես ձեվակերպեց այժմյան մեր տարիֆային քաղաքականությունը։ Նախկին կենտրոնացրած աշխատավարձի դրույքների (ставка) փոխարեն աշխատանքի վարձատրումը թողնվում է արհմիության և տնտեսական մարմնի կամավոր համաձայնությանը՝ հավաքական պայմանագիր կնքելու միջոցով։ Աշխատանքի պետական կանոնավորումը նրանում է կայանում միայն, որ պետությունը սահմանում է աշխատավարձի մինիմումը (նվազագույն չափը), որից ցած չի կարելի վարձատրել մոշ մի վարձու աշխատանք հանրապետության մեջ։ Տարիֆային աշխատանքի ծանրության կենտրոնը, այն է՝ տարիֆային պայմանագրեր մշակելն ու կնքելը, ծագած կոնֆլիկտները լուծելը յեվայլն, տեղափոխվում է արտադրական միություններըը, որոնք իրանց աշխատանքը համաձայնեցնում են միջմիությունական կազմակերպությունների հետ։

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

Հավաքական պայմանագիրը մի համաձայնություն է,

վոր կապվում է մի կողմից արհեստակցական միության՝ որպես բանվորների և ծառայողների ներկայացուցչի և մյուս կողմից վարձողի միջև։ Այդ պայմանագիրը սահմանում է աշխատանքի և վարձելու պայմաններն ամեն մի ձեռնարկության, հաստատության կամ տնտեսության կամ դրանց խմբերի համար և որոշում է վարձելու ապագա անձնական (աշխատանքային) պայմանագրերի բովանդակությունը։

Հավաքական պայմանագիրը կնքելը ներկա օրենսդրության համաձայն վերապահված է միայն արհեստակցական միությանը։

Պայմանագրի պայմանները վերաբերում են ավյալ հիմնարկության, կամ ձեռնարկության մեջ բոլոր աշխատողներին՝ առանց ի նկատի ունենալու, թե նրանք արհեստակցական միության անդամ են, թե ոչ. հավաքական պայմանագիրը չի վերաբերում ադմինիստրացիայի կազմին պատկանող այն անձերին, որոնք իրավունք ունեն վարձելու և արձակելու։

Հավաքական պայմանագրերը կարող են լինել ընդհանուր, եթե նրանք կնքվում են միության կենտրոնական կոմիտեյի կողմից հանրապետության մեջ աշխատող միության բոլոր անդամների համար, նահանգային և շրջանային, եթե կնքում են միության շրջանային կամ նահանգական բաժինները, և գավառային, եթե կնքում են միության գավառային բաժանմունքները։

ՆԵՊ-ի առաջին շրջանում, երբ ամեն մի ձեռնարկու-

թյուն կատարելապես ինքնուրույն եր, հավաքական պայմանագրերը մեծամ մասամբ կնքվում եյին ամեն մի առանձին ձեռնարկության կամ հիմնարկության համար և սովորաբար կրում եյին տեղական (լոկալ) բնույթ։ Բայց վերջին ժամանակներս, յերբ ձեռնարկությունների վրա խմբակային կառավարչություն և հաստատվել (արեստ, սինդիկատ), ավելի նպատակահարմար և անցնել ավելի կենտրոնացած հավաքական պայմանագրերի յեղանակին։

Հիմնարկությունների և ձեռնարկությունների վերաբերմամբ, վորոնց հետ համապատասխան միության կենտրոնական կոմիտեն կնքում է ընդհանուր պայմանագիրը, լրացուցիչ համաձայնությունները տեղում կարող են տեղի ունենալ այն դեպքում միայն, յեթե համապատասխան հիմնարկության կամ տնտեսական մարմնի ներկայացուցիչը լիազորված է կամ միջոցներ ունի։

Պետական այն հիմնարկությունների վերաբերմամբ, վորոնք տեղական բյուջետով են պահպանում իրանց գոյությունը, հաշվի առնելով տեղական բյուջետի յերբեմն անբավարար լինելը և պայման կնքելու ժամանակ պատահող թյուրիմացությունները, արհմիությունների Համամիության կենտրոնական խորհուրդը հնարավոր է համարում, վոր նահանգային արհեստակցական միությունների խորհուրդը նահանգային գործադիր կոմիտեյի կամ նահանգական տնտեսական խորհրդի հետ ընդհանուր կապակցված հավաքական պայմանագիր կնքի, վորն ընդգրկի ամբողջ ձեռնարկությունն ու հաստատությունները կամ նրանց

մի մասը, որոնք տեղական բյուջետով են անցնում, այն բոլոր դեպքերում, երբ առանձին միությունները չեն կարող ինքնուրույնաբար հավաքական պայմանագիր կընքել իրանց միավորած ձեռնարկությունների և հիմնարկությունների համար, որոնք տեղական բյուջետով են անցնում: Նահանգային արհեստակցական միությունների խորհրդի այդպիսի կապակցված պայմանագրեր կնքելը կատարվում է միությունների համապատասխան շահագրգռված նահանգային մարմինների համաձայնությամբ և անպայման մասնակցությամբ՝ այդ միությունների և նահանգային արհեստակցական միությունների խորհրդի միատեղ առարարգրություններով: Այն դեպքերում, երբ առանձին նահանգային բաժինները համաձայն չեն ընդհանուր պայմանագիր կնքելու, նրանց իրավունք է տրվում աշխատել անկախ պայմանագիր կնքել:

Արհմիությունները ստացված ծային պատասխանատվության չեն ենթարկվում հավաքական պայմանագրերի վերաբերյալ, բայց արհմիության պարտականություն է՝ վորպես մի կողմի՝ ամեն մի միջոց ձեռք առնել ազդելու միության անդամների վրա, վոր կատարեն հավաքական պայմանագրում հիշված՝ բանվորների և ծառայողների պարտականությունները:

Հավաքական պայմանագրում պետք է հիշված լինեն այն պայմանները միայն, վորոնք բանվորների և ծառայողների դրությունն ավելի չեն լավացնում՝ աշխատանքի մասին գոյություն ունեցող որենսդրության համեմատու-

թյամբ, և հավաքական պայմանագրի ամեն մի կետը պետք է կազմված լինի պարզ, ձեռնարկվի պարտականությունները և այդ պարտականությունների կատարման ժամկետը ճշտիվ որոշված։

Հավաքական պայմանագրին պետք է կցված լինեն ներքին կարգ ու կանոնի որենքները, մասնագիտական և արտադրական հատուկ զգեստ տալու կարգը և տարիֆային ցանցի ներքին փոխհարաբերությունը։

Հավաքական պայմանագրում չեն կարող լինել այնպիսի կետեր, որոնք ավելի չեն վատացնում բանվորների դրությունը՝ գոյություն ունեցող որենադրության համեմատությամբ։

Ժորնդային միության մեջ պետական ձեռնարկությունների վերաբերմամբ հավաքական պայմանագրերն ուժերի փոխհարաբերության աստիճանացույց չի հանդիսանում, որովհետև ձեռնարկությունները պատկանում են բանվորական պետությանը։ Հավաքական պայմանագիրը բանվորների և գործարանային վարչության փոխադարձ պարտավորություն է հանդիսանում ձեռնարկության, տրեստի և պետության ռեսուրսների (միջոցների, ունեցվածքի) և կարելիությունների ճշգրիտ հաշվառման վրա հիմնված։

Մասնավոր ձեռնարկությունների վերաբերմամբ միությունը հավաքական պայմանագիր կնքելիս պետք է աշխատի որքան կարելի է (մակսիմալ կերպով) լավացնել գործավորների վիճակը, թույլ չտա աշխատանքի ավելորդ շահա-

գործում, սակայն հաշվի առնելով մասնավոր ձեռնարկվի կարելիությունները և շուկայի դրությունը։

Պետական ձեռնարկության հետ հավաքական պայմանագիր կնքելիս արհեստակցական միությունները վորոշում են աշխատավարձը՝ հիմնվելով ժողովրդական տնտեսության ընդհանուր վիճակի հաշվառման վրա, արդյունաբերության տվյալ ճյուղի ժողովրդական տնտեսության ընդհանուր սիստեմի մեջ ունեցած դրության վրա, տվյալ ձեռնարկության՝ և ուեսուրսների հաշվառման վրա, անշեղորեն պաշտպանելով գործավորների շահերը։

Հավաքական պայմանագիր կնքելը խոշոր ֆակտոր (գործոն) է հանդիսանում միության կյանքում։ Հավաքական պայմանագիր կնքելու կարգը պետք է լինի հետեվյալը. պայմանագրի ժամկետը վերջանալուց յերկու-յերեք շաբաթ առաջ արհեստակցական միության վարչությունը պետք է բանակցություններ սկսի տնտեսավարների հետ նոր պայմանագրի մասին։ Տնտեսավարների պատասխանն ստանալով՝ վարչությունը հրավիրում է այն ձեռնարկությունների գործարկոմների նիստ, վորոնց վերաբերում է պայմանագիրը, և միասին քննում են տնտեսավարների առաջարկությունները. գործարկոմները նախորոք քննության են առնում այն կետերը, վորոնք անհրաժեշտ է վոր մտցնվեն ընդհանուր հավաքական պայմանագրի մեջ։ Գործարանային կոմիտեների նիստի կարծիքը դրվում է բանվորների ժողովում կամ պատգամավորների խորհրդաժողովում։

Դրանից հետո առաջարկությունը վերջնականապես կազմվում է և նորից է քննության առնվում միության վարչության նիստում։ Վարչության վորոշումը լինում է վերջնական և միության բոլոր անդամների համար պարտադիր։

Միության վարչության կարծիքին վոչ համաձայն անդամը կարող է բողոքել հետեվյալ միությունական ինստանցիային՝ կատարելով սակայն վարչության վորոշումը։

Ադմինիստրացիան պետք է հավաքական պայմանագիրը կախի մի աչքի ընկնող տեղ և յեթե հնարավոր է՝ տպի և բաժանի բանվորներին։

ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ՀԱՄԱՁԱՅՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Տարիֆային համաձայնությունը կամ հավաքական պայմանագրի լրացուցիչ կետեր է լինում, կամ կարեվոր կետերի (աշխատավարձի չափի և նրա վճարման ժամանակի) վերաբերյալ ժամանակավոր համաձայնություն, մինչեվ վոր ավելի մանրամասն հավաքական պայմանագիրը կնքվի։

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՌԵԳԻՍՏՐԱՑԻԱ (ՅՈՒՑԱԿԱԳՐՈՒՄՆ, ԱՐՁԱՆԱԳՐՈՒՄՆ)

Կնքված պայմանագրերը և տարիֆային համաձայնությունները անպայման պետք է արձանագրվեն աշխատանքի տեղական բաժնում։ Առանց այդ արձանագրումի

հավաքական պայմանագրերը գուրկ են իրավական ո-
րինական ուժից։ Աշխատանքի բաժինները հավաքական
պայմանագրերն արձանագրելիս հետեվում են, վոր պայ-
մանագրերում չլինեն այնպիսի կետեր, վորոնք վատթա-
րացնեն բանվորների վիճակը՝ գոյություն ունեցող որենս-
դրության համեմատությամբ։

ՎԱՐՁՈՂԻ ԿՈՂՄԻՑ ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԸ ԽԱԽՏԵԼՈՒ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

Հավաքական պայմանագրի նորմերը (հիմնական կետերը)
խախտելը քրեական վոճիր է և քրեական կոդեկսի 133
հոդվածի համաձայն պատժվում է 100 վոսկի ռուբլուց
վոչ պակաս տուգանքով կամ մինչեվ մի տարի ազատա-
զրկմամբ, պատիժն էլ չի ազատում վարձվածներին նյու-
թական բավարարություն տալուց։ Ձեռնարկությունը լիկ-
վիդացիայի յենթարկելուց (գործը հավաքելուց) առաջ
առաջ բանվորների պարտքն է վճարվում։

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

Աշխատանքի պայմանագիրը յերկու կամ ավելի ան-
ձերի համաձայնություն է, վորով մի կողմը—վարձվողը
իր բանվորական ուժն է տրամադրում մյուս կողմին վար-
ձատրությամբ։ Աշխատանքի պայմանագիրը կնքվում է
թե հավաքական պայմանագիր չեղած դեպքում, թե յե-
ղած դեպքում։

Աշխատանքի պայմանագրի հիմնական կետերն են

կազմում— 1) վարձատրության չափը, 2) ներքին կարգ ու կանոնի որենքները, 3) աշխատանքի շրջանում հիմնական յերաշխավորություններըը, վորոնք հիմնված են որենքի կամ գործադրության մեջ գտնվող հավաքական պայմանագրի նորմայի վրա։

Աշխատանքի պայմանագիրը կնքվում է գրավոր ձևով (հաշվեգրքույկ, расчетная книжка), բացի այն պայմանագրերից, վորոնք մի շաբթից պակաս ժամանակով են կնքվում։ Բացի աշխատանքի պայմանագրի վերաբերյալ այն կետերից, վորոնց մասին ասված է աշխատանքի կոդեկսի 5-երորդ բաժնում, անհրաժեշտ է հաշվի առնել հետեվյալը։—

Աշխատանքի պայմանագիրը կնքելիս տրվում է հաշվեգրքույկ, վորի մեջ գրի յեն առնվում աշխատանքի պայմանագրի բոլոր կետերը։

Ժողկոմխորհի 1922 թվի ոգոստոսի 30-ի վորոշման համաձայն հաշվեգրքույկը պետք է ձրի տրվի բանվորին կամ ծառայողին վերջնականապես գործի ընդունվելուց 3 որվա ընթացքում։

Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի 1922 թվի սեպտեմբերի 2-ի որենսդրության համաձայն բանվորներից կամ ծառայողներից վոչ վոք չի կարող իրան հանձնելիք աշխատավարձն առանց հաշվեգրքույկը ներկայացնելու ստանալ, վորը ոռճիկ տալուց վոչ շուտ քան 7 որ և վոչ ուշ քան 2 որ առաջ բանվորը ներկայացնում է դրամատնյակին հանձնելիք աշխատավարձը մեջը գրելու համար։

Ռոճիկը տալուց հաշվեգրքույկը վերադարձնվում է բանվորին՝ մեջը նշանակելով ռոճկի չափը։

Հաշվեգրքույկում սխալ գրածների մասին ամեն մի գանգատ ընդունվում է աշխատավարձը տալուց յերեք որվա ընթացքում միայն, բացի այն դեպքերից, յերբ վարձվածը հարգելի պատճառով գործի չի յեկել։

Հաշվեգրքույկը կորցնելուց բանվորը պետք է հայտնի ադմինիստրացիային ռոճիկ ստանալուց 3—7 որ առաջ։

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՆԻՄՈՒՄԸ

Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատը յուրաքանչյուր ամիս հրատարակում է աշխատավարձի մինիմումը, վորից պակաս չի կարելի վարձատրել վարձու աշխատանքը։ Աշխատավարձի մինիմումը տատանվում է՝ նայած գոտիներին և արտադրության բնույթին։ Ռուսաստանում յերեք գոտի կա, իսկ Անդրկովկասում յերկու։

Հայաստանում 2 գոտի կա՝ 100 և 90 տոկոսային. հարյուր տոկոսայինի մեջ մտնում են Յերևան, Ալեքսոլ, իսկ իննսուն տոկոսայինի մեջ մնացած վայրերը։

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՔՍԻՄՈՒՄԸ

Ստորին և վերին կարգերի մեջ վորոշ համաչափությունը պահպանելու նպատակով ժողկոմխորհը սահմանում է առավելագույն (մաքսիմում) աշխատավարձ պետական ձեռնարկություններում և հիմնարկություններում

աշխատողների համար։ Մաքսիմումի մեջ են մտնում աշխատավարձի բոլոր տեսակները՝ բացի զրական աշխատանքի և դասախոսություններ կարդալու վարձատրությունը, չեթե վարձի այդ տեսակները հիմնական չեն հանդիսանում դործավորի համար։

Մաքսիմումի որենքը խախտելու համար պատասխանատվության են յենթարկվում քրեական կոդեքսի 128, 113, 186 և 188 հոդվածների համաձայն։

Մաքսիմումից շեղվել թույլ և տրվում նվեր, տանտյեմ և պրեմիա տալուս, սակայն դրանք ել՝ աշխատանքի պաշտպանության խորհրդի 1922 թվի սեպտեմբերի 5-ի վորոշման համաձայն՝ մի տարվա վարձից ավելի չեն կարող լինել։

ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՈՒ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

Պատասխանատու դեկավար պաշտոններ ունեցող ընկերներն ավելի համաչափ վարձատրություն սահմանելու նպատակով՝ պատասխանատու աշխատավորների դրույքներ են սահմանված։ Պատասխանատու պաշտոնյաներ են համարվում արհեստակցական, կուսակցական, կոոպերացիային խորհրդային և տնտեսական աշխատավորները, վորոնք պատասխանատու յեն վոչ միայն իրանց վրա դրված պարտականությունների տեխնիքական կատարման համար, այլև պատասխանատու յեն իրանց վրա դրված ֆունկցիաների դաղափարային, քաղաքական, ուղղության և իրագործման համար։

I կարգի դրքուլկի չափը վորոշվում է ավյալ տեղի յերեք ավելի ձեռնտու հավաքական պայմանագրերով առաջին կարգի միջին վարձաչափի հիման վրա։ Բացի հիմնական դրույքից կանոնադրությունը նախատեսնում է հիմնական ռոճիկի հատուկ հավելումն հիմնական դրույքի 10—50 % արտաժամյա աշխատանքի համար։ Ցեվ պատասխանատու աշխատողները դասվում են—տարիֆային ցանցի 10-րդ—17-րդ կարգում։

ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ՑԱՆՑ (сетка)

Բանվորների և ծառայողների աշխատավարձը սահմանելու համար գործադրվում է 17 կարգից բաղկացած տարիֆային ցանց։

Առաջին կարգն ընդունվում է մի միավոր, հետևյալ կարգերը բարձրացնում են վորոշ մասով։ Հավաքական պայմանագրերում սովորաբար դրվում է վորոշ ցանցի մասին և տուաջին կարգի դրույքը։ Մնացած կարգերի դրույքները հաշվվում են ցանցի համաձայն։

Մինչև 1922 թվականը մեզ մոտ գործ եր ածվում մի ցանց I և XVII կարգերի մեջ 1։ 5 հարաբերությամբ։ Գործնականը ցույց տվավ, վոր 1:5 ցանցով շատ ձեռնարկություններում կարելի չի լինում բանվորների և տեխնիկների բավարար թվով վորակյալ խմբեր ունենալ և ստիպված ենք լինում բազմաթիվ անհատական (անձնական) ռոճկաչափեր նշանակել։ Ուստի մի շարք մրուքյունների կենտրոնական կոմիտեներ սկսեցին հավաքական պայ-

Կառեզո-ւիմնիր	1:5	1:6	1:7	1:8	Ջգալու համիամանի հարկ
1	1,0	1,0	1,0	1,0	
2	1,2	1,2	1,2	1,2	
3	1,4	1,4	1,4	1,5	
4	1,6	1,7	1,7	1,8	
5	1,8	1,9	1,9	2,2	
6	2,0	2,1	2,2	2,5	Ջգալուսում համիամանի
7	2,2	2,3	2,5	2,8	
8	2,4	2,7	2,8	3,1	
9	2,7	3,0	3,2	3,5	
10	3,0	3,3	3,6	4,2	բետոկ գրեկտա-գրտագա-ուշնդուի
11	3,2	3,6	4,0	4,6	
12	3,5	3,9	4,4	5	
13	3,7	4,2	4,8	5,5	
14	4,0	4,5	5,2	6,2	բետոկ գրեկտա-գրտագա-ուշնդուի վերջում
15	4,3	4,8	5,7	6,7	
16	4,6	5,3	6,2	7,2	
17	5,0	6,0	7,0	8,0	

մանագրերում մտցնել ընդհարձակված ցանցեր՝ այդպիսով ավելացնելով ավելի վորակյալ աշխատավորների վարձը և տեխնիկատրատիվ—տեխնիքական պաշտոնեյությունն ընդհանուր ցանցի մեջ մտցնել։

Վերջին ցանցը (1-8) առաջարկված է Հ. Ա. Մ. Կ. Խ-ի կողմից իբրև ամենանպատակահարմարը, վորով հնարավոր է նախ և առաջ ճիշտ վորակավորում կատարել աշխատավորների բոլոր խմբավորումների համար, ապա պահպանել փոխհարաբերությունը նույն խմբակների միջև։

ՉԵՐՎՈՆՅԵՆ ՌՈՒԲԼԻՆ

Ընկնող թղթադրամի պայմաններում ապրանքային ռուբլին ևս չեր կարող լիատար չափով ապահովել աշխատավարձի ռեալը։ Բազմաթիվ առավելությունների հետ միասին նա ուներ խոշոր թերություններ։

Ամենից առաջ ապրանքային ռուբլին վերացական մի միավոր եր՝ աշխատավորության համար անհասկանալի։ Նրա արժեքը վորոշվում եր և հայտարարվում աշխատանքի ժողկոմատին կից մի կոմիսիայի կողմից, վոր մի շարք օբեկտիվ պայմանների շնորհիվ չեր բերում ռեալ արժեքը չեր հայտարարում։ Բայց վոր գլխավորն և ապրանքային ռուբլին հայտարարվում եր ուժ որը մեկ անգամ և այն պայմաններում, չերբ մեր թղթադրամը ամեն որ յուր արժեքը 5-10%-ով կորցնում եր, բնական և վոր ուժ որվա ընթացքում աշխատավարձը՝ վորոշված ապրանքային ռուբլով, կորցնում եր յուր ռեալ արժեքի 10-40%։

Մյուս կողմից շնորհիվ մեր արդյունաբերության և գյուղատնտեսության արագ զարգացման ստեղծվում են նորմալ ֆինանսական դրության անցնելու հնարավորություններ, որի անմիջական հետևանքը լինում է չերվոնեցը։ Չերվոնեցը արագ կերպով դրավում է մեր տնտեսության բոլոր ասպարեզները, դառնալով բոլոր արժեքները որոշող ամենակայուն միավոր։

Այդ պայմաններում բնականորեն միությունները հնարավորություն են ստանում աշխատավարձի ասպարեզում անցնել չերվոնյան ռուբլով հաշվելուն։

Չերվոնյան ռուբլով հաշվելը տալիս է այն առավելությունը որ ամեն որ հնարավոր է լինում ստանալ չերվոնյան ռուբլու կուրսը և աշխատավարձը հաշվել որվա կուրսով։ Բայց այն պայմաններում երբ չերվոնեցի կողքին կար որ ավուր աճող թղթադրամի անկումը և երբ ռոճիկը վճարվում եր թղթադրամով, դարձյալ աշխատավարձը յուր վերջնական կայունության չեր հասել. այդ կայունությանը նա հասավ շնորհիվ դրամի ռեֆորմի։

ԴՐԱՄԻ ՌԵՖՈՐՄԸ.

Թե աշխատավարձի ռեֆորմի լիակատար ապահովումը, թե մեր արդյունաբերության և գյուղատնտեսության ապագա զարգացումը և թե լայն ապրանքափոխանակությունը գյուղի և քաղաքի միջև կանգնած եյին մի խոշոր դժվարության առաջ. դա կայուն դրամի բացակայությունն եր։ Այդ հիմնական անհրաժեշտությունից և բըղ-

խում այն մեծ բարեկարգումը, որ կոչվում է դրամի ռեֆորմ. մի դրություն յերբ մենք դադարում յենք պետական մուտքի և յելքի անհավասարակշռությունից առաջացած բացը ծածկել դրամի մեքենան սեղմելով, նորանոր թղթադրամներ տպելով։

Դրամի ռեֆորմը սկսվել եր այն որվանից, յերբ առաջին անգամ մեր պետական բանկը դուրս թողեց չերվոնեցը։ Այդ ժամանակվանից սկսած թղթադրամը դարձել եր միայն չերվոնեցի արժեքը որոշող ժամանակավոր մի բան։ Դրամական ռեֆորմը վերջնականապես ձեվակերպելու համար անհրաժեշտ եր վերացնել այդ թղթադրամը և բաց թողնել չերվոնեցի ավելի մանր կուպյուրներ։ Բայց թղթադրամը միաժամանակ մեր պետական բյուջեյի բացը ծածկելու համար մի անհրաժեշտ յեղամուտ եր, որպեսզի վերացնել թղթադրամը անհնաժեշտ եր այդ բացը կամ վերացնել, կամ ամենաչնչին չափերի հասցնել։ Միայն շնորհիվ պետական մուտքերի բարձրացման և ծախսերի ծայրահեղ կրճատման հաջողվում է անցկացնել դրամական ռեֆորմը։

Դրամի ռեֆորմը ամենից առաջ ապահովում է աշխատավարձի ռեալը ազատելով այն ընկնող թղթադրամի ծանրությունից։ Այդ ռեֆորմը հնարավորություն է տալիս նժանացնել ապրանքների գները, նրանց արժեքից պակասեցնելով այն մասը, որ մեր արդյունաբերական և առևտրական հիմնարկները ու ձեռնարկները ավելացնում եյին դրամի անկումից իրենց ապահովելու համար.

սա ևս բարձրացնում է աշխատավարձի ռեալը, բարձրացնելով նրա գնողական ընդունակությունը։ Դրամական բեֆորմը լայն հեռանկարներ է բաց անում մեր արդյունաբերության և գյուղատնտեսության զարգացման համար, վոր պրոլետարիատի դիկտատուրայի պայմաններում աշխատավոր գասակարգի տնտեսական դրության բարելավումն կնշանակե։ Յեվ վերջապես կայուն դրամը ամրապնդում է Խորհրդային իշխանության քաղաքական դիրքերը՝ միջազգային մասշտաբով բարձրացնելով նրա կշիռը ուրիշ պետությունների աչքում։

Դրամական ռեֆորմի ամրապնդումը և արմատացումը կախված է նրանից թե վորքան մենք կկրճատենք պետական ծախսերը և կավելացնենք եկամուտը, աշխատելով գրոյի հավասարեցնել պետական բյուջեյի դեֆիցիտը։

Այդ տեսակետից պրոֆմիությունները պետք է մի կողմից լարեն իրենց ուժերը բարձրանցելով արտադրությունը, մյուս կողմից, կռվելով բոլոր ավելորդ ծախսերի դեմ, խնայեն պրոլետարական պետության յուրաքանչյուր կոպեկը։

ՆՅՈՒԹԵՐԻ ՄՇԱԿՄԱՆ (ՊԱՀՊԱՆՈՒԹՅԱՆ) ՆՈՐՄԱՆԵՐԸ

Տնտեսական նախկին քաղաքականության և աշխատանքի վարձատրության նախկին սիստեմի շրջանում՝ աշխատանքի վարձատրության չնչին լինելու պատճառով արհեստակցական միությունները հաճախ մեծ չափով պակասեցնում էին նյութերի պատրաստության չափը՝ հր-

նարավորություն տալով յերեք-չորս նորմա կատարելու։ Այժմ յերբ մեր ամբողջ տարիֆային քաղաքականությունը փոխված է, գնահատման հիմք պետք է ընդունենք աւողջ մաքսիմալ-տեխնիքապես հնարավոր նորմաները։ Հավաքական պայմանագրում վորոշված կանոնների համաձայն նորմանները քննում են տարիֆ-նորմային բյուրոների և գնահատու կոնֆլիկտային հանձնաժողովների միջոցով։ Նյութերի պատրաստման նորմանները վորոշելիս անհրաժեշտ է յելնել հետեվյալից. նորմայի հիմունք ընդունել պայմանավարձով աշխատող միջին բանվորի վերջին ամսվա պատրաստածը, ընդունելով վոր հնարավոր է ավելի կատարած աշխատանքի 25, մակսիմում 50%։

Ձեռնարկության մեջ աշխատանքի արտադրականությունն ավելացնող տեխնիքական բարեփոխումներ մտցնելիս նորմանները պետք է վերաքննվեն, բայց տեխնիքական բարելավումներից անկախ՝ գործարկոմը գործարանային վարչության հետ միասին ուսումնասիրելով ձեռնարկության արտադրականությունը և բանվորների նյութ պատրաստելը՝ պետք է պարբերաբար նորմաներն ստուգի։

ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆ ՎԱՐՁԵԼՈՒ ԵՎ ԱՁԱԿԵԼՈՒ ՎՐԱ

Արհմիությունների Համառուսական Կենտրոնական Խորհրդի և Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատի 1922 թվի նոյեմբերի 22-ի վորոշման համաձայն՝ գործարկոմներն ու տեղկոմները իրանց ձեռնարկություններում և հիմնարկություններում գնահատու-կոնֆլիկտային հանձ-

նաժողովների միջոցով (իսկ չեզած տեղն արհմիության պատշաճ մարմնի միջոցով) մշտական վերահսկողություն (կոնտրոլ) են հաստատում բանվորների և ծառայողների վարձելու վրա, հսկելով որ վարձելը կատարվի աշխատանքի բորսայի միջոցով։ Եթե նկատելու լինեն, որ առանց աշխատանքի բորսայի գիտության մարդիկ են ընդունել, գործարկոմները (տեղկոմները) պետք և այդ մասին հաղորդեն աշխատանքի տեղական բաժնին (աշխատանքի տեսչությանը կամ աշխատանքի բորսային)։ Գործարկոմները (տեղկոմները) պետք և հսկեն նաև ծառայողներին արձակելու օրինավորության վրա։

Ամեն մի արձակում գործարկոմի (տեղկոմի) գիտությամբ պետք և կատարվի։

ԱՇԱԿԵՐՏՈՒԹՅՈՒՆ

Մանրարհեստային և ոնայնագործական արտադրության և արդյունաբերական կոոպերացիայում աշակերտություն անելու մասին Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի հրատարակած կանոնների համաձայն՝ սովորեցնելու համար աշակերտներ ընդունելու իրավունք ունեն միայն այն անձերն ու հիմնարկությունները, որոնք համապատասխան ձեռնարկություններ պահելու համար վկայականներ ունեն։ Վարձով աշխատող մարդկանց արգելվում է անմիջականորեն աշակերտներ վարձել։

Թույլ և տրվում աշակերտ մտնել միայն 16 տարե-

կան հասակից, իսկ համապատասխան հրահանգում հիշված բացառիկ դեպքերում 14 տարեկանից։

Աշակերտներն ընդունվում են աշխատանքի բորսայի միջոցով. իսկ ուր որ այդպիսի բորսա չկա, վարձող աշակերտների ցուցակը ներկայացնում է աշխատանքի վերատեսչի գրասենյակին (կամերա)։

Յերկու բանվոր մի աշակերտից ավելի չեն կարող վարձել։

Աշակերտության վերաբերյալ պայմանագիրը հավասարեցվում է աշխատային պայմանագրին, աշակերտին հաշվեգրքույկ է տրվում և աշակերտի աշխատավարձը չիկարող պետական մինիմումից ցած լինել։

Աշակերտի աշխատավարձն սկզբից մինչեվ աշակերտության վերջանալը պարբերաբար բարձրանում է կես տարին մեկ՝ տարիֆային ցանցի I կարգից մինչեվ VI-ի սահմաններում։ 16 տարեկանից ցած աշակերտի բանվորական որը 4 ժամից ավելի չպետք է լինի, իսկ 16-ից մինչեվ 18 տարեկանինը՝ 6 ժամ։

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԸ ՅԵՎ ՎԵՃԵՐԸ ԼՈՒԾԵԼՈՒ ԿԱՐԳԸ

Գործարանային կոմիտեն (նույնպես և տեղկոմը), ինչպես և միության վարչությունը, պետք է անշեղորեն հետեվի, որ հավաքական պայմանագրում հիշված կետերը, այլեվ աշխատանքի ընդհանուր որենսդրությունը ձեռնարկուն, տնտեսական մարմինը կատարեն ամբող-

ջությամբ և վորոշված ժամանակին։ Աշխատանքի որենքների խախտման վերաբերյալ գործերը, այլյեվ վարձու աշխատանքի կիրառման հողի վրա ծագող վեճերը վճռվում են կամ հարկադրական կարգով ժողովրդական դատարանի հատուկ սեսսիաներում (նիստերում), կամ հաշտեցուցիչ քննության կարգով գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներում, հաշտարար կամերաներում և միջնորդ դատարաններում, վորոնք կազմակերպվում են՝ յերկու կողմից հավասար թվով ներկայացուցիչներ նշանակելով։

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԴԱՏԱՐԱՆՆԵՐ

Աշխատանքի կոդեկսի և աշխատանքի բոլոր մյուս որենադրությունների, այլյեվ հավաքական պայմանագրերի բոլոր խախտումները, յեթե նրանք դատի յեն յենթակա քրեյական կարգով, քննվում են ժողովրդական դատարանների սեսսիաներում (նիստերում)։ Այդ սեսսիանները բաղկացած են լինում ժողովրդական դատավորից (նախագահ) և յերկու անդամներից—Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի ներկայացուցչից և արհեստակցական կազմակերպությունների մի ներկայացուցչից։ Ժողովրդական դատարանների այդ սեկցիաներում կարող են քննության յենթարկվել նայեվ վարձողների և բանվորների ու ծառայողների միջեվ ծագած անհատական և խմբովին վեճերը, յեթե դրանք չեն տրվել հաշտեցուցիչ մարմիններին։

ԳՆԱՀԱՏՈՒ-ԿՈՆՖԼԻԿՏԱՅԻՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐ

Բոլոր ձեռնարկություններում ու հիմնարկություններում, ուր գոյություն ունեն հավաքական պայմանագրեր և տարիֆային համաձայնություններ, կազմակերպվում են Գնահատու-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներ*) հավաքական պայմանագրից բղխող բոլոր պայմանագրությունները կիրառելու, ադմինիստրացիայի և բանվորների մեջ ծագող կոնֆլիկտներն ու վեճերը լուծելու նպատակով, և ներքին կարգուկանոնի որենսգիծ մշակելու համար։

Գնահատու-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովը վոչ թե միակողմանի մարմին է, այլ պարիտետային (հավասարակողմ), այսինքն մի մարմին, վորի կոչումն է կողմերի (տնտեսական մարմնի, ձեռնարկվի և բանվորների) հավասար ներկայացուցչության հիմունքով լուծելու հատկապես պայմանագրված հարցերը։ Միությունը և գործարկոմն իրանց ազդեցությունը Գնահատու-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի վրա իրագործում են իրանց ներկայացուցիչների միջոցով։

Ի նկատի ունենալով, վոր Գնահատու-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի գործունեությունը մեծ նշանակություն

*) Գնահատու-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովները կարող են ձեռնարկություններում կազմակերպվել հավաքական պայմանագրի գոյություն ունենալուց անկախ, կողմերի համաձայնության կարգով (Աշխ. ժող. կոմ.-ի վորոշում)։

ունի, գործարանային կոմիտեն պետք է հետեվի, որ Գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի անդամները ընտրվեն հարմարագույն ընկերներ, այլեվ հետեվի Գնահատու-կոնֆլիկտայի Հանձնաժողովի գործունեությանը։ Գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի անդամներին նշանակում է գործարանային կոմիտեն կամ բանվորների ընդհանուր ժողովը և անպայման հաստատում է միության վարչությունը։

Գործարանային կոմիտեն (տեղկոմը) պետք է լսի Գնահատու-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի իր ներկայացուցիչների զեկուցումները, այլեվ այդ զեկուցումները ներկայացնի բանվորների ընդհանուր ժողովներին։ Գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներում սկզբունքային հարցեր ծագելուց բանվորների ներկայացուցիչները պետք և նախորոք գործարանային կոմիտեի (հիմնարկի վարչության) հետ մասին լուրջ խորհրդակցության յենթարկեն այդ հարցերը։ Գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի ընկերները պետք է կատարյալ վստահության արժանի լինեն և ձեռնարկության կյանքին լավ ծանոթ։

