

23219

Պ Ր Ո Ֆ Խ Ն Դ Ի Ր Ն Ե Ր

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

Յ Ե Վ

ԻՆՉՊԵՍ ՊԵՏՔ Ե ԴԱ ԿՆՔԵԼ

331 . 11

Հ - 96

ԽՍՀՄ ԺՈՂՈՎՈՒՐԴՆ. ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ
ՀՐԱՏԱՆԱԿԶՈՒԹՅՈՒՆ. ՄՈՍԿՎԱ, 1929

2 FEB 2

331.11

6-96

48

Մ. ՇՈՒԼԻԿՈՎ,

ԵՐԵՎԱՆ

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

ՅԵՎ

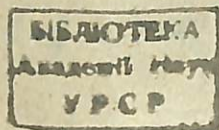
ԻՆՉՊԵՍ ՊԵՏՔ Ե ԿՆՔԵԼ

ԽՍՀՄ ԺՈՂՈՎՈՐԴՆ. ԿՆՆՏՐՈՆ. ՀՐԱՏԱՐԱԿԶՈՒԹՅՈՒՆ
ՄՈՍԿՎԱ

1929



5.07.2013



48732 km



6816-53

Главлит А 41097 Заказ № 1927 Тираж 4000 экз.
Кн. ф-ка Центриздата Народов СССР. Москва, Шлюзовый пр. 6.

ԳԼՈՒԽ ԱՌԱՋԻՆ

ԻՆՁ Ե ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

ՊՐՈՖԵՍԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՄԵՆԱԳԼԽԱՎՈՐ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ՆԿԱՏՄԱՐԲ

ԽՄՀ Միության գրեթե ամբողջ բանվոր դասակարգը միացնող մեր պրոֆեսիոնալ միությունների կարևորագույն խնդիրն այդ դասակարգի տնտեսական և իրավական շահերի բազմակողմանի և յեռանդուն պաշտպանությունն է հանդիսանում:

Պրոֆեսիոնալ միություններն ընդունում են իրենց շարքերը միայն նախ անձանց, վորոնք վարձու աշխատանքով են զբաղվում: Սա միության անդամության անհրաժեշտ պայմանն է: Վարձու աշխատանքով զբաղվող անձինք վարձով չաշխատողներից տարբերվում են նրանով, վոր առաջինների գոյությունը միակ աղբյուրն աշխատավարձն է հանդիսանում: Ընտանիքը պահելու բոլոր կարիքները (անդի, հագուստի, կոշիկի,

բնակարանի ծախքերը) բանվորը կարող է բա-
վարարել միայն այդ աղբյուրից: Բանվորը՝ բնա-
կանաբար՝ ձգտում է ավելի լիովին բավարա-
րել իր կարիքները: Այդ հանգամանքը նրա հա-
մար անհրաժեշտ է դարձնում իր գոյության աղ-
բյուրի՝ աշխատավարձի՝ ավելացմանն ու աշխա-
տանքի պայմանների բարելավմանը ձգտելը: Այս-
պիսով բանվորական մասսաների իրենց տնտե-
սական վիճակը բարելավելու մշտական ձգտումը
պրոֆեսիոնալ միությունների գոյության հիմ-
նական դրդիչն ու տնտեսական պատճառն է հան-
դիսանում: Այս հիման վրա կազմակերպվում
և ամրապնդվում են պրոֆեսիոնալ միություն-
ներն իբրև լայն անկուսակցական բանվորական
կազմակերպություններ:

ՎՈՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆ Ե ԿՈՉՎՈՒՄ ԻՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՏԱ-
ՐԻՖԱ-ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆԻ

Պրոֆեսիոնալ միությունների առօրյա աշխա-
տանքի այն մասը, վորն արտահայտվում է աշ-
խատավարձի, բանվորների աշխատանքի պայման-
ների ու ժողովրդական տնտեսության կազմա-
կերպության մեջ պրոֆ-միությունների մասնակ-
ցության հարցերի քննությամբ, կոչվում է տա-
րիֆա-տնտեսական աշխատանք:

ԻՆՉ Ե ԿՈՂԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

Ձեռնարկություններում և արդյունաբերու-
թյան կամ տնտեսության մի ամբողջ ճյուղում
զբաղված բանվորների աշխատանքի պայմանները
և նրանց աշխատավարձի չափը վորոշվում են
յերկու կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ՝
1) վարձողի, հանձին ձեռնարկության տնտեսա-
վար որգանի կամ վարչության (իսկ մասնավոր
կապիտալիստական տնտեսություններում-տնտե-
սության տիրոջ), վոր տնտեսության շահերն է
ներկայացնում, և 2) պրոֆեսիոնալ միության,
վոր ներկայացնում է իր շուրջը միացած ան-
դամների մասնայի՝ վարձու բանվորների՝ շահերը:

Այսպիսով, վարձողի մոտ զբաղված բանվոր-
ների աշխատանքի պայմանները և աշխատավարձի
չափը հաստատվում են պայմանագրական կա-
պով, այսինքն յերկու կողմերի համաձայնության
հիման վրա: Ծնորհիվ այն հանգամանքի, վոր բո-
լոր բանվորները միատեսակ շահագրգռված են աշ-
խատավարձի չափը բարձրացնելու և աշխատանքի
այլ առավել ձեռնառու պայմաններ սահմանելու
մեջ, նրանք, հանձին իրենց պրոֆեսիոնալ միու-
թյան, հանդես են գալիս ընդհանուր ուժերով, կոլ-
լեկտիվ կերպով, այսինքն՝ միահամուռ ուժերով
ձգտում են բարելավել իրենց դրությունը:

Այդ պատճառով վարձողի ու պրոֆ-միության միջև կնքված գրավոր համաձայնությունը, վոր վորոշում է տվյալ վարձողի մոտ աշխատող բան-վորների աշխատանքի պայմաններն ու աշխատա-վարձի չափը, կոչվում է կոլլեկտիվ պայմա-նագիր:

Մեր պրոֆեսիոնալ միությունների տարիֆա-տեսական աշխատանքի պրակտիկայում կոլ-լեկտիվ պայմանագրերն ամենուրեք ամենալայն տարածումն են ստացել և հանրային հեղինակու-թյուն են ձեռք բերել իբրև անդամների մասսա-ների իրավական և նյութական շահերի պաշտ-պանության առավել նպատակահարմար և ճկուն ձևը, վորը հարմարված է արդյունաբերության տարբեր ֆինանսական հնարավորություններ ունե-ցող զանազան ճյուղերի պայմաններին:

Կոլլեկտիվ պայմանագիրը վարձողի և նրա մոտ աշխատող բանվորների բոլոր աշխատանքային հարաբերությունների գլխավորագույն հիմքն է հանդիսանում: Վարձողը պարտավորվում է պայ-մանագրի գոյության ժամանակամիջոցի ընթաց-քում կատարել նրա մեջ հիշված պայմանները և իրավունք չունի այդ պայմանները վատթարաց-նել առանձին բանվորների և ծառայողների հա-մար: Այսպիսով, կոլլեկտիվ պայմանագիրը վո-րոշում է անձնական ու առանձին աշխատապայ-

մանագրերի բովանդակությունը՝ նրանց իր պաշտ-պանության սակ առնելով:

