



Հայկական գիտահետազոտական հանգույց  
Armenian Research & Academic Repository



Սույն աշխատանքն արտոնագրված է «Մտեղծագործական համայնքներ  
ոչ առևտրային իրավասություն 3.0» արտոնագրով

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial  
3.0 Unported (CC BY-NC 3.0) license.

Դու կարող ես.

պատճենել և տարածել նյութը ցանկացած ձևաչափով կամ կրիչով  
ձևափոխել կամ օգտագործել առկա նյութը ստեղծելու համար նորը

You are free to:

Share — copy and redistribute the material in any medium or format

Adapt — remix, transform, and build upon the material

ՊՐՈՖԱԿՏԻՎ ԶԱՄԱՐ

11 1068բ

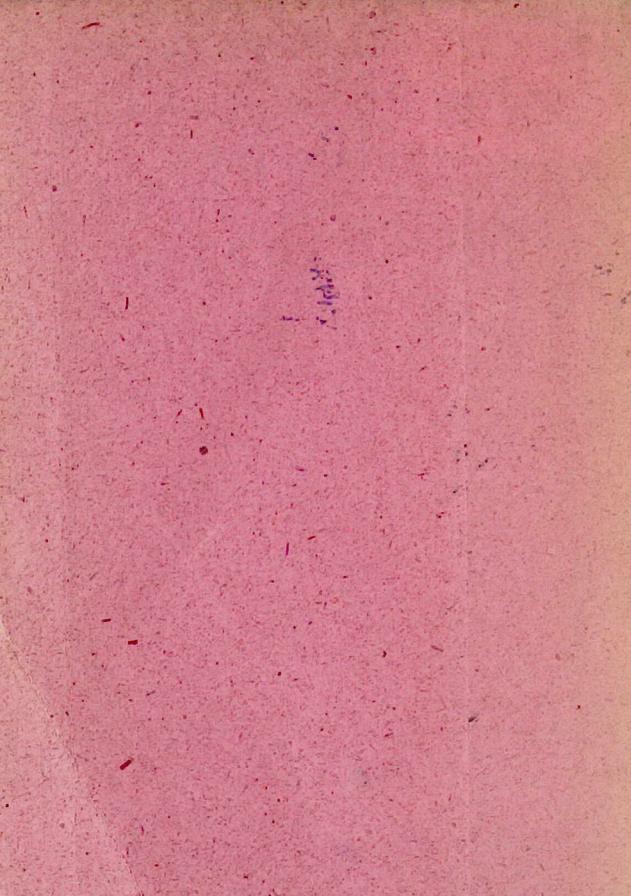
ՄԵՐ ՀԱՎԱԲԱԿԱՆ  
ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

(Զրույցներ բանվորների հետ)

ՀՐԾՑԱՐԾԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԿԱՌՈՒՅՈՂ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ԱՐԶՄՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ

ԿԵՆՏՐԱԼԶՈՒԹՅԱՆ



ՀԱՄԱՄԻՈՒԹԵՆՑԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՈՂ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ  
ԱՐԶՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

---

ՄԵՐ ՀԱՎԱԲԱԿԱՆ  
ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

(Զբաղյցներ բանվորների հետ)

Թեմառիկ խմբակների  
աշխատանքի ծրագրի  
և նյութեր



---

ՀՐԾ.ՅԱՐԾ.ԿՌԻՊՑՈՒՆ

ԿԱՌՈՒՑՈՂ ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ԱՐԶՄԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ  
ԿԵՆՏՐԱԼԳՈՒԹՅԱՆ

106872

A 8612

ՀԱՅՊՈԼԻԳՐԱՅԻ 2-ՐԴ ՏՊԱՐԱՆ  
ՊԱՏՎԵՐ 1042      ՏԻՐԱԺ 1000  
ԳՐԱՌԵՊԳԼԽՎԱՐ 1606 (բ)

---

ՏԵՐԵՎՍԿԱՆ – 1929 թ.

Հավաքական պայմանագրի և տարի-  
ֆային համաձայնության տարբերությու-  
նը կայանում է նրանում, վոր հա-  
վաքական պայմանագիրը ավել կամ պա-  
կաս ժանրամասն կերպով շոշափում է աշ-  
խատանքի պայմանները, իսկ տարիֆային  
համաձայնությունը վերաբերում է միայն  
նյութական պայմաններին, աշխատանքի  
վարձատրության և աշխատանքային յերաշ-  
խիքներին: Կառուցողական աշխատանքնե-  
րում տարիֆային համաձայնությունը կի-  
րառվում է 3 ամսից վաղ ավելի տևող աշ-  
խատանքներում կամ յերկարատև աշխա-  
տանքներում, յերբ աշխատողների թիվը  
քիչ է:

Մեր միությունը հավաքական պայմա-  
նագրեր և տարիֆային համաձայնություն-  
ներ կնքել է՝ 1926 թվին—2.496, իսկ  
1927 թ.—3.000, վորոնք ընդգրկել են աշ-  
խատողների մոտ 95%:

## ԶՐՈՒՅՑ ԱՌԱՋԻՆ

ԻՆՉՈ՞Ւ ԶԱՄԱՐ Ե ՊԵՏԲ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅ-  
ԳԻՐԸ

### ԶՐՈՒՅՑԻ ՆՊԱՏԱԿԸ

Պարզել, ինչո՞ւ յե հրատարակված կառուցողական աշխատանքների աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ 1928 թ. ապրիլ 4-ի որենքը: Պատճառները բացատրելիս հարկավոր ե ընդգծել, Վոր նոր որենքը սահմանում ե աշխատանքի միանման պայմաննեց բոլոր կառուցողների համար, հակառակ սեզոնային ե ժամանակավոր բանվորների աշխատանքի մասին յեղած որենքների: Այնուհետև պետք ե պարզել, ինչու աշխատանքային որենսագրության գոյության դեպքում հավաքական աայմանագիր ե կնքվում ե հավաքական պայմանագրի կազմակերպչական-գաստիարակչական նշանա-

կությունը. Ապա պետք է նշել արհեստակ-  
ցական միությունների քաղաքականության  
մեջ յեղած սկզբունքային տարբերու-  
թյունը՝ պետական և մասնավոր ձեռնար-  
կությունների հետ կոլլեկտիվ պայմանագիր  
կնքելիս:

## ՁՐՈՒՅՑԻ ԾՐԱԳԻՐԸ

1. Աշխատանքային որենսդրության  
հիմունքները:

2. Ի՞նչու համար է պետք կոլլեկտիվ  
պայմանագիրը:

3. Տարիֆային համաձայնություն:

4. Աշխատանքային պայմանագիր:

5. Ի՞նչ է նշանակում ընդհանուր և  
տեղային կոլլեկտիվ պայմանագիր:

6. Հավաքական պայմանագրի կազմա-  
կերպչական-դաստիարակչական նշանակու-  
թյունը:

7. Հավաքական պայմանագրի դերը  
պետական և մասնավոր ձեռնարկու-  
թյուններում:



# ԶՐՈՒՅՑԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Մ. Ե. Խառատանքի որեհասգիք

Աշխատանքի վերաբերյալ որենքների ժողովածուն, կամ ինչպես անվանում ենք՝ Աշխատանքի Որենագիրքը սահմանում է աշխատանքի նվազագույն պայմաններ, վորով ոգտվում են բոլոր վարձու աշխատանք կատարող աշխատավորները: Բայց Որենագիրքը միաժամանակ նախատեսում է, վոր սեզոնային աշխատանքներում զբաղված բանվորների աշխատանքի պայմանները կանոնավորում են հատուկ վորոշումներով: Դա հետևանք է այն բանի, վոր աշխատանքի մի շարք որենքներ, վերաբերելով տարին բոլոր աշխատող ձեռնարկությունների, չեն կարող գործադրվել մի շարք այնպիսի արտադրությունների նկատմամբ, ուր աշխատանքը, կլիմայական կամ բնական պայմանների շնորհիվ, տեղի յե սենենում վորոշ ժամանակամիջոցում:

Այդպիսի աշխատանքների թվին է պատկանում, որինակ, կիզահողի (տորֆի)

արդյունաբերությունը, իսկ շինարարական նյութերից՝ կավի, ավաղի հայթայթումը, աղյուսի գործարաններում հում աղյուս պատրաստելն ու թրծելը (կիզելը) և այլն:

**Սեզոնային աշխատանքների վերաբերյալ որեմք**

Նման աշխատանքներում զրազված բանվորների աշխատանքի պայմանները կանոնավորելու համար 1926 թ. հունիսի 4-ին հրատարակված և սեզոնային աշխատանքների վերաբերյալ որենքը: Այդ որենքը տարածվում է այն աշխատանքների վրա, վորոնք կախում ունենալով բնական և կլիմայական պայմաններից, չեն կարող կատարվել ամբողջ տարվա ընթացքում և կատարվում են վորոշ ժամանակամիջոցում, վորը վեց ամսից (սեզոնից) ավելի չի տևում: Որենքը հանձնարարում է Աշխատանքի կոմիտարիատին հաստատելու սեզոնային այն աշխատանքների ցանկը, վորոնք յենթակա յեն այդ որենքին:

Այդ ցուցակները մշակելիս, նման աշ-

խատանքների թվին դասվեցին նաև կառու-  
ցողական աշխատանքների վորոշ տեսակ-  
ներ, ինչպես՝ խժուժային (կոնոպատնի),  
ատաղձագործական (վոչ քարե շենքերում),  
և այլն: Կառուցողական աշխատանքների  
վորոշ տեսակները սեզոնային աշխատանք-  
ների շարքում դասելը առաջացրեց նույն  
կառուցման վրա աշխատող կառուցող բան-  
վորների համար աշխատանքի պայմանների  
անհավասարություն: Վորովհետև, իսկապես,  
ինչ տարբերություն կա քարե կամ փայտե  
շենքում աշխատող հյուսնի աշխատանքի  
մեջ: Մինչդեռ առաջին դեպքում հյուսնի  
վրա տարածվում էր սեզոնային աշխա-  
տանքների վերաբերյալ որենքը, իսկ յեր-  
կրորդ դեպքում՝ Աշխատանքի Որենսդիրքը:  
Փորձնական կյանքում դա կոնֆլիկտներ էր  
ծագեցնում:

Ժամանակավոր բաճվորների վերաբերյալ որենքը

Կառուցողական աշխատանքներում դրու-  
թյունը բարդանում էր նաև այն պատճա-

ուով, վոր կառուցողների վերաբերյալ կարելի յեր նաև գործադրել ժամանակավոր բանվորների վերաբերյալ 1927 թ. հունվար 14-ի որենքը: Դա տեղի յեր ունենում այն դեպքում, յերբ բանվորները հրավիրում եյին մինչև 2 ամիս տևող վերանորոգչական և սլատահական բնույթ կրող աշխատանքի:

**Կառուցողական աշխատանքների աօխատանքի սլայմանքների վերաբերյալ որենքը**

Բոլոր այդ որենքները կառուցողների վերաբերմամբ կիրառելը արտադրության մեջ դժվարություններ եյին ստեղծում: Այդ որենքները կյանքում իրագործելը կապված եր բազմաթիվ կոնֆլիկտների և վեճերի հետ, այլ և նրանք բանվորների մեջ առաջացնում եյին տարաձայնություններ՝ կառուցողների զանազան խմբերի համար գոյություն ունեցող աշխատանքի զանազան սլայմանների հողի վրա:

Կառուցողական աշխատանքների վերաբերյալ 1928 թ. ապրիլ 4-ի նոր որենքը

վերացնում եւ աշխատանքի պայմանների մեջ յեղած այդ աննորմալությունները եւ միանման յերաշխիքներ եւ սահմանում բոլոր կառուցողների համար:

Նոր որհնքը տարածվում եւ կառուցողական ամեն տեսակի աշխատանքների մեջ զբաղված բանվորների և ծառայողների վրա՝ արդյունագործական, բնակարանային, հաղորդակցութեան և ուրիշ: Ըստ վորում, որհնքը նկատի ունի ինչպես նոր կառուցումը, նույնպես և հիմնական, միջին և ընթացիկ վերանորոգչական աշխատանքները:

Այդպիսով, այդ նոր որհնքի հրատարակումով համարյա ամբողջութեամբ վերանում եւ կառուցողական աշխատանքներում զբաղված սեզոնային բանվորների վերաբերյալ որհնքը: Իսկ ինչ վերաբերում եւ ժամանակավոր բանվորների վերաբերյալ որհնքին, ապա նոր որհնքով նրա կիրառումը խիստ սամանափակված եւ:

Կենտրոնորդումի և Ժողկոմխորհի 1927 թ.

հունվար 14-ի ժամանակավոր բանվորներէ աշխատանքի պայմաններին վերաբերյալ վորոշումը կարող եւ կիրառվել ընթացիկ մանր վերանորոգումներում, այն դեպքում, յերբ այդ աշխատանքները կատարվում են ինքնուրույն կերպով և կապ չունեն մյուս կառուցողական աշխատանքների հետ: Յեթե շենքում կատարվում եւ ընդհանուր վերանորոգչական աշխատանք, որինակ, միջին վերանորոգութեան ատաղձագործական աշխատանքներ, մանր հյուանական աշխատանք, ապա բոլոր այդ աշխատանքներէ վրա ամբողջութեամբ, ինչպես ատաղձագործական, նույնպես և հյուանական՝ տարածվում եւ 1928 թ. ապրիլ 4-ի նոր որենքը: Իսկ յեթե շենքում կատարվում եւ միայն մանր ընթացիկ վերանորոգութեան, իսկ մյուս կառուցողական աշխատանքները չեն կատարվում, ապա այդ դեպքում կիրառվում եւ ժամանակավոր բանվորներէ վերաբերյալ 1927 թ. հունվար 14-ի որենքը:

Սեզոնային աշխատանքներէ վերաբեր-

յալ 1926 թ. հունիս 4-ի որենքը շարունակում և տարածվել այն բանվորների վրա, վորոնք զբաղված են շինանյութեր արդյունաբերելու աշխատանքներում (կարմիր կավ, կիր, ալեբաստր, կավիճ, ավազ և այլն), այլ և մշտապես շաշխատող աղյուսի և խեցու արտադրության մեջ զբաղված բանվորների վրա:

Համաձայն նոր որենքի, կառուցողական աշխատանքներում զբաղված բանվորների և ծառայողների աշխատանքի պայմանները կանոնավորում են աշխատանքի վերաբերյալ ընդհանուր որենադրությամբ և կառուցողական աշխատանքների յուրահատուկ արտադրողական պայմաններից բղխող մի քանի փոփոխություններով (ամբողջ տարին շարունակելու անհնարինությունը, բանվորների հաճախակի փոփոխությունը և այլն): Այդ փոփոխությունները վերաբերում են հետևյալ հարցերին՝ գաղաթների վարձատրություն, արտադրության կարգ և արտաժամյա աշխատանքների վարձատրու-

թյուն, արտոնություններ զինվորական ծա-  
ռայության կանչվածներին, մեկ վայրից  
մի այլ վայր փոխադրվելու վարձատրու-  
թյուն, լուծարքային՝ արձակման դեպքում  
արձակուրդներ և կոմպենսացիա: Նոր որեն-  
քը նախատեսնում է, վոր աշխատավարձը  
պետք է վճարվի յուրաքանչյուր բանվորի  
առանձին—առանձին և վոչ թե խմբակներին  
ավազներին միջոցով:

ԵՑԿԻ՞ համար է հավաքական պայմանագիրը

Սորհրդային իշխանության պայման-  
ներում հավաքական պայմանագրերի կիրա-  
ռումը հնարավոր չեղավ, այսպես կոչված,  
զինվորական կոմունիզմից նոր տնտեսական  
քաղաքականության (նեպ) անցնելուց հետո  
Ձինվորական կոմունիզմի շրջանում հավա-  
քական պայմանագրեր պետք չեյին: Մյն  
ժամանակ, տնտեսական քայքայման և ռազ-  
մականճակատների շնորհիվ, պետության ու-  
նեցած սուղ միջոցները (պարենավորման,  
ապրանքային և դրամական) բաժանվու



եյին պետական ապարատի կողմից, խիստ կենտրոնացման կարգով: Բանվորական ուժը աշխատանքի յեր դրվում հարկադրական ձևով՝ աշխատանքային պարհակության կարգով: Աշխատանքի վարձատրությունը սահմանվում եր հատուկ վորոշումներով, միութենական կազմակերպությունների միջոցով: Այդպիսի կարգը կոչվում եր աշխատանքի վարձատրության պետական նորմավորում:

Նոր տնտեսական քաղաքականությանն անցնելուց հետո, աշխատանքային պարհակը վերացավ: Բանվորական ուժը աշխատանքի դրվեց ազատ վարձման կարգով:

«Ստեղծված պայմաններում մեր տարիֆային քաղաքականության ամենից ուղիղ ճավապարհը հանդիսանում ե հավաքական պայմանագրի սխտեմին անցնելը, վոր կնքվում ե մի կողմից ձեռնարկատերերի, գործարանային վարչությունների և մյուս կողմից՝ միության մեջ... Վորոշելով աշխատավարձը համաձայն ժողովրդական տնտե-

սուլթյան տվյալ ժոմենտի ընդհանուր դրու-  
թյան, համաձայն ժողովրդական տնտեսու-  
թյան ընդհանուր հորինվածքի մեջ տվյալ  
ճյուղի արդյունագործության ունեցած վի-  
ճակի, հաշվի առնելով տվյալ ճյուղի  
արդյունագործության տվյալ ձեռնարկու-  
թյան, նշանակությունը և ըստուերաները,  
սրհմիությունները պայմանագիր կնքելիս  
պետք է անշեղ կերպով պաշտպանեն բան-  
վորների շահերը» (ՀՄՄԿՍ-ի V պլենուժի  
բանաձևից, 1922 թ. 16—19 փետրվարի):

Այստեղ կարող է հարց ծագել. քանի  
վոր գոյություն ունի Աշխատանքի Որեա-  
գիրք և արտագրության առանձին ճյուղե-  
րի առանձնահատուկ պայմաններից բղխող  
լրացումներ, արդյո՞ք իրականում հավա-  
քական պայմանագրեր կնքելը անհրա-  
ժեշտ է:

Ի հարկե, այդ անհրաժեշտությունը  
կա, վորովհետև աշխատանքային որենսդրու-  
թյունը, սահմանելով աշխատանքի վերա-  
բերյալ ընդհանուր կանոնադրություններ,

չի կարող նախատեսնել վոչ միայն առան-  
ձին ձեռնարկությունները, այլ և արդյու-  
նագործության առանձին ճյուղերի առանձ-  
նահատուկ պայմանները: Բացի դրանից,  
պետք է նկատի առնել, Վոր Աշխատանքի  
Որենսգիրքը չի վորոշում աշխատավարձի  
չափը և վճարելու ժամկետները: Այնուհե-  
տև, Աշխատանքի Որենսգիրքը սահմանելով  
արտադրանքի նորմաների մշակման և գնա-  
հատման կարգը, չի կարող գործնականա-  
պես լուծել այդ արտադրանքի նորմաների  
և գնահատությունների քանակի հարցը:

Բոլոր այդ հարցերը, ինչպես նաև մի  
շարք այլ հարցեր, լուծվում են մի կողմից  
արհեստակցական միության և մյուս կող-  
մից վարչության մեջ կնքված համաձայնու-  
թյան ճանապարհով, վորը և կոչվում է «հա-  
վաքական պայմանագիր»:

Հավաքական պայմանագիրը վորոշ  
պարտականություններ դնելով վարչության  
վրա՝ աշխատանքի վարձատրության, բան-  
վորների համար աշխատանքի նորմալ ըն-

Թացք յերփշխավորող պայմաններ ստեղծելու իմաստով՝ պարտականություններ եղնում նաև բանվորների վրա՝ վորոշ քանակի և հարկավոր վորակի աշխատանք կատարելու:

Այդպիսի համաձայնությունը հավաքական պայմանագիր ե կոչվում, վորովհետև բանվորների անունից հրապարակ ե գալիս նրանց կոլեկտիվը՝ հանձինս արհեստակցական միության:

Հավաքական պայմանագիրը ստորագրելուց հետո, անպատճառ պետք ե ցուցակագրվի Աշխատանքի Ժողկոմատի մարմիններում, վորից հետո նա որենքի ուժ ե ստանում: «Վարձողի և վարձվողի մեջ առաջացած վեճերը, վոր ծագում են վորևե պատճառով պայմանագրերը ցուցակագրության չենթարկվելու հողի վրա, լուծվում են վոչ թե այդ պայմանագրերի հիման վրա, այլ համաձայն գործող որենադրության (Աշխորենագիրք, հոդ. 25):

Յեթե հավաքական պայմանագրի այս

կամ այն կետերը վատթարացնում են աշխատանքի պայմանները զործող որենքների ռահմանած պայմանների համեմատությամբ, նրանք համարվում են անվավեր և վերացվում են Աշխժողկոմատի մարմինների կողմից:

Մենք շարունակ հանդիպում ենք այնպիսի փաստերի, յերբ պայմանագիր կնքելիս վարչության և միության մեջ համաձայնություն չի կայանում: Նման դեպքերում վեճերը լուծվում են կոնֆլիկտային առյաններում՝ հաշտարար դատարանում կամ Աշխժողկոմատի կազմակերպած միջնորդ դատարաններում:

### ՏարիՓային համաձայնություն

ՏարիՓային համաձայնությունը կնքվում է նույն կարգով և նույն հիմունքներով, ինչպես և հավաքական պայմանագիրը: ՏարիՓային համաձայնությունը և ստորագրվում է արհմիության կողմից և ցուցակագրվում է Աշխատանքի բաժնում:

Հավաքական պայմանագրի և տարի-  
ֆային համաձայնութեան տարբերութեու-  
նը կայանում եւ նրանում, վոր հա-  
վաքական պայմանագիրը ավել կամ պա-  
կաս ժանրամասն կերպով շոշափում եւ աշ-  
խատանքի պայմանները, իսկ տարիֆային  
համաձայնութեունը վերաբերում եւ միայն  
նյութական պայմաններին, աշխատանքի  
վարձատրութեան և աշխատանքային յերաշ-  
խիքներին: Կառուցողական աշխատանքնե-  
րում տարիֆային համաձայնութեունը կի-  
րառվում եւ 3 ամսից վաղ ավելի տևող աշ-  
խատանքներում կամ յերկարատև աշխա-  
տանքներում, յերբ աշխատողների թիվը  
քիչ եւ

Մեր միութեունը հավաքական պայմա-  
նագրեր և տարիֆային համաձայնութեուն-  
ներ կնքել ե՝ 1926 թվին—2.496, իսկ  
1927 թ.—3.000, վորոնք ընդգրկել են աշ-  
խատողների մոտ 95%:

«Աշխատանքային պայմանագիրը յերկու կամ ավել թվով անձանց մեջ կայացած համաձայնությունն է, վորի հիման վրա մի կողմը (վարձվողը) իր բանվորական ուժը տրամադրում է մյուս կողմին (վարձողին) վարձատրությամբ» (Աշխ. Որենագիրք, հոդվ. 27): Ուրիշ կերպ ասած, բանվորական ուժ վարձելու փաստն ինքը աշխատանքային պայմանագիր է: Աշխատավորների կատարած յուրաքանչյուր աշխատանք հետևանք է աշխատանքային պայմանագրի: Որինակ, պատերն սպիտակացնելու համար ներկարար վարձելը, անկախ նրա ստացած աշխատավարձի չափից և աշխատանքի տևողությունից, արդեն հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագիր:

Աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել գրավոր կամ բանավոր: Բացի նրանից, վոր աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է անմիջապես յուրաքան-

չյուր բանվորի կամ բանվորների խմբակի կողմից, պայմանագիրը նաև չի ցուցակագրվում Աշխօղկոմատի մարմիններում: Աշխատանքային և հավաքական պայմանագրերում յեղած հիմնական տարբերությունը կայանում և հետևյալում՝ հավաքական պայմանագիրը սահմանում և բանվորների աշխատանքի հետագա պայմանները, չվերաբերելով անհատորեն յուրաքանչյուր բանվորի սուանձին-առանձին: Հավաքական պայմանագիրը չի փորոշում, վոր Մկաչյանը կամ Գասպարյանն այսքան վարձատրություն պիտի ստանան և այսքան արտադրանքի նորմա պիտի տան նրանք այդ վարձատրության փոխարեն: Վճարձվելու անձնական պայմաններն, ի հարկե հավաքական պայմանագրերի հիման վրա, սահմանվում են վարչության և բանվորների մեջ կայացած համաձայնությամբ, այսինքն աշխատանքային պայմանագրի հետևանքով:

Այստեղից պարզ և, վոր հավաքական պայմանագիրը պատճառ և հանդիսանում



առանձին անհատական աշխատանքային պայմանագրեր կնքելու: Սովորաբար դա փոխարինվում է վարչության կողմից յուրաքանչյուր բանվորի տված հաշվեգրքույկներով: Հաշվեգրքույկներում նշանակվում է այն աշխատանքը, վորի համար վարձված է բանվորը և նրա տարիֆային կարգը: Հաշվեգրքույկը կանխում է այն ավելորդ կոնֆլիկտները, վորոնք անխուսափելի յեն հաշվեգրքույկ չլինելու դեպքում: Այնուամենայնիվ, կառուցողական աշխատանքներում շատ հաճախ են դեպքեր, յերբ բոլոր բանվորները չեն ստանում հաշվեգրքույկներ:

Մեր միությունը հավաքական պայմանագրերով չընդգրկված միայնակների և կառուցողների փոքր խմբակների համար մտցրել է աշխատանքային պայմանագրերի հատուկ ձև:

«Կառուցողական աշխատանքների սպեցիֆիկ ձևերը անհրաժեշտություն են ստեղծում պայմանագրային հարաբերություն-

ների գոյութիւնն ունեցող ձեերին համահավասար, մտցնել աշխատանքային պայմանագրեր, վորոնք նպատակ են դնում ընդգրկել միայնակ կառուցողներին: Աշխատանքային պայմանագրի առանձնահատուկ գիծը կայանում է նրանում, վոր նա ընդգրկում է միայն աշխատանքի վարձատրութեան հիմնական հարցը և չի պահանջում մի շարք ձեականութիւններ, վորոնք սահմանված են հավաքական պայմանագրերի և տարիֆային համաձայնութիւնների համար (ցուցակագրութիւնն Աշխժողկոմատի մարմիններում և այլն): Այդ ձեւը պետք է է ճանաչել ընդունելի և լայն կերպով կենսագործել կյանքում, վսրպես միջոց, միութեան կողմից միայնակ կառուցողներին պայմանագրերով ընդգրկելու»: (ՀԿԲԱՄ V-րդ համագումարի վորոշումից, 1924 թ. մայիս ամիս):

Աշխատանքային պայմանագրերը կընքում են անսխիջականորեն բանվորներն իրենք և հաշվառման համար ներկայացնում

են ստորին բջիջին, վորը հետևում է նրանց բովանդակութեան ուղիղ կազմված լինելուն և հրահանգներ է սալիս բանվորներին, յեթե աշխատանքային պայմանագիրը վորևե անճշտութեուն է պարունակում: Առանձնապես լուրջ ուշադրութեուն պետք է դարձնել, վորպեսզի աշխատանքային պայմանագրերը կապալային ընույթ չկրեն, մանավանդ այն դեպքերում, յերբ աշխատանքը կատարվում է բանվորի նյութեղենով, յերբ աշխատանքը վորոշված ժամանակին չավարտելու համար տուգանք է սահմանվում և այլն:

Մեր միութեան մեջ աշխատանքային պայմանագրերի պրակտիկան բավական մեծ է: Այսպես, որինակ, 1926 թվին կնքված էր 62,646 պայմանագիր, իսկ 1927 թվին՝ 61.872, վորոնք ընդգրկում էին մոտ 70.000 կառուցող բանվորներ:

Աշխատանքային պայմանագրերը մեծ դեր են խաղում վերացնելու համար այնպիսի տգեղ յերևույթներ, յերբ աշխատանք

հանձնելիս կիրառվում է մրցման ձևը բան-  
վորների իրենց մեջ, վորն առանձնապես  
աչքի յե ընկնում բաժան-բաժան, մանր  
կառուցողական աշխատանքներ ունեցող  
շրջաններում:

Աշխատանքային պայմանագրի գոյու-  
թյունը կանխում է կոնֆլիկտներ ծագե-  
լու հնարավորությունը: Աշխատանքային  
պայմանագրում մատնանշվում է, թե ինչ  
աշխատանք է հանձնվում բանվորին և դրա  
համար նրա ստացած վարձատրության  
չափը: Աշխատանքային պայմանագիրը բաղ-  
կացած է ընդամենը 7—8 կետերից: Յե-  
թե աշխատանքային պայմանագիր չի կրն-  
քվում, ապա վեճերն անխուսափելի յեն,  
վորովհետև և՛ վարձողը և՛ բանվորը կարող  
են ժխտել վարձման պայմանները, քանի  
վոր այդպիսիք գրի չեն առնված:

Ուստի, մեր միությունը այնպիսի գիծ  
է տանում, վոր հատուկ աշխատանքային  
պայմանագրերն ավելի ևս արմատակալեն  
միայնակ և փոքր խմբերի կառուցող բան-

որների մեջ՝ Դրան զուգընթաց, անհրաժեշտ և աչքի առաջ ունենալ, վոր հավաքական պայմանագրերի գոյության դեպքում, այդպիսի պայմանագրեր կնքելը դառնում և ավելորդ:

Ի՞նչ և նշանակում քնդհանուր յեվ սեղային հավաքական պայմանագիր

Ընդհանուր հավաքական պայմանագիր կոչվում և այն պայմանագիրը, վորը տարածվում և արդյունագործության մի ամբողջ ճյուղի բանվորների և ծառայողների վրա, անկախ այն բանից, թե ուր և վոր շրջանում են աշխատում նրանք: Այդպիսի ընդհանուր հավաքական պայմանագիր կնքում և յերկաթուղայինների կհ-ը, ամբողջ յերկաթուղային գծի համար, ջրային հաղորդակցության կհ, ջրային հաղորդակցության համար և այլն: Բացի դրանից, ընդհանուր պայմանագիր և կնքվում և խոշոր տնտեսական մարմինների (տրեստների) հետ, վորոնք ընդգրկում են մի շարք ձեռ-

նարկություններ: Անցյալում, որինակ, մեր միութեան ԿԵ ալիպիսի պայմանագիրը երկնքում ցեմենտի տրեստի հետ:

Լուկա կամ տեղային հավաքական պայմանագիրը կոչվում է այն հավաքական պայմանագիրը, վորը տարածվում է այն բանվորների և ծառայողների վրա, վորոնք զբաղված են տեղական մեկ ձեռնարկութեան, կամ մի խումբ ձեռնարկությունների (կառուցումների) մեջ:

Ընդհանուր հավաքական պայմանագրեր կնքում է Միութեան Կենտկոմը, միութեան հանրապետական, վիճակային և յերկրային բաժանմունքները՝ համապատասխան տնտեսական մարմինների հետ:

Տեղային հավաքական պայմանագրեր կնքում են միութեան նահանգական, շրջանային բաժիններն ու զավառային բաժանմունքները՝ ձեռնարկությունների (կառուցումների) վարչությունների հետ:

Մեր միությունը հավաքական պայմանագրեր կնքելու ամբողջ աշխատանքը ապա-

Կենտրոնացրել է, այսինքն հավաքական  
պայմանագրերը կնքվում են անմիջականո-  
րեն տեղերում: Բացառութեամբ կազմում  
են կոնցեսիոն ձեռնարկութեանները, վո-  
րոնց հետ մեր միութեան կենտկոմը կնքում  
է ընդհանուր պայմանագրեր, ՀԱՄԿԽ-ի  
կողմից այդ մասին յեղած ցուցմունքների  
հիման վրա, վորի համաձայն կոնցեսիո-  
ներների հետ հավաքական պայմանագրեր,  
ամբողջ միութեան մեջ, կնքվում են կեն-  
տրոնացրած կարգով, այսինքն՝ միութեան  
կենտրոնական կոմիտեյի կողմից:

Այդպիսի կարգ հաստատված է այն  
պատճառով, վորովհետև անհրաժեշտ է պա-  
հանջներ ներկայացնելիս բազմակողմանի  
հաշվի առնել կոնցեսիոն ձեռնարկութեան-  
ների և կոնցեսիոն պայմանագրի աշխա-  
տանքի պայմանները: Իսկ ավելի հեշտ կա-  
րող է իրագործել կենտրոնական կոմիտեն,  
քան միութեան տեղական մարմինները:  
Բացի դրանից, բոլոր միանման կոնցեսիոն  
ձեռնարկութեաններում պետք է ապահովել

աշխատանքի պայմաններին վերաբերյալ յե-  
ղած գծի ամբողջությունը:

Դա իրականանում է, լերբ հավաքա-  
կան պայմանագրերը կնքվում են կենտրո-  
նացրած կարգով, ՀԱՄԿՊ-ի անմիջական  
հսկողութայամբ:

Տեղային պայմանագրերը ընդհանուր  
պայմանագրերի նկատմամբ ունեն այն ա-  
ռավելությունը, վոր, այն չափով, ինչ չա-  
փով նրանք կնքվում են անմիջականո-  
րեն աշխատանքի վայրում, նրանց մեջ ա-  
վելի շատ են արտացոլվում յուրաքանչյուր  
ձեռնարկության կամ կառուցման առանձ-  
նահատկություններն ու պայմանները: Սա-  
կայն ընդհանուր հավաքական պայմանա-  
գրեր կնքելը արգելք չի հանդիսանում տե-  
ղային լուր համաձայնություններ կնքել՝  
ընդհանուր հավաքական պայմանագրերի  
պայմանները զարգացնելու կամ բարելա-  
վելու նկատառումներով տեղական պրակ-  
տիկայի հիման վրա:



Հավաքական պայմանագրի կազմակերպական-  
դաստիարակչական նշանակությունը

Հավաքական պայմանագրի նշանակու-  
թյունը չի սահմանափակվում նրանով, վոր  
կանոնավորում է աշխատանքի պայման-  
ներն ու աշխատանքի վարձատրությունը:

Նա ունի խոշոր կազմակերպչական-  
դաստիարակչական դեր: Հավաքական պայ-  
մանագիր կնքելիս, ամբողջ բանվորական  
մասսան հնարավորություն ունի ստուգե-  
լու, թե միությունը դործնականում ինչ-  
պես է իրականացնում բանվորների շահերի  
պաշտպանությունը: Իհարկե, բանվորների  
բոլոր պահանջները չեն կարող բավարար-  
վել: Միությունն այդ դեպքում պետք է  
բացատրի, թե ինչու այս կամ այն առա-  
ջարկը իրականանալ չի կարող: Ընկեր Տոմ-  
սկին ՀԿԿ (Բ) XIV-րդ համագումարում այդ  
մասին հետևյալն է ասել՝

«Արհեստակցական միություններն ա-  
ռաջին տարին չե, վոր գոյություն ունեն,  
նրանք գոյություն ունեն տամյակ տարի-

ներ և ամեն տեղ բանվորները հավաքական պայմանադրեր կնքելիս, միշտ ավելի յեն պահանջում: Չկա և չի կարող լինել այնպիսի ժամանակ, քանի դեռ գոյութիւն ունի աշխատավարձ, վոր բանվորը այնչափով բավական լինի այդ աշխատավարձից, վոր չկամենա բարձրացնել այն: Կամ յես չեմ ճանաչում բանվորին—իսկ յես նրան ճանաչում եմ,—կամ այդ այդպես ե: Չկա այնպիսի բանվոր, վորը չցանկանա ավելի աշխատավարձ ստանալ, քան իր ստացածը: Այդ պատճառով ել ամեն տեղ, նաև բուրժուական պետութիւններում, յերբ արհմիութիւնները գալիս են ժողովի, բանվորները հետ քննելու պայմանագիրը, բանվորն ավելի յե պահանջում, արհմիութիւնը բացատրում ե, ինչու չի կարելի ավելին ստանալ, ինչ ուսուրանելու ունի տվյալ ձեռնարկութիւնը, ինչ կարելի յե վերցնել, ինչ չի կարելի և այլն:

Ահա քննութիւնները այդ ընթացքում ել բանվորները թափանցում են խնդրի

էյության մեջ և ծանոթանում են ձեռնարկութեան իրական դրութեան: Դա պահանջում է աշխատանք տանել ժաստաների մեջ վաչ թե խոսքով, այլ գործով, պահանջում է համոզելու մեթոդներ, ասլաքույցներ, բացատրութեաններ, դաստիարակութեան և վոչ թե բլոկի այնպիսի սխտեմ, յերբ գրասենյակի լուութեան մեջ յերկուսով ստորագրում են հավաքական պայմանագիրը և ուղարկում ըստ պատկանելիության: Դեռ լավ է, յեթե պայմանագիրը շուտ է տեղ հասնում. թե չէ պատահում է, վոր ստորագրված պայմանագիրը տեղ է հասնում յերկու ամսից հետո»:

Սրանից բղխում է, վոր հավաքական պայմանագիրը պիտի ստորագրվի բանվորների ժողովներում պայմանագրի նախագիծը նախապես քննութեան յենթարկելուց հետո:

Պայմանագիրը բանվորների հետ լայն կերպով քննութեան առնելու ճանապարհով, բանվորները ծանոթանում են նաև այն ձեռնարկութեան կամ կառուցման ֆինան-

սական և արտադրողական պայմանների հետ, ուր աշխատում են իրենք:

Բանվորներին բացատրելու համար, թե ինչու այս կամ այն պահանջներն են ներկայացնում, հարկավոր է նրանց առաջ պատկերացնել ձեռնարկության կամ կառուցման ֆինանսական դրությունը և տրնտեսական վիճակը: Այդ հարցերը լուսաբանելու համար նպատակահարմար և տրնտեսավարներին ևս դրավել այդ աշխատանքին: Դրանում և հավաքական պայմանագրի նշանակության կարևորությունը, վորպես մասսաների արտադրողական դաստիարակության միջոց:

Հետագայում կարևոր է նույնպես բանվորներին տեղեկություններ հաղորդել հավաքական պայմանագիրը կնքելու ընթացքի մասին, այսինքն ինչ բանակցություններն են վարել և այդ աշխատանքի ընթացքում ինչ դժվարություններ են առաջացել:

Բանվորներին հավաքական պայմանագրեր կնքելու գործին մասնակցելու ակտիվ

ներգրավման աշխատանքը մեր միության համար դժվար չե մշտական գործող ձեռնարկություններում (ցեմենտի գործարաններ և այլն), այլև այն կառուցումներում, վորոնք շարունակվում են ամբողջ տարին:

Ավելի բարդ ե գործը կառուցողական մնացյալ աշխատանքներում, ուր զբաղված ե մեր միության անդամների ահագին մեծամասնությունը: Յեթե արդյունագործության բոլոր ճյուղերի համար հավաքական պայմանադրեր կնքելու ժամկետ վորոշված ե հունվարի 1-ին, ապա կառուցողական արտագործության հավաքական պայմանադրերի կամպանյան պիտի վերջանա ապրիլի 1-ին: Այդ ժամկետը սահմանված ե այն նկատառումներով, վորպեսզի շինարարական սեզոնի սկզբում հավաքական պայմանադրերն արդեն կնքված լինեն և աշխատանքի անցնող բանվորները ծանոթ լինեն աշխատանքի պայմաններին: Սահմանված ժամկետի պատճառով բոլոր բանվորները հնարավորություն չեն ունենա մասնակցելու

հավաքական պայմանագրերի մշակման աշխատանքին:

Ինչպե՞ս հապա իրականացնել կառուցողական աշխատանքներում հավաքական պայմանագրեր կնքելու գործում բանվորների մասնայական ներգրավման աշխատանքը: Հավաքական պայմանագրերի մշակումը պետք է տեղի ունենա կառուցողական աշխատանքները դադարելու շրջանում, ընդհանուր կամ պատգամավորական ժողովներում քննության առնելով գործող հավաքական պայմանագրերը և յեղած դիտողություններն ու ուղղումները՝ համաձայն յեղած փորձի: Այդ քննության հետևանքով յեղած դիտողությունները և առաջարկները պետք է ոգտագործվեն վորպես նյութ, նոր հավաքական պայմանագրեր վերակնքելիս:

Այնուհետև պահանջվում է գործող հավաքական պայմանագրերի բացատրական կամպանիա տանել բանվորների ընդհանուր ժողովներում, արդեն աշխատանքների ծավալման ժամանակ՝ յերբ բանվորների մասնախական կուտակում է լինում:

Վորպեսզի բանվորները ծանոթանան հավաքական պայմանագրերի լուսնագալու-  
թյան, պետք է պայմանագրերը փակցվեն  
աչքի ընկնող տեղերում, իսկ ամենից լավն  
է՝ բաժանել բանվորներին.