ՀԱՇՏԱՐԱՐ ԿԱՄԵՐԱՆԵՐ

Յեթե գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովում համաձայնության չեն գալիս կամ յեթե քննվելիք հարցը վերաբերում է հավաքական պայմանագրի կետերը փոխելուն, այն ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ՝ վեճը կարող է փոխադրվել հաշտարար կամերաները (ատյան-

ները)։ Հաշտարար կամերաններըը կազմվում են աշխատանքի տեղական բաժնին կից հենց վիճող կողմերի անմիջական ներկայացուցիչներից, որի նախագահը նշանակվում է Աշխժողկոմատի պատշաճ մարմնի կողմից։ Նախագահը վճռող ձայն չունենալով նպաստում է հաշտեցուցիչ համաձայնություններ կայացնելուն։

Հաշտարար կամերաններում կայացված համաձայնությունները կողմերի համար պարտադիր են։ Դրանց խախտելու համար վարձողները պատժվում են քրեական կոդեկսի 133 հոդվածի համաձայն։

ՄԻՋՆՈՐԴ ԴԱՏԱՐԱՆՆԵՐ

Հաշտարար կամերաններում համաձայնություն չկայանալու դեպքում գործը կարելի է քցել միջնորդ դատարան, եթե երկու կողմերն էլ համաձայն են։

Միջնորդ դատարանի նախագահն ընտրվում է երկու կողմերի համաձայնությամբ, դատարանի կազմը բաղկացած է լինում նախագահից և երկու կողմերի հավասար թվով ներկայացուցիչներից։ Բոլոր հարցերը վճռվում են կամ կողմերի ներկայացուցիչների համաձայնությամբ, կամ եթե այդպիսով համաձայնությունը տեղի չի ունենում, այն ժամանակ վճռում է նախագահը (սուպերարբիտր, հաշտարարապետ)։

Պետական ձեռնարկությունների հետ ունեցած կոնֆլիկտներին արհեստակցական միությունների պահանջով կարող է կազմակերպվել—միջնորդ դատարան—Աշխժողկոմատի ներկայացուցչի նախագահությամբ։

Պետության ապահովության ապահովող սուբ կոնֆլիկտների դեպքում միջնորդ դատարանը կարող է նշանակվել պետական գերագույն մարմինների առանձին որոշումով, և այդ դատարանի նախագահն էլ նշանակվում է Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի կողմից։

ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐ ԵՎ ԳՈՐԾԱԴՈՒԼՆԵՐ

Բանվորական դիկտատուրայի ներկա պայմաններում արհմիությունն լիարկե շահագրգռված չի այն բանում, որ ձեռնարկություններում կոնֆլիկտներ ստեղծվեն։ Անհրաժեշտ է, որ թե՛ արհմիությունները և թե գործարկոմն ամեն մի միջոց ձեռք առնեն, որպեսզի կոնֆլիկտի առաջն առնեն, կոնֆլիկտ ծագելուց էլ լուծեն որքան կարելի է շուտով և խաղաղ ձևով։

Ուստի գործադուլը, որ առաջները վոչ միայն բանվորների տնտեսական պահանջների բավարարությանը հասնելու մի յեղանակ եր, այլյեվ մասսաների դասակարգային դաստիարակության մեթոդ, ներկա պայմաններում այլ նշանակություն և առանում. գործադուլը կազմակերպում է, արտադրությունը, հետ է քցում նրա զարգացումը—հեռեվապես ժնաս է բերում հենց բանվորներին։

Նույնիսկ մասնավոր ձեռնարկություններում անհրաժեշտ և վերին աստիճանի զգուշությամբ վերաբերվել այդ հարցին, գործադուլի դիմել միայն ամենածայրա-

հեղ դեպքում, այն էլ միության վարչության և միջմիությունական մարմնի համաձայնությամբ։

Գործադուլն առավել չեվս ձեռնտու չե պետական ձեռնարկությունների վերաբերմամբ։ Գործադուլ կարելի է անել միմիայն այն դեպքում, երբ գործարանային վարչությունը պարզ կերպով բյուրոկրատական այլանդակություններ և չերեվան հանում և չերբ այդ այլանդակություններն ուղղելու բոլոր հնարավորություններն սպառվում են։ Իրականությունը ցույց է տալիս, որ պետական ձեռնարկությունների վերաբերմամբ գործադուլի դիմելու հարկ չի զգացվում, որովհետեվ բանվորներն այնքան որինավոր միջոցներ ունեն իրենց տրամադրության տակ, որ սրանց գործադուլի էլ կարող են ուղղել այդ այլանդակությունները, որովհետեվ բանվորական կառավարությունը բանվորների առանձին խմբակների հետ միասին շահագրգռված է բյուրոկրատիզմը, նաժանավանդ ադմինիստրացիայի կողմից կատարվող քրեական գործողությունները վոչնչացնելում։

Տարերային գործադուլ ծագելու դեպքում գործարանային կոմիտեն պետք է ձգտի իր ձեռքն առնել այդ շարժումը և լուծել բանվոր դասակարգի տեսակետից ամենաճիշտ ուղղությամբ։

Ամեն մի այդպիսի չերեվույթի մասին գործարանային կոմիտեն պետք է անհապաղ հաղորդի իր միության վարչությանը։

ՆԲՐՔԻՆ ԿԱՆՈՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ

Բոլոր ձեռնարկությունների պահանջներին համապատասխան ներքին կարգ ու կանոնի վերջնական պատկերը տալ աննպարին և, վորովհետև բազմազան են աշխատանքի պայմանները և այլ մանրամասնություններ տարբեր ձեռնարկություններում։ Միայն կասենք, վոր ամեն մի առանձին դեպքում ներքին կանոնադրությունը պետք և համապատասխանի բոլոր տեղական առանձնահատկություններին։ Ուստի մենք սահմանափակվում ենք՝ թվելով միայն այն հարցերը, վորոնք պետք և մտցվեն կանոնադրության մեջ, և այդպիսով տալիս ենք կանոնների լոկ որինակական ընդհանուր գծերը։ Այդ ընդհանուր հարցերը կարող են նպաստել գործարկոմների տեղերում ստուգելու, թե ձեռնարկության մեջ գործադրվող կանոնադրությամբ ամեն ինչ նախատեսված և ասված է, թե վոչ։

Ներքին կանոնադրության մեջ պետք և ցույց տրված լինի.

1. Գործարանում յերբ են աշխատում (վորոշ ժամանակ թե՞ ամբողջ որ ու գիշեր)։

2. Աշատանքի մեջ քանի խմբեր են իրար հաջորդում։

3. Ընդմիջումների ժամանակը և տեվողությունն այն համքարությունների մեջ, ուր աշխատանքի ժամանակ բանվորները իրար հաջորդում են։

4. Ընդմիջումների ժամանակը և տեվողություն այն

հաձքարութ֊յուններում, ուր աշխատանքը կատարվում է առանց բանվորների իրար հաջորդելու,

5. Աշխատանքներն սկսելու և վերջացնելու ժամանակը։

6. Աշխատանքից ուշանալու առավելագույն ժամանակը (որքան ժամանակը կարելի յե գործից ուշանալ)։

7. Դադգահները մաքրելու և ձեռները լվանալու համար բանվորներին որքան ժամանակ է տրվում մինչեվ աշխատանքը վերջանալը։

8. Գործարանային վարչութ֊յունն ինչ դեպքերում իրավունք արտաժամյա աշխատանք պահանջելու և որքան ժամանակ։

9. Ինչպես է նշանակվում բանվորի աշխատելու գալը (գրելով, նշան անելով, թե ստուգիչ ժամացույցով)։

10. Աշխատանքից հեռանալու կարգը։

11. Գործի ժամանակ աշխատանքից բանվորի հեռանալու (անհրաժեշտութ֊յան դեպքում) կարգը։

12 Ինչ ապացույցներ պետք է տա բանվորը, յերբ հիվանդութ֊յան ժամանակ գործի չի գալիս։

13. Բանվորն ինչպես պետք է վերաբերվի այն գործիքների ու մեքենաներին, որ իրան է տրվում աշխատելու համար։

14. Բանվորներից անվող պահանջը, յերբ նա անփութ֊յամբ է վերաբերվում մեքենաներին, գործիքներին, յերբ փչացնում է նյութերը։

15. Դժբախտ դեպքերից (մեքենաների, ելեկտրա-

կանուխ յան, բարձրացնելու ծորակների, կրակի և այլ բաների հետ վարվելուց) պահպանելու միջոցները։

16. Լվացարանների, բաղնիքների յեվայլն տեղը և նրանցից օգտվելու կարգը։

17. Գործիքներ ստանալու և հանձնելու կարգը։

18. Այն աշխատանքները, որոնց համար ձեռնարկություններ պարտավոր է տալ հատուկ զգեստ, վոտնաման և նախապաշտպանական միջոցներ։

19. Ձեռները լվանալու համար բանվորների ստացած սապնի քանակը և սրբիչ տալու կարգը։

20. Մինչեվ վորքան ծանրություն պետք է տանի բանվորը։

21. Մանուկներին կերակրելու համար մայրերի գործից հեռանալու տեղը, կարգը, ժամանակը և տեվողությունը

22. Ձեռնարկության մեջ շաբաթական հանգստի օրերը, տոները և դրանց (Զատիկ, Շնունդ, յեվայլն) նախորյակին գործը թողնելու ժամանակը։

23. Ռոճիկ տալու ժամկետը։

Ներքին կանոնադրություններն ինչպես պետք է փոփոխվեն։



ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ՑԵՎ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ԿԵՆՑԱՂԻ ԲԱՐԵԼԱՎՈՒՄ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Սոցիալիստական Հանրապետությունների միության ժողովրդական տնտեսության հիմունքը՝ աշխատանքն է։

Խորհրդային պետության հիմնական խնդիրն է աշխատանքի ոգտագործումը՝ աշխատավորի առողջության համար ամենաքիչ վնասով։

Այդ նպատակով է, որ Խորհրդային իշխանության ժամանակ կառուցվել է աշխատանքի պաշտպանության օրենսդրությունների և վորոշումների փառահեղ շենքը։ Այդ օրենսդրությունները ու վորոշումները գլխավորապես վերաբերում են—1) բանվորական ժամանակին, 2) արձակուրդներին 3) կնոջ և անչափահասների աշխատանքին, 4) հավելյալ անունդ և չեզոքացնող նյութերը կանոնավորող օրենքներին։

1. ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ԺԱՄԱՆԱԿԸ

Խորհրդային իշխանության առաջին գործերից մեկն է եղել բանվորական ութժամյա որվա (ձեռնարկություններում) և 6-ժամյա (հիմնարկություններում) մասին դեկրետը, և հետո գիշերվա աշխատանքները բանվո-

րական բնականոն (նորմալ) ժամանակից մի ժամով կրճատելը։ Չնայած մեր արդյունաբերության, չնայած աշխատանքի ցած արտադրականության, Խորհրդային իշխանությունը հավատարիմ է մնացել արտադրության համար մի անգամ հաստատած բանվորական ժամանակին և թույլ է տվել քչացնել այն մեկ-երկու ժամով այն ձեռնարկություններում, ուր արտադրությունն առանձնապես ջնասակար է։

Ավելորդ չի նկատել, որ կապիտալիստական պետությունների բանվորները ներկայումս ստիպված են կատաղի պայքար մղել պահպանելու համար 8-ժամյա բանվորական որը։

Այն յերկրում, ուր բանվորական շարժումն ուժեղ է և ուր աննկարին և որենսդրական ճանապարհով վերացնել 8-ժամյա որը, բուրժուազիան փորձում է վոչնչացնել այդ՝ աշխատավարձը պակասացնելու և արտաժամյա աշխատանքներ շատացնելու միջոցով։

Հարկ չկա յերկար կանգ առնել այն ահագին ջնասի վրա, որ առանում է բանվորն արտաժամյա աշխատանքներ կատարելով։ Բավական է մատնանշել, որ այդ աշխատանքները մարդու օրգանիզմը ծայրահեղ հոգնածության հասցնելով՝ պակասեցնում են հետագա աշխատանքի ուժը և բանվորի օրգանիզմը հասցնում են վաղաժամ քայքայման։ Ուստի աշխատանքի կոդեկսով արտաժամյա աշխատանքները չեն թույլատրվում իբրեվ կանոն։

Ցեթե բացառիկ դեպքերում աշխատանքի տեւչություն թույլատրում եւ արտաժամյա աշխատանքը, դա այն հաշվով է լինում, վոր արտաժամերի ամսական չափը մի բանվորի համար 10 ժամից չանցնի, այլեվ արտաժամյա աշխատանքներով կատարվող գործի վրա յերկու որ իրար հետեվից գործադրած ժամանակը 4 ժամից ավելի չպետք է լինի (106 հոդված)։

Բանվորի առողջության համար վնասակար է նույնպես գիշերային աշխատանքը (յերեկոյան ժամը 10-ից մինչեվ առավոտվա ժամը 6-ը)։ Գիշերային աշխատանքները կոդեկսով թույլատրվում են այն ձեռնարկություններում միայն, վորի արտադրությունը տեղի յև ունենում ամբողջ որ ու գիշեր, ուր բանվորներն իրար հաջորդում են յերեք անգամ։

Գիշերային աշխատանքների վնասակարությունն այնքան ակներեվ է, վոր դեռ պարիզյան կոմմունայի մարտիկներն են արգիլել՝ գիշեր ժամանակ հաց թխելը և կտակել է մեզ անխնա կռիվ մղել այդ չարիքի դեմ, վոր դժբախտաբար մեր որով ել դեռ գոյություն ունի։

Ամբողջ որենսդրության միջով կարմիր թելի նման անցնում է խորհրդային և արհեստակցական գերագույն կազմակերպությունների յեռանդուն կոչը վերացնելու արտաժամյա և գիշերային ապօրենի աշխատանքները բանվորների առողջությունն ամրապնդելու և գործազրկության դեմ պայքարելու համար։

2. ԿՆՈՋ ԵՎ ԱՆՉԱՓԱՀԱՍՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

Կանայք և անչափահասներն ավելի ստատիկ են յենթարկվում արտադրական պայմանների ֆնասակար ազդեցություններին, քան հասակավոր բանվորները, ուստի կանանց և անչափահասների այդ առանձնահատկության պատճառով աշխատանքի կոդեկսը կանանց և դեռահասների առողջությունն ու աշխատանքը պաշտպանելու համար կանոններ է սահմանել։

Կոդեկսն արգելում է գործի մեջ ընդունել 16 տարեկանից պակաս անձերին (135 հոդված), և միայն բացառիկ դեպքերում, յերբ դեռահասի ծնողներն անապահով են և հնարավորություն չունեն դպրոց ուղարկելու (135 հոդվ, հավելված),—այն ժամանակ տեսչի թույլտվությամբ կարելի յե գործի ընդունել 14 տարեկանից վոչ պակաս անձերին։

Անչափահասների համար սահմանված է բանվորական կրճատված որ, այն է—14-ից մինչև 16 տարեկան դեռահասների համար—4 ժամ (136 հոդվ.), իսկ 16-ից մինչև 18 տարեկար հասակի դեռահասների համար—6 ժամ (95 հոդվ.), բայց այնպես, վոր կրճատ որվա համար դեռատիներն ստանում են այնքան, վորքան բանվորական լրիվ որվա համար (16 հոդվ.)։

Որենքի հատուկ պաշտպանությամբ ոգտվում են հղի և ծիծ տվող բանվորուհիները։

1) Հղության 5-երորդ ամսից կանայք առանց ի-

րանց ցանկության չափով գործադրվվեն իրանց ծառայության տեղից դուրս (133 հոդվ.)։

2) Ֆիզիքական աշխատանքով զբաղված հղի կանայք գործից ազատվում են ծննելուց ութ շաբաթ առաջ, ութ շաբաթ ել հետո, իսկ գրասենյակային կամ մտավոր աշխատանքով զբաղվածները՝ ծննելուց վեց շաբաթ առաջ, վեց շաբաթ ել հետո (132 հոդվ.)։

3) Հղիներն ու ծիծ տվող մայրերին վոչ մի դեպքում չպետք է գիշերային և արտաժամյա աշխատանք կատարել տալ, ինչպես նայեվ մինչեվ 18 տարեկան դեռատիներին (131 հոդվ.)

4) Ցերեխայի ծիծ տալու համար կանանց թույլ է տրվում գործի ժամանակ լրացուցիչ դադար վոչ պակաս քան $3^1/_2$ ժամը մի անգամ (134 հոդվ.)։

Մայրությունը պաշտպանելու վերաբերմամբ Խորհրդային միությունն առաջին տեղն է բռնում աշխարհիս բոլոր պետությունների մեջ։

Կապիտալիստական աշխարհի ամենաքաղաքակրթված յերկրներում (Անգլիա, Ֆրանսիա, Բելգիա յեվայլն) հղի կանայք աշխատելուց ազատվում են միայն ծննելուց հետո 4 շաբաթ։

ԱՐՁԱԿՈՒՐԴՆԵՐԸ

Աշխատանքի ընթացքում բանվորի օրգանիզմում կուտակվում են հոգնածության թույները, վորոնք իրանց

թունավորումով իջեցնում են օրգանիզմի աշխատունակությունը։

Օրգանիզմի ուժերը բնականոն չափերի հասցնելու համար բանվորին և ծառայողին անհրաժեշտ է տեվական հանգիստ տալ։

Աշխատանքի կոդեկսը տարին մի անգամ հանգիստ է նախատեսնում.—

ա) հերթական յերկշաբաթյա արձակուրդ այն անձերին, վորոնք աշխատել են անընդհատ 5 և $^1/_2$ ամսից վոչ պակաս,—

բ) հերթական ամսյա՝ — մինչեվ 18 տարեկան դեռահասներին և

գ) լրացուցիչ յերկշաբաթյա՝ — այն անձերին, վորոնք աշխատում են առանձնապես ջնասակար և վտանգավոր ձեռնարկություններում։

Վորովհետեվ արձակուրդները տրվում են կենդանի ուժը պահպանելու համար, ուստի որենքը կտրականապես արգելում է դեռահասներին լրացուցիչ արձակուրդներ և հերթական ամսական արձակուրդներ չտալը կամ դրանց փոխարեն կոմպենսացիա (հատուցում) տալ։

Արձակուրդը դրամական կոմպենսացիայով փոխարինելու վրա որենքն առհասարակ նայում է իբրեվ անբնական յերեվույթի վրա։

Ուստի հերթական արձակուրդը դրամական կոմպենսացիայով փոխարինել կարելի յե միայն տեղական գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի վորոշմամբ, իսկ

յեթե այդպիսին չկա՝ համապատասխան արհմիության քուլլտուրայում։

Արեւմտյան Յեվրոպայի բանվորները հերթական արձակուրդի իրանց իրավունքն իրագործում են հավաքական պայմանագրերի (տարիֆային համաձայնությունների) միջոցով, սակայն վոչ մի յերկրում վարձու բանվորի այդ իրավունքն որենքով այնպես հաստատված չե, ինչպես մեզ մոտ։

4. ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ՍՆՈՒՆԴ ՅԵՎ ՉԵՋՈՔԱՑՆՈՂ (ԱՌԱՋՆ ԱՌՆՈՂ) ՆՅՈՒԹ (ՀԱԿԱԹՈՒՅՆ)

Բարձր ջերմության աստիճանում (մեքենայագործարաններում, մետաղաձուլարաններում, դարբնոցներում յեվ այլն) աշխատելիս բանվորի որգանիզմն ավելի շատ կենդանի ուժ և կորցնում, քան բնականոն ջերմության աստիճանում։ Այդ կորուստը լրացնելու համար բանվորներին անհրաժեշտ և տալ ճարպ (յուղ, ճրագու) յեվ կաթ իբրեվ լրացուցիչ սնունդ։

Տրվում և նայեվ վորպես հակաթույն այն բանվորվորներին, վորոնք իրենց պրոֆեսիայով աշխատում են թունավորման վտանգի հետ կապված արտադրություններում (դեղագործարաններում, ծխախոտագործարաններում, գազեր պարունակող արտադրություններում յեվ այլն)։

Վորովհետեվ լրացուցիչ սնունդը և չեզոքացնող (հակազդող) միջոցները հատուկ նշանակություն ունեն,

ուստի դրանց տեղակ բանվոնների ձեռքը վող տալ յերբեկ չիկարելի։

Յեթե հակաթույներն ուլրացուցիչ սնունդը բանվորն ինքն և դնել, այն ժամանակ դրանց իսկական արժեքը վճարվում և բանվորին։

Բանվորների առողջության պահպանման նպատակով՝ որենքը հրահանգում և բոլոր ձեռնարկություններին և հիմնարկություններին անհրաժեշտ միջոցների դիմել՝ վերացնելու կամ նվազեցնելու աշխատանքի վնասակար պայմանները, դժբախտ դեպքերի առաջն առնելու և աշխատանքի տեղը մաքուր-առողջապահական դրության մեջ պահելու համար։

5. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆՈՐՄԵՐԸ ԽԱԽՏԵԼՈՒ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԸ

Քրեական կոդեքսը հետեվյալն և նախատեսնում.

132 Հոդված։ Յեթե վարձողը խախտում և աշխատանքի կոդեկսի և տարիֆի ընդհանուր վորոշումների սահմանած այն կանոնները, վորոնք կանոնավորում են բանվորական որվա տեվողությունը, արտաժամերը, գիշերային աշխատանքը, կանանց և դեռահասների աշխատանքը, այլեվ յեթե խախտում և աշխատանքի պաշտպանության հատուկ նորմերը, այդ դեպքում նա յենթարկվում և 100 րուբլուց վոչ պակաս տուգանքի կամ յերեք ամսից վոչ պակաս հարկադրական աշխատանքների կամ մի տարուց վոչ պակաս ազատազրկման։

156 Հոդված։ Աշխատողին դիտմամբ աշխատանքի այնպիսի պայմաններում դնելը, որով նա կարող է բոլորովին կամ մասամբ կորցնել իր աշխատունակությունը, — պատժվում է մի տարուց վոչ պակաս ազատազրկումով կամ հարկադրական աշխատանքներով։

Աշխատանքի Կոդեկսը (158 հոդվ.) գործարկումների վրա ուրիշ ֆունկցիաների հետ միասին պարտականություն է դնում հսկելու, վոր ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տընտեսության ադմինիստրացիան ճշտությամբ կիրառի աշխատանքի պաշտպանության նորմերը, ապահովության տեխնիկայի և առողջապահության կանոնները յեվայլն, այլեվ պաշտպանի և աջակցություն ցույց տա պետական մարմիններին։

Բանվորների համար մեծ կարեվորություն ունեցող այս խնդիրը գործարկոմը կարող է իրագործել սերտ միություն պահելով աշխատանքի պաշտպանության մարմինների հետ, վորոնք կատարյալ համերաշխությամբ են գործում արհեստակցական կազմակերպություննների հետ։

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

Բանվորի բարեկեցությունը կախված է, գլխավորապես նրա առողջական դրությունից, նրա աշխատելու ընդունակությունից։ Ապրելով բացառապես աշխատավարձով, նա հիվանդության, հաշմության և նրան անաշխատունակ դարձնող ուրիշ պատճառների դեպքում կարող է թշվառ դրության մեջ ընկնել։ Դրության այդ անա-

պահովությունը վաղուց է բանվորին միտք ներշնչել, որ նա պետք է պայքարի ֆինպիսի կարգ ձեռք բերելու համար, որն անաշխատունակության, գործազրկության շրջանում ապահովի նրան գոյության կարելությունը:

Արեվմտա-եվրոպական բանվորները բուրժուազիայի դեմ յերկար մաքառելով՝ ձեռք են բերել սոցիալական ապահովությունը: Մոշոր կապիտալիստական յերկրներում սոցիալական ապահովագրությունը չի տարածվում վարձու աշխատանքի բոլոր խմբակների վրա, այլ առավելապես արդյունաբերական բանվորների: Գյուղատնտեսական պրոլետարիատը և տնային ծառաները դեռ մինչև հիմա էլ որենքի պաշտպանությունից դուրս են: Բացի այդ՝ յերկրներից շատերում ապահովագրական վճարների վորոշ տոկոսը բանվորներն իրանք են տալիս իրանց աշխատավարձից:

Հիվանդության կամ հաշմանդամության դեպքում ապահովվելու վերաբերմամբ մեր բանվորության դրությունը մյուսներից վատ է: Յերկարատեվ արյունահեղ կռվի և մեծագույն զոհերի միջոցով աշխատավոր զանգվածները ստիպել՝ ինչպես և 1912 թվականի որենքը: Ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում բժշկական, դրամական ոգնություն ցույց տալու համար կազմակերպվեցին հիվանդանոցային դրամարկղներ. աշխատանքի ինվալիդներին և աշխատանքի ժամանակ վնասվելուց մեռած բանվորի ընտանիքի անդամներին կենսաթոշակներ տալու համար կազմակերպվեցին ապա-

հովագրական ընկերություններ։ 1912 թվի որենքով բանվորների ապահովագրության վճարները տալիս էին բանվորներն ու ձեռնարկուները։ Այդ որենքով ապահովագրությունը տարածվում էր ֆաբրիկա-գործարանային ձեռնարկություններվ վրա և այնևնին չէր վերաբերում արհեստային և տնայնագործական արդյունաբերության, գյուղատնտեսության բանվորներին և տներում ծառայողներին։ Բայց ապահովագրվածների թիվը $1^1/_2$ միլիոն բանվորից չէր անցնում։ Ձնայած 6 միլիոնից ավելի բանվորներ կային, սոցիալական ապահովագրության գործն այդ դրության մեջ էր մինչև հոկտեմբերյան հեղափոխությունը։

Հոկտեմբերյան հեղափոխությունը հիվանդանոցային դրամարկղները փոխեց ապահովագրական գանձարկղների, որ սկսեցին ապահովագրել վարձու բանվորներին ու ծառայողներին այն տեսակ անաշխատունակության դեպքերից։ Բանվորներն ազատվեցին ապահովագրական մուծումները վճարելուց, որը դրվեց ձեռնարկուների վրա։ Ապահովագրական գանձնարկղների դեկավարությունն անցավ հենց բանվորների ձեռքը։

Մի տարուց հետո, յերբ ամբողջ արդյունաբերությունն ու առեվտուրն ազգայնացվեցին, սոցիալիստական ապահովագրությունը տեղի տվավ սոցիալական ապահովության։ 1918 թվի հոկտեմբերի 31-ի դեկրետով սոցիալական ապահովությունը տարածվեց հանրապետության բոլոր աշխատավորների վրա։

Նոր տնտեսական քաղաքականության անցնելով, երբ մանավոր գործարանները և արհեստանոցները հիմնեցին, Խորհրդային Իշխանությունը վերադարձավ սոցիալական ապահովագրման, որը համապատասխանում էր յերկրի սոցիալ-տնտեսական նոր հարաբերություններին: Բուրժուական յերկրներից տարբերվելով՝ սոցիալական ապահովությունը տարածվում է այն բոլոր անձերի վրա, որոնք վարձու աշխատանքով են զբաղված՝ անկախ ծառայության տեղից և տեւողությունից (Աշխ. Կոդեկսի 175 հոդվ.):

Արհմիությունների 5-երորդ համագումարի վորոշումով սոցիալական ապահովագրության գործը Սոցիալական Ապահովության ժողովրդական կոմիսարիատից անցավ Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատին: Բժշկական ոգնությունն առաջվա նման մնաց Առողջապահական ժողովրդական կոմիսսարիատի ձեռքում՝ ապահովագրական բժշկության բաժանմունքներում:

Այդ փոխանցումն այն բանի հետեվանքն եր, վոր սոցիալական ապահովագրության գործն անխզելիորեն կապված է աշխատանքի պաշտպանության գործի հետ, այլև անհրաժեշտ եր սերտ կապ (կոնտակտ) հաստատել արհեստակցական կազմակերպությունների հետ:

Սոցիալական ապահովագրության նախնական բջիջները յերկրային և փոխադրական (տերրիտորիալ և տրանսպորտային) գործարկիններն են: Գործարկիի աշխատանքը ղեկավարում է գործարկիի կոմիտեն, վոր ընտրվում է

համաքաղաքային կամ շրջանային խորհրդաժողովում (կոնֆերենցիա), նայած ապահովագրական դրամարկղի գործունեության շրջանին։ Մի քաղաքի կամ նահանգի դրամարկղները կազմում են ապահովության քաղաքային կամ նահանգական վարչություններ, որոնք ապա միանում, կազմում են Սոցիալական Ապահովագրության կենտրոնական վարչություն։

Ապահովագրության դրամարկղների և ձեռնարկությունների, գործարկումների ու տեղումների մեջ սերտ կապ հաստատելու համար ընտրվում են ապահովագրության վերաբերյալ լիազորներ։

ԱՊԱՀՈՎԱԳՐԱԿԱՆ ԴՐԱՄԱՐԿՂՆԵՐԻ ՏՎԱԾ ՆՊԱՍՏՆԵՐՆ ՈՒ ՉԱՓԸ

Հիվանդության, կարանտին, բեռնաթափի հիվանդ անդամին խնամելը։ Բանվորին կամ ծառայողին նպաստ է տրվում, յեթե նա ապահովագրական բաժանմունքի բժշկի վկայականով ժամանակավորապես անաշխատունակ է ճանաչված, կամ թե՝ խնամում է իր ընտանիքի լուրջ—հիվանդ անդամին, մինչև նրան հիվանդանոցում դեռեղելը կամ մինչև բժշկի գալը։ Նպաստը տրվում է հիվանդության ընթացքում։

Նպաստը տրվում է ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ համապատասխան կատեգորիայի տարիֆային այն դրույքի չափով, որը գոյություն ունի նպաստը տալու ժամանակ, և համենայն դեպս անաշխատունակի

ձու աշխատավորի մահվան կամ անհայտանալու դեպքում նրա ընտանիքի ապրելու բավականաչափ միջոցներ չունեցող և բանվորի ծախսով ապրած հետևյալ անդամներին. ա) անչափահաս զավակներին, յեղբայրներին և քույրերին մինչև 16 տարեկան դառնալը, և չափահաս զավակներին, յեթե նրանք սովորում են, բ) անաշխատունակ ծնողներին և ամուսնուն, այլև այդ անդամներից նրանց, որոնք թեթև աշխատունակ են, բայց 8 տարեկանից փոքր յերեխաներ են պահում։

Բժշկական ոգնություն։ Ապահովագրվածները և նրանց ընտանիքի անդամները բժշկական ձրի ոգնություն են ստանում ապահովագրական բաժանմունքի հաշվին։

Հետևյալ տեսակների բժշկական ոգնություն է տրվում. ա) ամբուլատորական, բ) հիվանդանոցային (հիվանդանոցում պահելու), գ) բժիշկը հիվանդի տունը գալով, դ) դեղորային՝ ապահովագր. բժշկ. բաժ. բժիշկների դեղատոմսերով, ե) լաբորատորական, զ) սանատորա—կուրորտային, է) բժշկական խնամքի իրեր և պրոտեզներ տալով, ընդ որում վերջիններս պատվաստվում են միայն ապահովագրական գանձարկղներին մասնակցողների համար։

Սանատորիաներում տեղերի չափազանց սղության պատճառով սանատորիա—կուրորտային ոգնություն տրվում է ապահովագրվածներից միայն նրանց, որոնք հատուկ բժշկական (ընտրող) հանձնաժողովի որոշմամբ ճանաչվել են սանատորական բժշկության խիստ կարիք

ունեցող, սակայն նրա ընտանիքի անդամներին այդ օգնությունը առայժմ չի տրվում։

Ամնատորական բժշկության կարող հաժարվող ապահովագրվածը նախորոք պետք է վկայվի շրջանային ամբուլատորիայում։

Բժշկական օգնության դիմելիս ապահովագրվածները և նրանց ընտանիքի անդամները պարտավոր են ներկայացնել ապահովագրական դրքույկը, որի մեջ գրված են լինում ապահովագրվածի և նրա ծախսով ապրողների անունները։

Նպաստների և բժշկական օգնության այդ բոլոր տեսակները տրվում են այն բանվորներին ու ծառայողներին, որոնք աշխատանքի կոդեկսի որոշումների համաձայն ենթակա են սոցիալական ապահովագրման, ապահովագրական դանձարկղների և ձեռնարկությունների կամ հիմնարկությունների մեջ ապահովագրական ուժումները վճարելու առթիվ ղեղող հաշիվներից անկախ (191 հոդվ.)