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ, ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Կոլլեկտիվ պայմանագիրը բովանդակում է աշխատանքի այն պայմանները, վորոնք բանվոր-ների համար առաջնակարգ նշանակութուն ունեն:

Կոլլեկտիվ պայմանագրում շարադրված պայ-մանները յերկու հիմնական խմբի կարելի յե բա-ժանել՝ 1) աշխատանքի նյութական պայմանները, վորոնք չեն կարող նորմավորվել որենադրությամբ և անմիջական կախումն ունեն տվյալ ձեռնար-կության կամ անտեսության ֆինանսական դրու-թյունից, որինակ՝ աշխատավարձի չափը, արտա-դրանքի նորմերը, ըստգործյա վարձաքանակը և այլն. 2) աշխատանքի իրավական պայմանները՝ վարձման և արձակման կարգը, վարձողի կողմից արձակուրդներ տալը և այլն, վորոնք աշխա-տանքի որենադրությամբ վորոշված ու պաշտ-պանվում են, և վորոնք, սակայն, աշխատանքի գործադրվող որենադրության համեմատությամբ կոլլեկտիվ պայմանագրերում կարող են ավելի բարելավվել: Հասկանալի յե, վոր կոլլեկտիվ պայ-մանագրում պիտի մատնանշվեն աշխատանքի այն պայմանները, վորոնք կամ բոլորովին չեն նախա-տեսված որենադրությամբ, կամ՝ աշխատանքի

որենսդրութեան համեմատութեամբ բանվորներին առավել բարեկամ պայմաններ են տալիս: Միանգամայն անթույլատրելի յե աշխատանքի որենսդրական նորմաների համեմատութեամբ վատթարացնել աշխատանքի պայմանները, և յեթե նման պայմաններ թյուրիմացութեամբ պայմանագիր են մտցված, որենքը նրանց իրական չի հաշվում: Հարկ չկա նույնպես պայմանագրում կրկնելու աշխատանքի որենսդրութեամբ սահմանված պայմանները, վորովհետև յուրաքանչյուր մի վարձող պարտական է խ.Ս.Հ. Միութեան որենքները կատարել, իսկ չկատարելու կամ խախտելու դեպքում դատական կարգով յենթակա յե քաղաքացիական և քրեական պատասխանատվութեան: Ուստի և աշխատանքի որենսդրութեամբ նախատեսված նորմերն ու կանոնները, վորոնք վարձողի համար միանգամայն պարտադիր են հանդիսանում, չեն կարող յերկու կողմերի պայմանագրի առարկա լինել:

Աշխատանքի ինչ պայմաններ պիտի նախատեսի կոլլեկտիվ պայմանագիրը: Վարձողի և պրոֆեսիոնալ միութեան միջև կնքվող համաձայնութեան գլխավոր առարկան աշխատավարձի՝ բանվորի գոյութեան միակ աղբյուրի՝ չափն է, վոր պայմանավորվում է կոլլեկտիվ պայմանագրում տվյալ ձեռնարկութեան, հիմնարկութեան

կամ տնտեսութեան մեջ զբաղված բանվորների բոլոր հատվածների համար:

Աշխատանքի որենսդրութեանը սահմանում է աշխատավարձի միայն նվազագույն չափը (մինիմումը), վորից պակաս վոչ մի վարձող իրավունք չունի վճարելու չափահաս բանվորին նորմալ բանվորական ժամանակի համար: Բանվորական ուժի ազատ վարձման հանգամանքի շնորհիվ անհնար է որենսդրական կարգով սահմանել աշխատավարձի չափն արդյունաբերութեան յուրաքանչյուր ճյուղի, յուրաքանչյուր պրոֆեսիայի կամ մասնագիտութեան նկատմամբ, վորովհետև ահագին տարբերութեաններ գոյութեան ունին թե արդյունաբերութեան զանազան ճյուղերի և թե այդ ճյուղերում զբաղված բանվորների պրոֆեսիաների ու մասնագիտութեանների միջև: Այդ տարբերութեանները մշտապես փոփոխվում են և տվյալ ձեռնարկութեան կամ տնտեսութեան ճյուղի պայմանները կարող են քիչ թե շատ ստույգ հաշվի առնվել վարձողի և համապատասխան պրոֆեսիոնալ միութեան միջև կոլլեկտիվ պայմանագիր կնքելու ժամանակ միայն: Այդ պատճառով աշխատավարձը պայմանագրի առարկա յե հանդիսանում և ներկայումս չի կարող պետութեան կողմից որենսդրական կարգով նորմավորվել: Պետութեանը բանվորին

որենսդրութեան համեմատութեամբ բանվորներին առավել բարեկամ պայմաններ են տալիս: Միանգամայն անթույլատրելի յետ աշխատանքի որենսդրական նորմաների համեմատութեամբ վատթարացնել աշխատանքի պայմանները, և յետե նման պայմաններ թյուրիմացութեամբ պայմանագիր են մտցված, որենքը նրանց իրական չի հաշվում: Հարկ չկա նույնպես պայմանագրում կրկնելու աշխատանքի որենսդրութեամբ սահմանված պայմանները, վորովհետև յուրաքանչյուր մի վարձող պարտական է Ս.Ս.Հ. Միութեան որենքները կատարել, իսկ չկատարելու կամ խախտելու դեպքում դատական կարգով յենթակա յետ քաղաքացիական և քրեական պատասխանատվութեան: Ուստի և աշխատանքի որենսդրութեամբ նախատեսված նորմերն ու կանոնները, վորոնք վարձողի համար միանգամայն պարտագիր են հանդիսանում, չեն կարող յերկու կողմերի պայմանագրի առարկա լինել:

Աշխատանքի ինչ պայմաններ պիտի նախատեսի կոլլեկտիվ պայմանագիրը: Վարձողի և պրոֆեսիոնալ միութեան միջև կնքվող համաձայնութեան գլխավոր առարկան աշխատավարձի՝ բանվորի գոյութեան միակ աղբյուրի՝ չափն է, վոր պայմանավորվում է կոլլեկտիվ պայմանագրում ավյալ ձեռնարկութեան, հիմնարկութեան

կամ տնտեսութեան մեջ զբաղված բանվորների բոլոր հատվածների համար:

Աշխատանքի որենսդրութեանը սահմանում է աշխատավարձի միայն նվազագույն չափը (մինիմումը), վորից պակաս վոչ մի վարձող իրավունք չունի վճարելու չափահաս բանվորին նորմալ բանվորական ժամանակի համար: Բանվորական ուժի ազատ վարձման հանգամանքի շնորհիվ անհնար է որենսդրական կարգով սահմանել աշխատավարձի չափն արդյունաբերութեան յուրաքանչյուր ճյուղի, յուրաքանչյուր պրոֆեսիայի կամ մասնագիտութեան նկատմամբ, վորովհետև անագին տարբերութեաններ գոյութեան ունին թե արդյունաբերութեան զանազան ճյուղերի և թե այդ ճյուղերում զբաղված բանվորների պրոֆեսիաների ու մասնագիտութեանների միջև: Այդ տարբերութեանները մշտապես փոփոխվում են և ավյալ ձեռնարկութեան կամ տնտեսութեան ճյուղի պայմանները կարող են քիչ թե շատ ստույգ հաշվի առնվել վարձողի և համապատասխան պրոֆեսիոնալ միութեան միջև կոլլեկտիվ պայմանագիր կնքելու ժամանակ միայն: Այդ պատճառով աշխատավարձը պայմանագրի առարկա յետ հանդիսանում է ներկայումս չի կարող պետութեան կողմից որենսդրական կարգով նորմավորվել: Պետութեանը բանվորին