Հավաքական պայմանագրի դերը պետական յեզ  
մասնավոր ձեռնարկուրուցներում

Պետական ձեռնարկություններում  
զբաղված բանվորները հանդիսանում են վոչ  
միայն բանվորական ուժ, այլև միաժամանակ  
հանդիսանում են իրենց անտեսության կազ-  
մակերպիչները: Բանվոր գասակարգը հան-  
դիսանում է պետական վողջ արդյունա-  
դործության տերը և վոքպես աիրոջ, նա  
կենսապես շահագրգռված է, վորպեսզի  
ժողովրդական անտեսությունը զարգանա  
արագ թափով, վորովհետև բանվորների  
դրության բարելավումը դրանից է կախ-  
ված:

Ուստի պետական ձեռնարկություն-  
ներում հավաքական պայմանագիր կնքելիս

հաշվի յեն աննվում վոչ միայն այն ձեռ-  
նարկութեան շահերը, վորի վրա տարած-  
վում է հավաքական պայմանագիրը, այլև  
ընդհանրապես ժողովրդական տնտեսութեան  
արդյունագործութեան տվյալ ճյուղի շահերն  
ամբողջութեամբ վերցրած: Վորովհետև յու-  
րաքանչյուր ձեռնարկութեան հանդիսանում  
է պետական տնտեսութեան ամբողջական  
շղթայի մեկ ողակը:

Ուրիշ բան է, յերբ հավաքական պայ-  
մանագիրը ստորագրվում է մասնավոր ձեռ-  
նարկատիրոջ կամ վարձակալի հետ: Այստեղ  
բանվորներն և մասնավոր ձեռնարկատիրոջ  
շահերը միանգամայն հակադիր են: Մաս-  
նավոր ձեռնարկատերը շահագրգռված է,  
վորպեսզի բանվորներին քիչ վճարի, վորով-  
հետև դրանից կախված է իր ոգուտի չափը:  
Միութեանը, ամեն կերպ պաշտպանելով  
բանվորների շահերը, ձգտում է, վորպեսզի  
մասնավորը քիչ ոգուտ վերցնի և այդ ո-  
գուտի կրճատման հաշվին բարվոքվի բան-  
վորների դրութեանը: Այդ հողի վրա առաջ



ե գալիս դատակարգաչին պայքար: Այդ  
դեպքում հավաքական պայմանագիրը ար-  
տացուում է այն պայքարը, վորը տար-  
վում է մի կողմից միության և մյուս կող-  
մից մասնավոր ձեռնարկատիրոջ մեջ:

## ՄԵՔՈՂԱԿԱՆ ՑՈՒՑՄՈՒՆՔՆԵՐ

Զրույցն սկսելիս անհրաժեշտ է պար-  
զել, արդյո՞ք անցյալում տվյալ կառուցման  
մեջ կիրառվել է սեզոնային բանվորների  
և ժամանակավոր բանվորների վերաբեր-  
յալ որե՞նքը: Այդ որե՞նքների կիրառման հե-  
տևանքի հիման վրա ցույց տալ մեկ կա-  
ռուցման վրա զբաղված կառուցողների աշ-  
խատանքի պայմանների մեջ ստեղծված  
անհավասարությունը, վորը վերանում է  
շինարարական աշխատանքների պայմաննե-  
րի վերաբերյալ 1928 թ. ապրիլի 4-ի որեն-  
քով:

Կանգ առնելով հավաքական պայմա-  
նագրի վրա, վորպես սնտեսական մարմնի  
և բանվորների փոխադարձ պարտավորու-

Թյուզնների վրա, պահանջվում է ընդգծել բանվորներին հովաքական պայմանագիրը մշակելու. աշխատանքներին մասնակից դարձնելու անհրաժեշտությունը, Հովաքական պայմանագրերի հետ կապված բոլոր հարցերի քննությանը բանվորներին մասնակից անելու ճանապարհով միայն հավաքական պայմանագիրը կարող է միության հեղինակությունն ամրապնդելու և բանվորների արտադրողական գաստիարակության միջոց հանդիսանալ: Նպատակահարմար է ունկնդիրների իրենց միջոցով պարզել, ինչպես է տարված տվյալ կառուցման հավաքական պայմանագրերը մշակելու աշխատանքներում բանվորների մասսայական ներգրավման գործը:

Միայնակ և փոքր խմբերի կառուցողներից կազմված խմբակներում առանձնապես մանրամասն սլետք է կանգ առնել աշխատանքային պայմանագրերի վրա, վորոնք կազմակերպված կերպով կանոնավորում են բանվորների այդ խմբերի աշխատանքի

պայմանները, վերացնում են հնարավոր  
կոնֆլիկտներ ծագելու պատճառները:

Մատնանշել հավաքական պայմանագրի  
յերկտեսակ նշանակությունը մեր պայման-  
ներում՝ մասնավոր և պետական ձեռնար-  
կություններում:

Ժամանակի սահմանափակ լինելու դեպ-  
քում, հարկավոր է առաջին հերթին կանգ  
առնել հետևյալ հարցերի վրա՝ կառուցման  
աշխատանքների աշխատանքի պայմանների  
վերաբերյալ 1928 թ. ապրիլ 4-ի որոշիչ,  
կամ սեղոնային բանվորների վերաբերյալ  
որոշիչի վրա, յեթե այդպիսիք կիրառվում են  
(որինակ, աղյուսի գործարաններում). ինչու  
համար է պետք հավաքական պայմանագի-  
րը, հավաքական պայմանագրի կազմակերպ-  
չական դաստիարակչական նշանակությունը.  
հավաքական պայմանագրի դերը պետական  
և մասնավոր ձեռնարկություններում:

## ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ուկնդիրների համար

Մեհգրագիտության ձեռնարկ, պրակ I-ին.

Ղեկավարների համար

Մ. Շուլիկով. — «Հավաքական պայմանագիրը  
յեկ ինչպես կենել այն»:

Մեհգրագիտության ձեռնարկ, պրակ I-ին.

«Արհաշխատավոր-կառուցողի տեղեկա-  
տու՝ տարիք-անտեսական, աշխատանքի  
սլաշտպանության և սոցիալական ապահո-  
վագրության հարցերի մասին», հրատ.  
ՀԿԲԱՄ ԿԿ-ի:

Արհգրագիտության քրեստոմատյա,  
պրակ I.

## ԶՐՈՒՅՑ ՅԵՐԿՐՈՐԴ

### ՀԱՎԱԲԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱ- ԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

#### ԶՐՈՒՅՑԻ ՆՊԱՏԱԿԸ

Պարզաբանել հաձաքական պայմանա-  
գրի եյությունը, վորպես աշխատավարձի և  
աշխատանքի պայմանները կազմակերպված  
ձևով կանոնավորելու հիմնական ձև: Նշել  
միութեան քաղաքականութիւնը հաձաքա-  
կան պայմանագրով գրույթի չափը սահմա-  
նելիս և տարիֆային ցանցի դերը՝ վորպես  
աշխատանքի վարձատրութիւնը կանոնա-  
վորողի՝ ըստ բանվորների վորակա-  
վորման աստիճանի: Լուսաբանել աշխա-  
տանքի վարձատրութեան սխտեմները և  
գործարքային աշխատանքի նշանակութիւ-  
նը մեր պայմաններում, մեր յերկրի սոցի-  
ալիստական շինարարութիւնն արագացնե-  
լու, ուրեմն և բանվորների նյութական  
գրութիւնը բարելավելու համար:

## ԶՐՈՒՅՑԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

1. Ում վրա յե տարածվում հավաքա-  
կար պայմանադիրը:
2. Ինչ է նշանակում նյութական և  
իրավական պայմաններ:
3. Բանվորների կենցաղային և կուլ-  
տուրական կարիքները:
4. Աշխատանքի վարձատրությունը ըստ  
հավաքական պայմանագրի:
5. Տարիֆային ցանցը և նրա դերը:
6. Նոր և հին տարիֆային ցանցերը:
7. Ինչ է տարիֆային տեղեկատուն:
8. Աշխատանքի վարձատրության սի-  
տեմները:
9. Գործարքային սխտեմի դերը առաջ  
և այժմ:
10. Արտադրանքի նորմաները և գնա-  
հատությունը:
11. Հավաքական պայմանագրերի կա-  
տարումը:

ՊԼՄ վրա յե տարածվում հավաքական պայմանագրից

Հավաքական պայմանագիրը տարածվում է բոլոր բանվորներին և ծառայողներին վրա, անկախ այն հանգամանքից, արդյոք նրանք միութչյան անդամ են, թե անդամ չեն: Հավաքական պայմանագիրը չի տարածվում այն անձանց վրա, վորոնք ստորագրում են կամ ստորագրելու իրավունք ունեն այն: Հավաքական պայմանագիրը կրնցեստիոն և մասնավոր ձեռնարկութչուններում չի տարածվում այն անձանց վրա, վորոնք բանվորներ վարձելու և նրանց արձակելու իրավունք ունեն, այլև այն անձանց վրա, վորոնք նորմավորման են յենթարկում բանվորներին աշխատանքը:

Մեր հավաքական պայմանագիրը տարբերվում է արևմտա-յեվրոպականից նրանով, վոր այնտեղ հավաքական պայմանագիրը ապահովում է միմիայն միութչյան

անդամների շահերը, իսկ մեզ մոտ պաշտ-  
պանում է բոլոր բանվորները շահերը: Սա-  
կայն հավաքական պայմանագրեր կըն-  
քելու պրոցեսում միություններն այ-  
նուամենայնիվ կազմակերպված բան-  
վորների, այսինքն միության ան-  
դամների համար ձեռք են բերում վորոշ  
արտոնություններ: Մասնավորապես պայ-  
մանագրում մտցրվում է, վոր աշխատան-  
քի ընդունվելու գերադաս իրավունքով (մի-  
անման վորակավորում ունենալու դեպքում)  
ոգտվում են միության անդամները: Հավա-  
քական պայմանագրերում նախատեսնվում  
է նույնպես, վոր միության անդամներն  
արձակվում են վերջին հերթին:

Դա միանգամայն բնական է: Այն չա-  
փով, ինչ չափով միության անդամը միու-  
թյան հանդեպ վորոշ պարտականություն-  
ներ է կրում (անդամավճար մուծել, միու-  
թենական աշխատանք տանել), միությունը  
նրանց համար ավելի շատ իրավունքներ է  
ձեռք բերում:



Բայց աշխատանքներում, ինչպես աշխատանքի վարձատրության, նույնպես և ուրիշ պայմաններում, ինչպես միության անդամի, նույնպես և վոչ անդամի ՏԵՎ տարբերությունն չկա և յերկուսի շահերն ել հավասարապես պաշտպանվում են միության կողմից:

Ինչ և նշանակում նյութական յեվ իրավական պայմաններ

Հավաքական պայմանագիրը բաղկացած է նյութական և իրավական պայմաններից:

Նյութական պայմանների անվան տակ հասկացվում են այնպիսի պայմաններ, վորոնք սահմանվում են վոչ թե որենսդրական կարգով, այլ բացառապես համաձայնության գալու կարգով: Նյութական պայմաններին է վերաբերում աշխատանքի վարձատրությունը, աշխատավարձը վճարելու ժամկետները, արտադրանքի նորմաները, դնահատումները և այլն:

Իրավական պայմաններին անվան տակ

հատկացվում են այն իրավունքները, վն  
բոնք նախատեսնված են աշխատանքայի-  
որեն սղրու-թյամբ, բայց վորոնք հավաքա-  
կան պայմանագրերի կարգով կարող են  
զարգացվել և բարելավվել: Իրավական  
պայմանների թվին են պատկանում այն-  
պիսի հարցեր, ինչպիսիք են՝ ընդունելու,  
արձակելու, արձակուրդի, աշխատանքի  
պաշտպանության, դործիքներ հատկացնե-  
լու հարցերը և այլն:

Հավաքական պայմանագրի կարևորա-  
գույն մասը կազմում են նրա նյութական  
պայմանները:

Սակայն դա չի նշանակում, վոր իրա-  
վական ըուր պայմանները յերկրորդական  
նշանակություն ունեն: Վերցնենք, որինակ,  
բնակարան հատկացնելու հարցը: Իհարկե,  
կառուցողի համար դա վերջին տեղը չի  
գրավում:

Ձի հանձնարարվում հավաքական պայ-  
մանագիրը ծանրաբեռնել այն ամենի կրկ-  
նությամբ, ինչ վոր սահմանված է որեն-

քով: Այդ հարցերը հավաքական պայմանա-  
գրում մտցնելն այն դեպքում միայն իմաստ  
ունի, յեթե դրանց վերաբերյալ վորև ե  
նոր բան ե նախատեսնվում: Մնացած ըո-  
ւոր դեպքերում այդպիսի կետեր նշանակե-  
լին աննպատակահարմար ե, վորովհետե  
որենքը պարտադիր ե և կատարվելու յե նաև  
առանց այդ մասին հավաքական պայմանա-  
գրում հիշատակելու:

Բանվորների կենցաղային յեվ կուլտուրական  
կարիքները

Բացի աշխատանքի վարձատրության,  
արտադրանքի նորմաների հարցերից, հա-  
վաքական պայմանագրերում անդրադառ-  
նում են նաև բանվորների կենցաղային և  
կուլտուրական հարցերը: Մեր միությունը  
հատուկ ուշադրություն ե դարձնում գյու-  
ղից յեկածներին բնակարան հասկացնելու  
հարցին: Այն վայրերում, ուր կոոպերացի-  
ան չի կարող սպասարկել կառուցողին՝ նը-  
րան անունդ մատակարարելու՝ հավաքական  
պայմանագրերում նախատեսնվում ե, վոր

տնտեսական մարմինը պետք է նրանց հա-  
մար սեղանատուն հիմնի:

Հավաքական պայմանագրերը ապահո-  
վում են նույնպես և բանվորների կուլտու-  
րական պահանջները, պարտադրելով տնտե-  
սական մարմիններին կարմիր անկյունների,  
ակումբների համար հատկացնել շենքեր և  
վորոշ պրամական հատկացումներ անել՝  
նրանցում կուլտաշխատանք տանելու հա-  
մար:

Բոլոր հավաքական պայմանագրերում  
պորժնական լուծում են ստանում աշխա-  
տանքի պաշտպանության հարցերը (անվը-  
տանդության տեխնիկա, արտհագուստ և  
այլն):

Մեր պայմանագիրը պարունակում է  
ճակ մի շարք կետեր, վորոնք բղխում են  
կառուցողական արտադրության հատուկ  
պայմաններից: Իրանց թվին կարելի չե-  
ղասել աշխատանքները աշխատանքային կամ  
արտոնագրած արտեյներին հանձնելը, խրմ-  
բերի ավազների վարձատրությունը և այլն:

**Մ. Շխասանի վարձատրությունը ըստ հավաքական  
պայմանագրի**

Ինչից ե կախված աշխատանքի վարձատրությունը, համաձայն հավաքական պայմանագրի: 1-ին կարգի դրույքը վորոշելիս, հաշվի յեն առնվում ձեռնարկության կամ կառուցման ֆինանսական հնարավորությունները, ուրիշ ձեռնարկությունների վարձատրության մակարդակը, այլև մթերքների և ապրանքների գոյություն ունեցող գները տվյալ շրջանում:

Մեր միության 1-ին կարգի միջին դրույքը 1926 թ. կազմում եր 16 ո. 27 կոպ., իսկ 1927 թվին 16 ո. 82 կոպեկ, ըստ վորում դրույքի շարժումը առանձին խոշոր շրջաններում այդ 2 տարիներում հետևյալ պատկերն ե ունեցել՝

**ՇՐՋԱՆՆԵՐ**

	1926 թ.	1928 թ.
Սպորբեջան	17 ո. 92 կ.	18 ո. 12 կ.
Բելոռուսյա	17 » 82 »	18 » 77 »

Իվանովո-Վոզնեսենսկ	16 » 33 »	16 » 67 »
Մոսկվա	17 » 67 »	17 » 82 »
Նիժնի-Նովգորոդ	14 » 46 »	14 » 86 »
Հյուսիսային Կովկաս	17 » 54 »	18 » 39 »
Սիբիր	13 » 66 »	14 » 82 »
Ուկրաինա	15 » 88 »	15 » 98 »
Ուրալ	12 » 66 »	14 » 34 »

Ինն կարգի տարիֆային դրույքը վորոշում ե աշխատանքի այն վարձատրությունը, վոր սահմանվում ե անվարժ և անվորակ բանվորների համար: Մյուս կատեգորիաների բանվորների աշխատանքի վարձատրությունը սահմանվում ե համաձայն նրանց վորակավորման:

#### ՑարիՖային ցանցը յեվ նրա դերը

Ցարիֆային ցանցի դերը կայանում ե նրանում, վորպեսզի կանոնավորի բանվորների աշխատանքի վարձատրությունը, համաձայն նրանց վորակավորման: Այդպիսի կանոնավորում, անտարակույս, անհրաժեշտ ե, վորովհետև վորակյալ և անվորակ բան-

վորի աշխատանքի վարձատրությունը չի կարող միատեսակ լինել: Բանվորը վորակավորում ստանում է ուսման հետևանքով: Յեթե սահմանվի բանվորների միանման վարձատրություն, հաշվի չառնելով վորակավորումը, բանվորն այլևս չի ձգտի սովորելու: Ջանազան վորակավորման աշխատանքի վարձատրության մեջ վորոշ կարգ մտցնելու համար սահմանված է տարիֆային ցանց:

Յեթե, ասենք, համաձայն պայմանագրի զրույք սահմանված է 15 ուրլի, իսկ բանվորը դասված է 6-րդ կարգի, ապա նրա տարիֆային տմսական զրույքը կազմում է 37 ո. 50 կոպ.: Այդ գումարն է ստացվում, վորովհետև 1 և 6 կարգերի մեջ յեղած տարբերությունը հավասար է  $2^{1/2}$  ի: Տարիֆային ցանցի կարգերի մեջ յեղած այդ տարբերությունը կոչվում է «փոխհարաբերություն» կամ «կոեֆիցենտ»:

Փոխհարաբերությունը սահմանում է զանազան վորակավորման բանվորների աշ-

խատանքի վարձատրության փոփոխությունը, նախահեղափոխական ժամանակ կառուցողական աշխատանքներում այդ տարբերությունը կախված եր այն բանից, թե բանվորը վոր ձեռքին ե դասված: Այն ժամանակ գոյություն ունեյին 3 ձեռք, իսկ մի քանի շրջաններում՝ 4 ձեռք: Բարձր վորակավորման բանվորները դասվում եյին առաջին ձեռքին բարձր վարձատրությամբ, միջին վորակավորման բանվորները դասվում եյին 2-րդ ձեռքին՝ ցած վարձատրությամբ և այլն:

Տարիֆային ցանցը բանվորներին դասում ե ըստ կարգերի՝ կիրառվող ձեռքերի բաժանելու փոխարեն: Տարիֆային ցանցի միջոցով սահմանվում ե զանազան վորակավորման բանվորների աշխատանքի վարձատրության նորմալ տարբերություն և այդպիսով վերանում ե վարչության կողից կամայական վարձատրության հնարավորությունը:

Գոյություն ունեցող ցանցի համաձայն,



սահմանված ե 17 կարգ, 1:8 փոխհարարե-  
րությամբ: Այսինքն, յեթե Վին կարգի  
դրույք սահմանված ե 15 ուղբի, ապա  
17-րդ կարգի դրույքը հավասարվում ե 120  
ուղբու:

17—կարգյան տարիֆային ցանց մշա-  
կելիս ի նկատի յե առնված ընդգրկելու  
բոլոր պրոֆեսիաներն ու վորակավորում-  
ները, սկսելով աշակերտներից և վերջացնե-  
լով վարչական—տեխնիկական պերսոնալով:  
Առաջին 10 կարգը համարվում եյին ցանցի  
բանվորական մաս, այսինքն այն մասը, վորն  
ընդգրկում ե բանվորների բոլոր խմբերը:  
Իսկ մնացիալ 7 կարգերում, սկսած 11-րդ  
կարգից, յենթագրվում եր ետեղել վարչա-  
կան և տեխնիկական աշխատավորներին:

Այդպիսի 17 կարգյան տարիֆային  
ցանց գոյություն ուներ բոլոր միություն-  
ների համար և դրանից վոչ մի շեղում  
թյուլատրելի չեր: Արդյունագործության  
բոլոր ճյուղերի համար սահմանված եր մի  
տարիֆային ցանց: Սակայն պործնական

կյանքը ցույց տվեց, վոր տարիֆային այդ ցանցը անկենսունակ է:

Ուստի 1926 թ. դեկտեմբեր ամսում կայացած միությունների VIII Համամիութենական Համագումարը դեմ արտահայտահայտվեց մեկ տարիֆային ցանցին և վորոշեց, վոր յուրաքանչյուր արտադրության համար պետք է մշակվի իր տարիֆային ցանցը, համաձայն նրա առանձնահատկությունների և պայմանների:

Նոր յեվ եին օտիճային ցանցերը

Մեր միությունը ընթացիկ տարում կառուցողական աշխատանքներում (շինանյութեր արդյունադործող ձեռնարկությունների՝ ցեմենտի, աղյուսի դործարանների համար և այլն, այդպիսի ցանց մշակվում է) զբաղված բանվորների համար մշակել է տարիֆային նոր ցանց, կազմված 7 կարգից, 1, 2, 5-ի փոխհարաբերությամբ, այսինք 7-րդ կարգը յերկուս ու կես անգամ ավել կլինի առաջինից:

Ավելի պարզ լինելու համար, համեմատեանք հին և նոր տարիֆային ցանցերը:

ՆՈՐ ՏԱՐԻՖ. ԾԱՆՑ		ՀԻՆ ՏԱՐԻՖ. ԾԱՆՑ	
Կարգ.	Փոխհարարերու թիւն	Կարգ.	Փոխհարարերու թիւն
1	1	—	—
2	1,2	—	—
3	1,5	—	—
4	1,8	1	1
5	2,2	2	1,25
6	2,5	3	1,45
7	2,8	4	1,60
8	3,1	5	1,80
9	3,5	6	2,10
10	4,2	7	2,50

Ինչո՞ւ նոր ցանցով 10-ի փոխարեն 7 կարգ ե սահմանված: Վորովհետոս Գործնականում համարյա վոչ մի բանվոր չի