Գործարկոմի յեվ տեղկոմի աւելիիճեր։ Գործարկոմը պետք է օգնի ապահովագրական մարմիններին ապահովագրական ապպարատի ֆինանսական դրությունն ամրապնդելու և ռացիոնալ (բանական) հիմքի վրա դնելու։

Գործարանային և տեղական կոմիտեները սոցիալական ապահովագրության լիազորների միջոցով պետք է ներտորեն կապվեն սոցիալական ապահովագրության մարմինների հետ և բանվորներին ընդարձակ տեղեկու-

թյուններ տան ապահովագրական բաժանմունքի և ապահովագրական գանձարկղների ձեռք առնված բոլոր միջոցների մասին։

Գործարանային և տեղական կոմիտեները պետք է հետևեն, որ տնտեսական մարմինները ժամանակին և ճշտությամբ մուծեն սոցիալական ապահովագրության վճարները։

Գործարանային և տեղական կոմիտեները լիազորների միջոցով ապահովագրական պրակտիկին պետք է հաղորդեն պրակտիկների հիմնարկությունների աշխատանքի և ապպարատի մեջ իրենց նկատած բոլոր թերությունների մասին, որպեսզի վերացնեն։

Գործարկոմի և տեղկոմի սերտ կապն ապահովագրական մարմինների հետ և նրա ինքնագործունեության անպակաս կարևորություն ունեցող խնդիրները լուծելու ազդության լավագույն յերաշխիքն է, խնդիրներ, որոնց առաջադրել և Սորվդային իշխանությունը պրոլետարիատի ուժերն ամրապնդելու գործում։

ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ՍԱՆԻՏԱՐԱ-ԱՌՈՂՋԱՊԱՀԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ ԶԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ ՅԵՎ ՏԱՆԸ

Բանվորի կյանքն ու առողջությունը կախում ունեն իրենց արհեստի աշխատանքի պայմանների ազդեցությունից և բանվորին արտադրության ժամանակ և տանը շրջապատող պարագաներից։

Բանվորի աշխատանքն աչքի յե ընկնում լարվածու-

թյամբ և յերկարատևությամբ։ Աշխատանքի հետևանքն է լինում հոգնածությունը, որ խիստ վնասակար է բանվորի առողջության։ Հանգիստը և անունդը ամենալավ միջոցներն են բանվորի առողջությունը հոգնածությունից պաշտպանելու համար։ Բանվորի առողջությունը պահպանելու համար որենքը սահմանում է գործի մեջ դադար աշխատանքի ամեն մի չորս ժամից - հետո (98 հ.)։ Ձեռնարկության ներքին կարգի համար այդ անհրաժեշտ կանոնը գործնականում չի պահպանվում։ Գործարկումը պետք է խիստ հսկի, որ այդ դադարը պահպանվի ճաշելու համար։

Բանվորի որգանիզմը յենթարկվում է աշխատանքների և բնակարանի պայմանների ազդեցության։ Առողջապահության հիմնական սկզբունքն է ոդի բավարար քանակություն տալ աշխատանքի տեղում և բնակարանում։ Շինության մեջ ժամանակավորապես լինելու համար ամեն մի անձին հարկավոր է 2 խորանարդ սաժեն ոդ, իսկ վնասաբեր աշխատանքների ժամանակ 2 ու կես խորանարդ սաժեն ոդ։

Աշխատանոցում ոդի մեջ կան խառնուրդներ, նայած արտադրության բնույթին։ Աշխատանոցների ոդը թարմացնելու համար անհրաժեշտ է լավ շինված հատուկ վենտիլիացիա (ոդատիչ)։ Բնակարաններում բավական է լուսամուտի փեղկեր շինել և պարբերաբար ոդափել նրանցից։

Մաքրությունը բանվորի առողջության պրավականն է։ Աշխատելիս բանվորը պետք է մաքուր շինության մեջ լինի։ Շինության պատերը, առաստաղը, հատակն ու լուսամուտները կեղտոտվելուց պետք է մաքրվեն սապոնով, ճերմակացնելով (ավազելով), փոշին ավլելով։ Հիվանդությունների վարակիչ նախապատճառները—բակտերիաները—կեղտ են սիրում և բուն են դնում այնտեղ, ուր նրանց չեն վոչնչացնում, հարվածում են գլխավորապես աշխատավորին, վորը գործից հոգնած՝ հաճախ մոռանում է կամ չգիտե, թե ինչ է սպառնում իրան ամեն մի ժանրիկ փոշուց։

Բանվորները պետք է իրենց ժարմինը մաքուր պահեն. այդ նպատակով աշխատանոցներում պետք է դրված լինեն լվացարաններ, բանվորները սապոն ու սրբիչ ունենան և գործարաններին կից բաղնիքներ շինված լինեն։ Այնտեղ, ուր արտադրությունը կապված է թունավոր նյութեր գործածելու, վնասակար փոշիներ բարձրանալու հետ, բանվորները պետք է հատուկ գգեստ ունենան, վորպեսզի թույների վնասակար ներգործությունները տուն չտանեն իրենց շորերի հետ։ Այդ նպատակով ձեռնարկությունների մեջ պետք է շոր փոխելու տեղեր կառուցված լինեն։

Աշխատանոցում չի կարելի թույլ տալ կերակուր ուտել, վորովհետև կերակրի մեջ գործարանների ներծծվելով ապականում են ողը։ Դրանից խուսափելու համար և վորպեսզի կերակուրը վնասակար խառնուրդներ չունենա,

ամեն մի ձեռնարկության մեջ պետք է շինված լինի սեղանատուն, աշխատանքի տեղից առանձնացրված։ Փոքր դեր չեն խաղում և արտաքնոցները։ Գործարկումները չպետք է մոռանան հակել նմանապես, որ արտաքնոցները շինվեն ինչպես հարկն է, մաքուր պահվեն և խնամքով վարվեն։

Բանվորի առողջությանը վտանգ է սպառնում գազյահների շարժվող մասերի հետ մշտապես գործ ունենալը և աշխատանքի ժամանակ թունավոր նյութեր գործածելը։ Վնասակարությունը վերացնելու և բանվորին աշխատելիս վտանգից զերծ պահելու համար մի շարք տեխնիկական հարմարություններ կան։ Բանվորները պետք է պահպանեն ապահովության կանոնները և անպայման օգտվեն նախապաշտպանական հարմարություններից։ Բանվորն իրավունք չունի դրանցից օգտվելուց հրաժարվել, թե չե նա ինվալիդ դառնալու կամ մեռնելու վտանգն է հանձն առնում։

Բանվորի բնակարանը պետք է լինի չոր, լույս, մաքուր և ոդի բավարար կուբատուրա (խորանարդություն) ունենա—2 խորանարդ սաժեն ամեն մի մարդուն։ Ոդը թարմացնելու համար պետք է տանեն որ բանվորի բնակարանի լուսամուտների փեղկերը կամ գոնե դուռը բանան։ Յերբեմն-յերբեմն պատերն ու առաստաղները պետք է սվաղել (ճերմակացնել, գաճել)։ Ճերմակացումը ոչ միայն մաքուր տեսք է տալիս, այլև լավագույն միջոցն է վարակիչ բակտերիաները ոչնչացնելու դեմ։

Եթե բանվորի բնակարանը խոնավություն է ընկնում, անհրաժեշտ է իսկույն դուրս բերել։ Բնակարանի խոնավությունը ծանր հիվանդությունների աղբյուրն է։

Սուր աղիքային հիվանդություններից խուսափելու համար չպետք է հում ջուր խմել, իսկ ամառները յերբեմն հիվանդություններն առանձնապես տարածված են, պետք է անլվա մրգեր ուտելուց զգուշանալ և այլն.

Գործարկոմը պետք է հիշի, որ Սորհրդային Հանրապետությունը սանիտարական մարմինների ընդարձակ ցանց ունի, որոնց վրա պարտականություն է դրված կանխել բանվորների ամեն տեսակ հատուկ հիվանդություններ։

Գործարկոմը պետք է սերտ կապ պահպանի աշխատանքի բաժնի և առողջապահական բաժնի սանիտարական մարմինների հետ, որոնք պաշտպանում են բանվորի առողջությունը։

ԲՆԱԿԱՐԱՆԸ

Առողջարար, բարեկարգ բնակարանը բանվորի առողջության լավագույն պաշտպանությունն է։

Պրոլետարեատը վազուց է արդեն հասկացել բնակարանային հարցի կարեվորությունը, վազուց է մտել շատ քիչ բնականոն բնակարանային պայմաններ ստեղծելու համար վճռական պայքար մղելու ուղին։ Կապիտալիստական յերկրներում բանվորի բնակարանը տխուր պատկեր է ներկայացնում։ Մոշոր բնակարանավարձը

բանվորին քշում է ամիքատակերը (чердаки), խոշոր քաղաքների արվարձանների ողորմա բնակարանները։ Ցարական ռեժիմի ժամանակ Ռուսաստանի բանվորի դրությունը բնակարանի տեսակետից, ինչպես և ամեն բանում, չեղել է վատթար, քան բուրժուական յերկրներում։

Տանիքատակերը, նկուղները, խոնավ ու մութ սենյակները, իսկ ձեռնարկություններում միատախտերով (нары) հանրակացարանները յեղել են այն տեղը, ուր բանվորը 12—14 ժամ աշխատելուց հետո հանգստացել և քնել է։

Հոկտեմբերյան հեղափոխությունը Սորհուրդային իշխանության առաջ դրել է բանվորների բարեկարգ բնակարան հայթայթելու խնդիրը։ Հոկտեմբերյան հեղափոխության հենց առաջին որերից սկսեցին բանվորներին բնակեցնել բուրժուաների տներում։ Ներկայումս, սոցեական նոր քաղաքականության պայմաններում, այդ խնդիրը կիրառվում է տուն—կոմմունաներ կազմակերպելով, բնակարանային ընկերություններ կազմելով, $^1/_3$ ական բնակարանային ֆոնդ հիմնելով, բանվորների և ծառայողների համար արտոնյալ բնակարանավարձ հաստատելով։

Տուն—կոմմունաներ։ Այն բոլոր տները, վորտեղ բացառապես բանվորներ են ապրում և կցված չեն ձեռնարկությունների, հաշվարկում են տուն—կոմմունաներ. դրանք ազատվում են բնակարանի $^1/_3$-ը պետությանը տալուց և ուրիշ հարկերից։

Տուն—կոմունաներին են հավասարվում այն տները, որոնք կցված են տնտեսական մարմիններին, համամիութեան կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեին և Արհեստակցական Միութիւնների Համամիութենական կենտրոնական Խորհրդին և դրանց մարմիններին՝ այդ կազմակերպութիւնների աշխատակիցների տալու համար:

Բնակարանային ընկերութիւններ: Բանվորները կոլեկտիվ կերպով կարող են տուն ստանալ կապալով: Կազմակերպչական ժողովներում վորոշում է կայացնում բնակարանային ընկերութիւն հիմնել և ընտրում է ժամանակավոր գործադիր բյուրո կազմակերպչական աշխատանքները կատարելու համար: Բյուրոն ընկերութեան կանոնադրութիւնն է մշակում:

Վորպեսզի նեպ-ական տարրերը չգրավեն բնակարանային ընկերութիւնը, անհրաժեշտ է կանոնադրութեան մեջ մտցնել մի կետ, վորը թույլ չտա ընկերութեան մեջ լինելու վոչ աշխատավոր տարրին:

Ընդունված կանոնադրութիւնն արձանագրվում է գործկոմի վարչական բաժնում: Արձանագրված կանոնադրութիւնը ունենալով՝ կարելի յե կոմմունալ բաժնի հետ պայմանագիր կնքել բնակարանային ընկերութեան տունը կապալով ստանալու համար: Բնակարանային ընկերութիւններ կազմող բանվորներն ազգաբնակչութեան մյուս խմբերից այն առավելութիւնն ունեն, վոր կարող են կապալով տուն և ուրիշ արտոնութիւններ

ստանալ։ Կապալի ժամկետը լինում է 3-ից մինչև 12 տարի՝ նայած պահանջվող նորոգության։

$^1/_3$-կան բնակարանային ֆոնդ։ Կապալով տրված և մասնավոր սեփականատիրական (մունիցիպալիզացիայի — քաղաքավարչության — յենթարկված տների դատարկվող սենյակները տրվում են միայն բանվորներին և ծառայողներին) տներում բանվորներին բնակարան տալու համար կոմմունալ բաժինները հաշվի յեն առնում և իրանց վրա հաստատում տվյալ տան բնակելի տարածության $^1/_3$-ը։

Յեթե տունը կապալով է տալիս և վերցնելու համար ազատ տարածություն չկա, այն ժամանակ այդ $^1/_3$-ական նորման ստացվում է աստիճանաբար տունը դատարկվելուց։

Բնակարանային ընկերություններում $^1/_3$-ական նորման կամ վերցնվում է, կամ վոչ, նայած ընկերության կազմին։

Տուն կոմմունաններում $^1/_3$—ական ֆոնդ չի վերցնվում։

Մասնավոր սեփականատիրական տներ։ Մասնավոր սեփականատիրական տները կառավարում են նրանց տերերը։ Բուրժուական իրավունքից տարբերվելով նրանց սեփականատիրական իրավունքը պայմանական է։ Տան կառավարության վերաբերյալ պարտականությունները չկատարելու դեպքում կոմունբաժինը կարող է տունը վերցնել իբրև անտեր։ Դա բանվորներին հնարավորություն է տալիս տանտիրոջից պահանջել, վոր բնակարան-

նները նորոգել, իսկ մեծելու դեպքում կոմունալ ծառայությունները խնդրում է տունը խլել։

Բնակարանային ՔՈՂԳՅԵՎ ՆՈՐՄԱ. ա) Բոլոր քաղաքներում և քաղաքատիպ վայրերում բոլոր անելի բնակելի տարածության $^1/_3$-ը հատկացվում է Գործկոմներին, իբրև բնակարանային ֆոնդ, բանվորներին և ծառայողներին հատկացնելու համար։

բ) Բնակելի պիտանի տարածության չափը մի հոգու համար սահմանվում է 10-15 քառ. արշին հասակավորների և 10 քառ. արշին 10 տար. լրացած յելնիների համար։

գ) Սույն նորմայից ավելի տարածության իրավունք են վայելու ա) այն կատեգորիայի պատասխանատու աշխատավորները, որոնք տանը պաշտոնական աշխատանք կատարելու կարիք ունեն. բ) որոշ անհատներ կամ որոշ կատեգորայի աշխատավորներ, որոնց համար այդ անհրաժեշտ է իրենց պրոֆեսիոն գործունեության հետևանքով։ գ) Այն անձինք, որ բժշկական հաձնաժողովի եզրակացությամբ տառապում են մեկուսացում պահանջող հիվանդությամբ։

Բնակարանային վարձ.—Բնակարանային վարձը որոշում է Հ. Ս. Խ. Հ-ի կենտ գործկոմի և ժողկոմխորհի կողմից 1924 թ. հուլիսի 25-ին հրատարակված դեկրետով։

Բնակարանային վարձի չափը որոշվում է ըստ բանվորների և ծառայողների ստացած աշխատավարձի, բնակարանի գտնված տեղի և հարմարություններին։ Բնակա-

գանձավարձը վորոշելիս ի նկատի չե առնվում և հատկացված բնակարանի տարածութիւնը։

կարգերը	բանվորներն ու ծառայողները, վորոնք ամսական ռոճիկ են ստանում ռուբ.	Բնակավ. քաղաքի կենտ. մասի կամ հատուկ հարմ. բնակ համար ամեն 15 ք. արշինի համար	Բնակավ. քաղաքի ծայրամասերի և հարմար. զուրկ բնակ. հատվար ամեն 15 քառ. արշինի համար.
1	0—9	13 կ.	11 կ.
2	9—14	16 կ.	13 կ.
3	14—18	19 կ.	16 կ.
4	18—22	28 կ.	18 կ.
5	22—26	34 կ.	28 կ.
6	26—30	50 կ.	45 կ.
7	30—35	65 կ.	50 կ.
8	35—45	80 կ.	65 կ.
9	45—55	90 կ.	80 կ,
10	55—65	1 ռ. 10 կ.	90 կ.
11	65—70	1 ռ. 20 կ.	1 ռ. 10 կ.
12	70—85	1 ռ. 35 կ.	1 ռ. 20 կ.
13	85—100	1 ռ. 55 կ.	1 ռ. 35 կ.
14	100—115	1 ռ. 80 կ.	1 ռ. 55 կ.
15	115—135	2 ռ. — կ.	1 ռ. 80 կ.
16	135—150	2 ռ. 30 կ.	2 ռ — կ.
17	150—165	2 ռ. 40 կ.	2 ռ. 30 կ.
18	165—185	2 ռ. 60 կ.	2 ռ. 40 կ,
19	185	2 ռ. 70 կ.	2 ռ. 60 կ.

Բնակարանավարձը գանձվում է միայն սակացույցով վորոշված ռոճիկից (վորիմիջ մտնում է հավելումը)։

Յեթե ընտանիքի անդամների մեջ ինքնուրույն աշխատավարձ ստացող չերկու և ավելի ծառայող և բանվորական, կարգը վորոշվում է աշխատավարձի միացյալ գումարից։

Աշխատանքի և պատերազմի ինվալիդները, վորոնք սոցիալական ապահովագրություն են վայելում, Արհմիությունների գործազուրկ անդամները, վորոնք տոմսառաքված են աշխատանքի բորսայում, ուսման վճարից ազատված ուսանողները, այլ և կարմիր պինվորների ընտանիքի անդամները բնակարանի վարձի կողմից հավասարվում են առաջին կարգը դասված բանվորներին և ծառայողներին, այսինքն՝ վորոնք ամսական 9 ռուբլուց ավելի աճխատավարձ չեն ստանում, այդպիսիներին բնակարանավարձից իսպառ ազատելու իրավունք է վերապահվում գործկոմներին։

Դեկրետը բնակարանավարձը վճարելուն կատարյալ բանվորներին և ծառայողներին տալիս է վորոշ արտոնություն, այն է վոր բնակարանավարձը վճարում են վոչ ուշ, քան վճարելի ամսվանից հետևյալ ամսվան 15-ը։

Բնակարանից հեռացնելը։ Բանվորներին և ծառայողներին բնակարանից հեռացնելը թույլատրվում է բացառապես ժողովրդական դատարանի վորոշմամբ, քաղաքացիրենսդրքի 171 հոդվ. առաջ բերած պատճառներով, այն է՝ ա) յեթե բնակարանին անբարեխղճորեն են վերաբերվում, վորով հարկավոր է տունը կործանվել. յեթե 2 ամիս վարձը չեն վճարել։

գ) Յեթե մեկի վարքն անկարելի է դարձնում նրա հետ մի սենյակում կամ բնակարանում ապրելը.

դ) հիմնական նորոգության անհրաժեշտության դեպքում, որ հաստատում է տեխնիկական-շինարարական տեսչությունը, այն պարտադիր պայմանով, որ նորոգությունը վերջանալուց բնակարանը տրվի նորոգությունն անելուց առաջ այրուող ապրողներին, յեթե նրանք ցանկանում են։

Ադմինիստրատիվ կարգով հեռացնելը թույլ է տրվում այն անձերի վերաբերմամբ, որոնք ապրում են դպրոցների, հիվանդանոցների և դրամատների համար կառուցված շենքերում, յեթե նրանք կապված չեն կամ կորցրել են նախկին կապը տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկի հետ։

Յեթե բնակելի շենքը ոգտագործվում է վոչ բնակության համար։

Գործկոմներին իրավունք է վերապահվում տեղափոխելու վարչական կարգով քաղաքացիներին և հիմնարկներին իրենց բռնած բնակարաններից քաղաքայնացրած տներում բնակիչներին խտացնելու և հիմնարկությունները նպատակահարմար կերպով տեղավորելու համար։

Բանվորներին ու ծառայողներին, ինչպես նաև նրանց հավասարեցրած անձանց վտարելիս գործկոմները պարտավոր են նրանց բնակարան տալ։

Բանվորներին և ծառայողներին վարչական կարգով վտարելու, ինչպես նաև սակագնից ավելի բնակարանավարձ

ատանալու համար պատժվում են քրեական օրենսգրքի 135-րդ հոդվածով։

Խտացում։ Բնակելի տարածության նորման ամեն մի հոգու համար 15 քառակուսի արշին է։ Մութ սենյակը, միջանցքը (կորիդոր) և ապրելու համար անպետք շենքերը հաշվի մեջ չեն մտնում։ Չի կարելի 15 քառ. արշին տարածությունից պակաս տալու բանվորին։ Յեթե բնակարանի տարածությունը հնարավորություն է տալիս առանց ընդունված նորմայից դուրս գալու խտացնել բնակիչներին, այդ դեպքում նրանց յերկու շաբաթ ժամանակ է տրվում, վոր իրանց հարմար մարդիկ ճարեն իրանց ավելնորդ սենյակներում բնակեցնելու համար

Գործարկոմի ու տեղկոմի աճելիքը։ Գործարկոմը պետք է ամեն կերպ աջակցություն ցույց տա բանվորներին ու ծառայողներին, վոր նրանք ոգտվեն բնակարանային հարցում ունեցած իրանց իրավունքներից և արտոնություններից։

Գործարկոմի նպատակներից մեկն էլ լինելով բանվորների կենցաղի բարելավումը՝ հարկ յեղած դեպքում պետք է հանձնառնի բնակարանի հարցի վերաբերյալ հոգսերը, բնակարանային ընկերություններ կազմակերպելու գործում նախաձեռնություն ցույց տա, հակի տունկմունների վրա, վորոնց մեջ ապրում են ձեռնարկության բանվորները ու ծառայողները, մաքառի անկանոն վարձման, խտացման դեմ, բնակարանաշարժն ապորինաբար մեծացնելու դեմ յեվ այլն։

Գործարանային կոմիտեն պետք է ուշադրություն ականջ դնի բանվորների այդպիսի դանգատներին և ամբողջովին պաշտպան կանգնի նրանց շահերին նեպմանների (բուրժուաների, սպեկուլյանտների) հետ գործ ունենալիս։

Գործարկոմը և տեղկոմը պետք է շատ լավ իմանան իրեն ձեռնարկության ամեն մի բանվորի ու ծառայողի բնակարանային պայմանները և յեռանդուն կերպով աշխատի խոռոչներից ու հյուղերից փոխադրել լույս, չոր բնակարան։

ՀԱՐԿԵՐ

Հանրապետության կենսական պահանջները, այն է՝ սահմանները պաշտպանելու, փոխադրությունը, խոշոր արդյունագործությունը, պոստը, հեռագիրը, պետական բանվորների աշխատավարձը, լուսարորությունը, առողջապահությունը, գյուղատնտեսությունը բավարարելու համար անպին միջոցներ են պահանջվում։

Այդ միջոցները պետությունը հանում է եմիսիոն ֆոնդից, այսինքն թուղթ փող տալով և հարկ առնելով։

Ռուբլու կայուն արժեքը (կուրս) ստեղծելու համար անհրաժեշտ է թղթադրամ բաց թողնելը կրճատել և հարկային կանոնավոր քաղաքականություն վարել։ Դասակարգային բանվորական պետության տեսակետով հարկային քաղաքականությունն այն ժամանակ միայն ճիշտ կլինի, յեթե հարկային ծանրությունն ընկնի ունեվոր

դասակարգերի վրին, որոնք ունեն անաշխատ հասույթ առեվտրից, գործունքից և ուրիշ աղբյուրներից, և ընդհակառակն՝ բանվորներին ու ծառայողներին այն չափով վերաբերվի, որ նրանց կենսական պահանջները բավարարող բյուջետը չխախտվի։

Յեվ իրավի՝ գույքյուն ունեցող հարկերը չեն վերաբերվում աշխատավարձով ապրող բանվորներին ու ծառայողներին, իսկ յեթե շոշափում էլ են, այն էլ աննշան չափով։

ԿՈՈՊԵՐԱՑԻԱ

Կապիտալիստական հասարակության մեջ բանվոր դասակարգը յենթարկվում է շահագործման վոչ միայն իբրեվ բանվորական ուժ վաճառող, այլև իբրեվ իրան անհրաժեշտ գործածության առարկաներ գնող։

Բարձր գների և բանվորներին վատ մթերքներ ծախելու միջոցով կապիտալիստները մեծամեծ շահեր են ստանում, որով ավելի յեն վատացնում բանվորի դրությունը։ Առեվտրական կապիտալի այդ շահագործումը յենթակա յեն նույնպես և գյուղացիները։

Կապիտալիստական պայմաններում իր նյութական դրությունը բարելավելու համար բանվորները չեն կարող բավականանալ կապիտալի դեմ կռվելու մի ձեվով միայն՝ արհեստակցական միությունների միջոցով, որոնք բանվորին պաշտպանում են վորպես իր ուժը ծախող։ Բանվոր դասակարգը անհրաժեշտ է վոր պայքար մղի նաև վորպես սպառող, մի բան, վոր արվում է բանվո-

րական շարժման մի ուրիշ ձեվով—կոոպերացիայով, բանվորականվորոշ խմբերի մի ապատուղական կոոպերատիվի մեջ կազմակերպվելով։ Առանձին բանվորների փոքրիկ անդամավճարներից համեմատաբար մեծ դրամագլուխ կազմելով շրջանառության համար կոոպերատիվները հնարավորություն ունեն բանվորների համար մեծ քանակությամբ ապրանքներ առնելու ավելի ձեռնտու պայմաններով և վաճառելու բանվորների վրա մասնավոր առեվտրականներից ավելի արժան, վորովհետեվ կոոպերատիվները շահ ստանալու հետեվից չեն ընկած, այլ ապրանքի գնի վրա ավելացնում են միայն կազմակերպչական ծախսերը։ Բացի այդ կոոպերատիվները բանվորների համար լավ մթերք են ձեռք բերում, առանց կեղծիքի յեվ այլն։

Ավելի կարող դառնալու համար, իբրեվ խոշոր գնող շուկա հանդես գալու հնարավորություն ունենալու համար, վորպեսի վորոշ դեպքում կարողանան իրանք արտադրել իրանց անդամներին անհրաժեշտ ապրանքները, առանձին կոոպերատիվները միավորվում, կազմում են կոոպերատիվների միություն, վորոնք ավելի ուժեղ են, ուստի և կարող են այնպիսի բաներ անել, վոր առանձին կոոպերատիվները չեն կարող։ Այդ միությունները սովորաբար նախնական կոոպերատիվներին մեծ քանակով ապրանք են վաճառում, իրանց արտադրությունների ապրանքն են քաց թողնում նրանց, հեշտացնում են նրանց համար վարկ ստանալը յեվ այլն։

Կապիտալիստական պետություններում թույլ չեն տալիս որ բանվորական կոոպերացիան այնքան էլ առաջանա։ Մեզնում էր և՛ մեզ մոտ Ռուսաստանում մինչև հոկտեմբերյան հեղափոխությունը։

Հոկտեմբերյան հեղափոխությունը միանգամայն ճորտությունից ազատեց Ռուսաստանի բանվոր դասակարգը և նրա կազմակերպությունների բոլոր տեսակները, իմիջայլոց նայեվ բանվորական կոոպերացիան, որն այդ ժամանակվանից սկսեց Ռուսաստանում հսկայական քայլերով զարգանալ։ 1918 թ. կեսից մինչեվ 1921 թ. գարունը կոոպերացիայի ֆունկցիաները սահմանափակված էին և դա բացատրվում է նրանով. որ 1918-1921 թ. ամբողջ ժամանակաշրջանում Ռուսաստանը քաղաքացիական կատաղի կռիվ էր մղում սպիտակ-գվարդական վոհմակներից պաշտպանվելու համար։ Մորհրդային կառավարությունը մի շարք միջոցներ պետք և ձեռք առներ ապահովելու համար մեր կարմիր բանակը և բանակի համար աշխատող արդյունաբերությունը այն ամենով, ինչ որ անհրաժեշտ էր, իսկ այդ պայմաններում անհրաժեշտ էր արգիլել ազատ առևտուրը բաշխել պարենը հավասարապես։

Այդպիսի պարագաներում իհարկե կոոպերացիային անդամ չէր կարելի թույլ տալ պատրաստելու այն մթերքներն ու ապրանքները, որոնց վաճառքն արգելված էր, որ չէ և թույլ տալ ազատ կերպով վաճառելու այն ապրանքները, որը խիստ հաշվառման էին ենթարկված։

բայց այն մթերքներն ու ապրանքները, որ բաց են թողնում Խորհուրդային կառավարությունը քաղաքացիական ազգաբնակչության համար, ամբողջովին տրված են կոոպերացիային այն էլ Պարենավորման ժողովրդական կոմիսարիատի մարմինների վերահսկողության տակ։

Հենց որ քաղաքացիական պատերազմը վերջացավ և Խորհրդային իշխանությունը հնարավորություն ստացավ հրաժարվելու մթերքները հավասարապես բաժանելուց և ազատ առևտուրն արգելելուց և անցնելու պարենահարկին և ազատ առևտրին, կոոպերացիային անմիջապես ավելի լայն ֆունկցիաներ տրվեցին, և պարենտուրքի որենքի հետ միաժամանակ հրատարակվեց նաև սպառողական կոոպերացիայի մասին որենքը։

Ըստ այդ որենքին սպառողական կոոպերացիան ստանում է ամեն մի իրավունք թե պատրաստելու, և թե բաշխելու, նույնիսկ այն մթերքներն ու ապրանքները, որ պետությունն է բաշխում։

Նոր տնտեսական քաղաքականության պայմաններում սպառողական կոոպերացիան բանվորների համար առանձնապես կարեվոր նշանակություն ունի։ Եթե բանվոր դասակարգի նյութական մյուս շահերի ապահովում բանվորներն ամբողջովին պաշտպանված են մեր որենսդրությամբ և արհեստակցական միությունների աշխատանքով, եթե աշխատանքի պաշտպանությունը լիովին կիրառվում է հենց պետական իշխանության ձեռքով, իսկ

աշխատավարձի և այլ խնդիրներն իրագործում են արհեստակցական միությունները,—ապա բանվորների, իբրև սպառողների՝ շահերի պաշտպանության հարցում բանվոր դասակարգին կարող է ոգնել միայն և բացառապես կոոպերացիան։

Սպառողական կոոպերացիային մեր որենքով տրվում են ամենալայն հնարավորություններ թե մթերքների մեծաքանակ պատրաստության, արտադրության շրջանում և թե արտոնություն վայելելու այս կամ այն բանում վորոնց թվում նայեվ տուրքեր վճարելում։ Մեր իշխանության մարմինները, ինչպես նայեվ պետական բանկը ամեն մի աջակցություն են ցույց տալիս սպառողական կոոպերացիային իր գործնեությունը զարգացնելու, և կոոպերացիան ամեն մի հնարավորություն ունի ծավալվելու իր աշխատանքը և շուկայից դուրս մղելու մասնավոր առեվտուրը։

Կոոպերացիայի կազմակերպչական կառուցվածքը։ Սպառողական կոոպերացիայի որենքների համաձայն ամեն տեղ կազմվում է միասնական սպառողական ընկերություն, բայց քաղաքացիների ամեն մի խմբակ իրավունք ունի կազմելու իր սպառողական միությունը, վորը կմտնի Միասնակ. Սպառ. Ընկերության մեջ կամ այլ խոսքով նախնական կոոպերատիվի մեջ։

Միասն. Սպառ. Ընկերության մեջ ընտրողական իրավունքներով ոգտվում են քաղաքացիների նույն խմբակները, ինչ վոր... Վորհուրդների ընտրությունների ժամանակ։

Նախնական կոոպերատիվների բարձրագույն մարմինն է հանդիսանում անդամների ընդհանուր ժողովը, կամ անդամների զատ զատ խմբակների լիազորների ժողովը, յեթե կոոպերատիվը շատ-շատ անդամ ունի։ Ընդհանուր ժողովը և լիազորների ժողովը վարչություն է ընտրում, որ վարում է կոոպերատիվի բոլոր գործերը, իսկ վարչության և կոոպերատիվի բոլոր մարմինների գործողություններին վերահսկելու համար ընտրվում է վերահսկիչ հանձնաժողով։

Կոոպերացիան ավելի ու ավելի հաստատուն դարձնելու համար մի նահանգի բոլոր Միաս. Սատուղ. Ընկերությունները կազմում են նահանգական միություններ, իսկ նահանգական միությունները կազմում են համառուսական Սպառողական Ընկերությունների Միություն (կենտրոնական միություն, ցենտրոսայուզ)։

«Նահանգական միության» (Հայաստանում Հայկոոպ վարչությունը և վերահսկիչ հանձնաժողովն ընտրվում են նախնական կոոպերատիվների լիազորի և նահանգի արվեստների ներկայացուցիչների համատումարում, ուր արվեստների ներկայացուցիչները կազմում են համագումարի անդամներին թվի $^1/_3$-ը։

Կենտրոնական միության վարչությունն ու վերահսկիչ հանձնաժողովը ընտրվում են նահանգական միությունները «լիազորի և արհվեստների ներկայացուցիչների համագումարում։

1921 թ. վերջերին կենսժության մեջ կային 99

նահանգական միութիւնները, 18.000 սպառողական ընկերութիւններով։

Մեզ մոտ համամիութեան մեջ ձեռնտու չէ, որ բանվորական կոոպերացիան միանգամայն առանձնանա սպառողական կոոպերացիայի ամբողջ ցանցից, որովհետեվ մի կողմից՝ բանվորների շահերին հակառակ է կորցնելու իր ազդեցութիւնն ամբողջ սպառողական կոոպերացիայի վրա, իսկ մյուս կողմից՝ միանգամայն կոոպերացիան ունենում է և նիւթական մեծ հնարավորութիւններ։ Ուստի և բանվորական կոոպերացիան կազմակերպչորեն շաղկապված է միացած բոլոր (դյուղացիական) կոոպերատիվների հետ։ Բայց և նկատի ունենալով, որ բանվորական կոոպերացիաներն ունին իրանց առանձին շահերն էլ, ուստի նահանգական վիութիւններում կազմակերպված են նահանգական բանվորական սեկցիաներ, իսկ կենտրմիութեան մեջ-կենտրոնական բանվորական սեկցիաներ, որոնք քաղաքացիական ընդհանուր կոոպերացայի մեջ իրագործում են բանվորների շահերի հաժար կատարելիքները։

Գործարկոմները և տեղկոմները. և նկատի առնելով բանվորական կոոպերացիայի նշանակութիւնը, որպես բանվորական շարժման մի ձեվի, որը բարելավում է բանվորների կյանքի պայմանները, պետք է ձգտեն, որպեսզի նրանց միավորող ձեռնարկութեան բոլոր բանվորները կոոպերատիվի անդամները դառնան, որպեսզի նրանք ժամանակին մուծեն իրանց բաժնեվճարները, և

որպեսզի կոոպերատիվ կազմակերպությունը լիովին բավարարի բանվորների պահանջները՝ նրան հայտնելով բանվորական մասսաների պահանջները և անդամ կենդանի կապ պահելով նրա հետ։

Բանվորներին ապաթիկ ապրանք բաց Բողներից գործարանային կոմիտեն պետք է հակի, որ բանվորներն իրանց պարտքը կանոնավոր վճարեն։

ԱՐՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

Մեր տնտեսական և քաղաքական դրության ամրացումը յերջանկություն ե բերում մեր բանվորության ու աշխատավորության և միևնույն ժամանակ նոր յուռանդ ու աշխատանք ե պահանջում նրանից։

Այսոր ձվ չի հասկանում, վոր դրամական ռեֆորմը, մեր պետական ու կոոպերատիվ առևտուրն իրրև տնտեսական հաղթանակներ մեզ համար յերջանկարեր յեղան՝ եժանացրին կյանքը, վերջ դրին մեր գրպաններում սառույցի պես հալչող թղթադրամին, մեր տնտեսությունը բարձրացրին, ապրուստի ավելի լավ պայմաններ ստեղծին։

Հենց այդ փորձից, այս տարվա մեր տնտեսական հաղթանակների բերած բարիքներից, մենք մի յեզրակացություն պիտի հանենք՝ որանից հետո ել, վորքան պնդանան մեր յերկրի վոստիկանները, վորքան մեր արհեստանոցներում, գործարաններում շատ արտադրվի, այդ արտադրածն ել շնորհով կարողանանք ծախել, ապրագործել՝ այնքան եժանություն կընկնի, մեր ապրուստը կը լավանա։

Բայց միայն բանվորների որ ու դիշեր, գլուխը քաշ աշխատելով չե վոր մեր տնտեսությունը պիտի հարստանա, ուրեմն և մեր ռաճիկները բարձրանան, մեր ապրուստը ավելի լավանա։ Իրրև տեր ու տնորեն մեր արհեստանոցների, գործարանների՝ սրտով, յեռանդով պիտի աշխատանք, բայց միևնույն ժամանակ խմանանք, վոր մեր ծանր աշխատանքը չի կորչում, այլ հավաքվում ե մեր յերկիրը զարգացնելու, մեր կյանքը բարելավելու համար։

Վորպեսզի ամեն գործին տեղյակ լինենք, համոզվենք, վոր մեր քըրտինքի կաթիլներից և կազմվում մեր յերջանիկ կյանքը, մենք, իրրև լավ տերեր, պետք է իմանանք, թե մեր արհեստանոցի հում նյութը ինչպես և ձեռք բերվում, հո թանգ չի նըստել մեզ վրա, վատ տեսակի չե, հետո. բոլոր բանվոր ընկերները գործին մոտենում են իրրև իսկական տերեր և յերբորգ՝ մեր պատրաստած ապրանքն ինչպես և ծախվում, ոգուտով և ծախվում, մյուս կողմից էլ մեր ապրանքները ծախող ընկերները հո հին չարչու պես շատ չեն վոգևորվում և թանգություն պըտուժ։

Վորպեսզի մեր արհեստանոցին, մեր գործերին տեղյակ լինենք, հետևյալ տշխատանքները պիտի կատարենք։

1. ՉԵԿՈՒՑՈՒՄՆԵՐ ԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Կանոնավոր կերպով, մեր արհմիությունների նիստերում, մեր կոֆերանսներում և կոլեկտիվների ընդհանուր ժողովներում պիտի լսենք մեր արհեստանոցի, գործարանի կամ հիմնարկի վարչության զեկուցումը։

Պետք է լավ լսենք ու հետևենք այդ զեկուցումներին։

Պատահում է, վոր զեկուցող ընկերները ժամացույցը բըռնում են ձեռքին ու շտապ-շտապ խոսում, կարծես թե զոռով մի հրաման են կատարում, ինչու էլ խրթին-խրթին բաներ են ասում, վոր վոչ վոքի գլուխը մի բան չի մտնում։ Եդպիսի դեպքերում պետք է զեկուցողին ասենք. «Շուտ ասա քշի մի անխը, ընկեր, մենք չենք հավաքվել հանաքի համար, մեզ լավ հասկացրու ասին բանի իսկությունը»։

Յեթե զեկուցումը լսկեն հասկացանք, մեր գործերի լավն ու վատը գլխի ընկանք, պետք է խելք- խելքի տանք, խոսենք քննադատենք, միջոցներ առաջարկենք մեր արհեստանոցի պահպանության ուղղելու համար։

Յեթե մի բանի ժամանակից հետո տեսնենք, վոր մեր խոր-

հուրդները չեն կատարում, կամ մեզանից թափչում են շատ ձախսեր, ճամբեր և այլն, ամեն բան պիտի հայտնենք միութեանը, իսկ յեթե պետք լինի՝ խընդրենք բանվորա-գյուղացիական տեսչութեան, վոր գան ամեն բան քննեն, բեվիզիա անեն։

2. ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Բայլ վեկուցումներ լսելուց, մենք արհեստանոցի, գործարանի կամ հիմնարկի վեկավարման գործը լավ հիմունքների վրա գնելու համար, պրոֆմիութեան պիտութեամբ մեր կոլեկտիվի միջից պիտի ընտրենք ամեն որվա անցուդարձին հետևող, տնտեսութեան ամբողջ կյանքին հետևող մի կոմիսիա։ Եվ կոմիսիան կոչվում է տնտեսական կոմիսիա։

Ես տնտեսական կոմիսիաները, գործին տեղյակ լինելուց բացի պետք է տեղկոմի կամ գործարկոմի նիստերում, միջոցներ առաջարկեն իրենց նկատած բացերը վերացնելու համար։ Յեթե տեղկոմը կոմիսիայի առաջարկած միջոցները հավանում է, հատատում՝ պրոֆմիութեան միջոցով պիտի առաջարկի (ադմինիստրացիային) վարչութեան կյանքում իրագործել։ Իսկ յեթե վարչութեունը չի կատարում, տեղկոմը կամ գործարկոմը միութեան միջոցով պիտի հայտնեն բանգյուղտեսչութեան։

Ամեն տեսակի հարցեր այդ տնտեսական կոմիսիաները չեն կարող կատարել. շատ-շատ հարցեր կան, վոր պետք է քննվեն ավելի զորեղ ձանոթ բազմամարդ ժողովում։

Դրա համար է, վոր տեղկոմը կամ գործարկոմը, վարչութեան հետ համաձայնութեան գալով, հրավիրում են **ցեխական խորհրդակցութիւն**։ Ո՞վքեր են մասնակցելու տնտեսական խորհրդակցութեանը և ինչ գործեր է կատարում նա։

Տնտեսական խորհրդակցութեանը, նայած թե ինչ հարց է քննվում, կարող են մասնակցել զանազան մարդիկ։

Ընդհանրապես տնտեսական խորհրդակցութեուններին մասնակցում են՝ տեղկոմը կամ գործարկոմը, դնռնատու կոնֆլիկ-

ապին հանձնաժողովը, վերևում բացատրված, տնտեսական կոմիսիաները, հիմնարկի կամ ձեռնարկի վարչությունը, յուրաքանչյուր կարիք ևա՝ բաժնի վարիչները, պրոֆմիության ներկայացուցիչը և ակտիվ բանվորները։

Այդպիսի տնտեսական խորհրդակցությունները լսելու են վարչության գեկուցումը կատարված աշխատանքների մասին, քննության են առնելու այն, առաջարկները, այն գործնական միջոցները, որ վարչությունը ցանկանում է իրագործել, որպեսզի արտադրությունը բարձրացնի. քննում են բոլոր կարևոր նախագծերը(պրոյեկտ), նախահաշիվները։

Տնտեսական կոմիսիաները, տեղկոմներն ու գործարկոմները, Պրոֆմիությունները ևլ կարող են տնտեսական խորհրդակցություններին առաջարկներ անել, աշխատանքների կանոնավորման ձրագրեր առաջարկել։

I. ԱՐՏԱԴՐ.-ՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ասացինք, որ մի տնտեսության, ձեռնարկության, գործարանի աշխատանքների ձրագրերը, նախագծերը քննելու, արտադրության իսկական վիճակին տեղյակ լինելու և արտադրության զեկավար մարմնի զեկուցումները լսելու համար պարբերաբար հրավիրելու են տնտեսական խորհրդակցություններ։

Այսպես Կաշվարդի, Պոլիգրաֆարնատի, «Արարատ»-ի, Բանվորոպի, Հայկոոպի, Հայպետատի, գանազան տրեստների, սինդիկատների և ձեռնարկությունների կամ յերկաթուղու որևե շրջանի (ուչաստոկ) տնտեսական խորհրդակցությունները պիտի լսեն զեկուցումներ, տեղյակ լինեն արտադրության կյանքին, քննեն այն բոլոր միջոցները, որ անհրաժեշտ և իրագործել՝ արտադրությունը բարձրացնելու, նրան լավ հիմունքների վրա դնելու համար։

Պարզ և, որ այս տնտեսական խորհրդակցություններն

ընդգրկում են միայն այսինչ կամ այնինչ տնտեսությունը, ձեռնարկությունը — մի միավոր։

Բայց չե՞, որ «Արտադարը», կաշվարդը, պոլիգրաֆտրեստն իրենց թե ֆինանսական և թե վարչական ու տնտեսական կյանքով սերտ կերպով կապված են մեր ժողովրդական տնտեսության գերագույն մարմնի հետ։

Մի՞թե անհրաժեշտ չե, որ ժողտնտխորհը պարբերաբար զեկուցում տա, իր կարևոր նախագծերն ու ծրագրերը քննության դնի իր վարչության կենսական աշխատակիցների ավելի ընդարձակ ժողովում։

Մի՞թե անհրաժեշտ չե, որ մեր կերկաթագծի, տանք Լենինականի տնտեսական խորհրդակցությունն իր շրջանի (ուչաստոկ) վարչության կամ ղեկավարող անձի զեկուցումները, ծրագրերը, նախագծերը քննելուց բացի՝ կարևոր և ամբողջ կերկաթուղային գծի համար ընդհանուր հարցերը քննե ավելի մեծ խորհրդակցություններում, մյուս շրջանների տնտեսական խորհրդակցությունների հետ միասին խելք-խելքի տալով։

Ահա, հենց այդ նպատակով է, որ մեր արհմիությունների կենտրոնական վարչությունները և Հայաստանի Արհմիությունների Խորհուրդը պարբերաբար հրավիրելու են **խճճուտուց ճոճանությունների առաջադրական տեխնիկական խորհրդակցություններ**։

Ո՞վ կարող է հերքել դրանց կարեվորությունը։ Մի՞թե անհրաժեշտ չե հրավիրել կերկաթագծի բոլոր ակտիվ բանվորներին, միությունական աշխատողներին և նրանց զեկուցել, ծանոթացնել մեր կերկաթուղու իրական դրության, քննել այն գործնական միջոցները, որ պիտի իրագործել կերկաթուղին ավելի լավ շահագործելու համար, քննել կերկաթագծի նորոգումների (ռեմոնտ) և ֆինանսականի վերաբերյալ կարևոր հարցերը։

Ի հարկե արհրաժեշտ են նման արտադրական-տեխնիկական խորհրդակցությունները։

ի հարկ և ժողանախորհի, կոոպերացիայի ու պետական առևտրի և այլ դծերով նույնպես մեր միությունները պիտի կազմակերպեն նման ընդարձակ խորհրդակցություններ։

4. ԱՐՏԱԳՐԱԿԱՆ ԿՈՆՖԵՐԱՆՍՆԵՐ

Մեր արհմիությունն այն դեպքում միայն կը դառնան մեր տնտեսության հիմքերն ամրապնդող, կը բարձրացնեն մեր արտադրությունը, կը շենացնեն մեր յերկիրը, կը բարելավեն մեր բանվորության և աշխատավորության կյանքը, յերբ նրանք այնքան ուժ ու յեռանդ ունենան, որ մեր աշխատավորներին և բանվորների լայն մասսաներին քաշեն դեպի շինարարություն, նրանց փորձն ոգտագործեն։

Այդ նպատակով արհեստակցական միությունները մեծ ուշադրություն պիտի դարձնեն և անհրաժեշտ ղեկավարությունը ցույց տան, վորպեսզի ձեռնարկներին ու տնտեսություններին կից՝ տնտեսական խորհրդակցությունները, նույնպես և արտադրական-տեխնիքական խորհրդակցությունները՝ ծրագրված, սիստեմատիք աշխատանքներ տանեն։

Մյուս կողմից արհմիությունները յեռանդուն միջոցների պիտի դիմեն, վորպեսզի լայն բանվորական-աշխատավորական մասսաներն ակտիվ մասնակցություն ունենան մեր տնտեսական որգանների աշխատանքներին, գիտակցեն իրենց դերն ու պատասխանատվությունները և հազարավոր պողպատյա պրոլետարական բազուկներով քանդեն, կործանեն աղքատությունը և նրա տեղ շինեն մեր յնրջանիկ կյանքը, վերաշինեն մեր յերկիրը։

Լայն մասսաներին ակտիվ տնտեսական աշխատանքների մեջ քաշելու միջոցներից են նաև տնտեսական կոնֆերենցիաները և ներկայացուցչական ժողովները։

Տնտեսական կոնֆերանսներ և ներկայացուցչական ժողով-

ներ կարելի է հրավիրել շրջանային, համաքաղաքային և հանրապետական մասշտաբով։

Ռեյնակ՝ տնտեսական կոնֆերանս կարելի է հրավիրել ժողտնտխորհի բոլոր արտադրական ճյուղերի բանվորներից և քննել արտադրական ծրագիրը, աշխատանքի արտադրականության բարձրացման հետ կապվող կարևոր հարցերը և այլն։

Տնտեսական կոնֆերանս կարելի է հրավիրել պետական և կոոպերատիվ աշխատավորներին և քննել շատ ու շատ կարևոր հարցեր։

Նման կոնֆերանսներ և ներկայացուցչական ժողովներ կարելի է և հրավիրել նույնիսկ վոշ-բանվորական միությունների գծով, ասենք՝ բժշկասանիտարական, Մորաշխի (պետապարատի ուժեղացում), Լուսաշխի և այլն։

Արտադրական կոնֆերանսներ պիտի հրավիրել նույնպես քոոպ աշխատողների մասնագիտության։

Վարող հարցեր պարզելու և ընդհանուր ուղղություն տանելու համար, ՀԱՄ Մորմուրդը պիտի հրավիրի հաշվապահական աշխատողների, գործավարների, պահեստապետների և այլն կոնֆերանսներ։ Նույնը կարող են անել միություններն իրենց գծով։

5) ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՓՈԽՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Մեր տնտեսական մարմինները նպատակ ունեն լավ հիմքերի վրա դնել մեր տնտեսությունն ու արդյունաբերությունը։

Ներկայումս մեր տնտեսական մարմիններն ամեն չեռանդ թափում են, վորպեսզի բարձրացնեն աշխատանքի արտադրողականը, ռացիոնալ հիմքերն վրա դնեն այն, իրենց արհեստանոցները, գործարաններն ու ձեռնարկությունները ամբողջ թափով գործի դնեն (загрузка), մաքսիմալ չափերով կրճատեն վերադիր ծախսերը, արտադրության և ձեռնարկի աշխատանքներում ամեն

ինչ անհն տնտեսարար, իրենց տնտեսությունն ու ձեռնարկը շահավետ դարձնեն, պատրաստված ապրանքները ձեռնտու գնով ծախեն։

Մինչև այդ բոլոր նպատակներին կարելի չի հասնել միայն վարիչների, սպեցների միջոցով։

Պարզ և, վոչ վոչ։

Ահա այս լույսի պես պարզ ճշմարտությունն և, վոր լավ պիտի գիտակցեն մեր տնտեսական մարմինները և միայն դեղնցիկ դեկլարացիա չընդունեն՝ մասսաների մասնակցության արտադրության մեջ, այլ ամեն ինչ անեն, վորպեսզի բանվորական մասսաներն իրական և գործոն մասնակցություն ունենան, և հետևողական կերպով աշխատանք տանեն մեր արտադրության և տնտեսության բարձրացման համար։

Ինչ պիտի անեն տնտեսական մարմինները, վոր արհմիություններին ոգնեն՝ լայն մասսաներին տնտեսական աշխատանքների մեջ քաշելու համար։

Վորպեսզի գործնականապես ժամենանք այս հարցին, պիտի պարզենք, թե տնտեսական մարմիններն ինչ միջոցներով և, վոր ոգնելու չեն արհմիությունների տնտեսական աշխատանքներին։

Ինչ փոխհարաբերություններ պիտի լինին արհմիությունների և տնտեսական մարմինների միջև, վորպեսզի մեր մասսաներն ու ղեկավարող տնտեսական վարչությունները ձեռք-ձեռքի, տված միահամուռ ուժերով, կպչեն մեր յերկրի վերածման գործին։

Ցես չեմ քրքրի անցյալն, այլ միայն համառոտ կերպով կը թվեմ մի քանի կարևոր կետեր։

Ա — ՏՆՏՄԱՐՄԻՆՆԵՐԸ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՅԵՎ ՋԵԿՈՒՑՈՒՄՆԵՐ ՊԻՏԻ ՏԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆԸ

Մեր արտադրական և տնտեսական կյանքին արհմիությունների ղեկավարող որգաններին ու լայն մասսաներին տեղյակ

պահելու համար, տնտեսական և պետական մարմինները, պարբերաբար, հաշվետվություններ ու զեկուցումներ պիտի տան արհմիությունների վարչություններին, համագումարներին, կոնֆերանսներին, ընդհանուր ժողովներին, տնտխորհրդակցություններին և այլ մասնայական ժողովներուն:

Տնտմարմինները, տնտ. վարչությունները և վարիչները իրենց պրավոր հաշվետվությունների ու զեկուցումներուն պատճենները, բոլոր փաստաթղթերով հանդերձ, պիտի ուղարկեն նաև արհեստակցական միությունների համապատասխան կազմակերպություններին: Այսպես, ժողտնտխորհը, ՀԱՄ Խորհրդի նախագահության, «Արարատ» տրեստի վարչությունը՝ Մննգամատակարարողների կենտր. վարչության և «Արարատ»-ի գործարանային կոմիտեյին:

Այդ զեկուցումները չպետք է սխալ ու սուտ տեղեկություններ տան վրան նպատակով, չպետք է ծածկեն դրությունը և «պոլիտիկայի» համար «սար ու քոլ» գցեն միութենական կազմակերպություններին:

Տեղական և գործարանային կոմիտեները, յեթե նման պրավոր զեկուցումների մեջ սուտ ու սխալ գտնեն, իրենց արհմիության միջոցով պիտի դիմեն բարձր տնտեսական մարմիններին և տանեն բան պարզեն:

Բ. ՄԻՈՒԹԵՆԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԸ ՊԻՏԻ ՄԱՍՆԱԿՑԵՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՈՐԳԱՆՆԵՐԻ ՆԻՍՏԵՐԻՆ ՈՒ ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻՆ

Տնտեսական որգաններն իրենց բոլոր խորհրդակցություններին ու նիստերին պիտի հրավիրեն նաև միութենական հատապատասխան կազմակերպություններին. վերջիններս իրենց հերթին՝ ակտիվ, բանիմաց ընկերներ պիտի ընտրեն իրենց կազմից և մշտական ներկայացուցիչ նշանակեն:

Գ. ԱՇԽԱՏԱՎՈՐՆԵՐ ԱՌԱՋ ՔԱՇԵԼԸ ՏՆՏՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻԱՍՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾՆ Է

Տնտեսական որգաններըը պիտի գործնական միջոցների դիմեն և ամեն հնարավորութիւն տան արհմիութիւններին, որպեսզի վերջիններս շարքային աշխատավորներից ընդունակներին ու հառաջադեմներին առաջ քաշեն, պատրաստեն և արտադրութեան համար նոր բանվորական ուժեր տան։

Գիտենք, որ վարիչներից շատ բան է կախված. դրա համար էլ, տնտեսական մարմինները՝ նոր դեկավարող մարդիկ, վարիչներ նշանակելիս, պիտի համաձայնեցնեն միութենական մարմինների հետ։ Արհեստակցական կազմակերպութիւններն առաջարկված թեկնածուներին քննելու յեն թե պրոֆեսիոնալ-քաղաքական և թե վորակի ու արտադրական տեսակետից։

Յեթե տարաձայնութիւն և առաջանում, գործին չվնասելու համար տնտեսական մարմինը թեկնածուին գործի յի դնում, իսկ հարցը տեղափոխվում է ավելի բարձր տնտեսական և արհեստակցական մարմինները։

Միևնույն ժամանակ տնտեսական մարմինները գործնական աջակցութիւն են ցույց տալու արհեստակցական միութիւններ՝ արտադրական խմբակներ, կուրսեր, դրույցներ կազմակերպելիս, պրոֆտեխնիքական կրթութեան գործում։

Դ) ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ՔՆՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Արտադրական ծրագրերը շատ կարևոր են, նրանք ընդգրկում են արտադրութեան մի տարվա ամբողջ կյանքն ու անելիքները։ Կան նույնպես ծրագրեր՝ արտադրութեան կազմակերպչական հարցերի վերաբերյալ, արտադրութեան կառավարման վերաբերյալ, նույնպես և շատ ու շատ արտադրական սկզբունքային հարցերի վերաբերյալ, վորոնց քննութեան ժամանակ անպայմանորեն պիտի հրավիրվեն արհմիութեան ներկայացուցիչները։

Նման ծրագրերը բարձր պետական հաստատություններին ուղարկելիս, տնտեսական վարչությունները պիտի դրեն նաև արհմիության տեսակետները այդ հարցերի մասին։

Ե) ՏՆՏՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ՍՏՈՒԳՄԱՆ ՄԻՋՈՑՆԵՐ

Յեթե արհեստակցական կազմակերպությունները նկատում են դեպծուժներ և արտադրությանը վնաս բերող զանազան փոստեր, որ պետք է ռեվիզիա անել և ամեն ինչ պարզել, պիտի հայտնեն համապատասխան տնտեսական վարչության ու միության տարմնին։ Որինակ՝ տեղումը պիտի հայտնի միության վարչությանը և բարձր տնտարմնին։

Մյուս կողմից, յեթե բանգյուղտնտչության կամ այլ պետական մարմիններ, հանձնաժողովներ և կամ հենց տնտեսական մարմինները ցանկանում են հետազոտել և ռեվիզիա կատարել, նրանք անպայման պիտի հայտնեն արհեստակցական կազմակերպություններին և նրանց ներկայացուցիչ պահանջեն։

Զ) ԱՅԴ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՊԸ ՏՆՏՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻ ՀԵՏ

Միութենական կազմակերպությունները սերտ կապ պիտի ունենան տնտեսական մարմինների վերաստուգիչ հանձնաժողովների հետ։

Մի կողմից միությունների ղեկավարող մարմինները իրենց նկատած թերությունների, ստուգման ենթակա կերևույթների մասին պիտի հայտնեն տնտարմինների վերաստուգիչ հանձնաժողովներին, իսկ վերջիններս էլ իրենց հերթին՝ յեթե նկատել են այնպիսի պակասություններ, որ արհմիությունն իրենց արտադրական աշխատանքների միջոցով կարող են շտկել, պիտի հայտնեն արհմիությանը։

Բացի այս միջոցներից, մեծ ձեռնարկություններում և տեսչություններում աշխատավորները պիտի կազմակերպին բանդյուրոներ՝ ամեն կողմից ջրիներ։ Դրանց աշխատանքների մասին հետո կը խոսենք։

Ե) «ԱՌԵՎՏՐԱԿԱՆ ԳԱՂՏՆԻՔՆԵՐ»

Տնտեսարմիններին հաշվետվություններին ու գործերին մասիկից ծանոթանալու համար միութենական կազմակերպությունները անպայման կարիք կը զգան տեղեկություններ, օբյեկտներ։

Տնտեսարմինները ու վարիչները պարտավոր են պաշտոնական տեղեկանքներ տալ միութենական մարմիններին։

Միության վարչությունները կարող են նույնպես պահանջել տեղական նշանակներով քննել՝ ծանոթանալ տնտեսարմինների գործունեության ու հաշվետվության։ Վոչ մի պատճառաբանություն։

Միության ներկայացուցիչները, ի հարկե, պետք և «առևտրական» գաղտնիքները վոչ վոքի չեն տալիս։

ԻՆՉ ՊԻՏԻ ԱՆԵՆ ՄԵՐ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԱՌԵՎՏՈՒՐՆ ՈՒ ԿՈՈՊԵՐԱՑԻԱՆ ԱՄՐԱՊՆԴԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ

Արհմիությունները իրենց տեսական աշխատանքների միջոցով և վոր պիտի ամրապնդեն պետական սրնտուրն ու կոոպերացիան։

Պետական առևտրի մասին ընկ. Լենինն ասել է. «Մենք պատ շուկա տանծնցինք, մենք ել պիտի դեկավարող դեր կատարենք նրա կարգավորման գործում»։

Ահա պետական առևտրի ու կոոպերացիայի դեկավարող, կարգավորող դեր կատարելն է, վոր պիտի ուժեղացվի։

Մեր պրոֆմիութիւնների գլխաւոր հոգսերից մեկն է լինելու, իբրև տիրող դասակարգի կազմակերպութիւն, ոգնել պետական առևտրական մարմիններին ու կոոպերացիային՝ անհատապես հզորանալ, ամբողջ շուկան իրենց ձեռքը վերցնել և հետաքրքիր մասնաւոր առևտուրը, որ լայն աշխատաւորական մասսաներից բաժան արյունով կերակրում է մեր դասակարգային թշնամիներին:

Ինչ միջոցներով և որ պիտի կոչվենք մասնաւոր առևտրի դեմ:

ա. Պետական և կոոպերատիվ առևտրի աշխատող ապարատն ուժեղացնելով և ամրացնելով:

բ. Ապրանքների գները էժանացնելով:

Ինչ միջոցներով և, որ պիտի հասնենք այդ նպատակին:

Ա. ԱՊԱՐԱՏԻ ՈՒԺԵՂԱՑՈՒՄ ՅԵՎ ԱՄՐԱՑՈՒՄ

Արհմիութիւնները և նրանց բոլոր կազմակերպութիւնները պիտի հետևողական աշխատանքներ կատարեն պետական ու կոոպերատիվ առևտրի ապարատները պարզացնելու, շտատները կրճատելու, այնպես որ, ավելորդ բերաններ չլինեն, և պրոտեկցիոնների ու խանութների գործերն այնպիսի հիմունքների վրա դրվին, որ չինովնիկութիւն, թափթփվածութիւն և բյուրոկրատիզմ չլինի, աշխատանքը դրված լինի ռացիոնալ հիմունքների վրա:

Դրա համար մեր պետական առևտրի և կոոպերացիայի անկումներն ու սխալութիւնների վարչութիւններն այլևս և ուշիմ պիտի հետևեն, որ՝

ա. Բոլոր աշխատողները ճշտութեամբ կատարեն իրենց պարտականութիւնները:

բ. Յետ-քարկվեն հիմնարկի կարգ կանոնին:

գ. Գործն իրենց հաժարեն և յեռանդով աշխատեն:

դ. Գնորդների հետ վարվեն այնպես, ինչպես վարվում են մասնաւոր գործատերերը:

ե. Միության շարքերից հեռացնեն անբարեխիղճներին չարաշահներին, գեղծարարներին և իրենց գործին անտարբեր, սառը վերաբերմունք ունեցողներին, որոնց միայն ռոճիկն է հետաքրքրում։

Ուշադիր լինելու և հիշված միջոցներով պետական աուտուրը և կոոպերացիան ամրապնդելու համար մեր տեղկոմներն ու միութենական ղեկավարող մարմինները շատ մոտ պիտի կապնեն, լավատեղյակ լինեն պետաուի և կոոպերացիայի կյանքին։

Լավ ծանոթ պիտի լինեն, հենց գործի մեջ դիտեն բոլոր աշխատողներին. յուրաքանչյուր, ընդունակ ու փորձված, վստահելի մարդկանց առաջ քաշեն՝ դնեն ավելի պատասխանատու գործի, ամեն մի աշխատողի այնպիսի պարտականություններ տան (իհարկե տնտեսական մարմինների հետ համաձայնությամբ), որ նա ավելի ոգուտակար լինի, գործն ավելի շահվի։

Ապրանքների գներն ճշտելու, մասնավոր առևտրի դեմ կռվելու, պետական և կոոպերատիվ առևտուրը հզորացնելու համար տեղկոմներն ու արհմիությունները պիտի աշխատեն՝

1. ԿՐՃԱՏԵԼ ՎԵՐԱԴԻՐ ԾԱԽՍԵՐԸ.

Մեր տեղկոմները, նրանց տնտեսական կոմխմբանները լավ պիտի քննեն և պարզեն, թե ապրանքների ինքնարժեքի վրա որոնք են կազմում նրանց վերադիր ծախսերը։ Վերադիր ծախսեր են կոչվում՝ ա. փոխադրական, բ. առևտրական, գ. ապրանքների պահպանում և փչացում, դ. պատահական և այլն ծախսեր։

Մեր արհմիությունները ուշադրությամբ պիտի քննեն, պարզեն, թե բոլոր ծախսերի վրա տոկոսն են կազմում վերադիրը, մեջ արտադրողական ծախսերը, որոնք թանգացնում են ապրանքները, աշխատավոր մասսաներին ու գյուղացուն անմատչելի դարձնում։

Համոզվելով, որ այսինչ- այնինչ ծախսերը չեկել են ապ-

բանջնների դնների վրա մեծ ուշադրություն և պահանջել նրանց Թանգությանը, տեղամասերն ու արհմիությունները պիտի անհապաղ դնեն, որպեսզի չկատարվեն այդ վոչ-արտադրողական ծախսերը:

Այն բոլոր պահանջները, որոնց հետևանքով վերադիր ծախսեր են կատարվել՝ վերացվեն: Ցնծի վերջնենք մի քանի օրինակներ, կը տեսնենք, որ վերադիր ծախսերը տարբեր են: Այսպես՝ Հայպետտառը ներկա տնտեսական տարում ունեցել է 20% վերադիր ծախսեր, «Հայկոոպը» 6,9% իսկ Երևանի Բանկոոպը՝ 5,9%: Այս նշանակում է որ Կոոպշխի արհմիությունը և նրա «Հայպետտառ», «Հայկոոպ» ու «Բանկոոպ» տեղամասերը պիտի աշխատանքներ կատարեն վերադիր ծախսերը մինիմումի հասցնելու:

Բայց կան վերադիր ծախսեր, որ կատարվում են անկախ տնտեսական տարմիններից: Օրինակ, ապրանքների չորանալը, պահելը, թափվելը և այլն: Մեր տեղամասերն այս հարցերը նույնպես պիտի քննեն, որպեսզի պահպանողների ու հատած ջնաների իսկական պրոցենտը և դրժնական միջոցներ առաջարկեն Պետտոի կամ Կոոպերացիայի վաճառության, որպեսզի բոլոր պահպանություններն ուղղվեն, ամեն բանի առաջն առնվի, ամեն ինչ անտեսարար կատարվի:

Մեր արհմիությունները իրենց տնտեսական խորհրդակցությունների, կոնֆերանսների և այլ տնտեսական աշխատանքների ամենամյրող հարցը պիտի համարեն վերադիր ծախսերի կրճատումը. գործնականորեն, տանրապետան ամեն մի հաշվետվություն, վեկուցում պիտի քննեն և միջոցներ գտնեն ժամանակ չանելով վերադիր ծախսերը կրճատելու և ամեն ինչ անտեսարար կատարելու համար:

2. ԳՆԵՐԻ ՆՇԱՆԱԿՈՒՄ

Վերադիր ծախսերի անխնա կրճատումը կհժանացնի ապրանքը, բայց դեռ ևս պետք է գործ կա անելու։

Յերկրորդ ամենամեծ և պատասխանատու գործը, ապրանքների **ինքնարժեքը** (ինչքան վոր նատել և կոոպերատիվի կամ պետության վրա) և վաճառման գինը (ծախսերը և շահը ավելացրած ինքնարժեքի վրա) վորոշելն է։

Այս կոչվում է **կալկուլյացիա**։

Նկատված է, վոր շատ կոոպերատիվներ և պետական խանութներ մեծ ախորժակներ ունեն, ուզում են շատ փող շահել և մեծ տոկոսներ են ավելացնում ապրանքի ինքնարժեքի վրա, թանդություն են պատճառում, մեր կուսակցությանը, պրոֆմիություններին ու խորհրդ. իշխանությանը խանգարում են հիշած անտեսական քաղաքականությունը վարել։

Դրա առաջն առնելու համար, մեր արմիությունները ու նրանց բջիջները մեծ պատասխանատվություն կրեն կալկուլյացիան, պարզեն ապրանքների ու մթերքների ինքնարժեքն ու վաճառման գինը։

Վաճառման գները պարզելուց հետո, պետք հետևել, վոր՝

Ա. Աչքի ընկնող տեղերում կախվեն ապրանքների հատուցուն գները,

բ. Հետևել, վոր սահմանված գներից բանդ չծախվեն ապրանքները։

գ. Հետևել, վորպեսզի պահեստներում և խանութներում պետավորյալ կերպով չպահվեն ապրանքները՝ հետագայում բանդ ծախելու նպատակով։

դ. Հետևել, վոր դեռ կալկուլյացիայի չենթարկված ապրանքները, առանձնապես կենսամթերքները, հատուցուն գներից բարձր չծախվեն, թանդություն չընկնի։

3. ԱՄՈՐՏԻՄԵՆՏ (ՀԵՇԻԴ)

Պետական առևտուրը և կոոպերացիան ամուր հիմունքների վրա դնելու համար, արհմիությունները և տեղկոմները մեծ ուշադրություն պետք է դարձնեն՝ ապրանքների վորակի և նրանց ասորտիմենտի վրա, այսինքն այն հարցի վրա, վոր մեր խանութներում բոլոր ապրանքներից էլ շատ տեսակներ լինեն։ Դրա համար տեղկոմներն իրենց նիստերում, անտեսական խորհրդակցություններում պետք գործնական միջոցների դիմեն, վորպեսզի՝

ա. Խանութների ապրանքների տեսակը լրիվ լինի, այսինքն՝ այն բոլոր ապրանքները, վորոնց պահանջ կա, անհրաժեշտ քանակությամբ լինեն խանութներում, միշտ հաշվի առնվեն ապառողների և գնողների մասսայական պահանջները։

բ. Վաճառվող ապրանքները խնամքով պահվեն, խանութում չփչանան և վորակը չվորցնեն, չանպետքանան։

գ. Ապրանքներն, ինչպես կարգն է, խանութների ցուցափեղկերում և ներսում լավ ցուցադրվեն։

դ. Ծառնյողներին ոգնեն՝ ապրանք ընտրելիս։

4. ԿԵՆԴԱՆԻ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԿՈՈՊԵՐԱՏԻՎ ՇԻՆԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ

Անցյալ տարի նրա շրջանառությունը Թուրքստանում կազմում էր 20 տոկոսը, իսկ այս տարի 50—60 տոկոսը։ Բայց դեռ շատ անելիքներ ունի կոոպերացիան։

Առանց առաջ կոոպերացիան դեռ չի ընդգրկում լայն աշխատավորական խավերը։

Ընդհանուր առմամբ կոոպերացիան կազմակերպել և աշխատավորության մեջ ունի 7 տոկոսը։

Թե գյուղում և թե քաղաքում մեր արհմիությունների անդամների, մեր տեղկոմների առաջին անելիքը պետք

լինի լայն մասսաներին կազմակերպել կոոպերացիայի շուրջը:

Միայն լայն աշխատավորական մասսաներին կոոպերացիայի հետ սերտորեն կապելով է, որ կոոպերացիան կուժեղանա և կարդարացնի իր անդամների հույսերը, նրանց տնտեսական հենարանը կը դառնա:

Ներկայում գլխավոր պատճառը, որ թուլացնում է կոոպերացիան, այն է, որ լայն մասսաներն ակտիվ, կենդանի մասնակցություն չեն ցույց տալիս կոոպերացիայի աշխատանքներին:

Դրա համար կոոպերատիվ շինարարությունը պիտի ապակենտրոնացնանք, ինքնուրույնության և տեղագործության լայն ասպարեզ տալ կոոպերատիվ բջիջներին:

Կոոպերատիվի անդամները կոոպերատիվը պիտի ընդունեն որպես իրենց կոլեկտիվ տնտեսությունը, դառնան նրա կոլեկտիվ տեր ու տնօրենը:

Կոոպերացիայի դեկավարներն էլ իրենց գործունեությամբ ամեն մի բանվորի և աշխատավորի պիտի ընդառաջեն, կոոպերատիվ մասսային լայն հնարավորություն պիտի տան մասնակցելու կոոպերատիվ աշխատանքներին:

Քաղաքական ու արտհեսիոնալ ակտիվության չափ կարևոր է կոոպերատիվ ակտիվությունը:

Ոչ մի բանվորն ու աշխատավորը, որ ակտիվ չէ իր կոոպերատիվի գործերում, ակտիվ չի լինի նույնպես հեղափոխական կռվի ծանր օրերին:

Մեր կոոպերացիայի ներկայի պակասությունն այն է, որ նրան դեռ չի հաջողվել տնտեսական ամուր կապերով իր հետ կապել լայն աշխատավորական մասսաներին:

Բանվորի և գյուղացու բյուջեի դեռ չնչին մասն է գնում կոոպերացիա:

Քաղաքային բանվորության ու աշխատավորության

դեռ իր բյուջեյի 15—20 տոկոսն և տալիս կոոպերացիայիդ (Թուխաստանում)։

Մանրամասն կանգ չառնելով կոոպերացիայի ճնացած խնդիրների վրա, կասենք, վոր կոոպերացիան «առևտրական թեքում» չպետի ունենա, այսինքն՝ չպետք է իր խանութները լցնի մասսայական գործածության համար անպետք սպրանքներով, այլ պետի ձգտի ընդառաջել և բավարարել լայն մասսաների սպառողական պահանջները։ Կոոպերացիան այնպես պետի դնի իր գործը, վոր սպառողներն ամեն սպրանք գնեն շուկայի մեջին արժեքից եժան և լավ վորակի։

Այս ընդհանուր դիտողություններից հետո անհրաժեշտ է պարզել, թե արմիությունները և նրանց տեղամասերը ինչ պետի անեն, վոր կոոպերացիան գրվի իր կոչման բարձրության վրա։

Այս խնդիրը ձևակերպել և մեր կուսակցության 13 րդ համագումարն այսպես. «**Պրոֆեխությունների մասնակցությունը բանվորական կոոպերացիայի ամրացման գործում առանձնահատուկ նշանակություն ունի։ Պրոֆիությունները մի կողմից աշխատողներ յեվ ցուցմունքներ տալով, գործնականապես սեգելու յեն կոոպերացիային, մյուս կողմից՝ ամենից շատ կապված լինելով լայն աշկուսակցական մասսաներին, իրենց կազմակերպչական-կուլտուրական աշխատանքներով, ամենից լավ պայմաններ կարող են ունենալ կոոպերացիայի վրա բանվորությանը տերտորեն կոոպերացիայի հետ կապելու համար։**

Բավականանալով այս պարզ և վորոշ ձևակերպումով, ծրագիր տանք մեր տեղամասերի ու արմիությունների կոոպերատիվ շինարարության ասպարիզում կատարելիք աշխատանքների։

Լ. Պետրոսյան

ՀԱՎԵԼՎԱԾ II

ԲՈԼՈՐ ՊՐՈՖԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻՆ

ԿՈՂՄՈՐՈՇ (ориентировочная) ԾՐԱԳԻՐ

ԳՈՐԾԱՐԿՈՄՆԵՐԻՆ ԿԻՑ ԳՈՐԾՈՂ ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԻՆ

I.