յերաշխափորում ե աշխատավարձի միայն մինչմոսմը, վորը համապատասխանում ե հասարակ աշխատանք կատարող ու անվարժ բանվորին և առավել հետամնաց ու բոլորից նվազ ապահովված տնտեսութեան հնարավորութիւններին:

Աշխատավարձը բանվորի վոչ միայն գոյութեան աղբյուր ե հանդիսանում: Նրա չափը, սիստեման (ըստ ժամանակի, ըստգործյա, պրեմիալ՝ և այլն) ահազին նշանակութիւն ունեն ձեռնարկութեան աշխատանքը կազմակերպող վարձողի համար: Աշխատավարձի ոգնութեամբ վարձողը ձեռնարկութեան մեջ կազմակերպում ե կենդանի բանվորական ուժը:

Բացի դրանից, արտադրութեան հետամնաց տեխնիկայի հանգամանքում աշխատավարձը բավական խոշոր ծախք ե հանդիսանում, վոր հաճախ գերակշռում ե ձեռնարկութեան բոլոր այլ ծախքերը: Աշխատավարձն ազդում ե արտադրված առարկաների գնի և՛ հետեապես՝ նրանց վաճառքի վրա: Այդ պատճառով վարձողը նույնպես որգանապես շահագրգռված ե աշխատավարձի չափի, նրա սիստեմի, ձևերի և վճարման ժամկետների և այլ հարցերի վորոշման մեջ:

Այսպիսով, վստահորեն կարելի յե ասել, վոր աշխատավարձը (նրա չափը, սիստեման, ձևերն ու վճարման ժամակետները) կոլլեկտիվ պայմա-

նագրի և միութեանների պայմանագրական աշխատանքի հիմնական բովանդակութիւնն ե:

Վոչ պակաս կարևոր, քան աշխատավարձը, հանդիսանում ե կերտվածքների արտադրութեան նորմերի հարցը: Թերեւ միակ և գլխավոր պարտականութիւնը, վոր ըստ կոլլեկտիվ պայմանագրի դրվում ե բանվորի վրա՝ դա կերտվածքների պայմանավորված արտադրութեան նորմերի կատարումն ե: Վարձողը իր վրա ընդունելով այսինչ քանակով աշխատավարձ վճարելու պարտականութիւնը, բնականաբար, բանվորից պահանջում ե վորոշ ժամանակում վորոշ աշխատանք կատարելու վորոշ յերաշխափորութիւն և պարտավորութիւն: Արտադրութեան այս կամ այն նորմերի սահմանումը պայմանավորում ե աշտանքի վորոշ լարում, բանվորի եներգիայի վորոշ սպառումն: Բացի այդ արտադրութեան նորմերից են կախված ըստգործյա վարձագները, վորոնք աշխատավարձի փաստական չափն են վորոշում: Այդ պատճառով արտադրութեան նորմերը և ըստգործյա վարձագնահատութեան չափը ձեռնարկութիւնների վարձագնահատիչ կոնֆլիկտային հանձնաժողովներում սահմանվում են վոչ այլ կերպ, քան կողմերի փոխադարձ համաձայնութեամբ: Այդ հանձնաժողովներում, վորոնք բաղկացած են կողմերի հավասարաթիվ ներկա-

յայտացիչներին, հարցերը վճռվում են միայն կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ:

Բանվորների նյութական շահերին վերաբերող հարցերը՝ աշխատավարձի չափը, սխտեմը, նրա վճարման ձևերն ու ժամկետները, խոտանի (բրակի) ու ըստդորժյա անավարա աշխատանքների վարձահատուցման և արտադրության նորմերի ու ըստգործյա վարձագների սահմանման կարգը և այլն՝ կոլլեկտիվ պայմանագրերում ամենախոշոր տեղն են գրավում, վորովհետև, ինչպես վերը հիշվեց, այդ հարցերն որենադրական ստույգ նորմավորման յենթարկել անհնարին է: Իսկ աշխատանքի իրավական պայմաններին վերաբերող հարցերն՝ ընդունում ու արձակում, արձակուրդ և այլն՝ կոլլեկտիվ պայմանագրի համեմատաբար փոքր մասն են կազմում, վորովհետև աշխատանքի բավականաչափ ընդարձակ մեր որենադրությունը հարկավոր չափով պաշտպանում է աշխատողների շահերը: Բայց և այնպես, կոլլեկտիվ պայմանագրերը պարունակում են նաև աշխատանքի որենադրության իբրև լրացում՝ բանվորների վարձման և արձակման կարգի, արձակման նպաստի, բանվորական որի և հանգստի, աշխատանքի պաշտպանության, աշակերտության, ակումբների ու ֆարբիկ-գործարանային կոմիտեների համար միջոցներ ներկայացնելու և այլն հարցերին վերաբերող պայմաններ:

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ ԵՎ ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ՀԱՄԱՁԱՅՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Վարձողի և միության միջև կնքվում են և այնպիսի գրավոր համաձայնություններ, վորոնք պարունակում են աշխատանքի պայմաններին մի սահմանափակ շրջան, վոր գլխավոր առմամբ ընդգրկում է աշխատավարձի չափի, սխտեմի, նրա ձևերի և վճարման ժամկետներին՝ այսինքն բանվորների նյութական շահերի հարցերը: Այդպիսի համաձայնությունները սովորաբար տարիֆային համաձայնություններ են կոչվում: Կոլլեկտիվ պայմանագրերի և տարիֆային համաձայնությունների միջև վոչ մի սկզբունքային տարբերություն չկա: Տարիֆային համաձայնությունները սովորաբար կնքվում են ավելի կարճ ժամանակամիջոցով, քան կոլլեկտիվ պայմանագիրը, վերջինս ավելի լրիվ է, քան տարիֆային համաձայնությունները և ընդգրկում է բանվորների և վարձողի աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր կողմերը: Պարզ է, վոր այն բոլորն, ինչ մատնանշում ենք մենք կոլլեկտիվ պայմանագրի նկատմամբ, հավասարապես վերաբերում է և տարիֆային համաձայնություններին, վորոնք ըստ էության կոլլեկտիվ պայմանագրի մի մասը, կամ նրա մի այլ ձևն են հանդիսանում:

Յուրաքանչյուր բանվորի և ծառայողի աշխատանքի և աշխատավարձի պայմանները վորոշվում են միայն կոլլեկտիվ պայմանագրով: Աշխատանքի որենքների ժողովածուն (հոդված 15) սահմանում է, վոր կոլլեկտիվ պայմանագիրը վորոշում է վարձման անձնակազմ (աշխատանքային) ապագա պայմանագրերի բովանդակությունը: Մյուսից յերևում է, կնքված կոլլեկտիվ պայմանագրից բացի, կամ նրա հետ միաժամանակ, կան նաև աշխատանքային պայմանագրեր, վորոնք վարձողը կնքում է անմիջապես յուրաքանչյուր բանվորի և ծառայողի հետ առանձին: Աշխատանքի որենքների ժողովածուն (հոդ. հոդ. 27 և 29) վարձողի համար պարտավորություն է սահմանում վարձվողի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու՝ «աշխատանքային պայմանները մի համաձայնություն է...», ըստ վորի մի կողմը (վարձվողը) վարձով տրամադրում է մյուս կողմին (վարձողին) իր բանվորական ուժը: Աշխատավորական պայմանագիրը կնքվում է կոլլեկտիվ պայմանագրի թե՛ բացակայության և թե՛ նրա առկայության դեպքում:

Ինչո՞ւն է կայանում կոլլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի տարբերությունը, և նրանք իրար չե՞ն բացասում արդյոք:

Կոլլեկտիվ պայմանագիրը վորոշում է աշխատանքի պայմանները միայն թե՛ առանձին ամեն մի բանվորի՝ Պետրոսյանի, Կիրակոսյանի կամ Մարկոսյանի համար: Նա սահմանում է միայն այն պայմանները, վորոնք պետք է պարունակեն վարձողի և բանվոր Պետրոսյանի, Կիրակոսյանի և Մարկոսյանի մեջ և կնքված աշխատանքային պայմանագրերը: Կոլլեկտիվ պայմանագրերի պայմանները վորոշում են թե՛ գործող աշխատանքային պայմանագրերի (կնքած այն բանվորների հետ, վորոնք արդեն աշխատում են) և թե՛ ապագայում կնքվելիք աշխատանքային պայմանագրերի (այն բանվորների հետ, վորոնք կարող են վարձվել հետագայում) պայմանները: Կոլլեկտիվ պայմանագրի պայմանները պարտավորեցուցիչ են աշխատանքային պայմանագրերի համար թե՛ գործող և թե՛ ապագայում բացվելիք ձեռնարկություններում: Աշխատանքի և վարձման պայմանները վորոշելով, կոլլեկտիվ պայմանագիրը ղրանով չի հաստատում վարձման փաստը և անվանապես կանգ չի առնում առանձին անձանց վրա: Վարձվողի ու վարձողի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագիրը վորոշում է աշխատանքային

քային հարաբերությունը անհատապես յուրա-
քանչյուրի նկատմամբ: Աշխատանքային պայմա-
նագիրը վորոշում է, թե ինչ աշխատանք, վոր-
տեղ և ինչ վարձով պիտի կատարի Պետրոսյանն,
իսկ կոլլեկտիվ պայմանագիրը նախորոք սահմա-
նել է, վոր այդ աշխատանքի համար վարձվողը՝
միննուլյն է, Պետրոսյանը, թե կիրակոսյանը՝
պետք է ստանա այսքան վարձ, վորը և մեքե-
նայաբար աշխատանքային պայմանագրի մեջ է
մտցվում: Ահա սրանում է կայանում կոլլեկտիվ
և աշխատանքային պայմանագրի հիմնական տար-
բերությունը:

Աշխատանքային և կոլլեկտիվ պայմանագրերի
միջև կա մի այլ տարբերություն ևս: Կոլլեկտիվ
պայմանագիրը ստորագրելիս բանվորական մաս-
սան հանդես է գալիս միասին, հանձին իր միու-
թյան, վոր բոլոր բանվորների շահերի ներկայա-
ցուցիչն է հանդիսանում, մինչդեռ աշխատանքա-
յին պայմանագիր կնքելիս իբրև կողմ հանդիսա-
նում է ինքը վարձվողը: Բոտ վորում պիտի նկա-
տել, վոր կոլլեկտիվ պայմանագրով սահմանված
պայմանների համեմատությամբ աշխատանքային
պայմանագրում վորոշվող պայմանները չեն կա-
րող վատթարացվել: Այսպիսով, բանվորի շահերը
նախապես պաշտպանված են (կոլլեկտիվ պայ-
մանագրի առկայության դեպքում) այն դեպքում,

յերբ նա մենակ է պայմանավորվում: Բացի այդ,
աշխատանքային պայմանագիրը կարելի չէ կնքել
թե զրավոր և թե բանավոր կերպով. արդեն այն
հանգամանքը, վոր բանվորը գործի յե անցել, իսկ
վարձողը թույլ է տվել այդ և աշխատավարձ է
վճարում նրան, ապացույց է հանդիսանում վոր
նրանք յերկուսն ել վարձման մասին համաձայ-
նության են յեկել, այսինքն՝ բանավոր աշխա-
տանքային պայման են կնքել: Իսկ կոլլեկտիվ
պայմանագիրը կնքվում է միայն զրավոր կեր-
պով: Աշխատանքային պայմանագիրը վոչ մի ցու-
ցակագրման յենթակա չէ, մինչդեռ կոլլեկտիվ
պայմանագիրը պարտադրապես պիտի ցուցակա-
գրվի: Աշխատանքի ժողովրդական կոմիտեի ատի ու-
ղաններում: Յեթե կոլլեկտիվ պայմանագիրը չի
ցուցակագրված, ապա միության և վարձողի միջև
յեղած վեճերն ու տարաձայնությունները դատի
ժամանակ վճռվում են վոչ թե կոլլեկտիվ պայ-
մանագրի, այլ աշխատանքի որենսդրության սահ-
մանած ընդհանուր նորմերի և կանոնների հի-
ման վրա:

Այս բոլորից պարզ է, վոր կոլլեկտիվ և աշ-
խատանքային պայմանագրերն իրար վոչ մի կերպ
չեն բացասում և չեն փոխարինում: Կոլլեկտիվ
պայմանագիրը միայն լրացնում է աշխատանքա-
յին պայմանագիրը և՛ միննուլյն ժամանակ՝ պրո-



Ֆեսիոնալ միությունների համար բանվորական մասսաների տնտեսական շահերի պաշտպանութ-
թյան մի միջոց է հանդիսանում, վոր հնարավոր-
ություն է տալիս աշխատողների ընդհանուր,
միացյալ ու կոլլեկտիվ ջանքերով հասնել աշխա-
տանքի ավելի բարելավ պայմանների:

ԽՆԶՊԻՍԻ ԿՈՒԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ ՊԻՏԻ ԿՆՔՎԻ

Կոլլեկտիվ պայմանագիրը մատչելի պիտի լինի
լայն բանվորական մասսաների հասկացողու-
թյանը, նրա պայմանները պետք է ստույգ ձե-
վակերպված լինեն: Գործնականում մենք հաճախ
այլ բան ենք տեսնում: Հաղվազյուտ չեն դեպ-
քերը, յերբ պայմանագիրը ստորագրելուց հետո
միության և վարձողի միջև վեճ է ծագում պայ-
մանագրի այս կամ այն կետի (պայմանի, պար-
տավորության) տարբեր մեկնաբանության շնոր-
հիվ: Դա առաջանում է այն հանգամանքի հետե-
վանքով, վոր պայմանները գրի յեն առնվել վոչ
պարզ (անհասկանալի) լեզվով: Ուստի և ամենից
առաջ անհրաժեշտ է վերացնել անփուլթ վերաբեր-
մունքը պայմանագրի պայմանների շարադրման
ու հրապարակման նկատմամբ: Միությունը պիտի
ամեն ջանք թափի պայմանագրի այս կամ այն
կետը հարկավոր չափով ավելի պարզ, դյուրին և
ստույգ ձևակերպելու համար, վորպեսզի վարձողը,