վարձատրվում առաջին յերեք կարգով: 1, 2 և 3 կարգերը փաստորեն չեն կիրառվում: Այդ կարգերին դասվում են միայն աշակերտները: Կառուցողական աշխատանքներում սեագործ բանվորը վարձատրվում է 4-րդ կարգով: Յեթե հին ցանցով սեագործը դասվում էր 4-րդ կարգում, ապա նոր ցանցով նա կհաշվի 1-ին կարգի և այդ հաշվով ել կդասվեն մյուս բանվորները: Նոր տարիֆային ցանցի 1-ին կարգը պետք է սահմանվի դոյուլթյուն ունեցող հին ցանցի 4-րդ կարգի դրույթի հաշվով:

Նոր տարիֆային ցանց մշակելիս նկատի յե առնված, վորպեսզի նա արտացոլի բանվորների առանձին խմբերի աշխատավարձի իրական դրուլթյունը, այլապես այդ ցանցը կը դառնա անկենդան: Նոր ընդհանուր բանվորական տարիֆային ցանցից աշակերտները դուրս են ձգվում և նրանց համար մտցվում է հատուկ ցանց: Հին տարիֆային ցանցի առաջին հինգ կարգերը կազմում են աշակերտական նոր տարիֆա-

յին ցանցը: Նոր տարիֆային ցանցերը կենսազորժելիս, բանվորների և աշակերտության համար կսահմանվեն 1-ին կարգի տարբեր դրույքներ:

Նոր տարիֆային դրույքները կիրառվում են ընթացիկ տարում վորոշ ձեռնարկություններում: Նրանց լրիվ կիրառման ժամանակ սահմանված է 1929 թիվը:

#### Ի՞նչ է տարիֆային տեղեկատու

Տարիֆային տեղեկատուն պատանխան է տալիս այն հարցին, թե այս կամ այն աշխատանքը կատարող բանվորները տարիֆային ցանցի վոր կարգում պիտի դասվեն: Այդ պատճառով նա ճիշտ նկարագրում է ամեն մի աշխատանք և համաձայն բանվորների կատարած աշխատանքի, վորոշվում է նրա կարգը: Որինակ, ջրանցքներ և կոյուղիներ փորելը և նրանց ամրաբացման աշխատանքները հաշված են 6-րդ կարգում: Այդ աշխատանքը կատարող բան-

վորի աշխատավարձը սահմանվում է այդ կարգով:

Յուրաքանչյուր աշխատողի տարիֆային կարգը, համաձայն դրույքի, վորոշում է վարչությունը: Յեթե բանվորը ճիշտ չէ համարում իր կարգը, նա կարող է այդ մասին բողոքել Բանվորական Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովին:

Կառուցողական աշխատանքներում տեղի ունի մի աննորմալ յերևույթ. դա այն է, վոր բանվորների կարգերը վորոշում է իմբրակի ավագը: Դա խմբի մասնակիցներին կախման մեջ է դնում ավագից: Սյդ հողի վրա զարգանում է ազգակցականություն ու շահագործություն: Ուստի, պետք է հավաքական պայմանագրերում նախատեսել, վորպեսզի կարգերի սահմանումը կատարի ինքը վարչությունը:

Նոր տարիֆային ցանց մշակելու հետեւանքով, վերամշակված է նաև 1926 թ. տարիֆային տեղեկատույի կառուցողական աշխատանքների մասը:

Կա աշխատանքի վարձատրութեան  
 յերկու սիստեմ՝ գործարքային և սարքե-  
 րական: Գործարքային սիստեմը ունի հե-  
 տեյալ ձևերը՝ աշխատանքի գործարքային  
 վարձատրութեան, յերբ աշխատանքը հան-  
 ձընվում է մեկ բանվորի կամ բանվորների  
 մեկ խմբի, յե՛նեղով աշխատանքի միավորի  
 գնահատութեանից, այսինքն խորանարդ,  
 քառակուսի կամ յերկարութեան սաճենի,  
 մետրի, հատի և այլն: Թուճարի-գործար-  
 քային աշխատանքի վարձատրութեան, յերբ  
 աշխատանքը հանձնվում է մեկ բանվորի  
 կամ բանվորների մեկ խմբի ընդհանուր  
 (թուճարի) գումարով, առանց միավորի  
 գնահատութեան: Թուճարի-գործարքային  
 աշխատանքի վարձատրութեան դեպքում  
 հնարավոր են հաճախակի կոնֆլիկտներ,  
 վորովհետև շատ դժվար է աշխատանքը  
 գնահատել թուճարով: Ուստի մեր միու-  
 թեանը վորոշում ունի այն մասին, վոր  
 թուճարի-գործարքային ձևով աշխատանք-

ները տեղի ունենան հատուկ դեպքերում,  
այն ե՛ միատիպ (ստանդարտային) մանր  
վերանորոգչական և ոժանդակ բնույթի աշ-  
խատանքների դեպքում, բայց այն պայ-  
մանով, վոր թուվարի աշխատանքի արժե-  
քը վորոշվի վոչ թե ընդանուր հաշվով, այլ  
համաձայն միավորի գնահատության:  
Առանձնապես անթույլատրելի յե, յերբ  
թուվարի աշխատանքի արժեքը վորոշվում  
ե բանվորների առանձին խմբերի մեջ տեղի  
ունեցող մրցությամբ:

Գործարքային սխտեմի ժամանակ աշ-  
խատավարձի չափը կախված ե այն բանից,  
թե ինչքան ե արտադրում բանվորը: Յեթե,  
ասենք, հազար աղյուս շարելու աշխատան-  
քը գնահատված ե (թե ինչպես պետք ե  
սահմանվի գնահատությունը, կասենք քիչ  
հետո) 10 ուլբի, ապա որվա ընթացքում  
բանվորը 400 աղյուս շարելու համար կըս-  
տանա 4 ո., 500 աղյուս շարելու համար՝  
5 ուլբի: Գործարքային սխտեմի դեպ-  
քում աշխատավարձի չափը կախված ե



բանվորի կատարած աշխատանքի չափից:

Պարբերական սխտեմի դեպքում աշխատանքի վարձատրությունը սահմանվում է վորոշ ժամանակի համար՝ որվա, շաբաթվա, ամսվա և այլն, առանց նկատի առնելու բանվորի արտադրության չափը: Յեթե որավարձու աշխատանքի վարձատրություն սահմանված է, որինակ 1ռ. 50 կոպեկ, ապա, անկախ այն բանից, թե ինչքան և ինչ է արել բանվորը, նա մեկ որվա համար ստանում է 1 ռ. 50 կոպեկ:

Մեր միության բանվորների միայն 18% է պարբերական վարձատրություն ստանում, այսինքն որավարձու յի: Բանվորների մնացյալ 82% գործարքային վարձատրություն է ստանում:

Պարբերական վարձատրություն պիտի կիրառվի այն դեպքում, յերբ աշխատանքը նորմավորման չի յենթարկվում, այսինքն դժվար է սահմանել, թե բանվորը վորքան կարող է արտադրել:

Գործարքային աշխատանքը կապիտալիստական պետութիւններում ծառայում է վորպես բանվորների շահագործումը ուժեղացնող միջոց: Բանվորը աշխատավարձի յետևից ընկնելով, ամեն կերպ ուժասպառ է լինում: Սակայն կապիտալիստի հոգը չի դա: Յեթե բանվորը շատ աշխատանք է կատարում, նրանց ձեռնտու յե, վորովհետև դրանից իրանք ավելի շատ ոգուտ են ստանում:

Իսկ մեզ մոտ գործարքային սխեսմը մտցրած է մեր յերկրի սոցիալիստական շինարարութիւնը ամբալնդելու և արագացնելու համար, ուրեմն դրանով իսկ բարելավելու բանվորների դրութիւնը: Բացի դրանից, մեզ մոտ գոյութիւն ունի աշխատանքային որենսդրութիւն, վորն ապահովում է աշխատավորների շահը և աահմանված է 8 ժամից վոչ ավելի տևող բանվորական որ, ինչ վոր դեռևս չկա կապիտալիստական վոչ մի յերկրում: Նմա-

հապես հաշվի պետք է առնել, վոր մեզ  
մտա նորմաները և զնահատությունները  
տեղի յեն ունենում միության և վարչու-  
թյան մեջ կայացած համաձայնության հե-  
տեվանքով: Դա միանգամայն ուրիշ բնույթ  
է տալիս մեր գործարքային սխտեմին,  
չխոսելով այլևս այն մասին, վոր դրա ար-  
դյունքից ոգտվում են վոչ թե կապիտա-  
լիստները, այլ ոգտվում է բանվոր դասա-  
կարգը:

**Արտադրության նորմաները յեվ գնահատուրուե-  
ները**

Արտադրության նորմաները սահման-  
վում են, վորպեսզի վորոշվի, թե բանվորը  
վորոշ ժամանակամիջոցում (ժամում, որ-  
վա ընթացքում և այլն) ինչ պետք է կա-  
տարի: Այդ նորմայից յելնելով, զնահա-  
տությունը արվում է հետևյալ հաշվով  
վերցնում են հավաքական պայմանագրի  
դրույքը և տարիֆային այն կարգը, վորին  
դասված է բանվորը համաձայն տեղեկա-  
տույի: Յեթե դրույքը, համաձայն հավաքա-

էան պայմանագրի, հավասարվում է 15  
սուբյու 1-ին կարգի համար, իսկ վորմնա-  
դիր բանվորը դասված է 9-րդ կարգի, ա-  
պա նրա ամսական դրույքը կհավասարվի  
52 ռ. 50 կոպեկի (վերևում արդեն ցույց  
տրվեց, վոր 9-րդ կարգը գերազանցում է  
առաջին կարգին յերեք ու կես անգամ),  
իսկ որական դրույքը, կլոր թվով, կհավա-  
սարվի 2 ռ. 20 կոպեկի:

Այնուհետև, յենթադրենք, վոր այդ  
վորմնադիր բանվորի որական արտադրու-  
թյունը վորոշված է 400 աղյուս: Գնահա-  
տությունն իմանալու համար, որվա դրույ-  
քը պիտի բաժանել որվա արտադրության  
նորմայով և կստանանք, վոր յուրաքան-  
չյուր 100 աղյուսի համար հավասար է 56  
կոպեկի (2 ռ. 20 կոպ.՝ 400): Բանվորի աշ-  
խատավարձը կախում կունենա այն բանից,  
թե բանի՞ աղյուս կշարի նա:

Այժմ հարց է ծագում, թե արտադրու-  
թյան ի՞նչ նորմա պետք է վերցնել:

Աշխատանքի կանոնադիրքը պարտադիր

չե արտադրութեան նորման սահմանելիս:

Այնտեղ, ուր մի քանի տարի աշխատանքներ են կատարվում, կան վորոշ գործնական տվյալներ այն մասին, թե վորչափ են արտադրում բանվորները և այդ տվյալները պետք է հիմք ծառայեն արտադրութեան նորմաները վորոշելիս: Նոր կառուցումներում կարելի յե ոգտագործել այլ սնանսական որգանների տվյալները:

Բոլոր արտադրութեաններում, նույն թվում և կառուցողական աշխատանքներում, նորմավորման զնահատութեան հարցերի ճիշտ լուծումը կախված է Բանվորական Գնահատու Հանձնաժողովների աշխատանքից: Այդ հարցերը կազմում են նրանց գործունեութեան ամենալուրջ մասը:

1927 թվից մեր միութեանը գործադրում է հավաքական պայմանագրերի հավելված կազմող հիմնական մասսայական կառուցողական աշխատանքների արտադրութեան և զնահատութեանների նորմաներ: Բայց հավաքական պայմանագրերում

նախատեսնված ե, վոր դրանք կարող են  
յենթարկվել ուղումների և փոփոխման  
ԲԳԶ-երի միջոցով:

### Հավաքական պայմանագրի կատարումը

Հավաքական պայմանագիրը, ինչպես  
վերը ասվեց, կողմերի փոխադարձ պարտա-  
փոքությունն ե: Բանվորները պարտավոր-  
վում են աշխատել, իսկ տնտեսական մար-  
միները պարտավորվում են աշխատանք-  
ների համար համապատասխան պայմաններ  
ասպահովել:

Հավաքական պայմանագիրը միայն  
այն ժամանակ ե կարևոր նշանակություն  
ստանում, յերբ յերկու կողմերը ևս տոգոր-  
վում են պայմանագիրը լրիվ կատարելու  
անհրաժեշտության գիտակցությամբ: Այդ  
դեպքում միայն պայմանագիրը ասպահո-  
վում ե նորմալ փոխհարաբերություններ  
բանվորների և վարչության մեջ, վոր ա-  
ռանձնապես անհրաժեշտ ե արտադրության  
աշխատանքի նորմալ ընթացքի համար:

ՄԵՅՈՒՄԱԿԱՆ ՑՈՒՑՍՈՒՆՔՆԵՐ

Զրույցը կարելի յե, որինակ, սկսել այսպես. առաջին զրույցը նվիրված եր հավաքական պայմանագրի նշանակութունը բացատրելու խնդրին, իսկ այս զրույցը պետք է պարզաբանի նրա բովանդակութունը: Ոգտակար է, վոր դեկավարը նախորդ ծանոթանա գործող հավաքական պայմանագրի հետ և նրա առանձին կետերը մեջ բերելով, ցույց աա թե վորն է կոչվում ենյութական, վորը իրավական մաս, ալև ոգտագործի հավաքական պայմանագրի վերակնքման վործը, յերբ բացատրուծ է, թե ինչպե՞ս ե սահմանվում առաջին կարգի դրույքը:

Պետք է հարցերի միջոցով լուսաբանել ունկնդիրներին իրենց աշխատավարձի չափը և բացատրել, վոր աշխատավարձի մեջ յեղած տարբերութունը հետևանք է բանվորների տարբեր վորակավորման և վոր տարիֆային ցանցի դերը կայանում է նրանում, վոր աշխատանքի վարձատրու-

Թյան նորմալ տարբերություն (փոխա-  
բարբերություն) սահմանի, համաձայն նրանց  
վորակավորման: Զուգընթաց պետք է պար-  
զել նոր տարիֆային ցանց մշակելու պատ-  
ճառները և այն համեմատել հին ցանցի  
հետ: Անցնելով աշխատանքի վարձատրու-  
թյան սխտեմին (ցանկալի յե, վոր դեկա-  
վարը սվյալներ հավաքի, թե, որինակ,  
սվյալ կառուցման վրա աշխատողների  
վճր սոկոսն է դործարքային և վճր սոկո-  
սը պարբերական), պետք է ընդգծել դոր-  
ծարքային սխտեմի նշանակությունը մե-  
զանում և կապիտալիստական յերկրներում:

Վերջում պետք է մատնանշել, վոր  
հավաքական պայմանագիրն այն ժամանակ  
միայն հեղինակություն ունի, յերբ յերկու  
կողմերը, այսինքն վարչությունը և բան-  
վորները կատարում են այն:

Ժամանակի սղության դեպքում, պետք  
է դլխավորապես կանգ առնել հետևյալ հար-  
ցերի վրա՝ ինչ է նշանակում նյութական  
և իրավական պայմաններ, ինչպես է վորոշ-



վում աշխատավարձը հավաքական պայ-  
մանագրով, տարիֆային ցանցի նշանակու-  
թյունը, աշխատանքի վարձատրության  
սխտեմները, արտագրության նարմաները,  
հավաքական պայմանագրերի կատարումը:

## ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

### Ձևկնդիրների համար

Արհզրագիտության ձեռնարկ, պրակ  
I-ին, էջ 122—134:

### Ղեկավարների համար

Մ. Շուլիիով. — «Հավաքական պայմանա-  
գիրը և ինչպե՞ս կնքել այն»

Արհզրագիտության ձեռնարկ, պրակ I,  
էջ 119—134. Արհաշխատավոր-կառուցողի  
տեղեկատու՝ տարիֆային, տնտեսական,  
աշխատանքի պաշտպանության և սոցիալա-  
կան ապահովագրության մասին: Հրատ.  
ՀԿԲԱՄԿԿ. ի, 1928 թ.

«Արհզրագիտության քրեստոմատյա»,  
պրակ I-ին, էջ 86—105.

Քաղվածքներ

ՀԿԲՄ Համամիութենական VII համագումարի  
վարժուհիներին

6. Տեղերում մեր միության հավաքական պայմանագրեր կնքելու պրակտիկան հնարավորություն և տալիս ավելի մեծ չափով անդրադարձնելու նրանց մեջ յուրաքանչյուր արտադրության (կառուցման) արտադրողական և կենցաղային պայմանները և աշխատանքի վարձատրության քանակն ավելի մեծ չափով կապակցել աշխատանքի արտադրողության աճման հետ, վորը ուղիղ տարիֆային քաղաքականություն անցկացնելու համար հանդիսանում և անհրաժեշտ պայման:

Համագումարը աննպատակահարմար և համարում ընդհանուր հավաքական պայմանագրեր կնքել հանրապետական, յեր-

կրային և վիճակային մաշտաբներով և ա-  
ռաջարկում և միութենական կազմակեր-  
պություններին հետագայում հավաքական  
պայմանագրերի ապակենտրոնացման աշ-  
խատանք տանել:

Բացառիկ դեպքում, յերբ կենտրոնա-  
ցրած հավաքական պայմանագրեր կնքելը  
բղխում և անհրաժեշտությունից, պետք և  
ապահովել շահագրգռված միութենական  
կազմակերպությունների մասնակցությունը  
ինչպես հավաքական պայմանագրի նախա-  
զժի մշակման, նույնպես և տնտեսական  
մարմինների հետ բանակցություններ վա-  
րելու աշխատանքներին:

7. Նշելով հավաքական պայմանագրերի  
ինչպես ժամկետների, նույնպես և նրանց  
ազդեցության ունեցած բազմապիսիու-  
թյունը, համադումարը անհրաժեշտ և հա-  
մարում հավաքական պայմանագրեր կրն-  
քելու կամպանյան ավարտել մեկ ընդհա-  
նուր ժամկետում, սահմանելով այդպիսին  
ամբողջ տարին աշխատող շինանյութերի

արդյունագործության ձեռնարկությո՞ւն-  
ները համար (ցեմենտի արտադրութի-  
ւոյն) հունվարի 1-ին, իսկ շինարարական  
արտադրության համար՝ ապրիլի 1-ին, այն  
հաշվով, վորպեսզի հավաքական պայմանա-  
գրերը լրավական և տարիֆային մասում  
կնքվեն մեկ տարով:

Նկատի ունենալով, վոր մի շարք շը-  
ջաններում այդ ժամկետներին հավաքական  
պայմանագրերի հետ կապված հարցերի  
մասսայական մշակում հնարավոր չէ, հա-  
մագումարը առաջարկում ե միութենական  
բոլոր կազմակերպություններին՝

ա) հավաքական պայմանագրերի նա-  
խագծերը մշակել կնքման ժամանակ ներ-  
կա յեղած բանվորների հետ,

բ) վորպեսզի կառուցող բանվորները  
լայն մասնակցություն ունենան հավաքա-  
կան պայմանագրերի վերակնքման աշխա-  
տանքներին, գործող հավաքական պայմա-  
նագրերը քննության առնել հետագայում,  
աշխատանքների ծավալման ժամանակ,

աւշի քանվորների ընդհանուր կամ պատգամա-  
տանական ժողովներում, քննության դնելով  
գործող հավաքական պայմանագրերի գոր-  
ծադրման պրակտիկայից բղխող ուղղում-  
ները և փոփոխությունները և բանվորների  
բոլոր գործնական դիտողությունները ու ա-  
ռաջարկները աչքի առաջ ունենալ նոր  
պայմանագրեր կնքելիս,

դ) աշխատանքների ծավալման ժամա-  
նակ, յերբ բանվորների մասսայական կու-  
տակում ե լինում, բանվորների ընդհանուր  
ժողովներում բացատրել գործող հավաքա-  
կան պայմանագրերը, այլև հավաքական  
պայմանագրերը սխտեմատիկ կերպով բա-  
ցատրել այն բանվորներին, վորոնց աշխա-  
տանքը աչքի յե ընկնում բանվորական ուժի  
հոսունությամբ:

Տ. Համագումարը մատնանշում ե, վոր  
հավաքական պայմանագրերի ժամանակին  
և հաջող կամպանյա անցկացնելու հիմնա-  
կան պայման հանդիսանում ե հավաքական  
պայմանագրեր կնքելու հետ կապված բո-

լոր հարցերի մանրակրկիտ և բազմակողմա-  
նի մշակումը և կողմերի ներկայացրած  
միանգամայն հիմնավորված և պարզ ձևա-  
կերտված պահանջները, վորոնք բղխում են  
տնտեսական մարմնի հնարավորություն-  
ներից և բանվորների շահերից, վորպեսզի  
միջնորդ դատարանների լուծման հանձնվոր  
վեճերը և կոնֆլիկտները նվազագույն չափի  
հասնի: Համազուտաբար դատապարտում ե  
ինչպես տնտեսական, նույնպես և միութե-  
նական մարմինների կողմից՝ հարցերի լուծ-  
ման պատասխանատվությունն իրենց վրա-  
յից քցելու նպատակով՝ վեճերը արբիտրաժի  
հանձնելու քայլերը:



ԳԱՆ Հիմնարար Գիտ. Գրադ.



FL0045114

(254.)

A  $\frac{I}{3612}$