Ա. Այս ծրագիրը արտադրական հանձնաժողովների իրավասությունների մեջ մտնող հարցերի մի ցուցակ է. ծրագիրն ընդգրկում է այն հնարավոր աշխատանքի բոլոր կողմերը, որ կատարելու են հանձնաժողովները գործարանային տնտեսության ուսումնասիրության և բարելավման ասպարեզում։

Բ. Աշխատանքը պետք է ընթանա արտադրական կյանքի ամեն մի առանձին մոմենտին, ինչպես և ձեռնարկների վարչության մանրամասնորեն ծանոթանալու ուղղությամբ. ծանոթանալու նպատակն է՝ հայտնաբերել արտադրության նորմալ ընթացքը խանգարող թերությունները և վերացնել այդպիսիները։

Գ. Ծրագիրն ընդգրկում է գործարանային տնտեսության բոլոր կողմերը, սակայն նա մեկ անգամից իրագործելի ծրագիր չէ։ Գործնական աշխատանքի ժամանակ կարևորն այն է՝ չընկճվել և անհրաժեշտ է զատել հիմնական թերությունների այն մոմենտները, որոնք ամենից առաջ կերպարանք են ստացել ձեռնարկում, հիմնավորապես զբաղվելով դրանով և մի տեսակ արելով դրանով զբաղվողների ուշադրությունը և այդ աշխատանքի հիման վրա համապատասխան կեղրակացություններ հանելն, գործնական առաջարկներ անել և պաշտպանել այդ առաջարկները։

Դ. Սակայն այդպիսի աշխատանքի ժամանակ չպետք է անուշադրության մատնել ուսումնասիրության համար առան-

ձևնացրած մոժենների և ձևռնարկի ընդհանուր դրության մեջ գոյություն ունեցող կապը, այլ, ընդհակառակն, **ստիճանաբար** ընդարձակելով աշխատանքը, անհրաժեշտ և ընդգրկել ձևռնարկի աշխատանքի բոլոր կողմերը:

34. Այս ծրագիրը կողմնորոշ լինելով արդյունաբերության բոլոր տեսակների համար, մտրիկ ապագայում չենթարկվելու ոչ անհրաժեշտ փոփոխությունների և ավելի վորոշ և դարձվելու: Այդ աշխատանքը պետք և կատարել հատուկ տեխնիկական արհեստակցական և տնտեսական կազմակերպությունների մտրիկ մասնակցությամբ:

II.

ՆՅՈՒԹԵՐԸ, ՆՐԱՆՑ ՊԱՀԱՆՋԸ, ՔԱՆԱԿԸ, ԸՆԴՈՒՆՈՒՄԸ ՅԵՎ ՊԱՀՊԱՆՈՒՄԸ (ՊԱՀԵՍՏՆԵՐ)

1) Գործարանն ապահովված և արդյոք արտադրության անհրաժեշտ հիմնական մատերիալով. չեթե վոչ, վերոնք են պատճառները և ինչ միջոցներ են ձեռք առնված հայթայթման պակասությունները վերացնելու համար:

2) Ի՞նչպես և ծախսվում հիմնական մատերիալը. մատերյալի անտեսումն ինչ միջոցով կարելի չե ուժեղացնել:

3) Ի՞նչ կարգով և ընդունում մատերիալը գործարանը և ինչ կարգով՝ ցեխը (արհեստավորությունը): Կիսամշակ նյութերի ընդունման, պահպանման, հաշվառման և տվչության (выдача) կարգը: Ի՞նչ միջոցներ պետք և ձեռք առնել (ցեխում և գործարանային պահեստներում) ընդունումը վորակի (տեխնիկական) և քանակի տեսակետից բարելավելու համար:

4) Բավարար և արդյոք նյութերի պահպանումը պահեստներում՝ շենքի, պահպանման և տեղափոխումների հարմարության, խոնավության, ցրտից ու վնասատուներից պաշտպանելու տեսակետից: Վոր ապարիզներում են նկատված չարաբության դեպքերը. դրանց առաջն առնելու անհրաժեշտ միջոցները:

III.

ՎԱՌԵԼԱՆՅՈՒԹԸ, ՆՐԱ ՊԱՀՊԱՆՈՒՄԸ ՅԵՎ ԾԱԽՍՈՒՄԸ

1. Արտադրանքի մեքենայի վրա ծախսվելիք վառելանյութի նորմը (ցեխում և ամբողջ գործարանում). անհրաժեշտ հաշվառման և պատշաճ հաշվառման միջոցները.

2. Ի՞նչպես և պահպանվում վառելանյութը և ինչպես և հասցվում գործածման վայրը (պահեստների և փոխադրության նպատակահարմարությունը):

3. Վառելանյութային տնտեսության նպատակահարմարության հարցեր: Ի՞նչ պետք է անել վառելանյութի մեկ ուրիշ, խնայողության տեսակետից ավելի ձեռնտու տեսակի անցնելու համար:

IV.

ԿԱՌՈՒՅՎԱԾՔՆԵՐ ՅԵՎ ՇԵՆՔԵՐ

1. Ի՞նչպես են ոգտագործված գործարանային շենքերը արտադրության տնտեսման տեսակետից, ոգտագործման ձևերը լիովին համապատասխանո՞ւմ են արդյոք արտադրության նորմալ պայմաններին: Առաջին հերթին ինչ տեղափոխություններ և նորոգություններն են անհրաժեշտ:

2. Գործարանի տնտեսական մասի շենքերն ինչ վիճակում են:

3. Գործարանն արտաքին և հրդեհի վտանգից պաշտպանելուն վերաբերող հրահանգները իրագործվո՞ւմ են արդյոք և պետական գույքի կորստյանն ու բանվորների կյանքին ինչ սեղից և վտանգ սպառնում:

V.

ԳՈՐԾԻՔՆԵՐ ՅԵՎ ՍՏԱՆՈԿՆԵՐ

1. Գործիքների նպատակահարմար ընդունման, պահպանելու և տվչության հարցեր: Նորոգման նպատակահարմար դար-

ընդունելը և անպետք հայտարարվածի (брак) ոչնչացումը։

2. Ուսումնասիրություն տանտիկի աշխատանքի, տանտիկի հնարավոր և իրական արտադրականությունը, նրա պատճառները, արտադրականության վրա. նյութերի և գործիքների վրակը։

3. Նորմայի, նյութի և գործիքի բացակայության, բանվորների բացակայությունների և աշխատանքի բաշխման թերությունների պատճառով առաջացած դադարները։

4. Փոխադրության ճանապարհների կրճատում և մեքենայացում։

5. Փոկերը, ժոտորները, արանամխոնները, հաղորդիչները, պահասնիչ պարագաները։

Վերոհիշյալների վրա հսկողություն և խնամում։

6. Տանտիկների և կահավորման խնամքը. պարբերական տուգում և նորոգում։

V.

ԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆ ՅԵՎ ՀԱՇՎԱՌՈՒՄ

1. Պատվերների կատարման նամքերը։ Համապատասխանում են դրանք արտադրության ընթացքին։ Ինչպես պակասեցնել վատնումների քանակը և ավելի ճշգրիտ դարձնել արտադրանքի ընդունման տեխնիկան, անպետք հայտարարված արտադրանքի ոչնչացումը։

2. Ինչպես բարձրացնել աշխատանքի արտադրողականությունն և հաշվի առնել այն (արհեստանոցում, ցեխում և ամբողջ գործարանում)։ Տանտիկների դադարները կրճատելու և նրանց ամբողջ ուժով աշխատեցնելու միջոցները։

3. Վերահսկողություն պատվերների կատարման, պարբերական տուգումների և նորոգման ու հոլթայքման պակասը լրացնելու ժամկետներին։

VI.

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՈՒԺԻ ՆՊԱՏԱԿԱՀԱՐՄԱՐԵՑՈՒՄԸ

1. Բանվորներին հրահանգներ տալը և աշխատանքի ուղարկելը։

Ինչպես և կատարվում բանվորին գործի կանչելը և նրա վավերիֆիկացիայի տուգումը։ Հատկավորներին և անչափահասներին վերակված աշխատանքի համար պատրաստելու միջոցների նպատակահարմարությունը։

2. Արտադրման նորմերը։ Ինչպես են սահմանվում այդ նորմերը և ինչպես են տուգվում։ Գնահատում-կոնֆլիկտային և տարիֆային-տակավորման բյուրոյի աշխատանքի մեթոդները։

3. Աշխատավարձն ավելացնելու դեպքում ինչ չափով և ավելանում արտադրությունը։ Գործավարձով բանողների աշխատանքի ազդեցությունը ցեխի արտադրականության վրա և աշխատավարձի վճարման կարգի նպատակահարմարության անհրաժեշտ միջոցները։ Արտաժամյա աշխատանք։

4. Նյութն ու գործիքներն առանձին մոտ առնելը։ Արտադրության ճշտակար պրոցեսների անվնաս դարձնելը։ Ձեռքի աշխատանքը մեքենայականով փոխարինելու հարցը։ Բանվորական ժամերի վերահսկողություն.

5. Բավարար են արդյոք աշխատանքի առողջապահական պայմանները և սպեցական հագուստի հայթայթումը։

VII.

ԱՐՏԱԴՐԱՆՔ ԻՆՔՆԱՐԺԵՔԻ ԿԱԼԿՈՒԼՅԱՑԻԱ

1. Արտադրանքի ամեն մի տեսակի տարրերի (հում նյութ, վառելանյութ. բանվորական ուժ, գնեքերի ծախսեր) տուգումը ցեխերում։ Տախտակ համապատասխանային ծախսերի, նրանց վերահսկողություն և հավասարեցում նախապատերազմական նորմերին։

2. Կալկուլյացիա կազմելու ժամկետների վորոշակի դարձնելն և դրանց ստուգումը։

VIII.

ՎԱՐՉՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄ

1. Ծառայության ընթացքի կարգը ցեխերում։ Սակավորակ ադմինիստրատորների և տեխնիկների փոխարինում, ընդունակ ժարդկանց ընդունում, բանվոր դասակարգին տեխնիկայի և ադմինիստրացիայի գործին մասնակից անելու մեթոդները։

2. Վարչական ապարատի կրճատումը, ընթացիկ ժամենամ պահանջներին բավարարելու համար քանի ծառայող և ժամանակ բանվոր և պահանջվում։ Անշահախնդիր (консервируемый) ձեռնարկներում գանվողների ստուգումն ու հաշվառումը։

IX.

ՁԵՌՆԱՐԿԻ ՊԼԱՆԱՋԱՓ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

1. Ձեռնարկի արտադրական և ֆինանսական ծրագրերի ստուգումն և ճշգրտացումը՝ ոպերացիոն տարվա սկզբին և ծրագրից դուրս ընդունվող խոշոր պատվերների բաշխման նախորեյին, ծրագրերի իրագործման տոկոսը ըստ ամիսների և քառամյակների (կվարտալ) և թերարտադրանքի վերացման միջոցները։

2. Պատվերների բաշխումը ցեխերի միջև։ Պատվերների կատարման ճշտապահության ստուգում։

3. Մասնակցություն նոր արտադրությունների ծրագրերի մշակման գործին։

Կանոնավորապես պետք է հաշվի առնել և ընթացք տալ արտադրության տարրերի բարելավման և տեխնիկական կատարելագործումների նկատմամբ բանվորների արած առաջարկներին։

4. Մասնակցություն գործարանային և տրեստի վարչության տեխնիքական խորհրդակցություններին։

Կապ արհատի վերատուգիչ հանձնաժողովի հետ։

X.

ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՈՒԺԻ ՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ

1. Պետք է սիստեմատիկ կերպով ատուգել՝ չի լրացել արդյոք վորոշված թիվը։ Անչափահասների պատրաստման ժեթոդները արտադրության մեջ։ Գործարանային դպրոցի և աշակերտներ ընտրելու ժեթոդները։ Դպրոց-արհատանոցների կահավորումը։ Գործարանային դպրոցի ուժերի ռատռպործումը՝ գործարանին տրված արտադրական պատվերը կատարելու դրծում։ Պրտք է վերահսկել աշակերտներին լավ ուսուցանելու և նրանց կվալիֆիկացիան ատուգելու գործը։ Յերեկոյան դասընթացքներ՝ բանվորների կվալիֆիկացիան բարձրացնելու համար։

XI.

ԳՈՐԾԱՐԱՆԻ ՅԵՎ ԱՅԼ ՏՆՏԵՍ. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈԽՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

1. Ի՞նչ հարաբերության մեջ և տրեստի հետ։ Հայթայթում և սպառում։ Հաշվետություն։ Մասնակցություն տրեստին կից գործող արտադրական խորհրդակցություններին։

XII.

ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔ ԴԵՊԻ ԺՏԽ

1. Ծանոթություն ԺՏԽ արտադրական քաղաքականության։ Մասնակցություն տրեստի վերատուգիչ հանձնաժողովի աշխատանքներին։

Ռկկ (Բ) կվՀ քարտուղար՝

ՅԱՐՈՍԼԱՎՍԿԻ

Սեհմ ԲԳՏ ժողկոմի տեղակալ՝

ՉՈՒՅԿԱՅԵՎ

ՀԱՄԿԽ քարտուղար՝

ԴՈԳԱԴՈՎ

ԲՈՒՐ ՊՐՈՖԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻՆ
ԿՈՂՄՈՐՈՇ ԾՐԱԳԻՐ
ԱՌՅԵՎՏՐԱԿԱՆ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎ

1. Այն դեպքերում, երբ ավյալ ձեռնարկության մեջ ընդհատույն կերպով պատրաստվում և հում նյութ և վառելիք, ինչպես նաև մշակված պրոդուկտները ռեալիզացիայի յենթակվում,—հանձնաժողովի նպատակն է. ա) նպատակ ունենալով կարիք չեղած դեպքերում ձեռք առնել հարկավոր միջոցները՝

1) Արտադրության հաժար գնելու հում նյութ և հիմնական նյութեր.

2) Ատրտիմենտի և նրա շարժուն մասերի մշակման.

3) Հեռևելու ապրանքների և պաշարների քննության.

4) Մեծաքանակ (ոպտով) ապրանքների ռեալիզացիային.

5) Սեզոնային պրոդուկցիայի ժամանակին մշակելուն և ռեալիզացիայի յենթարկելուն.

6) Նպաստել պրոդուկցիաների վաճառքին՝ վորակի և քանակի կողմից հարմարեցրած գնորդների հիմնական խմբերին. պետական մարմիններին, կոոպերացիայի, մասնավոր կազմակերպությունների և անձանց:

7. Հետևել ռեալիզացիայի յեղանակին և գործարքների պայմաններին ըստ վերև հիշված գնորդների հիմնական խմբերի, պարզելով գործարքների պայմանները՝ ատրտիմենտ չոկելու, վճարումներ կատարելու ժամկետի և կարգի, վարկի քանակի և ժամկետի իմաստով և այլն:

8) Հետևել կայուն պատվերների կատարելուն.

9) Հետևել, վոր կառավարության կարգադրությունները ճիշտ կատարվեն և մասնավորապես ներքին առևտրի կոմիսարիատի (Ներտռակոմ) և Գետպլանի կարգադրությունները հետևյալի վերաբերմամբ.

1) Գնորդների որոշ խմբակներին ապրանքների վաճառքի տարմանատիկման.

2) Մաքսիմալ գների հաստատման.

Գ) Գնանություն և ուսումնասիրություն առևտրական կալկուլյացիայի (հաշվեդատության) ըստ նրա ժամերի, հարմարեցրած ձեռնարկության հաշվապահության մեջ ընդունված հաշիվների նոմենկլատուրային։

Դ) Վերադիր ծախսերի հարցի ուսումնասիրությունը, հարմարեցրած հետևյալ նոմենկլատուրային՝ ապպարատի պահպանություն, տնտեսավարական ծախսեր, փոխադրական ծախքեր, տարա և վաթեթային նյութեր (упаковочные материалы) նաև նրանց և կայքերը, հոսման %-ը (утечка), պահեստային գործադրների ծախքեր, կոմիսիոնական և միջնորդական ծախքեր, գործուղումների և շրջագայությունների, վարկային ծախքեր, (վարկավորման), հարկերի և տուրքերի, ապահովագրման ակցիզ առանձնացումով։

II ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ԱՆԵԼԻՔՆԵՐԸ ՏՎՅԱԼ ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅԱՆ ԿՈՈՊԵՐԱՏԻՎԻ ԱՌՅԵՎՏՐԻ ՆԿԱՏՄԱՄԲ

Ա) Հանձնաժողովը նպաստում է, վերպետի բանվորները կատարարեն մոնեն կոոպերատիվի մեջ իրրև անդամներ և ակտիվ մասնակցություն ցույց տան նրա աշխատանքներին։

Բ) Հանձնաժողովը նպաստում է, որ կոոպերատիվը ժամանակին գնի լայն գործածության ապրանքներ և պրոդուկտներ և հետևում է, որ նրանք լավը լինեն, հետևում և նաև, որ ճշտորեն կատարեն ներառկոմի որոշումները լիմիտով (лимитным-нормированным) գներով վաճառելու մասին։

Գ) Հանձնաժողովն ոգնում է կոոպերատիվի վարչության կազմելու մասնավոր առևտրականների դեմ, թե բանվորների մեջ

պրոպագար ժողով և թե կոոպերատիվի ռայոնում գտնված տա-
նտեսար առևտրականների աշխատանքը ուշադիր ուսումնասիրելով:

Դ) Քննում է կոոպերատիվի ձեռք առած կոնկրետ միջոց-
ները բանվորական վարկի ոգտագործման տեսակետից, ոգնում
է այն կյանքի մեջ կիրառելու հաժար և հետևում է, որ գոր-
ծարկումներն ու տեղումները կանոնավոր և ժամանակին մուծեն
բանվարկի վճարները: Հանձնաժողովն ուսումնասիրում է բան-
վորական վարկի ձևերը, բանվորների տաժար ոգտակարության և
հարմարության հարցը. նպաստում է կոոպերատիվներին, որ
գործարկումներից կանոնավոր առանան այդ, ոգնում է կոոպերա-
տիվին և հեշտացնում նրա գործադրելիք միջոցները, որպեսզի
բանվարկն ավելի նպատակահարմար ձևով ոգտագործվի կոո-
պերատիվի միջոցով: Հանձնաժողովն ոգնում է կոոպերատիվին
հիմնարկություններից և կազմակերպություններից առևտրական
վարկ ստանալու գործում, թե ապրանքային և թե մուրհակային
ձևով, ոգնում է նաև, որ այդ վարկը ավելի նպատակահարմար
ձևով ոգտագործվի:

Ե) Քննում է այն միջոցները, որով հնարավոր կը լինի
ընդարձակել ապրանքային և դրամական վարկերը և նրանց
ավելի շահավետ կերպով ոգտագործելը:

Զ) Հետևում է ապրանքի ստորաժանման ընթացքին,
տեղական պահանջներին ավելի հարմարեցնելու նպատակով:

Է) Միջոցներ է մշակում շքեղության ապրանքների վաճառ-
ման դեմ պայքարելու համար:

Ը) Հետևում է, որ ապրանքը ժամանակին և արագ ըաց
թողնվի, պահպանվի առևտրական և տրանսպորտական կանոնները
և որ ծախողները դնորդներին քաղաքավարի վերաբերմունք
ցույց տան:

Թ) Նպաստելով կոոպերատիվ մարմիններին նվաճելու
տեղական շուկան, հանձնաժողովը հետևում է, որպեսզի կոո-

պերատիվի գործունեությունը վնասակար թեքում չտանա և չգրաղվի բացառապես կապիտալ կուտակելով և չդառնա առևտուր առևտրի համար, ինքնանպատակ առևտուր, մոռանալով, որ կոոպերատիվի նպատակն է, որքան կարելի է ավելի ոգտագործել սպառողին և նրա փոխարեն պայքարի մասնավոր վաճառականի հետ։

III. ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ԱՆԵԼԻՔՆԵՐԸ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՄԵԾԱՔԱՆԱԿ ՀԱՏԱՎԱՃԱՌԻ ԱՍՊԱՐԻԶՈՒՄ

1. Նպաստել պետությանն նվաճելու տեղական շուկան և դուրս քշելու մասնավոր կապիտալը։

2. Հետևել, որ պետական գործարքի ներքաշումի կարգադրությունները լիովին գնների մասին։

3. Ուսումնասիրել պետական առևտրի և մասնավոր մեծաքանակ ու հատավաճառ առևտրականների միջև եղած տեղական հարաբերությունները։

4. Գտնել այն կոնկրետ միջոցները, որ անմիջականորեն կապելու են պետական առևտուրը մասնավոր հատավաճառ առևտրականի հետ՝ մասնավոր մեծաքանակ առևտրականին (տպատվիկին) դուրս քշելու նպատակով և հատավաճառ առևտրականներին պետական առևտրի ուղու մեջ քաշելու համար։

5. Ձեռնարկել միջոցներ, որպեսզի պետառևտրական կազմակերպությունները առհվանդափակեն մասնավոր անձանց կոմիսիայով ապրանքներ տալը՝ այդ ամբողջովին ոգտագործելու նպատակով։

6. Նպաստել պետառևտրին կազմակերպելու մանր հատվաճառություն ցանց մինչև իսկ շարժական առևտուր և հակել դեպի առևտրի տեխնիքական դրության վրա։

7. Հետևել, որ պետական կոտորի Ներտուկոմի և կառավարական մարմինների որոշումները՝ լիմիտով գների պահպանման, առևտրի ժամկետների, սանիտարական միջոցների, պողպների հետ կոլեկտիվ վերաբերմունք ունենալու վերաբերմամբ և այլն։

VI. ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ԱՆԵԼԻՔՆԵՐԸ ՄԱՍՆԱՎՈՐ ԱՌԵՎՏՐԻ ՆԿԱՏՄԱՄԲ

1. Հետևել, որ ժամանակավոր կապակերպությունները գործադրեն կենսաթոշակային և տեղական իշխանության կանոններն ու որոշումները ձախվելու գների, ապրանքների լավության, առևտրականների գործածած չափի և կշռի միավորների ճշտության, առևտուր անելու ժամանակի, աշխատավորների աշխատանքի շահագործման վերաբերմամբ։

2. Ձեռնարկել միջոցներ, որ հատավաճառ առևտրականները թափուռ ձևով մեծաքանակ վաճառք չկատարեն։

3. Նպաստել, որ առևտրական կապեր հաստատվեն հատավաճառ առևտրականների (розничников) և պետական առևտրի միջև և մշակել միջոցներ այդ իրականացնելու համար։

4. Նպաստել ֆինանսական տեսչության, մասնավոր առևտրականներին կանոնավորապես հարկատվության ենթարկելու համար։

Կենտ. Վերահսկ. Հանձնաժողովի քարտուղար՝
ՅԱՐՈՍԼԱՎՍԿԻ

Հ. Մ. Խ. Մ.-յան Բ. Կ. Տ.-յան ժողկոմի տեղակալ՝
ՉՈՒՅԿԱՅԵՎ

Հ. Ա. Մ. Կ. Խորհրդի քարտուղար՝
ԴՈԳԱԴՈՎ

ԿԱՆՈՆՆԵՐ

ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

Սույն կանոնադրությունը մշակված է լրացնելու և զարգացնելու համար Հ. Ա. Մ. Կ. Խ-ի և Ժ. Տ. Գ. Խ-ի միությունների տնտեսական աշխատանքների մասին հրատարակված № 586 և Հ. Ա. Մ. Կ. Խ-ի ու Բան. Գյուղ. Տնտեսության ժողկոմատի № 606 շրջաբերականները և հիմնված է գործարանային ձեռնարկությունների արտադրական խորհրդակցությունների կատարած աշխատանքների մի տարվա փորձի վրա։

ՀԱՏՎԱԾ I. ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆՊԱՏԱԿՆ ՈՒ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

1. Արտադրական խորհրդակցությունները մասսայական տնտեսական աշխատանքի հիմնական ձևերից մեկն են, որ միությունները տանում են ձեռնարկություններում։ Այդ խորհրդակցությունների նպատակն է բանվորական մասսաներին դրավել արտադրության շահերի մեջ, բանվորական մասսաների ոգնությամբ լավացնել և զարգացնել արտադրությունը և ադմինիստրացիային ու բանվորական մասսաներին մոտեցնել իրար՝ նրանց փորձառությունների փոխանակման միջոցով։

ՀԱՏՎԱԾ II. ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱԶՄՆ ՈՒ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

2. Արտադրական խորհրդակցությունները կազմվում են.

Ա) Գործկոմի (տեղկոմի) կողմից հատուկ հրավիրված ակտիվ բանվորներից, անկախ նրանից, թե նրանք պատգամավորական ժողովի կազմի մեջ մտնում են, թե ոչ։

Բ) Վարչական տեխնիքական կազմից (персонал)։

Գ) Այն բանվորներից, որոնք հատուկ կան ինքնագոր

ձունեյութեյան հիմունքով կամավորապես մտնում են արտադրական խորհրդակցութեյան կազմի մեջ։

3. Յեթե ձեռնարկութեյան մեջ կան իրարից բաժան համքարութեյուններ, բաժանմունքներ և արհեստանոցներ, որտեղ բավականաչափ բանվորներ են աշխատում, ապա արտադրական խորհրդակցութեյունները կազմակերպվում են համքարութեյուններին կից։

4. Մինչև 300 մարդ ունեցող մանր ձեռնարկութեյուններում, որտեղ համքարութեյունների մեջ բաժանումներ չկան, կազմակերպվում են ընդհանուր-գործարանային արտադրական խորհրդակցութեյուններ։

5. Արտադրական խորհրդակցութեյուններում նախագահելու իրավունքը պատկանում է արտադրական հանձնաժողովի անդամին։

ՀԱՏՎԱԾ III. ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱՐԳՆ ՈՒ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

6. Արտադրական խորհրդակցութեյունների նիստերն հրավիրվում են սիստեմատիկաբար և դրա համար որոշված և գործարանի վարչութեյան հետ համաձայնեցրած ժամանակամիջոցներին։ Նիստերն հրավիրում և գործարկում (տեղկոմը)։

7. Արտադրական խորհրդակցութեյունները քննում և մշակում են գործարանային տնտեսարարութեյան (хозяйствование) առանձին մասերը (հում նյութը, ինվենտարի դրութեյունը և այլն)։

ԾԱՆՈԹՈՒԹՅՈՒՆ. Ընդհանուր բնույթ կրող հարցերը (որեստի գործարանի վարչութեյան զեկուցումը) նախորոք քննվում են գործարկոմների (տեղկոմների), պատգամավորական կամ ընդհանուր ժողովների նիստերին և արտադրական հանձնաժողովներում հատուկ մշակման յենթարկելուց հետո դրվում

են արտադրական խորհրդակցությանն քննության։

8. Արտադրական խորհրդակցությունները, համքարությունների կից կազմակերպելու դեպքում, կենտրոնանում են, գլխավորապես, համքարական տնտեսարարության հարցերի վրա։

ԾԱՆՈԹՈՒԹՅՈՒՆ Մի շարք համքարությունների համար ընդհանուր հարցեր մշակելիս, կարող են հրավիրվել շահագրգռված համքարությունների միացյալ արտադրական խորհրդակցություններ։

9. Արտադրական խորհրդակցությունների որակարգը կազմվում է ադմինիստրացիայի զեկուցումներից, գործարկումի կամ նրա արտադրական սեկցիայի մոցրած հարցերից և բանվորների առաջարկություններից։ Արտադրական խորհրդակցությունների նիստերին դրվում են արտադրական հանձնաժողովում մշակած և բանվորական մասսային հետաքրքրող հարցեր հետևյալ կողմորոշ (ориентировочной) նախագծով։

Ա) Առձեռն յեղած նյութեր, նրանց պահելն ու ոգտագործելը.

Բ) Վառելիք, նրա պահելն ու ոգտագործելը.

Գ) Գործարանային ինվենտարի (գույքի), շենքերի ու շինվածքների (сооружение) դրությունը, նրանց պահպանության ու վերականգնումը։

Դ) Գործիքների և դազգահների դրությունը և նրանց ոգտագործումը.

Ե) Արտադրության վերահսկողությունն ու հաշվառումը

Զ) Բանվորական ույժի ռացիոնալ ոգտագործումը և նորի պատրաստությունը.

Է) Նորմայի յենթարկելու հարցեր և աշխատավարձի ազդեցությունը աշխատանքի արտադրողականության վրա, գործվածքների վորակը։

Ը) Գործվածքների (изделия) բրակությունը և նրա պատճառները

թ) կալկուլյացիա.

ժ) վարչության կազմակերպումը.

ժԱ) Արտադրության համակենտրոնացման հարցեր.

ժԲ) Արտադրական ծրագրեր:

10. Արտադրական խորհրդակցությունները չեն խառնվում գործարանի վարչության վարչական-տեխնիկական գործունեության մեջ: Սակայն ցույց տված կարգով արտադրական խորհրդակցությունների բոլոր վճիռները արտադրական հանձնաժողովների միջոցով անպայման հանձվում են գործկոմին, և վերջինս ոգտագործում է այն ընդհանուր առմամբ ըմբռնելու համար, թե ինչպես և ղրված արտադրությունը և գործարանի վարչության համապատասխան առաջարկություններ անելու համար:

ՀԱՏՎԱԾ IV ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՎ Է ՂԵԿԱՎԱՐՈՒՄ

11. Արտադրական խորհրդակցությունների ղեկավարությունը պատկանում է գործարկոմին և արտահայտվում է նրանով, որ գործարկոմը բանվորների և վարչական- տեխնիկական կազմի ավելի ակտիվ կադրերին քաշում է արտադրական խորհրդակցությունների աշխատանքներին, նախապատրաստում է այդ արտադրական խորհրդակցությունները և հետագա ուղղություն տալիս նրանց ու ոգտագործում նրանց վորոշումները:

12. Արտադրական խորհրդակցությունների գործնական ղեկավարությունը գործարկոմն իրականացնում է իրեն կից կազմակերպած արտադրական հանձնաժողովի միջոցով: Արտադրական հանձնաժողով կատարում և արտադրական խորհրդակցությունների բյուրոյի դեր, նշանակում է նրանց նիստերի օրակարգը, նախապատրաստում է իր առաջարկներն ու նյութերը նրանց նիստերին դնելու համար և մշակում նրանց վճիռները:

13. Արտադրական խորհրդակցութիւնների արձանագրութիւնները տրվում են արտադրական հանձնաժողովին, վոր յեզրակացութիւամբ հանձնվում են գործարկոմին ի հաստատումն և համապատասխան յեզրակացութիւններ հանելու համար։ Այդ յեզրակացութիւնները ֆիկսացիայի են յենթարկվում գործարկոմի կողմից գործարանի վարչութիւանն արվող առաջարկներում, վորոնք պայմանավորվում են վորոշ ժամանակամիջոցներով։ Գործարանի վարչութիւնը յեթե համաձայն չի գործարկոմի առաջարկներին, այդ առաջարկներն ուղարկում են բարձր միութիւնական և տնտեսական մարմիններին ի կարգադրութիւն, վորով չեն կանգնեցվում և չեն խանգարվում գործարանի վարչութիւան կարգադրութիւնները։

Ի տ. Հ. Ա. Մ. կ. Խ-ի քարտուղարի՝
Մ. ՎԼԱԴԻՄԻՐՈՎ

Համաձայնեցրված և ժ. Տ. Գ. Խ.-ի հետ՝
Ա. ՀՈԼՑՄԱՆ

Համաձայնեցրված և Բ. Գ. Տ. Ժողկոմատի հետ՝
Ն. ՅԱՆՍՈՆ

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՅԵՐԵՍ

I Աշխատության եւ արտադրության ձեւերը

1. Արհմիությունների ծագումն ու զարգացումը 3
2. Արհմիությունների դերն ու անելիքները 5
3. Արհմիությունները և քաղ. կուսակցությունները . . 7
4. Արհմիությունները կոմունիզմի գպրոցն են 10
5. Արհշարժման միջազգային բնույթը 11
6. Արևմտյան Եվրոպայի արհշարժումը 12

II Աշխատավոր դասակարգի պայքարը Ռուսաստանում

1. Նախ քան 1905 թ. 16
2. 1905 թվից մինչև 1917 թիվը 18
3. 1917 թվի փետրվարյան հեղափոխությունից մինչև հոկտեմբերը 20
4. Հոկտեմբերյան հեղափոխությունը և արհմիությունն. 23
5. Տնտեսական նոր քաղ. և արհմիությունները . . . 30
6. Ռուսական արհշարժման բնորոշ գծերը 35

III Գործարանային կոմիտեների պատմությունը յեվ դերը

1. Գործարկոմների ծագումը 37
2. Ժամանակավոր կառավարութ. և գործարկոմները . . 38
3. Բանվորական կոնտրոլ 40
4. Գործարկոմների Պետրոգրադյան I խորհրդաժողովը . 42
5. Գործարկոմներն ու Տեղկոմներն արհմիութ. դերում . 43

6. Գրական և բացատական կողմերը 44
7. Միանալու ձանքեր 45
8. Գործարկումների համառուսական խորհրդաժողով . . 46
9. Գործարկումների միանալն արհմիութիւնների հետ . 47
10. Արհմիութիւնների և գործարկումների համառուսական II համագումարը 48
11. Գործարկում Արհմիութեան ըմբիջն և 50
12. Մասնակցութիւն արտադրութեան մեջ 52
13. «Նեպը» և Արհմիութիւնները 52
14. Գործարկումները նոր պայմաններում 54
15. Գործարկումների (տեղկոմների) ֆունկցիաները . . . 55

IV Գործարկոմների (տեղկոմների) ակելիճներն ու աշխատանքը

1. Գործարկոմը (տեղկոմը) և Արհմիութիւնը 57
2. Գործարկոմը (տեղկոմը) և բանվորական մասսան . . 58
3. Գործարկոմը և ագիտացիան 63
4. Գործարկոմը և կուսակցութիւնը 67

V Գործարկոմի կազմակերպչական աշխատանքը

1. Ընդհանուր ժողովները 69
2. Պատգամավորական ժողովները 71
3. Անհատական անդամակցութիւն 73
4. Անդամավճարն անձամբ մուծելը 77
5. Դեպի արհեստակցական միութիւնը նոր անդամներ գրավելը 81
6. Արհեստակցական աշխատանքը մասնավոր ձեռնարկութիւնների բանվորների շրջանում 82
7. Աշխատանքը յերիտասարդութեան մեջ 88
8. Աշխատանքը կանանց շրջանում 90

VI Գործարկումների (տեղումների) կուլտուրական լուսավորչական աշխատանքը

1. Անպրապիտության վերացում 94
2. Ակումբային աշխատանք 95
3. Գրադարանային աշխատանք 97
4. Դպրոցական աշխատանք 98
5. Բանվոկներ և բարձրագույն պրոլետական հաստատությունները 100
6. Դասախոսություններ և եկսկուրսիաներ 103
7. Պրոֆտեխնիքական կրթություն 105
8. Պրոֆպրոպագանդա 107
9. Մամուլ 109
10. Գաղթ լրագիր 112
11. Արտադրական պրոպագանդա 114
12. Արհմարժման պատմության ուսումնասիրությունը (պրոֆպատ) 118

VII Գործարկոմի (տեղկոմի) տարեվերջյան աշխատանքը

1. Գործարկոմի (տեղկոմի) տնտեսական աշխատանքը . 121
2. Տարեվերջյան աշխատանքի բնույթը 125
3. Հավաքական պայմանագիր 126
4. Տարեվերջյան համաձայնություններ 132
5. Հավաքական պայմանագրերի ռեգիստրացիան (ցուցակագրում, արձանագրում) 132
6. Վարձողի կողմից հավաքական պայմանագրերի խախտելու հետևանքների մասին 133
7. Աշխատանքի պայմանագիր 133
8. Աշխատավարձի պետական մինիմումը 135
9. Աշխատավարձի մաքսիմումը 135

10. Պատասխանատու աշխատողների վարձատրությունը 136
11. Տարիֆային ցանց 137
12. Ջերվոնյան ռուբլին 139
13. Դրամի ռեֆորմը 140
14. Նյութերի ժշակման (պատրաստելու) նորման . . . 142
15. Վերահսկողություն վարձելու և արձակելու վրա . . . 143
16. Աշակերտություն 144
17. Աշխատ. կոնֆլիկտները և վեճերը լուծելու կարգը . 145
18. Աշխատանքային դատարաններ 146
19. Գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովներ . . . 157
20. Հաշտարար կամերաններ 148
21. Միջնորդ դատարաններ 149
22. Կոնֆլիկտներ և գործադուլներ 150
23. Ներքին կանոնադրություն 152

VIII Աշխատանքի պաշտպանությունը չեզ բանվորների կենցաղի բարելավում

1. Աշխատանքի բարելավում 155
ա) բանվորական ժամանակը 155
բ) կնոջ և անչափահասների աշխատանքը 158
գ) արձակուրդներ 159
դ) լրացուցիչ սնունդ և չեզոքացնող (առաջն առնող) նյութ (հակաթույն) 161
ե) աշխատանքի պաշտպանության նորմերը խախտելու հետևանքները 162
2. Սոցիալական ապահովագրություն 163
3. Ապահովագրական դրամարկղների տված նպաստները և չափը 167
4. Բանվորների սանիտարա-առողջապահական պայմանները ձեռնարկության մեջ և տանը 172
5. Բնակարանը 176

6. Հարկեր 185
7. Կոոպերացիա 186

ՀԱՎԵԼՎԱԾ I

I Արհմիությունների անտեսական աշխատանքը . . . 194
II Ի՞նչ պիտի անեն մեր արհմիություններն առևտուրն ու կոոպերացիան ամրապնդելու համար 205

ՀԱՎԵԼՎԱԾ II

Բոլոր պրոֆկազմակերպություններից

III ԿՈՂՄՈՐՈՇ ԾՐԱԳԻՐ

1. Գործարկոմներին կից գործող արտադրական հանձնաժողովներին 213

VI ԿՈՂՄՈՐՈՇ ԾՐԱԳԻՐ

1. Առևտրական հանձնաժողով 220
2. Հանձնաժողովի անելիքները տվյալ ձեռնարկության կոոպերատիվի առևտրի նկատմամբ 221
3. Հանձնաժողովի անելիքները պետական մարմինների մեծաքանակ հատուկ ճաշի ապարիզում . . . 223
4. Հանձնաժողովի անելիքները մասնավոր առևտրի նկատմամբ 224

ՀԱՎԵԼՎԱԾ III

Կազմվեր ձեռնարկություններում արտադրական խորհրդակցությունների մասին

ՀԱՏՎԱԾ I. Արտադրական խորհրդակցությունների նպատակն ու նշանակությունը 225
ՀԱՏՎԱԾ II. Արտադրական խորհրդակցությունների կազմն ու կառուցվածքը 225

ՀԱՏՎԱԾ III. Արտադրական խորհրդակցությունների աշխատանքների կարգն ու բովանդակությունը 226
ՀԱՏՎԱԾ IV. Արտադրական խորհրդակցություններն ու նրանց ղեկավարումը 228

ՀԱՎԵԼՎԱԾ IV

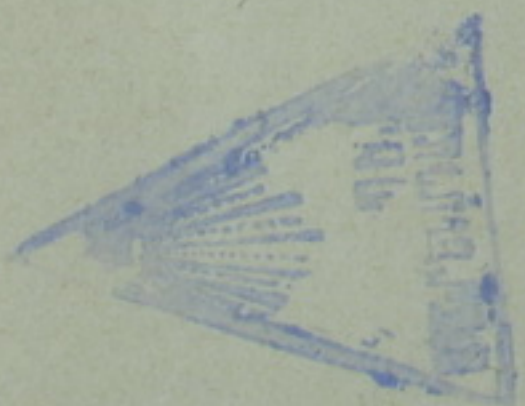
Աշխատանքի օրինակները . . . . . .