միությունը և՛ գլխավորապես այդ պայմանների
հիման վրա աշխատող անդամների մասսան միա-
տեսակ հասկանան և մեկնաբանեն այդ պայման-
ներն ու պարտավորությունները: Պրոֆեսիոնալ
միությունները պետք է անհրաժեշտորեն ձգտեն
նաև պայմանագրի կետերի հնարավոր կրճատմանը:
Կոլլեկտիվ պայմանագիրը հարկ չկա ծանրաբեռ-
նել մանր պարտավորություններով կամ կրկնել
նրանց մեջ աշխատանքի այն պայմանները, վո-
րոնք բավականաչափ պաշտպանվում են գործող
որենագրության կողմից: Վորքան ավելի համա-
ռոտ է պայմանագիրը և վորքան ավելի պարզ
են ձևակերպված նրա պայմանները, այնքան
ավելի նա մատչելի յե բանվորների հասկացողու-
թյանը: Միության պարտականությունն ու յե-
րաշխիքը անդամների մասսայի վերաբերմամբ
պայմանագրի պայմանների պարզ և հասկանալի
ձևակերպման մեջ է կայանում:

ՈՒՐ Ե ՊԱՇՏՊԱՆՈՒՄ ԿՈՒԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

Այն հարցին, թե ո՞ւմ է ԽՍՀ Միության մեջ
պաշտպանում կոլլեկտիվ պայմանագիրը, այսինքն՝
անձանց ի՞նչ շրջան է ընդգրկում նրա ուժը, պարզ
պատասխան է տալիս մեր պրոֆեսիոնալ միու-
թյունների կազմակերպչական սխառմը:

Ինչպես հայտնի յե, Արևմտյան Յեվրոպայի գրեթե բոլոր յերկրներում պրոֆեսիոնալ միությունները կազմակերպված են ըստ նեղ պրոֆեսիոնալ «համաքարական» (ЦЕХОВЫЙ) հատկանիշի: Այնտեղ կարելի յե ականատես լինել այնպիսի դեպքերի, յերբ միևնույն ձեռնարկության բանվորները միացված են 12-15 (և ավել) պրոֆեսիոնալ միություններում: Չվորակավորված (անվարժ) բանվորներն իրենց պրոֆեսիոնալ միությունն ունեն, մեքենավարներն՝ իրենց, հնոցավառներն՝ իրենց և այլն: Յուրաքանչյուր միություն կոլլեկտիվ պայմանագիր ե կնքում միայն իր անդամների համար: Դրա պատճառով ել հաճախ պատահում ե, վոր մի ձեռնարկության սահմաններում գործում են 10-15 և ավելի կոլլեկտիվ պայմանագրեր, վորոնք սահմանում են աշխատանքի վոչ-միատեսակ պայմաններ և պաշտպանում են միայն տվյալ պրոֆեսիայի բանվորների շահերը: Իսկ այն բանվորները, վորոնք վորևե միության անդամ չեն հանդիսանում, վոչ մի պայմանագրով չեն պաշտպանվում: Կարիք չկա ասելու, վոր պրոֆեսիոնալ միությունների նման կառուցումը և կոլլեկտիվ պայմանագրերի կնքման նման կարգը ջլատում են բանվորական մասսաների ուժերը և ծայր աստիճանի թուլացնում են նրանց պրոֆեսիոնալ միու-

թյունների ռազմական ուժը կապիտալի դեմ պայքարելու գործում: Յեթե, որինակ, միություններից մեկը գործադուլ ե հայտարարում կոլլեկտիվ պայմանագիրը կնքելիս վարձողի հետ ծագած տարաձայնությունների շնորհիվ, այլ միությունները, վորոնց այդ վարձողի հետ կնքած պայմանագրերը դեռ չեն կորցրել իրենց ուժը, իրենց պարտավոր չեն համարում գործադուլ հայտարարողների հետ համերաշխ լինել և ակտիվ կերպով նրանց չեն աջակցում: Այսպիսով, դուրս ե գալիս, վոր մի վորևե ձեռնարկության մեջ միյերկու պրոֆեսիայի բանվորները գործադուլ են հայտարարում, իսկ մնացյալներն աշխատում են: Սրա հետևանքով գործադուլը վիժում ե և դրանով դժվարանում ե պրոֆ-միությունների պայքարը վարձողների դեմ, աշխատանքի բարելավ պայմաններ ձեռք բերելու համար:

Մեր պրոֆեսիոնալ շարժումը բոլորովին այլ կազմակերպչական կառուցվածք ունի: «Մի ձեռնարկություն — մի միություն» սկզբունքը դրված ե մեր պրոֆ-միությունների կազմակերպման հիմքում: ԽՍՀ Միության պրոֆեսիոնալ միությունները կազմակերպված են ըստ արտադրական սկզբունքի: Սա նշանակում ե, վոր մի պրոֆեսիոնալ միություն ընդգրկում ե տվյալ ձեռնարկության, արդյունաբերության կամ տրն-

տեսութեան տվյալ ճշուրդի մեջ զբաղված բոլոր բանավորներին և ծառայողներին, առանց պրոֆեսիաների և մասնագիտութեանների խտրութեան: Որինակ, յերկաթուղային տրանսպորտում զբաղված բոլոր պրոֆեսիաների բոլոր բանավորներն ու ծառայողները կազմում են պրոֆեսիոնալ միութեան՝ յերկաթուղային տրանսպորտի աշխատողների միութեան, լեռնարդյունաբերութեան մեջ աշխատողները՝ լեռնարդյունաբերական բանավորների միութեան, վորն ընդգրկում է լեռնարդյունաբերութեան մեջ զբաղված բոլոր բանավորներին և ծառայողներին:

Պարզ է, վոր կազմակերպչական նման սխառեմով միութեան միջոցների և ուժերի առավել անտեսումն է ձեռք բերվում և ավելանում է միութեան ուժն ու ռազմունակութեանը:

Բացի այդ, մեր միութեանները վոչ միայն իրենց անդամների, այլ և պրոֆեսիոնալ միութեան մեջ չմտնող, բայց տվյալ ձեռնարկութեան մեջ աշխատող անձանց շահերի ներկայացուցիչն են հանդիսանում: Այդ պատճառով բոլորովին բնական է, վոր կոլլեկտիվ պայմանագրի պայմանները տարածվում են տվյալ ձեռնարկութեան մեջ աշխատող բոլոր բանավորների և ծառայողների վրա: Կոլլեկտիվ պայմանագիրը հավասարաչափ կերպով պաշտպանում է թե կազմակերպ-

ված և թե անկազմակերպ բանավորների ու ծառայողների շահերը:

Այդ պատճառով աշխատանքի որենքների ժողովածուի 16-րդ հոդվածը սահմանում է.

«Կոլլեկտիվ պայմանագրի պայմանները տարածվում են տվյալ ձեռնարկութեան կամ հիմնարկութեան մեջ աշխատող բոլոր անձանց վրա, անկախ այն հանգամանքից՝ պայմանագիրը կնքող միութեան անդամ են նրանք թե՛ վոչ»:

Ծանոթութեան: Կոլլեկտիվ պայմանագրի ուժը չի տարածվում վարչական պետոնալին պատկանող այն անձանց վրա, վորոնք ոգտվում են վարձման և արձակման իրավունքով:

Այս կանոնից բացառութեան են կազմում միայն այն անձինք, վորոնք վարչական պաշտոններ են վարում և ոգտվում են բանավորների և ծառայողների վաճառման ու արձակման իրավունքով: Մասնավոր և կոնցեսիոն (բայց վոչ պետական) ձեռնարկութեաններում զբաղված այդ կատեգորիայի անձանց վրա կոլլեկտիվ պայմանագրի ուժը չի տարածվում:

Պայմանագրական աշխատանքի գործնականում սովորութեան է դարձել միութեան անդամների համար միայն մի առավելութեան սահմանումը: Այդ առավելութեանը կայանում է նրանում, վոր շատ միութեաններ պայմանագրի մեջ մտցնում

են մի կեա, ըստ վորի վարձողը պարտավորվում է առաջին հերթին՝ բոլոր այլ հավասար պայմաններում՝ աշխատանքի ընդունել միության անդամներին (յեթե միություններում կան ցուցակագրված գործազուրկներ), իսկ մասսայական արձակուրդների ժամանակ՝ առաջին հերթին արձակել նրանց, վորոնք միության անդամ չեն:

Այս բարբոսի հասկանալի կդառնա, յեթե հիշենք, վոր միությունները ձգտում են, վորպեսզի ձեռնարկություններում կազմակերպված աշխատանք գործադրվի:

Բացի այդ, միության անդամ բանվորը կամ ծառայողը մի շարք հասարակական պարտականություններ ունի՝ նա անդամավճար է տալիս, իր վաստակից մասն է հանում գործազուրկներին, պարտավոր է միութենական վորոշ անվարձ աշխատանք կատարել (անդամավճարների հավաքելը և այլն): Բնական է, վոր միությունն էլ պետք է ամենից առաջ և առավելապես հոգա իր անդամների մասին ու աշխատի նրանց համար ըստ հնարավորին բարելավ վիճակ ստեղծել:

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ

Պրոֆեսիոնալ միությունները գործադրում են կոլլեկտիվ պայմանագրերի զանազան տեսակներ:

Կոլլեկտիվ պայմանագրերն ըստ իրենց գործողության ծավալի բաժանվում են յերկու հիմնական տիպի՝ ա) գլխավոր կամ համապետական, և բ) լոկալ՝ կամ տեղական: Բացի այդ, կան և այսպես կոչված խոշորացված կոլլեկտիվ պայմանագրեր:

Գլխավոր կամ համապետական սովորաբար կոչվում են այն կոլլեկտիվ պայմանագրերը, վորոնք իրենց ուժը (աշխատանքի և աշխատավարձի պայմանները) տարածում են արդյունաբերության կամ տնտեսության մի վորևէ ճյուղին պատկանող բոլոր գործարաններում և ֆաբրիկներում զբաղված բանվորների վրա, կամ մի խոշոր համապետական տնտեսական որդանի ձեռնարկություններում և հիմնարկություններում աշխատողների վրա: Այդպիսի պայմանագրերի թվին են պատկանում՝ յերկաթուղային աշխատողների միության կենտրոնական կոմիտեյի և և հաղորդակցության ճանապարհների ժողովրդական կոմիտարիատի միջև կնքված կոլլեկտիվ պայմանագիրը, ժողովրդական կապի աշխատողների միության կենտրոնական կոմիտեյի և փոստ և հեռագրի ժողովրդական կոմիտարիատի միջև կնքված պայմանագիրը, խորհրդային ու առևտրական աշխատողների միության կենտրոնական կոմիտեյի և ֆինանսների ժողովրդական կոմիտարիատի միջև կնքված պայմանագիրը և այլն: Աշ-

խատանքի և աշխատավարձի պայմանները, վորոնք հաստատված են այս պայմանագրերով, առանց վոչ մի բացառութեան տարածվում են հիշյալ տընտեսական որգանների (ուր ել վոր լինեն նրանց հիմնարկութուններն ու ձեռնարկութունները) ձեռնարկութուններում ու հիմնարկութուններում գրադված բոլոր բանվորների ու ծառայողների վրա: Գլխավոր պայմանագրեր կնքելիս իբրև պայմանագրովող կողմեր առհասարակ հանդիսանում են պրոֆեսիոնալ միութիւնների կենտրոնական մարմինները (կենտրոնական կոմիտեները) մի կողմից, և համապետական տնտեսական կամ խորհրդային որգանները՝ մյուս կողմից:

Լոկալ՝ կամ տեղական համարվում են այն կոլլեկտիվ պայմանագրերը, վորոնց ուժը (այսինքն՝ աշխատանքի և աշխատավարձի պայմանները) տարածվում է մի ձեռնարկութեան մեջ գրադված բանվորների և ծառայողների վրա: Տեղական պայմանագիր կնքելիս համաձայնվող կողմեր են հանդիսանում՝ համապատասխան պրոֆեսիոնալ միութեան նահանգական, ռայոնական կան գավառական որգանը և ավյալ ձեռնարկութեան կամ հիմնարկութեան վարչութիւնը:

Գլխավոր պայմանագրեր կնքելիս, հաճախ կողմերի համաձայնութեամբ նախատեսվում է՝ ի լրացումն գլխավոր պայմանագրի՝ տեղական պայմա-

նագրեր կնքելու հնարավորութիւնը, վոր նպատակ ունի տեղական մարմիններին՝ ըստ ձեռնարկութեան ֆինանսական վիճակի կայունութեան և այլ բարենպաստ հանգամանքների՝ հնարավորութիւն տալ տեղական պայմանագրում սահմանել գլխավոր համաձայնութեան համեմատութեամբ աշխատանքի ավելի բարելավ պայմաններ: Գլխավոր պայմանագրի նկատմամբ տեղական լրացուցիչ պայմանագիր կնքող կողմեր են հանդիսանում միևնույն կազմակերպութիւնները, վորոնք տեղական պայմանագիր են կնքում գլխավոր պայմանագրի բացակայութեան դեպքում:

Համեմատած տեղական պայմանագրերի հետ, գլխավոր պայմանագրերը մեր պայմաններում ունեն թե առավելութիւններ և թե թերութիւններ: Գլխավոր պայմանագրերի հիմնական առավելութիւնը նրանումն է, վոր այս վերջինները կնքելիս պրոֆեսիոնալ միութիւնը լիակատար հնարավորութիւն ունի ավելի ստույգ վորոշելու վողջ արդյունաբերութեան ֆինանսական վիճակը, ձեռնարկութիւնների հում նյութով և պատվերներով ապահոված լինելու աստիճանը, գրադված լինելու աստիճանը, թե ինչ չափով են ձեռնարկութիւնները լայնացվում, պահանջվում է արդյոք բանվորների թվի ավելացում և այլն: Միութեան տեղական մարմնի համար մի-