ՎՐԻՊԱԿՆԵՐ

ՏՈՂ

Տերեւ	վերեվից	ներքեվից	տպված է	պետք է լինի
3	—	1	ոգտագործելը	ոգտագործելը
4	—	1	գուգընթաց	գուգընթաց
5	—	1	կեղեքվածների	կեղեքվածների
6	4	—	չհասկանալով՝	չհասկանալով
6	—	4	սիրտ	սերտ
12	—	9	վերաբերմամբ	վերաբերմամբ
20	—	10	(գործկոմները)	(գործարկոմները)
»	—	5	մղու	մղում
»	—	3	կոմֆլիկատային	կոնֆլիկատային
27	—	13	VI համագումար	IV համագումար
33	—	12	մեծ և	մեծ և
42	—	12—13	անխուսափե- իորեն	անխուսափե- լիորեն
58	—	5	գործարկոմըը	գործարկոմը
68	—	6	պեպքերում	դեպքերում
71	—	5	100 ից բարձր և:	1000-ից բարձր և:
79	1	—	անգամավճարներն	անդամավճարներն
80	—	10	վորովհաև	վորովհետև
84	11—12	—	գբաղ- վեն	գբաղ- վեն
102	6	—	պլրոցական	պլրոցական
103	—	7	ողնուԹյունից	ոգնուԹյունից
106	—	4	ծրագրի	ծրագրի
109	—	6	միուԹյան մեծ:	միուԹյան մեջ,

126	3	—	Սկզբում	Սկզբում
126	12	—	համաձայնության՝	համաձայնության՝
127	3	—	մեջև	միջև
128	2	—	-մանապրները	-ժանապրները
129	—	8	տմեն	ամեն
134	10	—	կետերից	կետերից
136	1	—	պրքուկի	պրքուկի
139	5	—	(1—8)	(1 : 8)
139	—	2	ընդացքում	ընթացքում
152	1	—	նրրքին	ներքին
152	5	—	տաբեր	տարբեր
153	11	—	իրավունք	իրավունք ունի
153	—	7	պետք և	պետք և
158	—	17	կոդեքսն	նոդեքսն
160	11—12	—	դեռա-ըսաններին	դեռա-հասաններին
167	—	5	հիվանդության	հիվանդությար
170	—	1	ճանաչվել, են	ճանաչվել են
178	—	10	թյուլ	թուլ
179	—	2—1	հնարավորությյուն	հնարավորությյուն
180	—	5	վորոշում և	վորոշվում և
182	2,3	—	բանվո-րական	բանվոր կան
189	7	—	այբտեղ	այդտեղ
183	11	—	դրամատոնների	դրամատոնների
192	1	—	միությյուններ	միությյուններ
192	—	1	բաժնեվճրները	բաժնեվճարները
194	1	—	Արհմիությյունների	Արհմիությյունների
196	—	16	հավանվում և	հավանում և
204	—	12	դ) Այդ միությյունների	դ) Արհմիությյուն.



ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ
ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ

Գրիեսատկցական սերիա № 6

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍԳԻՐՔ

1922 ԹՎԻ

Հաստատված և Համառուսաստանի կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեյի Խորհուրդների IV-րդ նստաշրջանում 1922 թ. Հոկտեմբերի 30-ին և Անդրկովկասի Դաշնակցային Խորհրդի 1922 թ. դեկտեմբերի 30-ի № 70 վորոշմամբ տարածված և Անդրկովկասի ամբողջ տերբիտորիայի վրա։

ՅԵՐԵՎԱՆ
ՏՐԵՍՏԻ Ա. ՌԱԱՋԻՆ ՏՊԱՐԱՆ
1924

Պատվեր № 2199

ՎՈՐՈՇՈՒՄ

ԱՆԴՐԿՈՎԿԱՍԻ ՍՈՑԻԱԼԻՍՏԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱՅԻՆ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՐԴԻ

30 դեկտեմբերի 1922 թ.

1. Ռ. Ս. Ֆ. Խ. Հանրապետության Համառուսական կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեյի 1922 թ. հունվարի 1-ին հաստատած Աշխատանքի Որենսգրքի ուժը տարածվում է ամբողջ Անդրկովկասի վրա։

Աշխատանքի Որենսգրքին հակասող ցարդ հրատարակված բոլոր վորոշումները չնչվում են։

2. Հանձնարարվում է Աշխատանքի ժողովրդական Կոմիսարիատին ամենակաճ ժամանակում ներկայացնել Միության Խորհրդին հրատարակելու համար աշխատանքի վերաբերյալ այն բոլոր որենքների ցուցակը, վոր պահում են իրանց ուժն Աշխատանքի Որենսգրքի կիրարկության դնելուց հետո։

Անդրկովկասի Ս. Խ. Հանրապետությունների Միության Խորհրդի նախագահ՝ **Շ. Ելիավա։**

Միության Խորհրդի փոխ-քարտուղար **Ռոլով-Մալախով։**

Տես «Խոր. Հայաստ.» հ. 27։

Իսկականին համեմատ է.
Քարտուղար՝ **Հ. Բալյան։**

ՎՈՐՈՇՈՒՄ

ՀԱՄԱՌՈՒՍԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԿՈՄԻՏԵՅԻ Ռ.Ս.Ֆ.Խ.Հ. 1922 Թ. ՀՐԱՏ. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ԳՈՐԾԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Համառուսական կենտրոնական Գործադիր կոմիտեն վորոշում է.

1. 1922 թ. Աշխատանքի Որենսգիրքը գործադրել 1922 թ. նոյեմբերի 15-ից։

2. Հիշյալ Որենսգիրքը ուժի մեջ մտնելու որից պադարում է 1918 թ. հրատ. Աշխատանքի Որենսգրքի գործադրությունը։ Աշխատանքի վերաբերյալ ինացյալ բոլոր որենքներն ու տնորինությունները կորցնում են իրանց ուժը, յեթե հակասում են նոր գործադրվող Որենսգրքի կանոններին։

Ժողովրդական կոմիսսարների Խորհրդին հանձնարարվում է հրատարակել առ 1 դեկտեմբերի, Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսսարիատի առաջարկությամբ, ցանկը աշխատանքի վերաբերյալ այն որենքների, վոր պահպանում են իրանց ուժն Աշխատանքի սույն Որենսգիրքը (հրատ. 1922 թ.) կիրարկության դնելու պահուն։

3. Սույն Որենսգրքի բոլոր վորոշումների կիրարկության և իրագործման կարգը սահմանվում է ժողովրդական կոմիսսարների Խորհրդի, Աշխատանքի Պաշտպանության Խորհրդի և Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսսարիատի վորոշումներով ու հրահանգներով։

4. Սույն Որենսգրքի փոփոխությունները և լրացումները թույլ են տրվում միայն Համառուսական կենտրոնական Գործադիր կոմիտեյի վորոշումներով։

5. Սույն Որենսգրքի ներգործությունը տարածվում է ամբողջ Ռ. Ս. Ֆ. Խ. Հ. և բոլոր դաշնակից և ինքնավար Խորհրդային Հանրապետությունների և նահանգների վրա:

5. Սույն Որենսգրքով, այլևս ժողովրդական կոմիսարների Խորհրդի, Աշխատանքի և Պաշտպանության Խորհրդի և Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատի սույն վորոշման 3-րդ հոդ. հիման վրա հրատարակած դեկրետներով, վորոշումներով և հրահանգներով սահմանված կանոնները խախտող վարձակալները յենթարկվում են քրեական պատասխանատվության Քրեական Որենսգրքի 132, 133 և այլ հոդվածների համաձայն:

Համառուսական կենտրոնական Գործադիր կոմիտեյի
Նախագահ՝ **Մ. Կալինին:**
Համառուսական կենտրոնական Գործադիր կոմիտեյի
Քարտուղար՝ **Ա. Ենուկիձե:**

Մոսկվա,
1922 թ. նոյեմբերի 9:

Ռ. Մ. Ֆ. Խ. Հ.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔԸ

Հրատ. 1922 թ.

I. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՄԱՍՆ

1. Աշխատանքի Օրենսգրքի վորոշումները տարածվում են վարձով աշխատող բոլոր անձանց վրա, վորոնց թվում նայեվ տանն աշխատողների, և պարտադիր են բոլոր ձեռնարկությունների համար (պետական, նույնիսկ զինվորական և ժամնավոր, վորոնց թվում նայեվ տանը կատարելու գործ տվողների), այլեվ այն բոլոր անձանց համար, վոր վարձու աշխատանք են կիրարկում։

Ծանոթություն։— Ժողովրդական Կոմիսարների Խորհրդին հանձնարարվում է ժամնավոր վորոշումն հրատարակել տանն աշխատող անձանց նկատմամբ սույն օրենսգրքի կիրարկության բացառությունները սահմանելու համար։

2. Ժողովրդական Կոմիսարների Խորհուրդը, Աշխատանքի և Պաշտպանության Խորհուրդը և, սրանց լիազորությամբ, Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատն են սահմանում, թե ինչ չափով և տարածվում սույն Օրենսգիրքը տարապարհակ աշխատակոչից բղխող հարաբերությունների վրա (հոդ. 11)։

3. Ժողովրդական Կոմիսարների Խորհրդին իրավունք է վերապահվում սույն Օրենսգրքի առանձին մասերը տարածելու զինվորական ծառայողների մի քանի կատեգորիաների վրա, վոր իսկական զինվորական ծառայության մեջ չեն։

4. Անվավեր են աշխատանքի վերաբերյալ բոլոր պայմանագրերն ու համաձայնությունները, որ սույն Որենագրքի դրույթների հակասությամբ վատթարացնում են աշխատանքի պայմանները։

II. ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ ՈՒԺԻ ՎԱՐԶԵԼՈՒ ՅԵՎ ՏՐԱՄԱԴՐԵԼՈՒ ԿԱՐԳԻ ՄԱՍԻՆ

5. ՈՒՇԱԽ քաղաքացիներին հոժարակամ վարձակալության կարգով գործ տալը, բացի 9 հոդ. ժամանակված դեպքերից, տեղի կ՚ունենում Աշխատանքի ժողովրդական Կոմիսարիատի մարմինների ձեռքով։

6. Գործ վարող անձինք տեղադրվում են Աշխատանքի ժողովրդական Կոմիսարիատի տեղական մարմիններում որպես գործակալներ։

7. Բոլոր ձեռնարկությունները, հիմնարկությունները և տնտեսությունները (պետական, հասարակական և մասնավոր) առանց բացառության, ինչպես նաև առանձին վարձակալները բանվորական ուժ են վարձում Աշխատանքի ժողովրդական Կոմիսարիատի պատշաճ մարմինների ձեռքով հետևյալ կարգով.

ա) բանվորական ուժ պահանջելու համար ձեռնարկությունների վարչությունները, հիմնարկությունները կամ առանձին վարձակալները դիմում են Աշխատանքի ժողովրդական Կոմիսարիատի համապատասխան մարմիններին.

բ) յեթե պահանջի պայմաններին համապատասխանող անձինք կան Աշխատանքի ժողովրդական Կոմիսարիատի մարմնում առկա գրված, այդպիսիները գործի չեն ուղարկվում Աշխատ. Ժող. Կոմիսարիատի՝ Արհեստակցական Միությունների Համառուսաստ. Կենտրոնական Խորհրդի համաձայնությամբ սահմանած կարգով.

գ) վարձակալները Աշխժողկոմի մարմինների կողմից գործի

ուղարկված անձանց ընդունելու կամ մերժելու մասին տեղեկացնում են Աշխժողկոմի մարմիններին՝ վերջնի սահմանած կանոնների համաձայն։

8. Վարձակալը պատասխանատու չե. ա) առաջարկվող աշխատանքի պայմանների մասին իր տված սխալ տեղեկությունների համար, բ) վարձակալության վերաբերմամբ իր ստանձնած պարտավորությունները դանց առնելու և գ) իրան ուղարկված բանվորական ուժն ընդունելուց ապօրինաբար հրաժարվելու համար։

9. Աշխատավորները կարող են գործի հրավիրվել Աշխժողկոմի մարմիններից անկախ, հետո այդ մարմիններում տոմսարագրվելու պարտադիր պայմանով, հետևյալ դեպքերում. ա) յերբ պահանջվում է քաղաքական վստահություն կամ այնպիսի մասնագիտություն, որ ունի հրավիրվողը, և բ) յերբ Աշխժողկոմի մարմինները չեն կարող բանվորական ուժ տրամադրել պահանջն ստանալուց հետո յերեք որվա ընթացքում։

10. Պետական, հասարակական և մասնավոր հիմնարկությունների և ձեռնարկությունների վարչությունը բանվորական ուժի փոփոխության մասին պարբերաբար տեղեկություն և տալիս Աշխժողկոմի մարմիններին՝ Աշխժողկոմի սահմանած ձևով ու ժամանակին։

III. Ր. Ս. Ֆ. Խ. Հ. ՔԱՂԱՔԱՑԻՆԵՐԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԱՐԱՊԱՐՀԱԿԻ ԿՈՉԵԼՈՒ ԿԱՐԳԻ ՄԱՍԻՆ

11. Բացառիկ դեպքերում (մաքառումն տարերային աղետների դեմ, բանվորական ուժի պակասություն կարևորագույն պետական նշանակություն ունեցող աշխատանքներ կատարելու համար) ՌՍՖԽՀ բոլոր քաղաքացիները, բացի 12—14 հոդվածներում հիշատակվածներից, կարող են աշխատանքի կոչվել տարապարհակի կարգով, ժողովրդական կոմիսարների Խորհրդի կամ

ժող. կոմ. Խորհրդի կողմից լիազորություն ունեցող մարմինների հատուկ վորոշումների համաձայն։

12. Աշխատանքի տարապարհակի բնավ չենթակա չեն. ա) 18-ից պակաս տարիք ունեցողները, բ) 45-ից վեր տարիք ունեցող տղամարդիկ, 40-ից վեր կանայք։

13. Աշխատանքի տարապարհակից ազատվում է. ա) այն անձինք, վոր հիվանդության կամ խեղանդամության հետեվանքով ժամանակավորապես կորցրել են իրանց աշխատունակությունը, աշխատունակությունը վերականգնելու համար անհրաժեշտ ժամանակով. բ) հղի կանայք ծննդաբերությունից առաջ 8 շաբաթ և ծննդկանները ծննդաբերությունից հետո 8 շաբաթ ժամանակով. գ) ստնտու կանայք. դ) աշխատանքի և պատերազմի ինվալիդները. ե) մինչեվ 8 տարեկան յերեխաներ ունեցող կանայք, յեթե նրանց խնամող չկա։

14. Ժողովրդական Կոմիսարների Խորհուրդն, Աշխատանքի և Պաշտպանության Խորհուրդը և Աշխժողկոմն աշխատանքի տարապարհակի առանձին տեսակների համար սահմանում են լրացուցիչ բացառություններ և արտոնություններ՝ ի նկատի ունենալով անհատների առողջության վիճակը, ընտանեկան դրությունը, գործի բնույթը և կենցաղական պայմանները։

IV. ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

15. Հավաքական պայմանագիրը մի համաձայնություն է, վոր կնքում է մի կողմից արհեստակցական միությունը (յողժ. 152 և 123), իրրեվ բանվորների և ծառայողների ներկայացուցիչ, և մյուս կողմից՝ վարձակալը, և վորով սահմանվում են աշխատանքի և վարձակալության պայմաններն առանձին ձեռնարկությունների, հիմնարկություններն և տնտեսություններն կամ նրանց խմբակցությունների (հոդ. 17) համար և վորոշվում է

վարձակալության ապագա անձնական (աշխատանքի) պայմանագրերի (հոդ. 27 և 28) բովանդակությունը։

16. Հավաքական պայմանագրի պայմանները տարածվում են տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ բոլոր աշխատողների վրա, անխնա այն հանգամանքից, թե նրանք պայմանագիրը կնքող արհեստակցական միության անդամ են կամ ոչ։

Ծանոթություն։— Հավաքական պայմանագրի գործությունը չի տարածվում վարչակազմի այն անձանց վրա, որ ընդունելու իրավունք են վայելում։

17. Հավաքական պայմանագրերը կարող են լինել ընդհանրական (որ տարածվում են Հանրապետության սահմաններում գտնված արտադրության մի ամբողջ ճյուղի, ժողովրդական տնտեսության կամ կառավարության մի ճյուղի վրա) և տեղական։ Ընդհանրական հավաքական պայմանագրեր կնքելը թույլ է տրվում միայն ընդհանրական պայմանագրերում հատկապես հիշատակված դեպքերում ու կարգով։

18. Արհ. Միութ. Համառուսական կենտր. Խորհրդի համաձայնությամբ Աշխժողկոմն է որոշում պայմանաժամի վերջին սահմանը, որով հավաքական պայմանագրերը կարող են կնքվել։

19. Անվավեր են հավաքական պայմանագրերի այն հոդվածները, որ սույն Օրենսգրքով և աշխատանքի վերաբերյալ այլ գործող օրենքներով ու կառավարության որոշումներով սահմանված պայմանների համեմատությամբ վատթարացնում են աշխատանքի պայմանները։

20. Արհեստակցական միություններն ստացված քով պատասխանատու չեն ըստ հավաքական պայմանագրերի։

21. Հավաքական պայմանագրերը կնքվում են գրավոր և անպայման պիտի տուժարագրվեն Աշխժողկոմի մարմնում, որին իրավունք է վերապահվում ջնջելու հավաքական պայմանագրի

այն մասը, որ աշխատանքի վերաբերյալ գործող օրենսդրության համեմատությամբ վատթարացնում է բանվորների և ծառայողների դրությունը (հոդ. 19)։ Հավաքական պայմանագրերի տոմարագրության կարգը սահմանում է Աշխժողկոմը։

Ծանոթություն։ — Աշխժողկոմի ժարմիններն ձեռքով հավաքական պայմանագրի առանձին վորոշումների ջնջվելը չի կասեցնում պայմանագրի մնացյալ մասի տոմարագրությունը, եթե յերկու կողմն էլ իրանց համաձայնությունը տան։

22. Տոմարագրված հավաքական պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում յերկու կողմի ստորագրելու որից կամ պայմանագրի մեջ մատնանշված ժամանակին։

23. Հիմնարկության կամ ձեռնարկության վերակազմության կամ նոր տիրոջ փոխանցվելու դեպքում տոմարագրված հավաքական պայմանագիրը մնում է ուժի մեջ իր ներգործության ամբողջ ժամանակի ընթացքում։

Ծանոթություն։ — Այս դեպքում կողմերին իրավունք է վերապահվում իրենց ցանկությունը հայտնելու հավաքական պայմանագիրը վերաքննելու մասին, յերկու շաբաթ առաջ տեղեկություն տալով հակառակ կողմին. այս հանգամանքը ուժից չի զրկում պայմանագիրը մինչև նոր համաձայնություն կնքելը։

24. Նոր պայմանաժամով, նույնիսկ նախկին պայմաններով նորոգված պայմանագրերը, այլևս կողմերի համաձայնությամբ պայմանագրի մեջ մուծվող բոլոր փոփոխությունները ու լրացումները պետք տոմարագրվեն ընդհանուր հիմունքներով (հոդ. 21)։

25. Այն վեճերը, որ ծագում են վարձակալի և վարձածների միջև վորևէ պատճառով չտոմարագրված պայմանագրերի հողի վրա, լուծվում են վոչ թե այդ պայմանագրերի, այլ գործող օրենսդրության հիման վրա։

26. Հավաքական պայմանագրերի կատարման վրա հսկող մերձավոր մարմինն են Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովները (հոդ. 172),

V. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՄԱՍԻՆ

27. Աշխատանքի պայմանագիրը յերկու կամ ավելի անձանց մի հաւաձայնություն է, վորով մի կողմը (վարձվողը) իր բանվորական ուժը տրամադրում է մյուս կողմին (վարձակալին) վարձով։

Աշխատանքի պայմանագիրը կնքվում է հավաքական պայմանագիրը թե չկամ և թե չեղած պարագային։

28. Աշխատանքի պայմանագրի պայմանները վորոշվում են կողմերի հաւաձայնությամբ։ Անվավեր են աշխատանքի պայմանագրի այն պայմանները, վոր վատթարացնում են աշխատավորի դրությունը՝ աշխատանքի վերաբերյալ օրենքներով սահմանված պայմանների, հավաքական պայմանագրի պայմանների և ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ՝ տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության վրա տարածվող կանոնների համեմատությամբ (հոդ, 4, 15, 19 և 52—55), այլյեվ անվավեր են այն պայմանները, վոր աշխատավորի քաղաքական և ընդհանուր քաղաքացիական իրավունքները սահմանափակելու հանգամանքն ունեն։

29. Աշխատանքի պայմանագիր կնքելու հետ միասին բոլոր ձեռնարկությունների, հիմնարկություններն և տնտեսություններ բոլոր բանվորներին ու ծառայողներին (բացի վարչական կազմի անդամներից) անպատճառ հաշվեգրքույկներ պիտի տրվեն՝ անկախ այդ ձեռնարկություններում աշխատողների թվից։ Հաշվեգրքույկներ տալը պարտադիր չե, յեթե աշխատանքի պայմանագիրը կնքվում է մի շաբաթից պակաս ժամանակով։

Ծանոթություն 1։—Բանվորների խմբակցության հետ աշխատանքի պայմանագիր կնքելիս, բացի ամ-

բոլոր խմբակցության ընդհանուր հաշվեգրքույկից հաշվեգրքույկ և տրվում խմբակցության յուրաքանչյուր անդամին։

Ծանոթություն 2։—Հաշվեգրքույկ տալու կարգը և գրքույկի բովանդակությունը որոշվում են հատուկ որոշումով։

30. Աշխատանքի պայմանագրեր կարելի է կնքել թե առանձին անհատների և թե խմբակցությունների հետ։

31. Անչափահասներն աշխատանքի պայմանագրի նկատմամբ նույն իրավունքներն են վայելում, ինչ որ չափահասները։ Ծնողներն ու խնամակալները, այլև այն հիմնարկությունների ու պաշտոնյաները, որ աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ որենքների կատարման վրա հսկելու պաշտոն ունեն, իրավունք ունեն պահանջելու, որ պայմանագիրը չնչվի պայմանաժամից առաջ, եթե նրա շարունակությունն սպառնում է անչափահասի առողջությանը կամ առհասարակ կարող է նրան ի վնաս լինել։

32. Եթե աշխատանքի պայմանագրով գործ է կատարվում որ թե պայմանագիրն անմիջապես կնքող անձի, այլ այն ձեռնարկության կամ տնտեսության հաժար, որի սպասարկուն է նա, կամ եթե այն արդյունաբերությունը, որտեղ վարձվածն աշխատում է, այդ ձեռնարկության մի մասը կամ բաժանմունքն է,—աշխատանքի պայմանագրի վերաբերյալ պատասխանատվությունն ընկնում է այն ձեռնարկության, հիմնարկության կամ անձի վրա, որի հաժար կատարվում է գործը։

Կապալառուի ստանձած կապալների հետ կապ ունեցող աշխատանքի պայմանագրերի վերաբերությամբ պատասխանատու է կապալառուն։

Ծանոթություն։—Ձեռնարկությունների կամ անձանց և կապալառուների փոխադարձ պահանջները

վճռվում են ընդհանուր դատական կարգով։

33. Եթե վարձակալը պայմանագիր է կնքում խմբակցության հետ, վարձակալի համար՝ խմբակցության մեջ մտնող և նրա համար պայմանավորյալ աշխատանքը կատարող յուրաքանչյուր անձի նկատմամբ առաջ են գալիս նույնպիսի պարտականություններ և իրավունքներ, ինչպես որ եթե նրա հետ անձամբ պայմանագիրը կնքված լիներ։

34. Աշխատանքի պայմանագրերը կնքվում են՝ ա) որոշ, բայց մի տարուց ոչ ավելի ժամանակով, բ) անորոշ ժամանակով, գ) որոշ կատարելու պայմանաժամով։

35. Վարձվածն իրավունք չունի իրանից պահանջվող գործի կատարումն ուրիշ անձի հանձնելու առանց վարձակալի համաձայնության։ Աշխատանքի պայմանագրով վարձված խմբակցությունը կարող է ինքը գործը բաշխել, իր անդամներից ոմանց ուրիշներով փոխարինել, եթե հակառակը չե սահմանված պայմանագրով։

36. Վարձակալը չի կարող վարձվածից այնպիսի աշխատանք պահանջել, որ չի վերաբերում գործունեության այն տեսակին, որի համար նա վարձված է, այլև չի կարող կյանքի համար հայտնապես վտանգավոր կամ աշխատանքի վերաբերյալ օրենքներին չհամապատասխանող գործ պահանջել։

Եթե ձեռնարկության մեջ ժամանակավորապես չկա այն գործը, որի համար աշխատավորը հրավիրված է, վարձակալին իրավունք չե վերապահվում աշխատավորին նրա վորակմանը համապատասխանող այլ գործի դնելու։ Եթե աշխատավորը հրաժարվի այդ գործն անելուց, վարձակալն իրավունք ունի նրան արձակելու՝ հատուցանելով արձակման առիթով տրվող նպաստ 89 հոդ. համաձայն։

Բացառիկ դեպքում վարձվածին կարելի չե ուրիշ տեսակ, նույնիսկ նրա վորակմանը չհամապատասխանող գործ հանձնել,

յերը այդ անհրաժեշտ լինի վորչեվե սպառնացող վտանգի առաջն առնելու համար։

Վերոհիշյալ դեպքերում աշխատավարձը չի կարելի նվազեցնել, և յեթե ժամանակավոր աշխատանքի վարձն ավելի յե այն աշխատանքի վարձից, վորի համար հրավիրված և վարձվածը, վարձը տրվում է բարձրագույն կոպարով (հոդ. 64)։

37. Վարձվածի տեղափոխությունը մի ձեռնարկությունից մյուսը կամ մի վայրից այլ վայր, նույնիսկ ձեռնարկության կամ հիմնարկության հետ միասին, կարող է տեղի ունենալ բանվորի կամ ծառայողի համաձայնությամբ միայն. յեթե այդ համաձայնությունը չլինի, աշխատանքի պայմանագիրը կարող է լուծել կողմերից յուրաքանչյուրը. յերկու դեպքումն էլ վարձվածին արձակման առիթով տրվող նպաստ և հատուցվում 89 հոդ. համաձայն։

38. Յեթե աշխատանքը տեխական բնույթ ունի, վերջնականապես գործի ընդունելուց առաջ կարելի յե փորձել բանվորին վոչ ավելի քան 6 որվա ընթացքում, իսկ ծառայողներին՝ վոչ ավելի քան յերկու շաբաթվա ընթացքում—աշխատանքի վոչ վորակյալ և նվազ պատասխանատու տեսակների համար և մի ամսից վոչ ավելի—պատասխանատու աշխատանքների համար։

39. Փորձի արդյունքի համեմատ աշխատավորը կամ վերջնականապես ընդունվում է գործի կամ արձակվում է՝ փորձի ժամանակի համար վարձատրություն ստանալով տարիֆի այն կարգի կոպարով, վոր վորոշված է յեղել նրա համար՝ փորձելու ընդունելիս։

40. Փորձի արդյունքի մասին (ընդունելու կամ մերժելու) վարձակալն անհապաղ տեղեկացնում է Աշխժողկոմի պատշաճ մարմիններին (հոդ. 7)։ Մինչեվ նախնական փորձի պայմանաժամը լրանալն աշխատավորը համարվում է գործազուրկ, և պահվում է նրա՝ Աշխժողկոմի մարմիններում սահմանված հերթը։

41. Եթե վարձակալը կամ ձեռնարկության վարիչը (վարչությունը) վարձավճիռն առել և նրա անձնագիրը, նա պարտավոր և այն վերադարձնել վարձվածի առաջին իսկ պահանջմամբ:

42. Վարձակալը պարտավոր և վարձվածին, նրա խնդրի համաձայն, վկայագիր տալ այն մասին, թե վորքան ժամանակ և ինչ պաշտոնով և նա աշխատել իր մոտ: Վկայագրի մեջ վորչափ պայմանական նշաններ անելն արգելվում է:

Արգելվում և վարձակալների միմիանց գաղտնի տեղեկություններ հաղորդելն այն պայմանները սահմանելու համար, վորոնցով բանվորները կարող են ընդունվել:

43. Արգելվում և վարձակալի կամ ձեռնարկության վարչության իշխանությամբ վարձվածի վրա վորչափ դրամական պատիժ դնելը, բացի հատուկ որենքներով կամ ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով նախատեսնված դեպքերից:

44. Աշխատանքի պայմանագիրը դադարում և, ա) յերբ համաձայն են կողմերը, բ) յերբ լրանում և պայմանաժամը, գ) յերբ վերջանում և պայմանավորյալ աշխատանքը, դ) յերբ այն պահանջում և կողմերից մեկը 46 և 47 հոդվածների կարգով: Ձեռնարկության, ձեռնարկության կամ տնտեսության փոխանցումը մի տեսչությունից կամ մի տերոջից մի ուրիշին չի դադարեցնում աշխատանքի պայմանագրի ուժը:

45. Յեթե պայմանագրի պայմանաժամը լրանալուց հետո աշխատանքի հարաբերությունը շարունակվում և և կողմերից վոչ մեկը չի պահանջում նրա դադարեցումը, պայմանագիրը համարվում և յերկարած նախկին պայմաններով, անորոշ ժամանակով:

46. Յեթե պայմանագիրը կնքված և անորոշ ժամանակով, վարձվածն ամեն ժամանակ կարող և պահանջել նրա լուծումը, բայց պարտավոր և նախազգուշացնել վարձակալին շաբաթական վճարման դեպքում՝ առնվազն մի որ առաջ, իսկ յերկ-

շաբաթյա կամ ժիամսյա վարձահատուցման դեպքում՝ առնվազն յոթն որ առաջ։

47. Անորոշ ժամանակով, այլևս վորոշ ժամանակով կնքված պայմանագիրը պայմանաժամը լրանալուց առաջ կարող և լուծվել վարձակալի պահանջմամբ, բացի 36 և 37 հոդվածներով նախատեսվածներից, միայն հետևյալ դեպքերում.

ա) ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության ամրողջությամբ կամ մասնակի լիքվիդացիայի, այլևս աշխատանքների կրճատման դեպքում.

բ) արտադրության հանգամանքների պատճառով մի ամսից ավելի ժամանակով աշխատանքները դադարեցնելու հետևանքով.

գ) վարձվածի՝ աշխատանքի համար պիտանի չլինելը յերևան գալու դեպքում.

դ) յեթե վարձվածն առանց հարկավոր պատճառների սիստեմատիկաբար չի կատարում պայմանագրով կամ ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգով իր վրա դրված պարտականությունները.

ե) յեթե վարձվածը գործել և քրեական ուրենքներով պատժելի այնպիսի մի արարք, վոր անմիջական կապ ունի նրա աշխատանքի հետ և վոր ստուգված և ուժի մեջ մտած դատավճռով, այլևս յեթե վարձվածը յերկու ամսից ավելի կալանավորված և մնում.

զ) ավելի քան յերեք որ անընդհատ կամ ընդհանուր առումամբ մի ամսվա ընթացքում ավելի քան վեց որ առանց հարկավոր պատճառների գործից բացակայելու դեպքում.

ը) յեթե վարձվածը գործի չի գնում, ժամանակավորապես աշխատունակությունը կորցնելու որից յերկու ամիս լրանալուց հետո, իսկ հղության և ծննդաբերության հետևանքով աշխատունակությունը կորցնելու դեպքում—բացի 92 հոդվածով սահմանված քառամսյա ժամանակամիջոցից՝ յեվ յերկու ամիս լրանալուց հետո։

Ծանոթություն 1։ — Պայմանագրի լուծումը գ. և դ. կետերում մատնանշված դեպքերում կարող և տեղի ունենալ միայն Գնահատիչ-Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի վճռով։

Ծանոթություն 2։ — Գործարանային կոմիտեի կամ այլ համապատասխան մարմնի անդամ աշխատավորի հետ կնքված պայմանագիրը լուծելիս պահպանելու են սույն որենագրքի 160 հոդվածով սահմանված կանոնը։

Ծանոթություն 3։ — Եթե պայմանագիրը լուծելու լինի վարձակալը, ա. բ. և դ. կետերով նախատեսված դեպքերումնա պարտավոր և յերկու շաբաթ առաջ նախազգուշացնել վարձվածին նրա արձակելու մասին այդ դեպքում հատուցումը տրվում և ընդհանուր հիմունքներով (հոդ. 88)։

48. Վորոշ ժամանակով կնքված պայմանագիրը վարձվածը կարող և լուծել պայմանաժամը լրանալուց առաջ հետևյալ պատճառներով.

ա. պայմանավորյալ վարձը ժամանակին չստանալու պատճառով.

բ. վարձակալի պայմանագրով ստանձնած պարտականությունները կամ աշխատանքի վերաբերյալ որենքները խախտելու պատճառով.

գ. վարձակալի, վարչության ներկայացուցիչների կամ նրանց ընտանիքների՝ վարձվածի հետ կոպիտ վարվելու պատճառով.

դ. որենքով հատկապես նախատեսված բոլոր այլ դեպքերում.

ե. աշխատանքի սանիտարական-առողջապահական պայմանների դեպի վատը փոխվելու պատճառով.

Ծանոթություն։ — Վարձակալի բողոքի հիման վրա սույն հոդվածի ա. բ. և գ. կետերում մատնանշված հանգամանքների լինել-չլինելը որոշում և տեղական Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովը. իսկ յեթե Հանձնակողով չկա, որոշվում և կոնֆլիկտի կարգով։

49. Աշխատանքի ամեն մի պայմանագիր կարող և լուծվել նայելով Արհեստակցական Միության պահանջմամբ։ Յեթե վարձակալը միության պահանջին համաձայն չլինի, կարող և բողոքել այս պահանջի դեմ կոնֆլիկտի կարգով։

VI. ՆԵՐՔԻՆ ԿԱՐԳ ՈՒ ԿԱՆՈՆԻ ՎՐԵԲԵՐՅԱԼ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

50. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները սահմանվում են հնգից վոչ պակաս աշխատող ունեցող ձեռնարկություններում, հիմնարկություններում և տնտեսություններում աշխատանքը կարգավորելու նպատակով։ Այդ կանոնները վարձվածի համար պարտադիր են այն դեպքում միայն, յեթե հրատարակված են սահմանված կարգով (հոդ. 52—55) և հաղորդված են բոլոր աշխատողներին։

51 Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները պետք պարունակեն պարզ, ճիշտ և ըստ հնարավորության լիակատար ցուցմունքներ աշխատավորների և վարչության ընդհանուր և հատուկ պարտականությունների և նրանց խախտման համար պատասխանատվության սահմանների ու կարգի մասին։

52. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները չեն կարող հակասել աշխատանքի մասին յեղած օրենքներին ու վորոշումներին, ինչպես նայելով տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ գործող հավաքական պայմանագրին։

53. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ ժողովոր կա-

նոնները հրատարակում և Աշխժողկոմը Սրհ. Միությունների Համառուսական կենտրոնական Խորհրդի և ժող. Տնտ. Խորհրդի համաձայնությամբ։

Ծանոթություն—Մինչև այս կամ այն ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնների մշակելն ու պատշաճավոր հաստատությունը (հոդ. 54) 53 հոդ. կարգով հրատարակված ժողովոր կանոններն այն ձեռնարկությունների ու հիմնարկությունների համար պարտադիր են։

54. Ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ կանոնները պետական, հասարակական և մասնավոր հիմնարկությունների ու ձեռնարկությունների համար մշակվում են ձեռնարկության վարչության և համապատասխան արհեստակցական միության տեղական բաժանմունքների համաձայնությամբ և հաստատվում են աշխատանքի տեսչի կողմից. վերջնի վորոշումների դեմ կարելի է բողոքել Աշխատանքի տեղական բաժնին, վորի վորոշումը վերջնական է։

55. Արդյունաբերության և ժողովրդական տնտեսության առանձին ճյուղերի համար, կենտրոնական հիմնարկությունների կամ ձեռնարկությունների, միմիանց հետ անմիջապես կապված ձեռնարկությունների խմբերի և պետության համար հատուկ կարեվորություն ունեցող ձեռնարկությունների և հիմնարկությունների համար ներքին կարգ ու կանոնի կանոնները կարող են մշակվել անմիջապես կենտրոնում, համապատասխան միության կենտրոնական կոմիտեի և վարչության համաձայնությամբ, և հաստատվել Աշխատանքի ժողկոմի կողմից։ Ի զգացումն այդպիսի կանոնների, հիշյալ խմբերի մեջ մտնող առանձին հիմնարկությունների և ձեռնարկությունների համար կարող են հրատարակվել ներքին կարգ ու կանոնի լրացուցիչ

կանոնները, համաձայն սույն Որենագրքի 53 հոդ. և ծանոթության և 54 հոդ.։

VII. ԳՈՐԾԱԾԻ ՆՈՐՄԱՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

56. Գործածի նորմանները սահմանվում են ձեռնարկության կամ հիմնարկության վարչության և միության կամ միության համապատասխան մարմնի (հոդ 151 և 156) համաձայնությամբ։

57. Վարձվածը, յնթե պատճառն ինքն և, վոր աշխատանքի նորմալ պայմաններում գործածի սահմանված նորմայից պակաս և գործ անում, աշխատավարձ և ստանում իր կատարած գործի քանակության համապատասխան չափով, բայց վոչ պակաս իր տարիֆային կոպարի $^{2}/_{3}$-ից։ Սիստեմատիքաբար նորմայից պակաս գործելու դեպքում նա կարող և արձակվել 47 հոդ. և ծանոթ. կարգով։

Ծանոթություն 1։ — Այս հոդվածի իմաստով աշխատանքի նորմալ պայմաններ են համարվում.

ա. մեքենաների, դազգահների և սարքերի բարենկարգ վիճակը.

բ. ժամանակին նյութեր և գործը կատարելու համար անհրաժեշտ գործիքներ հայթայթելը.

գ. նյութերի և գործիքների պատշաճավոր հատկությունը.

դ. գործատան պատշաճավոր առողջապահական և սանիտարական հարմարություններըը (հարկ յեղած լուսավորությունը, տաքությունը յեվայլն)։

Ծանոթություն 2։ — Անչափահաս բանվորների համար, վոր աշխատանքի լրիվ որ չեն բանում և բանած ժամանակի հաշվով են վարձ ստանում, գործածի նորմանները սահմանվում են համապատասխան չափահաս բանվորների համար վորոշված գործածի նորմա-

ներին, նրանց համար սահմանված աշխատանքի որվա համեմատությամբ։

VIII. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

58. Վարձվածի վարձատրության չափն իր աշխատանքի համար որոշվում է հավաքական և աշխատանքի պայմանագրերով։

59. Վարձատրության չափը չի կարող պակաս լինել այն պարտադիր նվազագույն վարձատրությունից, որ որոշվում է յուրաքանչյուր տվյալ ժամանակաշրջանի և աշխատանքի համապատասխան կատեգորիաների համար՝ պատշաճ պետական մարմինների կողմից։

60. Վարձատրության չափը որոշվում է պայմանագրերում կամ աշխատանքի ժամանակի համեմատ, ի նկատի ունենալով աշխատանքի նորմալ որը (հոդ 91 և հետևյալները), կամ գործածի համեմատ։ Պայմանավորյալ ժամանակից դուրս կատարած գործի վարձատրության չափը մանավորապես պիտի ցույց տրվի պայմանագրի մեջ. այդ վարձատրությունը չի կարող պակաս լինել նորմալ վարձատրության մեկ և կես չափից՝ առաջին յերկու ժամի համար և կրկնապատկի չափից՝ հաջորդ ժամերի, այլևս հանգստյան և տոն որերում կատարած աշխատանքի համար (հոդ. 109 և հետևյալ.)։

61. Դեռահասների աշխատանքը կրճատ որվա համար վարձատրվում է համապատասխան կատեգորիաների աշխատանքի ամբողջ որվա վարձի չափով։ Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարիատին իրավունք է վերապահվում սահմանելու դեռահասների աշխատանքի վարձատրությունը հաշվելու կարգը և վարձատրության նորմաները՝ աչքի առաջ ունենալով տնտեսության համապատասխան ճյուղերի բնույթն ու պայմանները։

62. Տարբեր որակման գործեր կատարելու դեպքում վարձ-

վածը վարձատրվում է բարձր վորակվան գործի համար (հոդ. 36):

63. Յեթե վարձվածն այնպիսի գործ է կատարում, վոր-ի համար մասնագիտություն կամ մասնավոր պատրաստություն է պահանջվում, նրա աշխատանքը վարձատրվում է աշխատանքի ավյալ կատեգորիայի համար սահմանված չափով նայելով այն դեպքում, յերբ վարձվածը գիտնական կոչում (դիպլոմ) կամ հատկապես սովորած լինելու վկայագիր չունի:

64. Յեթե վարձվածին մի գործից հետո մի այլ, ավելի պակաս վարձատրվող գործ է հանձնվում, նրան տրվում է նախկին աշխատավարձը՝ նոր գործ հանձնելուց հետո յերկու շաբաթվա ընթացքում:

65. Յեթե աշխատանքը ժլատական բնույթ ունի, վարձը պիտի հատուցվի պարբերաբար, բայց վոչ պակաս քան յերկու շաբաթը մի անգամ:

Ժամանակավոր կամ պատահական գործի համար, յեթե այն յերկու շաբաթից պակաս է տեվում, վարձը տրվում է գործն ավարտելուց հետո անհապաղ:

66. Վարձը հատուցվում է դրամով և, յեթե այդ նախատեսված է աշխատանքի կամ հավաքական պայմանագրով, նյութեղենով (բնակարան, պարեն, անձնական գործածության առարկաներ): Նյութեղենով վարձատրելու պայմանները և նյութեղենի գնահատության կարգը սահմանվում է պայմանագրով:

67. Վարձը հատուցվում է աշխատանքի ժամանակ և գործատեղում:

68. Յեթե վարձվածը գործը չի կատարել իրանից անկախ պատճառներով, նրա վարձը հատուցվում է իր միջին որավարձի հաշվով:

Ծանոթություն: — *Միջին աշխատավարձը վորոշելու կարգը սահմանում է Աշխատանքի ժողովրդական կոմիսարը:*

69. Հերթական արձակուրդ ունեցող բանվորներին ու ծառայողներին առաջուց վճարվում է իրանց աշխատավարձն արձակուրդի ժամանակամիջոցի համար։

70. Գործի համեմատ կամ հատով վարձատրելու չափը վրոշվում է՝ ուխյալ կատեգորիայի սահմանված որական կոպարը գործածի նորմայի վրա բաժանելով (հոդ. 56)։ Պայմանագրի մեջ հիշատակված դեպքերում թույլ է տրվում գործի համեմատ գնահատություն անելու նպատակով այլ կերպանակ։

71. Վորոշ գործ կատարելու աշխատանքի համար նախապատրաստվելու վրա գործ դրած ժամանակի վարձատրությունը սահմանվում է հավաքական կամ աշխատանքի պայմանագրով։

72. Յեթե վարձվածին հատուկ գործ է հանձնվում գործի համեմատ վարձատրելու պայմանով, նա մինչև գործն ավարտելը՝ վճարումների սահմանված ժամանակին (հոդ. 65) ստանում է կանխավճարներ իր կատեգորիայ տարիֆային կոպարի չափով։

73. Յեթե հանձն առած վորոշ գործը տարիֆային կոպարի համեմատությամբ լրիվ չի կատարված, աշխատանքը վարձատրվում է վրաստորեն գործածի չափով, բայց վոչ պակաս վարձվածի տարիֆային կոպարի $^2/_3$-ից (հոդ. 57)։

74. Այն դեպքում, յերբ վարձվածն իր հանձն առած վորոշ գործն անավարտ է թողնում իրանից անկախ պատճառներով, նրա հանձն առածի կատարած մասը վարձատրվում է՝ նրան տված կանխավճարները (հոդ. 72) հաշվակցելով, տեղական Գնահատիչ-Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի գնահատությամբ, իսկ յեթե Հանձնաժողով չլինի և կողմերի միջև համաձայնություն տեղի չունենա՝ կոնֆլիկտի կարգով։

75. Այն դեպահասները, վորոնց վորոշ գործ կատարելու աշխատանք է հանձնվում, վարձատրվում են այդ աշխատանքի համար գործի գնահատությամբ՝ հատակավորներին հավասար չա-

փով և հավելյալ վարձ են ստանում յերկու ժամվա համար՝ իրանց տարիֆային կոպարով։

76. Յեթե փոխվում են աշխատանքի ժամանակի հաշվով վարձատրելու կոպարները, համապատասխան չափով փոխվում և նայեվ վորոշ գործ կատարելու աշխատանքի գնահատությունը։

Ծանոթություն։—Վորոշ գործի գնահատության փոփոխությունից առաջ սկսված աշխատանքները վարձատրվում են գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի սահմանած չափերով, իսկ յեթե հանձնաժողով չկա՝ համապատասխան արհեստակցական միության հետ համաձայնության գալով, իսկ յեթե համաձայնություն տեղի չունենա՝ կոնֆլիկտի կարգով։

XI. ՅԵՐԱՇԽԻՔ ՅԵՎ ՓՈԽՀԱՏՈՒՅՈՒՄՆԵՐ

77. Յեթե բանվորների և ծառայողների ընտրական իրավունքների իրականացումն աշխատանքի ժամանակ նվիրագործված և համապատասխան պետական մարմնի կողմից, նրանք այդ իրավունքներն իրականացնելու ժամանակի համար ստանում են իրանց միջին աշխատավարձը (68 հոդվածի ծանոթ)։

78. Յեթե բանվորներն ու ծառայողները դատարան են կանչվում վորպես վկա, փորձագետ կամ ատենակալ, նրանք ստանում են իրանց միջին աշխատավարձը՝ դատական իշխանության նրանց վրա դրած պարտականությունները կատարելու ամբողջ ժամանակի համար։

79. Յեթե բանվորներն ու ծառայողներն ընտրվում են ներկայացուցիչ՝ պետական, արհեստակցական և միանական ապահովողական կոոպերացիայի մարմինների գումարած լիազորների համագումարներին, կոնֆերանսներին և ժողովներին մասնակցելու համար, նրանք ստանում են իրանց միջին աշխատավարձն իրանց պարտականությունները կատարելու ամբողջ ժամանակի

համար, եթե այդ տեղի է ունենում աշխատանքի ժամանակ։

80. Կարմիր բանակի մեջ կոչված բանվորներն ու ծառայողները զինվորագրության հետևանքով գործատեղից արձակվելիս՝ յերկու շաբաթվա վարձ են ստանում առաջուց մինչև աշխատավարձի հաշվով։

81. Պաշտոնական գործով վորյեվե տեղ ուղարկվող բանվորների ու ծառայողների պաշտոնը և միջին աշխատավարձը պահել յերաշխավորվում է՝ գործով տեղ ուղարկելու ամբողջ ժամանակի համար և որապահիկ է վճարվում նրանց՝ որական միամսյա աշխատավարձի $^1/_{24}$-ից վոչ պակաս չափով. բացի դրանից հատուցվում են գործով տեղ ուղարկվելու հետ կապված ծախսերն Աշխժողկոմի կարգով ու չափով։

82. Եթե բանվորին կամ ծառայողին հիմնարկության կամ ձեռնարկության վարչության կարգադրությամբ մի գործից այլ գործի դնելը կապված է բնակավայրի փոփոխության հետ (հոդ. 37), նրան հատուցվում են տեղափոխության ծախքերը ու որապահիկը տեղափոխության ժամանակի համար և վից որվա հավելյալ որապահիկ՝ որական միամսյա աշխատավարձի $^1/_{24}$-ից վոչ պակաս չափով. բացի դրանից նրան միանվագ նպաստ է տրվում իր նախկին պաշտոնի ամսական ռոճկի չափով, իսկ եթե նրա հետ տեղափոխվում են նաև նրա ընտանիքի անդամները, լրացուցիչ միանվագ նպաստ՝ ընտանիքի յուրաքանչյուր անդամի համար միամսյա աշխատավարձի $^1/_4$-ից վոչ պակաս չափով։

83. Եթե վարձվածի անփութության կամ ներքին կարգ ու կանոնի պահանջները չկատարելու հետևանքով սարք, գործվածք կամ նյութեղեն փչանա, նրա աշխատավարձից ֆնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի վորոշմամբ կարող է կտրվել փչացրածի արժեքը, բայց վոչ ավելի քան նրա տարիֆային ամսական կոպարի $^1/_3$-ը։

84. Վարձակալը ղեկավարում և վարձվածներին աշխատանքի համար անհրաժեշտ գործիքներն ու սարքերը ձրիաբար տրամադրելը:

85. Եթե ձեռնարկության կարիքների համար վարձվածին պատկանող որևէ գործիք և գործ ածվում, վարձակալը պարտավոր է գործիքը մաշվելու համար բանվորին հատուցանել համապատասխան գումար, որը որոշվում է հավաքական պայմանագրով կամ, եթե այդ չկա, Աշխժողկոմի որոշումների համաձայն:

86. Այն ձեռնարկություններում, որտեղ գործի պայմանների շնորհիվ հագուստն ու վոնտամաններն շուտ են մաշվում, վարձակալը պարտավոր է իր ձեռնարկության աշխատավորներին ձրի հագուստ և վոնտաման տալ՝ արհեստների ցուցակների և Աշխժողկոմի սահմանած մասնավոր նորմաների համեմատ: Այն դեպքերում, երբ Աշխժողկոմի տեղական մարմինների ղեկավարությամբ նույն այդ առարկաները տալու հնարավորություն չկա, վարձակալը պարտավոր է փոխարենը դրամ հատուցանել նրանց իսկական արժեքի չափով:

87. Այն բանվորներն ու ծառայողները, որոնց իրանց աշխատանքները դադարեցրած ձեռնարկություններն ու հիմնարկությունները պահել են մինչև մի ամիս ժամանակով, աշխատավարձ են ստանում իրանց տարիֆային կոպարի չափով:

Գանձրություն: — Եթե ձեռնարկությունը կամ հիմնարկությունն իր աշխատանքները դադարեցնում է երեք որից վոչ ավելի ժամանակով, բանվորներն ու ծառայողները գործի դադարեցման ժամանակի համար վարձ են ստանում միջին աշխատավարձի հաշվով (68 հոդ. ծանոթ):

88. Եթե վորոշ ժամանակով կնքված աշխատանքի պայմանագիրը լուծվում է 47 հոդ. ա, բ և գ կետերով նախատեսված պատճառներով, վարձակալը պարտավոր է արձակման ամիսով

արվող նպաստ վճարել վարձվածին նրա յերկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով կամ յերկու շաբաթ առաջ նախազգուշացնել նրան առաջիկա արձակման մասին։

89. Յեթե աշխատանքի պայմանագիրը լուծվում է 36 (մասըն 2), 37 և 80 հոդ. նախատեսված պատճառներով, վարձվածին արձակման առիթով նպաստ է տրվում յերկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով։

90. Յեթե աշխատանքի պայմանագիրը լուծվում է 47 հոդ. գ, ե, զ և ը կետերով և 49 հոդ. նախատեսված պատճառներով, այլևս յեթե վարձվածը սեփական ցանկությամբ 46. հոդ. կարգով և պայմանագիրը լուծվում, արձակման առիթով նպաստ չի տրվում։

91. Յեթե ձեռնարկությունը կամ հիմնարկությունը հիմնական արձակուրդ (հոդ. 114) և, պատշաճ դեպքերում, լրացուցիչ արձակուրդները (հոդ. 116) չի տալիս, Գնահ.-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի կամ, յեթե Հանձնաժողով չկա, համապատասխան արհեստակցական միության հավանության համաձայն, բանվորին կամ ծառայողին իրավունք է վերապահվում ստանալու դրամական հատուցում, որի չափը որոշվում է նրա հատուցումն ստանալու պահին ունեցած միջին աշխատավարձի համեմատ։

92. Իրանց աշխատունակությունը ժամանակավորապես կորցրած բանվորների և ծառայողների տեղն այն հիմնարկության կամ ձեռնարկության մեջ, որտեղ նրանք ծառայում են, պահվում է հիվանդության դեպքում՝ վոչ պակաս քան յերկու ամսվա ընթացքում և հղության ու ծննդաբերության դեպքում՝ վոչ պակաս քան չորս ամսվա ընթացքում։

93. Վարձակալի անանկության դեպքում բանվորներին ու ծառայողներին բոլոր վճարելիքները, վոր բղխում են հավաքական և աշխատանքի պայմանագրերից, պիտի տրվեն վարձակալի բոլոր այլ պարտքերի հանդեպ նախապատվության կարգով, ամենից առաջ։

X. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ

94. Աշխատանքի նորմալ ժամանակի տեվողությունը թե արդյունաբերության մեջ և թե արդյունաբերության համար անհրաժեշտ ոժանդակ աշխատանքների համար՝ չի կարող ութ ժամից ավելի լինել։

Ծանոթություն։ — Աշխժողկոմին իրավունք է վերապահվում սահմանելու Հ Ա Մ Կ Ա-ի համաձայնությամբ այն քաղաքական-պրոֆեսիոնալ և խորհրդային աշխատավորների կատեգորիաները, որոնց աշխատանքը չի սահմանափակվում 94 հոդ. որոշված ժամանակով։

95. Աշխատանքի ժամանակի տեվողությունը չի կարող վեց ժամից ավելի լինել — ա. 16-18 տարեկան անձանց համար, բ մտավոր և գրասենեակային աշխատանքով զբաղվող անձանց համար, բացի նրանցից, որոնց գործը կապված է անմիջապես արդյունագործության հետ. գ. սոցերկրյա աշխատանքով զբաղվածների համար, Աշխժողկոմի սահմանած արհեստների ցուցակների համաձայն։

Մասնավորապես ծանր և առողջության համար վնասակար զբաղմունք ունեցող անձանց համար սահմանվում է աշխատանքի կրճատ որ՝ Աշխժողկոմի սահմանած ցուցակների և նորմաների համաձայն։

96. Աշխատանքի 94—95 հոդ. սահմանված ժամանակը գիշերային աշխատանքների համար կրճատվում է մի ժամով։

Փոխադարձ աշխատելու կամ անընդհատ հերթապահության համար՝ աշխատանքի ժամանակի տեվողությունը գիշեր-ցերեկ հավասար է. այդ դեպքերում գիշերային աշխատանքի ամեն մի ժամի համար վարձը համապատասխան չափով ավելանում է (գիշերային մի ժամը վարձատրվում է ինչպես ցերեկվա մի ժամի $^{8}/_{7}$ (հոդ. 94) և $^{6}/_{5}$ (հոդ. 95)։

Վորոշ գործ կատարելու համար բանվորներին այդ դեպքերում՝ բացի վորոշ գործի համար ստացած աշխատավարձից ըստանում են գիշերային աշխատանքի աժեն մի ժամի համար իրանց կատեգորիայի ժամավարձի $^1/_7$ կամ $^1/_5$ (94-95 հոդ. համապատասխան):

Ծանոթություն:—Գիշերային է համարվում յերեկոյան ժամը 10-ից մինչեվ առավոտյան ժամը 6-ը տեվող ժամանակը:

97. Մշտական աշխատանքով զբաղված և ամսական վարձ ստացող տնային, նորոգության յուննների, գյուղատնտեսական և համանման կատեգորիաների այլ բանվորների աշխատանքի ժամանակը կարելի յե ժիքանի զանազան տեվողություն ունեցող մասերի բաժանել այն պայմանով, վոր աշխատանքի ընդմիջումն որակեն յերկու անգամից ավելի չլինի և վոր աշխատանքի ժամանակի ընդհանուր տեվողությունը մի ժամվա ընթացքում աշխատանքի ժամերի միջին նորմալ քանակությունից ավելի չլինի (հոդ. 94):

98. Աշխատանքի նորմալ ժամանակի ընթացքում աշխատավորին միջոց պիտի տրվի հանգստյան և կերակրվելու համար: Ընդմիջման ժամանակամիջոցը աշխատանքի ժամանակի հաշվի մեջ չի առնվում:

Ծանոթություն:—Այն աշխատանքների ժամանակ, վոր չի կարելի ընդհատել, բանվորին կերակրվելու հնարավորություն պիտի տրվի աշխատանքի ժամանակ. ներքին կարգ ու կանոնի վերաբերյալ հրահանգներում վորոշված պիտի լինի կերակուր ընդունելու տեղը: Այսպիսի աշխատանքների ցուցակը սահմանում է Աշխժողկոմը:

99. Վարձվածն աշխատանքի ընդհատման ժամանակից ոչ ավելի և իր հայեցողությամբ և այդ միջոցին գործատեղից բացակայելու իրավունք և վերապահվում նրան:

Ծանոթություն։—Առանձնահատուկ բնույթ ունեցող ձեռնարկություններում 99 հոդ. սահմանված կանոնից բացառություններ կարող են թույլ տրվել համապատասխան արհեստակցական միության համաձայնությամբ և Աշխժողկոմի մարմինների հավանությամբ։

100. Կանոնավորապես ընդհատվող աշխատանքների ընդմիջումները տեղի պիտի ունենան վոչ ուշ քան գործի սկզբից 4 ժամ հետո և նրանց տեվողությունը կես ժամից պակաս և 1 ժամից ավելի չպիտի լինի։ Հիշյալ նորմանների սահմաններում ընդմիջումների տեվողությունը վորոշվում է ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով։

Ծանոթություն։—Սննդու մայրերի համար հատուկ ընդմիջումների կանոնները բերված են 134 հոդվածում։

101. Աշխատանքի որն սկսելու և վերջացնելու, այլևս աշխատանքն ընդմիջելու ժամանակը սահմանվում է ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով։

102. Փոխադիպ աշխատելու ժամանակ բանվորների յուրաքանչյուր խումբը պիտի գործ անի աշխատանքի նորմալ ժամանակի ընթացքում։ Ժամերը փոխվում են ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով վորոշված ժամերին; առանց խանգարելու աշխատանքների նորմալ ընթացքը։

103. Աշխատանքի նորմալ ժամանակից ավելի աշխատանք, վորպես ընդհանուր կանոն, թույլ չի տրվում։

104. Սահմանված ժամանակից ավելի աշխատանք թույլ է տրվում հետևյալ բացառիկ դեպքերում.

ա) հանրապետության պաշտպանության և հասարակական պետների ու վտանգների առաջն առնելու համար.

բ) հասարակական կարևորություն ունեցող գործերի, այն

ա՝ ջուր մատակարարելու, լուսավորության, կոյուղիների, փոխադրության և փոստա-հեռագրական ու հեռախոսային հաղորդակցության կանոնավորությունը խանգարող պատահական կամ անակնկալ հանգամանքները վերացնելու համար.

գ) յերբ անհրաժեշտ է լինում ավարտել սկսված գործը, որ անակնկալ կերպով կամ պատահաբար արդյունագործության տեխնիքական պայմանների շնորհիվ կանգ առնելու հետևանքով չեր կարող ավարտվել աշխատանքի նորմալ ժամանակի ընթացքում, յեթե սկսված աշխատանքի դադարեցնելովը կարող են փչանալ նյութեղենը կամ մեքենաները.

դ) մեքենաները կամ կառուցվացքները նորոգելու և վերականգնելու համար տեղի ունեցող ժամանակավոր աշխատանքների միջոցին, այն դեպքերում, յերբ այդ կառուցվացքների կամ մեքենաների խանգարման հետևանքը կարող է լինել աշխատանքների դադարեցնելը բազմաթիվ աշխատավորների համար։

Ծանոթություն—Սույն հոդվածում նշանակված դեպքերում արտաժամյա աշխատանքը թույլ է տրվում միայն տեղական Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի վորոշմամբ, իսկ յեթե այդ չկա՝ միայն համապատասխան արհեստակցական միության համաձայնությամբ, իսկ արտակարգ դեպքերում՝ արտաժամյա աշխատանքը կիրարկելուց հետո աշխատանքի տեսչին տեղեկություն տալով։

105. Անպայման արգելվում է 18 տարին չլրացրած անձերին արտաժամյա աշխատեցնելը։

106. Ամեն մի վարձվածի արտաժամյա աշխատանքների ընդհանուր տեվողությունը մի տարվա ընթացքում 120 ժամից ավելի չպիտի լինի, իսկ միմիանց հետևվից յերկու որվա ընթացքում արտաժամյա աշխատանքի համար գործ դրած ժամանակի տեվողությունը 4 ժամից ավելի չպիտի լինի։

Ծանոթություն. —Տնտեսության սեզոնի բնույթ ունեցող առանձին ճյուղերում արտաժամյա աշխատանքների քանակությունն Աշխժողկոմը ՀԱՄԿԿ-ի համաձայնությամբ կարող է 106 հոդ. սահմանված առավելագույն նորմայից էլ ավելացնել։

107. Արգելվում է արտաժամյա աշխատանքն ուշ գործի գնալու հետևանքով կորցրած ժամանակի փոխարեն։

108. Ամեն մի արտաժամյա աշխատանք պիտի արձանագրվի վարձվածի հաշվեգրքույկի մեջ, այլեվ արտաժամյա աշխատանքների համար սահմանված հատուկ մատյանում, ժամանակը նշելով աշխատանքներն սկսելու ու վերջանալու ժամանակը և վարձվածի արտաժամյա աշխատանքի համար ստացած վարձը։

XI. ՀԱՆԳՍՏԻ ԺԱՄԱՆԱԿԸ

109. Բոլոր աշխատավորներին ամեն շաբաթ հանգիստ է տրվում վոչ պակաս, քան 42 ժամ տեվողությամբ։ Շաբաթական հանգստի օրերը սահմանում են աշխատանքի տեղական բաժիններն Արհեստակցական Միությունների Խորհուրդների համաձայնությամբ։ Հանգստի որ կարող են լինել թե կիրակի օրերը և թե շաբաթվա ամեն մի ուրիշ որ՝ նայելով տվյալ վայրի բանվորների և ծառայողների ազգային կրոնական կազմին։

110. Ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների այն աշխատավորներին, վորոնց գործի պայմանները թույլ չեն տալիս ոգտվելու շաբաթական հանգստի ընդհանուրի համար սահմանված օրից, հանգիստ պիտի տրվի ուրիշ, նրանց համար հարմար, ազատ օրեր։ Նույն կանոնները տարածվում են նայել այն ձեռնարկություններում աշխատող անձերի վրա, վորոնց գործունեությունն ըստ էության անընդհատելի է։ Այս վերջին ձեռնարկություններում սովորական հանգստի օրվա փոխարեն սահմանվում են աշխատավորների

յուրաքանչյուր խմբի համար առանձին որեր։

111. Աշխատելն արգելվում է հետեվյալ տոն որերին.

ա) հունվարի 1—նոր տարի,

բ) հունվարի 22—1905 թ. հունվարի 9-ի որը,

գ) մարտի 23—ինքնակալության տապալման որը,

դ) մարտի 18—Փարիզի Կոմմունայի որը,

ե) մայիսի 1—Ինտերնացիոնալի որը,

զ) նոյեմբերի 7—Պրոլետարական Հեղափոխության որը։

112. Աշխատանքի Բաժիններն Արհեստակցական Միությունների գավառական Խորհուրդների համաձայնությամբ, բացի 111 հոդ. հիշված տոն որերից, սահմանում են հանգստի հատուկ որեր, որ տասնից ավելի չպիտի լինեն տարվա ընթացքում, հարմարեցնելով այդ որերը տեղական պայմաններին, բնակչության կազմին, ժողովրդական տոներին յեվայլն։

Ծանոթություն։— Աշխժողկոմին իրավունք է տրվում ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությամբ սահմանելու այն ձեռնարկությունների ցանկը, որոնց գործի բնույթի համեմատ՝ աշխատանքը պիտի կատարվի անընդհատ նախորդ հոդվածներով սահմանված հանգստի և տոն որերից այս կամ այն որը։

113. Հանգստի և տոն որերի (հոդ. 109—111) նախորդ որերն աշխատանքի որվա տեվողությունը վեց ժամից ավելի չպիտի լինի, և այդ որերի համար վարձ է տրվում ինչպես աշխատանքի լրիվ որվա համար. գործածի համեմատ վարձատրելու դեպքում՝ սույն հոդվածի համաձայն պակաս աշխատած ժամերի համար լրացուցիչ վարձ է տրվում համապատասխան կատեգորիայի կոպարներով։

Ծանոթություն։— Ամսական վարձ ստացող անձերի աշխատավարձից տոն որերի և նախատոնակների համար վոչինչ չի կտրվում։

114. Վոչ պակաս քան $5^1/_2$ ամիս անընդհատ աշխատած բոլոր վարձու աշխատավորներին տարին մի անգամ հերթական արձակուրդ է տրվում՝ յերկու շաբաթից վոչ պակաս տեվողությամբ։ 18 տարին չլրացրած անձերի համար հերթական արձակուրդի տեվողությունը մի ամսից պակաս չպիտի լինի։

Ծանոթություն։—Աշխատանքի անընդհատությունը, վոր 114 հոդ. համաձայն հերթական արձակուրդի իրավունք և տալիս, չի խախտվում, յեթե աշխատավորը վարչության կարգադրությամբ մի ձեռնարկությունից կամ հիմնարկությունից մյուսն և փոխադրվում կամ յեթե աշխատավորն առանց աշխատանքն ընդհատելու պետականն մի հիմնարկությունից կամ ձեռնարկությունից մյուսն և անցնում։

115. Առանձնապես վնասակար և վտանգավոր ձեռնարկություններում աշխատողներին, բացի 114 հոդ. նախատեսված արձակուրդներից, լրացուցիչ արձակուրդներ են տրվում՝ յերկու շաբաթից վոչ պակաս ժամանակով։

Լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք տվող արդյունագործությունների և արհեստների ցանկը սահմանում է Աշխժողկոմը։

116. Արգելվում է 115 հոդ. նախատեսված լրացուցիչ արձակուրդներ չտալն, այլևս այդ արձակուրդները դրաման փոխհատուցմամբ փոխարինելը (հոդ. 91). արգելվում է նմանապես անչափահասներին հերթական արձակուրդներ չտալը (հոդ. 114)՝ բացի Աշխժողկոմի մասնավոր վորոշումներով նախատեսված դեպքերից։

117. Արձակուրդներից ոգտվելը կարող է տեղի ունենալ ամբողջ տարվա ընթացքում, բայց այդ չպիտի խանգարի ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների աշխատանքների նորմալ ընթացքը։

118. Արձակուրդներից ոգտվելու հերթը, կարգն ու ժամա-

նակը պիտի սահմանվի Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի ձեռքով, իսկ եթե հանձնաժողով չկա՝ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության վարչության և բանվորների ներկայացուցիչների համաձայնությամբ (հոդ. 156)։

Այս խնդիրները տարաձայնության դեպքում լուծվում են կոնֆլիկտի կարգով։

119։ Սահմանված կարգով հիվանդության կամ մայրության առիթով աշխատավորներին տված արձակուրդները 114 և 115 հոդ. նախատեսված հերթական և լրացուցիչ արձակուրդների հաշվի մեջ չեն մտնում։

120. Եթե աշխատավորը ավյալ տարվա ընթացքում հերթական արձակուրդից չի օգտվել և պատճառն ինքը չի եղել և դրա փոխարեն հատուցումն չի ստացել (հոդ. 91), հաջորդ տարին արձակուրդը պետք է երկարացնվի չվայելած արձակուրդի ժամանակի չափով։ Ավելի քան երկու տարվա արձակուրդների միացումը թույլ չի տրվում։

XII. ԱՇԱԿԵՐՏՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

121. Աշակերտ ասելով հասկացվում են այն անձերը, որ աշակերտության դպրոցներում, ուսման բրիգադներում և արհեստանոցներում են, այլևս նրանք, որ անհատապես սովորում են արդյունաբերության ընթացքում վարակյալ բանվորների ղեկավարության։

122. Աշակերտության ժամանակամիջոցն առանձին արհեստների համար սահմանում և Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարը ՀԱՄՖ-ի և Լուսավորության Ժողովրդական Կոմիսարի համաձայնությամբ, բայց այդ ժամանակամիջոցը 4 տարուց ավելի չպիտի լինի ամենաբարձր վարակման համար։

123. Աշակերտների քանակը, որ սահմանվում և հավաքական պայմանագրեր կնքելիս, այլևս այդպիսի պայմանագիր չե-

ղած պարագային, պակաս չպիտի լինի այն նորմայից, որը սահմանում է Աշխատանքի ժողովրդական Կոմիսարը ՀԱՄԽ-ի և կենտրոնական տնտեսական մարմինների համաձայնությամբ՝ արդյունաբերության տվյալ ճյուղի համար։

124. Աշակերտները վոչ մի այնպիսի գործի չպիտի դրվեն, որը չի վերաբերում իրանց մասնագիտության ուսումնասիրությանը։

125. Ձեռնարկությունները պարտավոր են անհրաժեշտ միջոցներ ձեռք առնել դեռահասների ուսուցման գործի կանոնավոր կազմակերպության համար՝ այն վորոշումների համաձայն, որ հրատարակում են Աշխժողկոմը, Լուսժողկոմը և Ժող. Տնտես. Գերագույն Խորհուրդը միասին և պատշաճ դեպքերում համապատասխան տնտեսական մարմինները։

126. Սահմանված ժամանակին այս կամ այն մասնագիտության ուսումնասիրությունն ավարտած աշակերտները յենթարկվում են քննության։ Նրանց իրավունք և վերապահվում քննության յենթարկվելու նպատակով աշակերտության սահմանված ժամանակը լրանալուց առաջ։

127. Աշխժողկոմին իրավունք և վերապահվում հրատարակելու պարտադիր վորոշումներ աշակերտության նորմանների և կանոնների մասին։

128. Աշակերտության գործի կանոնավոր կազմակերպության վերահսկողությունն ու վերահսկությունը հանձնվում է Աշխժողկոմի մարմիններին։

XIII. ԿԱՆԱՆՑ ՅԵՎ ԱՆՉԱՓԱՀԱՍՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

129. Արգելվում է կանանց և 18-ից պակաս տարիք ունեցողների աշխատանքն առաձնապես ծանր և առողջության համար վնասակար արդյունագործությունների մեջ, ինչպես նրանց ստորերկրյա աշխատանքը։

Առանձնապես ծանր և վնասակար աշխատանքների ցուցակը, նայելով ծանրություններ փոխադրելու ծայրագույն նորմաները, կանանց և դեռահասների համար առանձին, սահմանում է Աշխ-ժողկոմը ՀԱՄԿ-ի համաձայնությամբ:

130. Արգելվում է կանանց և 18-ից պակաս տարիք ունեցողների գիշերային աշխատանքը:

Ծանոթություն: — Աշխժողկոմին իրավունք է վերապահվում ՀԱՄԿԿ-ի համաձայնությամբ թույլ տալու հատակ առած կանանց գիշերային աշխատանքն արդյունագործության այն ճյուղերում, որտեղ այդ առանձնապես անհրաժեշտ է հանդիսանում:

131. Անպայման արգելվում է հղի և ստնտու կանանց գիշերային և արտաժամյա աշխատանքը:

132. Ֆիզիքական աշխատանքով զբաղված կանայք ազատվում են աշխատանքից՝ ծննդաբերությունից 8 շաբաթ առաջ և 8 շաբաթ հետո, իսկ գրասենյակային և մտավոր աշխատանքով զբաղվածները՝ ծննդաբերությունից 6 շաբաթ առաջ և 6 շաբաթ հետո:

Ծանոթություն: — Աշխժողկոմը հրատարակում է գրասենյակային և մտավոր աշխատանքի այն պրոֆեսիաների ցանկը, որոնց համար, նրանց առանձնահատկությունների պատճառով, մայրության առիթով տրվող արձակուրդների ժամանակը սահմանվում է ծննդաբերությունից 8 շաբաթ առաջ և 8 շաբաթ հետո:

123. Կանանց հղության հինգերորդ ամսից սկսած չի կարելի գործով տեղ ուղարկել նրանց մշտական աշխատանքի վայրից դուրս՝ առանց իրանց համաձայնության:

134. Ստնտու մայրերի համար, բացի ընդհանուր ընդմիջումներից (հոդ. 100), պիտի սահմանվեն նայելով լրացուցիչ ընդմիջումներ յերեխային կերակրելու համար: Ընդմիջումների ճիշտ

ժամանակները սահմանվում են ներքին կարգ ու կանոնի հրահանգներով. կերակրելու համար ընդմիջումները տեղի ունենան առնվազն 3 ու կես ժամը մի անգամ, և նրանց տեվողությունը կես ժամից պակաս չպիտի լինի:

Հիշյալ ընդմիջումները մտնում են աշխատանքի ժամանակի հաշվի մեջ:

135. Արգելվում է 16-ից պակաս տարիք ունեցողներին գործի ընդունելը:

Ծանոթություն: — Բացառիկ դեպքերում աշխատանքի տեսուչներին իրավունք է վերապահվում, Աշխժողկոմի՝ ՀԱՄԿԱ-ի համաձայնությամբ հրատարակած հատուկ հրահանգի հիման վրա, թույլ տալ 14 տարեկանից վոչ պակաս փոքրահասակներին գործի մտնել:

136. 16-ից պակաս տարիք ունեցողների համար, վոր աշխատել են ձեռնարկության մեջ կամ նոր են գործի մտնում 135-րդ ծանոթության հիման վրա, սահմանվում է 4-ժամյա աշխատանքի որ:

137. Անչափահաս բանվորների աշխատանքի ժամերի նվազեցումն քանակությունն արդյունաբերության առանձին ճյուղերի համար սահմանվում է մասնավոր վորոշումներով, վոր հրատարակում է Աշխժողկոմը ՀԱՄԿԱ-ի համաձայնությամբ:

XIV. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

138. Վոչ մի ձեռնարկություն չի կարելի բանալ, գործի դնել կամ մի այլ շինք փոխադրել առանց աշխատանքի տեսչության և սանիտարական-արդյունաբերական և տեխնիկական հսկողության մարմինների համաձայնության:

139. Բոլոր ձեռնարկություններն ու հիմնարկությունները պետք է անհրաժեշտ միջոցներ ձեռք առնեն աշխատանքի ճշտակատ պայմանները վերացնելու կամ նվազեցնելու և դժբախ-

ության դեպքերի առաջն առնելու համար, այլևի գործատեղին պահելու սանիտարական-առողջապահական պատշաճ վիճակի մեջ՝ առանձին արդյունագործությունների վերաբերյալ ընդհանուր և հատուկ պարտադիր կորոշումներն հաստատում և Աշխժողկոմը։

140. Մեքենաները, շարժիչ փոկերն ու դազգահները աշխատանքների ընդմիջումների ժամանակ պիտի կանգնեցնվեն, բացի այն դեպքերից, երբ նրանց կանգնեցնելն անկարելի և տեխնիկական պայմանների հետևանքով կամ երբ նրանք ծառայում են ողափոխության, ջուր դուրս տալու, լուսավորության համար չեվայլն։

141. Այն բոլոր աշխատանքների համար, որ առանձնապես վնասակար են կամ կատարվում են ոչ անբնական բարեխառնության, խոնավության մեջ, կամ մարմինն աղտոտում են, այլևի հասարակական առողջապահության նկատումներով պահանջված դեպքերում՝ բանվորներին ձեռնարկության հաշվով տրվում են հատուկ հագուստ և նախազգուշության հարմարություններ (ակնոցներ, դիմակներ, ռեսպիրատորներ, սապոն չեվայլն) Աշխժողկոմի սահմանած աշխատանքների ցուցակի և նորմայի համաձայն։

142. Այն արդյունագործությունների մեջ, ուր արհեստի հետևանքով թունավորվելու վտանգ կա, բանվորներին տրվում են վրպես հակաթույն՝ յուղեր կամ չեզոքացնող նյութեր Աշխժողկոմի սահմանած ցուցակներով և չափով։ Այդ բաները տրվում են ձեռնարկության հաշվով։

Ծանոթություն — Վնասը բանվորներին հատուկ հագուստ, նախազգուշության հարմարություններ կամ հակաթույներ (հոդ. 141 և 142) չեն տրվում, նրանց արժեքը հատուցվում և բանվորներին իսկական գների համեմատ։

143. Աշխատողին և նրա տեղական մարմիններին իրավունք և վերապահվում սահմանելու, որ առանձնապես ծանրակշիռ արդյունագործությունների կամ ձեռնարկությունների մեջ բոլոր գործի մտնողները կամ բանվորների առանձին խմբերը (կանայք և դեռահասները) անպատճառ նախնական բժշկական քննության ենթարկվեն, այլեվ պարբերաբար վերաքննվեն։

144. Աշխատողին իրավունք և վերապահվում ՀԱՄԿԵ-ի համաձայնությամբ գիշերային աշխատանքներն արգելելու այն ձեռնարկություններում, ուր այդ աշխատանքներն առանձնապես անհրաժեշտ չեն և մանավորապես ծանրակշիռ են բանվորների առողջության համար։

145. Ձեռնարկություններն ու տնտեսությունները պարտավոր են կախ տալ աչքի ընկնող տեղում բանվորների և ծառայող հրի աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ բոլոր գործող վորոշումներով դրա համար պահանջվող ժամյաններն։

146. Աշխատողների ենթակա Աշխատանքի Տեսչության, Տեխնիկական Տեսչության և Սանիտարական Տեսչության և հանձնվում հսկողություն ունենալ, վոր բոլոր հիմնարկությունները, ձեռնարկությունները, տնտեսությունները և անձերն առանց բացառության՝ կատարեն սույն Որենսգրքի բոլոր վորոշումները, դեկրետները, հրահանգները, տնորենությունները և հավաքական պայմանագրերի այն մասը, վոր վերաբերվում և աշխատավորների առողջության ու կյանքի պաշտպանությանը և աշխատանքի պայմաններին։

147. Աշխատանքի տեսուչներին ընտրում են վորոշ ժամանակով Արհեստակցական Միությունների Խորհուրդները և հաստատում և Աշխատողկոմը։

148. 146 հոդ. ժամանակնշված նպատակներն իրագործելու համար Աշխատանքի տեսչության մարմիններն.

ա) այցելում են ամեն ժամանակ, թե ցերեկով և թե գիշերնա-

ըը, իրանց շրջանի բոլոր ձեռնարկությունները, հիմնարկություններն ու տնտեսությունները և այն բոլոր տեղերն, ուր աշխատանք է կատարվում, այլեվ նրանց առընթեր՝ բանվորների համար գոյություն ունեցող հիմնարկությունները (ընակարանները, հիվանդանոցները, մսուրները, բաղնիքները յեվայլն).

բ) պահանջում են ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների տերերից անհրաժեշտ մատյանները, փաստաթղթերն ու տեղեկությունները.

գ) տալիս են իրանց յեզրակացություն ամբողջ հիմնարկություններ կամ նրանց մասերը բանալու թույլատրելիության մասին.

դ) պետական, հասարակական և մասնավոր հիմնարկությունների, ձեռնարկությունների, տնտեսությունների և անձերի համար պարտադիր կարգադրություններ են անում՝ աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ իրանց նկատած խախտումներն ու թերությունները վերացնելու մասին.

ե) պատասխանատվության են յենթարկում վարչական և դատական կարգով սույն Որենսգրքի վորոշումները և Խորհրդային իշխանության այն դեկրետները, հրահանգները, տնօրինությունները և այլ ակտերը չկատարելու համար, վորոնց նպատակն և աշխատավորների կյանքն ու առողջությունը պաշտպանել։

149. Բացի նախորդ հոդվածներով նախատեսված միջոցներից՝ Աշխատանքի Տեսչության մարմիններն իրավունք ունեն պարտադիր միջոցներ ձեռք առնելու վերացնելու համար այն պայմանները, վորոնք անմիջապես սպառնում են բանվորների կյանքին ու առողջությանը, յեթե նույնիսկ հիշյալ միջոցները ձեռք առնելը նախատեսված չլինի հատուկ որենքներով կամ Աշխժողկոմի և նրա տեղական մարմինների վորոշումներով ու տնտեսություններով։

150. Պրոֆեսիոնալ առողջապահության, գործարանային սանիտարիայի և անվտանգության տեխնիկայի վերաբերյալ հանձնվում է Աշխատողկոմի սանիտարական տեսուչներին:

XV. ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ, ՀԻՄՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ՅԵՎ ԱԼՈՒՅՈՂՆԵՐԻ ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ (ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ) ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՅԵՎ ՆՐԱՆՑ ՄԱՐՄՆԻՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

151. Պետական, հասարակական և մասնավոր ձեռնարկություններում, հիմնարկություններում և տնտեսություններում վարձով աշխատող քաղաքացիների արհեստակցական (արտադրական) միություններն իրավունք ունեն հանդես գալու պետական մարմինների առաջ վարձու աշխատողների անունից, որպես հավաքական պայմանագրեր կնքող կողմ, այլև նրանց ներկայացուցիչը լինելու աշխատանքի և կենցաղի վերաբերյալ բոլոր խնդիրներում:

152. Արհեստակցական (արտադրական) միությունները, որ այս կազմակերպությունների համապատասխանների վորոշած հիմունքներով են կազմվում, ենթակա չեն ընկերությունների և միությունների համար սահմանված և վոչ մի տոմսարտոնության պետական հիմնարկություններում, այլ տոմսարտոնվում են նրանց միացնող միջմիության կազմակերպություններում Արհեստակցական Միությունների Համամասնական Համապատասխանների սահմանած կարգով:

153. Ամեն տեսակ այլ միություններ, վոր տոմսարտոնված չեն, 152 հոդ. համաձայն, միջմիության մարմիններում, չեն կարող արհեստակցական (արտադրական) միություն կոչվել և այդպիսի միության իրավունքներ վայելել:

154. Արհեստակցական (արտադրական) միությունները իրավունք ունեն ա) գույք ձեռք բերելու և գույքի տեր լինելու. բ) կնքելու ամեն տեսակ պայմանագրեր, գործարքներ կնքելու, գործող օրենսդրության հիման վրա:

Ծանոթություն:— Արհեստակցական (արտադրական) միություններին վերապահված բոլոր իրավունքները տարածվում են նաև նրանց միջմիությունային միությունների վրա:

155. Բոլոր պետական մարմինները պարտավոր են, ՌՍՖՍՀ սահմանադրության 16 հոդ. համաձայն, ամեն տեսակ աջակցություն ցույց տալ արհեստակցական (արտադրական) միություններին, տրամադրելով նրանց սարք ու կարգով բնակարաններ՝ աշխատանքի պալատներ և միությունների տներ շինելու համար, արտոնություններ տալով փոստից, հեռագրից, հեռախոսից, հաղորդակցության երկաթուղային և ջրային ճանապարհներից ոգտվելու:

156. Ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության մեջ Արհեստակցական Միության սկզբնական մարմինը բանվորների և ծառայողների կոմիտեն է (գործարանային, հանքային, տեղական և այլն) կամ կոմիտեին փոխարինող՝ միության լիազոր պատվիրակը:

Ծանոթություն 1:— Տվյալ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության աշխատավորների կոմիտեի ընտրության կարգը որոշում և համապատասխան արհեստակցական (արտադրական) միությունը:

Ծանոթություն 2:— Ռազմական և ծովային տեսչության մեջ բանվորի և ծառայողների կոմիտեները կազմակերպվում և գործում են հատուկ որոշման հիման վրա, որ հրատարակում է Աշխժողկոմը ՀՀՉՖ-ի և ՀԱՄԿԽ-ի համաձայնությամբ:

157. Ձեռնարկություններում, հիմնարկություններում կամ տնտեսություններում վոչ մի այլ կոմիտե, բացի սույն Որենսդրքի 156 հոդ. նախատեսնվածից ու համապատասխան Արհեստակցական (արտադրական) Միության կողմից հաստատվածից, չի կարող վայելել 158—160 հոդ. վերապահվող իրավունքները։

158 Կոմիտեյի (հոդ. 156) գործունեության առարկան է.

ա) ներկայացուցչությունը և պաշտպանությունը շահերի այն բանվորների և ծառայողների, վորոնց նա միացնում է, ձեռնարկության, հիմնարկության և տնտեսության վարչության առաջ՝ աշխատավորների աշխատարքի և կենցաղի պայմանների վերաբերյալ խնդիրներում.

բ) ներկայացուցչությունը կառավարական և հասարակական կազմակերպությունների առաջ.

գ) հսկողություն, վոր ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության վարչությունը ճշտությամբ կատարե որենքով աշխատանքի պաշտպանության, սոցիալական ապահովագրության, աշխատավարձ վճարելու վերաբերմամբ սահմանված նորմանները, սանիտարիայի և անվտանգության տեխնիկայի կանոնները կևվայլն,այլևս աշխատանքի պաշտպանության պետական մարմիններին աջակցելը.

դ) միջոցներ ձեռք առնել բանվորների և ծառայողների կուլտուրական և նյութական վիճակը բարելավելու համար.

ե) աջակցություն պետական ձեռնարկությունների արդյունաբերության կանոնավոր ընթացքին և մասնակցություն համապատասխան Արհեստակցական (արտադրական) Միությունների միջոցով ժողովրդական տնտեսության կարդավորմանն ու կազմակերպությանը։

159. Կոմիտեյի ընտրության և նրա գործունեության սկսվելու մասին տեղեկություն և տրվում վարչությանը։

Բանվորների և ծառայողների կոմիտեյի այն անդամների

քանակությունը, որ պիտի ազատվեն իրանց մշտական գործից կոմիտեյում աշխատելու համար, սահմանվում է հետևյալ նորմայով.

Մինչև 300 աշխատավոր ունեցող ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության մեջ ազատվում է

				վոչ ավելի քան 1 հ. աշխատանքի ամբողջ ժամանակը։
300-ից մինչև	1000	»	»	2 »
1000-ից »	5000	»	»	3 »
5000-ից ավելի			»	5 »

Կոմիտեյի անդամներին աշխատանքից ազատում է վարչությունը՝ կոմիտեյի վորոշման հիման վրա։

160. Կոմիտեյի անդամներն աշխատանքից ազատվում են կոմիտեյում մշտապես զբաղվելու համար և ստանում են իրանց որական աշխատավարձը, բայց համապատասխան տարիֆային կոպարից վոչ պակաս։

Կոմիտեյի ազատված անդամներին ապահովություն է տրվում, վոր իրանց լիազորությունները վերջանալուց հետո պիտի շարունակին իրանց գործը տվյալ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության մեջ, ընտրությունից առաջ յեղած վարձակալության պայմանագրի և նրանց կոմիտեյում յեղած ժամանակի ընթացքում պայմանագրի մեջ տեղի ունեցած փոփոխությունների հիման վրա։

Կոմիտեյի անդամների արձակումը, բացի աշխատանքի պայմանագրի դադարման և լուծման (հոդ. 44 և 47) վերաբերյալ կանոնները պահպանելուց, կարող է տեղի ունենալ միայն համապատասխան Արհեստակցական (արտադրական) Միության համաձայնությամբ։

161. Ձեռնարկության, հիմնարկության և տնտեսության վարչությունը վոչնչով արգելք չպիտի հանդիսանա կոմիտեյի և

միության նրանց ընտրող մարմինների (ընդհանուր, պատվիրակների ժողովները) գործունեությանը, բայց

ա) ընդհանուր և պատվիրակների ժողովները, որպես կանոն, տեղի պիտի ունենան վոչ աշխատանքի ժամանակ. նրանք կարող են տեղի ունենալ աշխատանքի ժամանակ, յերբ ժողովը պետական գործ է կատարում (Բանվոր. և Գյուղաց. Պատգամավորների Խորհուրդների, սոցիալական ապահովագրության հիմնարկությունների ընտրություն) կամ յերբ Արհեստակցական Միությունների համագումարների համար ընտրություններ են կատարում. ուրիշ բացառիկ դեպքերում այդ թույլ է տրվում միայն վարչության համաձայնությամբ:

Նույն կանոնները կիրարկվում են նաև հավքարությունների մեջ տեղի ունեցող ժողովների նկատմամբ:

բ) կոմիտեյի նիստերն էլ, որպես կանոն, տեղի չեն ունենում վոչ աշխատանքի ժամանակ, և միայն բացառիկ դեպքերում վարչության համաձայնությամբ կոմիտեյի բոլոր անդամները կարող են ազատվել այդ նիստերի համար աշխատանքի ժամանակ:

գ) վարչությունը պարտավոր է յերեք որվա ընթացքում տեղեկություն տալ կոմիտեյին բանվորներ ու ծառայողներ ընդունելու մասին, այլ և այ տեղեկացնել առաջիկա արձակուրդների մասին:

162. Բանվորների և ծառայողների կոմիտեյի պահպանության համար միջոցներ տալիս և ձեռնարկության, հիմնարկության և տնտեսության վարչությունը համապատասխան Արհեստակցական Միության հաստատած նախահաշվով, տվյալ հիմնարկության, ձեռնարկության կամ տնտեսության բանվորների և ծառայողների բոլոր աշխատավարձի 2 %-ից վոչ ավելի չափով:

163. Կոմիտեն 162 հոդ. մատնանշված գումարները ծախ-

սում և համապատասխան արհեստակցական միությունների մշակած կանոնների հիման վրա և բացառապես նրանց նպատակի համար։

164. Արհեստակցական (արտադրական) Միություններն իրավունք ունեն պահանջելու ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության վարչությունից, որ ժամանակին վճարվեն կոմիտեյի պահպանության համար յատկացրած միջոցները, այլև համապատասխան հսկողություն ունենալու նրանց ստացվելու և ծախսվելու վրա։

165. Ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների վարչությունը պարտավոր է կոմիտեյին ձրիարար բնակարան տալ իր բոլոր սարք ու կարգով, վառելիքով և լուսավորությամբ թե կոմիտեյի և թե այն աշխատավորների ընդհանուր և պատվիրակների ժողովների համար, որոնց ներկայացուցիչն է կոմիտեն. կոմիտեյի գործերով հիշյալ բնակարանն ազատ մուտք ունի ամեն վոք։

166. Արհեստակցական Միությունների վարչության անդամները, նրանց լիազորները հատուկ մանդատներով, այլ յեվ կոմիտեյի անդամները (հոդ. 151 և 156) իրավունք ունեն անարգել այցելելու տվյալ ձեռնարկության, հիմնարկության կամ տնտեսության բոլոր արհեստանոցները, համքարությունները, բաժանմունքները, լաբորատորիաները յեվ այլն։

167. Սույն Որենագրքի XV գլխով («Ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների բանվորների և ծառայողների Արհեստակցական (արտադրական) Միությունների և նրանց մարմինների մասին») սահմանված կանոնների խախտումը պատժվում է ՌՍՖԽՀ Քրեական Որենագրքի 134 հոդ. համաձայն։

XVI. ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ՅԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՔՆԵՐԻ ԽԱԽՏՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԳՈՐԾԵՐԻ ՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

168. Աշխատանքի խախտման վերաբերյալ գործերը, այլ յեվ վարձու աշխատանքի կիրարկութեյան հողի վրա ծագող բոլոր վեճերը լուծվում են կամ հարկադրական կարգով—ժողդատարանների մասնավոր նստաշրջաններում, կամ հաշտարար քննութեյան կարգով—Գնահատիչ—կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում, վոր կազմվում են կողմերի հավասար ներկայացուցչութեյան հիմունքներով։ Բոլոր հիշյալ հիմնարկութեյունները գործում են նրանցից յուրաքանչյուրի վերաբերյալ մասնավոր կանոնադրութեյան հիման վրա։

169. Աշխատանքի Որենսգրքի և աշխատանքի վերաբերյալ բոլոր մյուս որենքների, այլյեվ հավաքական պայմանագրերի բոլոր խախտումները, յեթե հետապնդելի յեն քրեական կարգով, քննվում են ժողովրդական Դատարանների մասնավոր նստաշրջաններում։ Վերջինները կազմվում են հետեվյալ կազմով—նախագահ՝ ժողովրդական Դատավորը և յերկու անդամ՝ մի-մի ներկայացուցիչ Աշխժողկոմի և արհեստակցական կազմակերպութեյունների կողմից։

Ժողովրդական Դատարանների հիշյալ նստաշրջաններում կարող են քննվել նայեվ վարձակալների և բանվորների ու ծառայողների միջեվ ծագած բոլոր անհատական և խմբակական վեճերը, յեթե այդ վեճերը Հաշտարար Ատյաններին չեն հանձնված։

170. Հաշտարար Ատյաններում և Միջնորդ Դատարաններում կարող են քննվել, ա) հավաքական պայմանագրերի կնքելուն, կատարելուն, ժեկնութեյանն ու փոփոխմանը կամ տարիֆային համաձայնութեյուններին վերաբերյալ վեճերը. բ) այն բոլոր վեճերը, վոր ծագում են կողմերի միջեվ աշխատանքի պայ-

մանագրի առիթով,այն դեպքում, յերբ կողմերն այդ քննության համար տալիս են իրանց համաձայնությունը, բացի այն վեճերից, վոր նախատեսնված են 169 հոդ. առաջին մասում։

171. Հաշտարար Ատյաններին գործ է հանձնվում կողմերի համաձայնությամբ։ Հավաքական պայմանագրերի կիրարկության հետ կապ ունեցող գործերը Հաշտարար Ատյանն ընդունում է Գնահատու.-կոնֆլիկտային Հանձաժողովում նրանց քննվելուց և լուծումն ստանալուց հետո միայն։ Հաշտարար Ատյանում գործերը վճռվում են բացառապես կողմերի համաձայնությամբ։

Միջնորդ Դատարանին կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ հանձնվում են թե այն գործերը, վոր քննել է Հաշտարար Ատյանը, և թե այնպիսինները, վոր նա չի քննել։ Պետական հիմնարկություններում ու ձեռնարկություններում կոնֆլիկտ պատահած դեպքերում Աշխժողկոմի մարմինները, Արհեստակցական Միությունների պահանջմամբ, միջնորդ դատարանները են կազմում, վոր անպայման ընդունելի պիտի լինեն պետական ձեռնարկությունների կամ հիմնարկությունների համար։ Պետության ապահովության սպառնացող սուր կոնֆլիկտների դեպքերում Միջնորդ Դատարան կարող է նշանակվել պետական Գերագույն մարմինների (ՀԿԳԿ, ԺԿՅ և Ա.ՊԽ) մասնավոր վորոշմամբ։

172. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում քննվում են միայն այն վեճերը, վոր ծագում են հավաքական և աշխատանքի պայմանագրերի կիրարկության հողի վրա, այլ յեվ այն խնդիրները, վոր հատկապես հիշատակված են սույն Որենսդրքում։ Գնահատ.-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովներում գործերը վճռվում են կողմերի համաձայնությամբ, իսկ յեթե համաձայնություն չլինի՝ գործը կարող է ավելի բարձր ատյան փոխադրվել։

Ծանոթություն։— Հավաքական պայմանագրի

եյության դեմ հարուցված վեճերը, նրա առանձին մասերի ջնջման պահանջը, այլ յեվ հավաքական պայմանագրի մեջ նոր կամ լրացուցիչ պայմանները մտցնելու պահանջը Գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների իրավասությանը յենթակա չեն։

173. Գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների վճիռները, Հաշտարար Ատյաններից համաձայնությունները, վոր պայմանագրի ուժ ունեն, ինչպես նայեվ Միջնորդ Դատարանների վորոշումները՝ բողոքարկելի չեն։

174. Հաշտարար Ատյանների համաձայնությունները կողմերն իրանք են իրագործում։ Միջնորդ Դատարանների վճիռները, յեթե վարձակալը հոժարակամ չե ցանկանում կատարել, Աշխժողկոմի մարմինների ձեռքով հանձնվում են ժողովրդական Դատարանին։ Վերջինս 24 ժամյա ընթացքում մակագրություն և անում վճիռը հարկադրական կարգով ի կատար ածելու մասին։

Բանվորների նկատմամբ Միջնորդ Դատարանի վճիռն ի կատար և ածում Արհեստակցական Միությունը։

XVII. ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՊԱՀՈՎԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ ՄԱՍԻՆ

175. Սոցիալական ապահովագրությունը տարածվում և վարձու աշխատանքով զբաղված բոլոր անձերի վրա, ուր էլ վոր զբաղված լինեն նրանք, պետական, հասարակական, կոոպերատիվ, կոնցեսիոն, վարձակալական, խառն կամ մասնավոր ձեռնարկություններում, թե մասնավոր անձերի մոտ, անկախ նրանց կատարած գործի բնույթից ու տեվողությունից և նրանց վարձատրելու յեղանակից։

176. Սոցիալական ապահովագրությունն ընդգրկում է. ա) բժշկական ոգնություն հասցնելը բ) աշխատունակությունը կորցնելու դեպքում (հիվանդություն, խեղանդամություն, քարանտին, հղություն, ծննդաբերություն, ընտանիքի հիվանդ անդա-

մի խնամքը) նպաստներ տալը. գ) լրացուցիչ նպաստներ տալը (յերեխա կերակրելու, խնամելու, թաղման համար) դ) գործազրկության դեպքում նպաստներ տալը. ե) վարձով աշխատողների ընտանիքների անդամներին նպաստներ տալը՝ նրանց կերակրողի մահվան կամ անհայտ բացակայության դեպքում։

177. Սոցիալական ապահովությունն իրագործելու համար սահմանվում են ապահովագրական վճարներ՝ աշխատավարձի հարաբերական տոկոսների հաշվով։ Ապահովագրական վճարների չափը սահմանվում է ժողովրդական կոմիսարների Խորհրդի մասնավոր վորոշումներով՝ ձեռնարկության վնասակարության և վտանգավորության աստիճանի համեմատ։

Ծանոթություն։— Ապահովագրական ֆոնդերը անձեռնմխելի յեն պահվում բացառապես բանվորների և ծառայողների ապահովության կարիքների համար՝ առանց վորևէ այլ կարիքների համար ծախսելու իրավունքի։

178. Ապահովագրական վճարները հատուցանում են այն ձեռնարկությունները, հիմնարկությունները, տնտեսությունները կամ անձերը, վոր վարձու աշխատանքից են ոգտվում, առանց ապահովագրվողի վրա տուրք դնելու իրավունք ունենալու և առանց նրանց աշխատավարձից կտրելու։

179. Բոլոր ապահովագրվածներն՝ իրանց աշխատունակությունը ժամանակավորապես կորցնելու դեպքում, ինչ պատճառով էլ վոր այդ տեղի ունենա (հոդ. 176, կետ բ), ապահովվում են նպաստներով, տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ գոյության ունեցող համապատասխան կատեգորիայի տարիֆային կոպարի՝ նպաստը վճարելու պահուն ընդունված չափով և համեմատ դեպ անաշխատունակի մինչև աշխատունակությունը կորցնելը փաստորեն ստացած աշխատավարձից վոչ պակաս։

180. Ժամանակավոր անաշխատունակության առիթով նպաստներ տրվում են աշխատունակությունը կորցնելու որից մինչեվ այն որը, յերբ վերականգնած կլինի աշխատունակությունը կամ ինվալիդությունը կպարզվի։

181. Հղության և ծննդաբերության առիթով նպաստներ տրվում են ապահովագրվածներին սույն Օրենագրքի 132 հոդ. ծանոթ. սահմանված ժամանակով տրվող արձակուրդի ամբողջ ընթացքում։

182. Սոցիալական ապահովագրության կենսագրոնական մարմիններին իրավունք և վերապահվում, միջոցների պակասության դեպքում ժամանակավորապես պակասեցնելու աշխատունակությունը ժամանակավորապես կորցնելու առիթով տրվող նպաստի չափը, բայց այդ չի կարող տվյալ վորակման տարիֆային կոպարի յերկու յերրորդականից պակաս լինել։

183. Բացի 181 հոդ. մատնանշված նպաստից ապահովագրվածների և նրանց կանանց համար, յերեխա ծնվելու դեպքում, միանվագ լրացուցիչ նպաստ և սահմանվում նորածնին խնամելու համար անհրաժեշտ առարկաների համար՝ տվյալ վայրի ամսական միջին աշխատավարձի չափով, այլևս յերեխային կերակրելու համար նպաստ՝ տվյալ վայրի ամսական միջին աշխատավարձի $^1/_4$-ի չափով։ Վերջին նպաստը տրվում և յուրաքանչյուր ամիս յերեխայի ծնելու որից չորս ամսվա ընթացքում։

184. Ապահովագրվածների և ընտանիքների նրանց պահած անաշխատունակ անդամների խնամքի համար տրվող նպաստը սահմանվում և քաղաքացիական հուղարկավորության միջին արժեքի չափով, բայց ավելի քան տվյալ վայրի ամսական միջին աշխատավարձը։

185. Գործազրկության առթիվ հատուցման ժամկետները նպաստ են սահմանում տվյալ վայրի միջին աշխատավար-

ձի 1/6-ից վոչ պակաս չափով, ի նկատի ունենալով գործազուրկի վորակումը և վարձու աշխատանքի տեվողությունը մինչեվ նրա առանց վաստակի մնալը,

Ծանոթություն.—Անչափահաս գործազուրկների համար նպաստը սահմանվում է նրանց վորակման համեմատ, անկախ նրանց վարձու աշխատանքի տեվողությունից։

186. Գործազրկության առիթով նպաստ տալու ժամանակի տեվողությունը, նայելով աշխատանքի վորակմանն ու տեվողությանը, սահմանում են պատշաճ մարմինները, միայն նպաստներ տալու ժամանակի վերջին սահմանը վից ամսից պակաս չպիտի լինի։

187. Ինվալիդության դեպքում սոցիալական ապահովության իրավունք են վայելում այն բոլոր անձերը, վոր աշխատել են վարձով և կորցրել են իրանց աշխատունակությունը խեղանդամության, հիվանդության կամ ծերության հետեվանքով։

Ժողովրդական կոմիսարների Խորհուրդին է իրավունք վերապահվում սահմանելու աշխատանքի տեվողությունը, վոր իրավունք է տալիս ծերության առիթով նպաստ ստանալու։

188. Ինվալիդներին կենսաթոշակով ապահովելու նորմաները ու ձեվերը սահմանում են ձեռնհաս մարմինները, ի նկատի ունենալով ինվալիդության բնույթը, աստիճանը և ինվալիդների տնտեսական վիճակը։

189. Վարձով աշխատող անձանց ժահվան կամ պատշաճ կերպանակով վկայված անհայտ բացակայության դեպքում սոցիալական ապահովություն են վայելում նրանց ընտանիքների հետեվյալ անդամները, վոր ապրուստի բավարար միջոցներ չունեն և վորոնց ապահովագրվածները պարտավոր էին պահել, ա) անչափահաս զավակները, կերպարները ու քույրերը՝ մինչեվ նրանց 16

տարին լրանալը. բ) անաշխատունակ ծնողներն ու ամուսինը. գ) ընտանիքի հիշյալ անդամներից նրանք, որ թեպետ և աշխատունակ են, բայց մինչեվ ութ տարեկան զավակներ ունեն։

190 Ապահովագրվողների մահվան կամ անհայտ բացակայության առիթով նրանց ընտանիքների անդամներին ապահովելու նորմաներն ու ձեվերը սահմանում են ձեռնահաս մարմիններն՝ իւ նկատի ունենալով ապահովելի անձանց հասակը և տնտեսական վիճակը։

191. Յեթե ձեռնարկությունները, հիմնարկությունները, տնտեսությունները և առանձին անձերը չհատուցանեն իրանցից պահանջվող ապահովագրական վճարները (հոդ. 178), այդ բնավ չպիտի զրկե նրանց մոտ վարձով աշխատողներին սույն Որենսդրքի 176 և հաջորդ հոդվածներով նախատեսված բոլոր նպաստներն ստանալու իրավունքից։

192. Սույն Որենսդրքով, ինչպես նայեվ այլ որենքներով սահմանված սոցիալական ապահովագրության կանոնները խախտողները ենթարկվում են քրեական պատասխանատվության Քրեական Որենսդրքի համապատասխան հոդվածների համաձայն։

Համառուսական կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեի
Նախագահ՝ **Մ. Կալինին։**
Աշխատանքի ժողովրդական Կոմիսար՝ **Վ. Շմիդտ։**
Համառուսական կենտրոնական Գործադիր Կոմիտեի
Քարտուղար՝ **Ա. Ենուկիձե։**

Մոսկվա, Կրեմլ,
1922 թ. Հոկտեմբերի 30։



ԳԱԱ Հիմնարար Գիտ. Գրադ.
FL0039816

A 1/4657

ԳԻՆԸ 1 ՌՈՒԲ.