ձեռնարկութեան տնտեսութեան տվյալների հիման վրա այս բոլորը վորոշել շատ դժվար է և՛ յերբեմն՝ անհնարին, վորովհետև ձեռնարկութեան աշխատանքը սերտ կերպով կապված է ու կախումն ունի նույնիսկ այլ շրջանում գտնվող մյուս համանշան արտադրությունների գործնեյությունից: Իսկ արդյունաբերութեան ամբողջ ճյուղի մեջ տվյալ ձեռնարկութեան տնտեսական և ֆինանսական կացութեան առանց պարզելու իմաստ չունի կոլլեկտիվ պայմաններ կնքել, քանի վոր աշխատանքի պայմաններն ու աշխատավարձի չափը վորոշվում են ձեռնարկութեան և արդյունաբերութեան տվյալ ճյուղի տնտեսական դրութեան համեմատ: Առանց տվյալ ձեռնարկութեան տնտեսավարական և ֆինանսական կացությունը հաշվի առնելու, կնքած կոլլեկտիվ պայմանագիրը կարող է բովանդակել առկա հնարավորությունների համեմատութեամբ աշխատանքի վատթարացրած պայմաններ, կամ թե այնքան ծանր պայմաններ, վոր արտադրութեան համար բացարձակապես անիրագործելի կհանդիսանան: Իսկ վորձը ցույց է տալիս, վոր ձեռնարկութեան համար անիրագործելի և նրա ուժից վեր կոլլեկտիվ պայմանագրից ավելի վատ բան չկա: Այսպիսի պայմանագիրը հանգում է կամ պարտքերի կոտակմանը (բանվորներին աշխատավարձ

չվճարելու հետևանքով) և աշխատանքի այլ պայմանների խախտմանը (ու այդ դեպքում պայմանագիրը կորցնում է իր վողջ նշանակությունը), կամ ձեռնարկութեան միջոցների սպառմանն ու նրա փակմանը:

Բացի մատնանշված առավելություններից, գլխավոր պայմանագրի սխտեմը թերություններ էլ ունի:

Գլխավոր պայմանագիրը սովորաբար կնքվում է կենտրոնում, այս հանգամանքը հնարավորություն չի տալիս արդյունաբերութեան տվյալ ճյուղում զբաղված բանվորների և ծառայողների ամբողջ մասսան մասնակից անել պայմանագրի մշակման ու քննութեանը և թուլացնում է նրա կազմակերպիչ և դաստիարակչական նշանակությունը: Սակայն, այս թերությունն զգալի չափով վերացվում է այն դեպքերում, յերբ գլխավոր պայմանագրերը նախատեսում է լրացուցիչ տեղական պայմանագրերի կնքելու հնարավորությունը:

Այսպես կոչված խոշորացված կոլլեկտիվ պայմանագրերը գլխավոր և տեղական պայմանագրերի միջին տիպն են հանդիսանում:

Խոշորացված պայմանագրերի ուժը տարածվում է միևնույն տնտեսական ռայոնում գտնվող մի քանի համանշան ձեռնարկությունների վրա:

Այսպիսի պայմանագրերը կնքվում են առավելապես տեղական նշանակություն ունցող համա-

նշան ձեռնարկություններում աշխատանքի և աշխատավարձի հնարավոր չափով միատեսակ պայմաններ սահմանելու նպատակով:

Վերևում արդեն մատնանշվեց, վոր կոլլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու բոլոր դեպքերում աշխատողների իբրև հերկայացուցիչ (կողմ) հանդես ե գալիս ամյալ պրոֆեսիոնալ միության վորևե մարմինը՝ նրա կենտրոնական կոմիտեն, նահանգական բաժանմունքի վարչությունը և այլն: Յերբեմն պատահում ե, վոր բանվորների և ծառայողների անունից իբրև կողմ հանդես են գալիս յերկու և նույնիսկ յերեք միություն:

Այդ պատահում ե այն ժամանակ, յերբ մի տնտեսական որդանի անտրինության ներքո գրանվում են տարբեր տիպի ձեռնարկություններ, վորոնց բանվորներն ու ծառայողները մի քանի միությունների յեն պատկանում, վորոնք ցանկանում են ամյալ տնտեսական որդանում դբադված բոլոր բանվորների և ծառայողների համար աշխատանքի միանման պայմաններ և աշխատավածի միանման չափ սահմանել:

Յերկու, յերեք (և ավելի) միությունների նման հանդես գալը նրանց համար բոլորովին պարտադիր չե և կատարվում ե այն դեպքերում, յերբ կոլլեկտիվ պայմանագիրը միասին կնքելը հնարավորություն ե տալիս աշխատանքի ավելի բարենպաստ պայմաններ սահմանել:

ԳԼՈՒԽ ՅԵՐԿՐՈՐԴ

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿՆՔՈՒՄԸ

ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿՆՔՈՂ ՊՐՈՖԵՍԻՈՆԱԿ ՈՐԳԱՆՆԵՐԸ

Աշխատանքի որենքների ժողովածուն (հոգ. 15) մատնանշում ե, վոր «կոլլեկտիվ պայմանագիրը մի համաձայնություն ե, վոր կնքվում ե մի կողմից՝ պրոֆեսիոնալ միության, իբրև բանվորների և ծառայողների ներկայացուցիչ և՛ մյուս կողմից՝ վարձողի միջև...»: Սրանից յերեվում ե, վոր կոլլեկտիվ պայմանագիրը կնքում ե վոչ թե բանվորների և ծառայողների մի վորևե հատվածը կամ ֆաբրիկ-գործարանային կոմիտեն անմիջապես՝ այլ կնքում ե պրոֆեսիոնալ միությունը (միության ռայոնական կամ նահանգական բաժանմունքը, կամ կենտրոնական կոմիտեն), վորը արդյունաբերության կամ տնտեսության ամյալ ճյուղի բոլոր բանվորների և ծառայողների շահերն ե ներկայացնում և պաշտպանում:

Վորպեսզի պայմանագրում ավելի ճիշտ սահմանվեն ձեռնարկության ուժերին համապատասխան և միևնույն ժամանակ բանվորների համար աշխատանքի առավել նպաստավոր պայմաններ, միությունը պետք ե պարզի ամյալ ձեռնարկու-

թյան տնտեսական դրության իսկական պատկերը՝ ինչպիսի՞ աշխատունակություն ունի այդ ձեռնարկությունն այլ համանշան ձեռնարկությունների համեմատությամբ, ի՞նչ չափով է ապահովված նրա արտադրած առարկաների վաճառումը, ի՞նչ դրության մեջ է աշխատանքի շուկան (գործադրկությունը) և այլն: Աշխատանքի և աշխատավարձի պայմանները վորոշող այս հարցերի պարզումը, միության հիմնական աշխատանքն է, վորը բոլորովին անկարող է ինքնուրույն կատարել բանվորների և ծառայողների առանձին մի հատվածը և վորը մի ֆաբրիկ-գործարանային կոմիտեյի ուժերից վեր է:

Այս հարցերի կարգավորման անհրաժեշտությունը՝ վոչ թե մի գործարանի կամ ֆաբրիկի՝ մասշտաբով, այլ ամբողջ նահանգի և ապա նույնիսկ համամիութենական մասշտաբով՝ պահանջում է պրոլետարիատի միացյալ տնտեսական կազմակերպությունների՝ պրոֆեսիոնալ միությունների՝ միջամտությունը: Կոլլեկտիվ պայմանագիրը կնքելիս պրոֆեսիոնալ միությունը յեղնում է բանվորների և ծառայողների թե առանձին խմբակցությունների և թե միության շուրջը կազմակերպված բոլոր մասսաների շահերից ու հաշվի յե առնում թե առանձին ձեռնարկության և թե տնտեսություն ամբողջ ճյուղի հնարավոր-

րությունները, վորով նա յերաշխավորում է աշխատանքի պայմանագրի և աշխատավարձի չափի առավել ստույգ վորոշումը:

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐՆ ԻՅՐԵՎ ԽԱՍՍԱՆԵՐԻՆ ԴԱՍՏԻԱՐԱԿԵԼՈՒ ՅԵՎ ՊՐՈՖԵՍԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՇՈՒՐՋԸ ՆՐԱՆՅ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԵԼՈՒ ԻՄՁՈՑ

Կոլլեկտիվ պայմանագիրը հանդիսանալով վարձողի և պրոֆմիության գործնական մի համաձայնություն, վորը կանոնավորում է աշխատանքի և աշխատավարձի պայմանները, միևնույն ժամանակ անագին նշանակություն ունի, իբրև անդամների մասսաների դաստիարակման և նրանց իրենց պրոֆեսիոնալ միության շուրջը կազմակերպելու միջոց: Յերբ կոլլեկտիվ պայմանագիրը կնքող միության որդանը տվյալ ձեռնարկության բնդհանուր ժողովին նախապես այդ պայմանագիրը բանվորների քննության է դնում, բոլորովին բնական է, վոր նա պետք է բացատրի, թե ինչո՞ւ աշխատավարձի հենց այս, և վոչ այլ չափ է յենթադրում միությունը պահանջել վարձողից, ինչո՞ւ ներկառւմ անհնար է աշխատանքի ավելի բարենպաստ պայմաններ պահանջել ու կոլլեկտիվ պայմանագրերով այդ հասաատել և այլն: Միության ներկայացուցիչը պետք է բանվորների առաջ հիմնավորի իր պահանջներն, այսինքն հաղորդի

նրանց այն տեղեկությունները, վորոնք նա ունի ձեռնարկության ֆինանսական վիճակի, նրա տընտեսական դրության մասին և այլն:

Այսպիսով, կոլլեկտիվ պայմանագրերի սխառեմը ընդլայնում է այն հարցերի շրջանը, վորոնց վորոշման մեջ մասնակցում են բանվորական մասսաները, նրանց մասնակից է անում արտադրության հարցերի քննությանը, նրանք ծանոթանում են իրենց ձեռնարկության և արդյունաբերության մի ամբողջ ճյուղի տնտեսությանն ու ֆինանսական վիճակին, ժողովրդական տնտեսության կացությանը և զարգացմանը: Սրանում է կայանում կոլլեկտիվ պայմանագրի՝ իբրև բանվորական մասսաների արտադրական դաստիարակման միջոցի՝ կարևոր նշանակությունը: Բացի այդ, կոլլեկտիվ պայմանագիրը շոշափելով բանվորների առօրյա եյական շահերը, ակտիվություն և ինքնագործնեյություն է արթնացնում լայն բանվորական մասսաների և նրանց պրոֆեսիոնալ միությունների մեջ: Իր շուրջը համախմբված անդամների շահերի հմուտ պաշտպանության ու այդ ակտիվությանն ու ինքնագործնեյության հողի վրա կատարվում է անդամների մասսաների կազմակերպումն իրենց պրոֆեսիոնալ միության շուրջը:

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅԻՄԱՆԱԳՐԻ ԴԵՐԸ ՊԵՏԱԿԱՆ ՅԵՎ
ՄԱՍՆԱՎՈՐ ԶԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

Կոլլեկտիվ պայմանագրերի դերը պետական և մասնավոր ձեռնարկության վերաբերմամբ տարբեր է այնպես, ինչպես տարբեր են պետական և մասնավոր ձեռնարկությունների բնույթն ու եյությունը:

Մեր յերկրում, պրոլետարիատի զիկտատուրայի յերկրում, ամբողջ խոշոր արդյունաբերությունն ու տնտեսության զլխավորագույն ճյուղերը պետականացված են, այսինքն գտնվում են պետական իշխանության՝ վոր բանվոր դասակարգի զիկտատուրան է իրագործում՝ անուիւնության ներքո: Հասկանալի յե, վոր պետական տնտեսությունից և արդյունաբերությունից ստացվող բոլոր յեկամուտներն ու շահը սլետության կարգադրությանն են հանձնվում: Այսպիսով գումարված ամբողջ շահի բաշխումը գտնվում է բանվոր դասակարգի ձեռքում և կախված է նրա կամքից: Բանվորների և ծառայողների աշխատավարձի չափն անմիջական կախումն ունի պետական արդյունաբերության և տնտեսության յեկամուտների գումարած արժեքների քանակից:

Շահերի աճումն իր հերթին կախումն ունի մեր տնտեսության և արդյունաբերության ընդ-

լայնումից և բարեկամումից: Այդ պատճառով պրոֆեսիոնալ միությունները հոգում են պետական արդյունաբերության աճման և բարգաւաճման մասին ու բանվոր դասակարգի ստեղծած արժեքների ավելացման մասին: Կոլլեկտիվ պայմանագրեր կնքելիս պրոֆմիությունների աշխատավարձի այս կամ այն չափի պահանջը բղխում է դասակարգային այս կարևորագույն խնդրից: Այսպիսով, պրոֆեսիոնալ միության հիմնական խնդիրը՝ բանվորների տնտեսական շահերի պաշտպանությունը՝ զուգորդվում է բանվոր դասակարգի ընդհանուր խնդիրների հետ և համապատասխանում է ժողովրդակն տնտեսություն վիճակին:

Այլ պատկեր է ներկայացնում մասնավոր ձեռնարկությունը: Յուրաքանչյուր մասնավոր կամ կոնցեսիոն ձեռնարկության մեջ բանվորների շահագործության միջոցով ստացված շահը բացառապես մտնում է գործատիրոջ գրպանն ու նրա անհատական տնտրիսությանն և անցնում:

Պետական սոցիալիստական ձեռնարկություններում բանվորների աշխատանքի միջոցով ստեղծվող հավելյալ արժեքը սոցիալիստական կուտակումն է հանդիսանում և գործադրվում է սոցիալիզմի ամրացման և կապիտալիզմի քայքայման համար: Մասնավոր ձեռնարկության մեջ

բանվորների շահագործման միջոցով առաջացող հավելյալ արժեքը կապիտալիստի անձնական կուտակումն է հանդիսանում և գործադրվում է բանվոր դասակարգի ստրկացման համար:

Պրոֆեսիոնալ միություններն աջակցելով պետական ձեռնարկությունների ամրացմանն ու զարգացմանը, մասնավոր տերերի ձեռնարկությունների վերաբերմամբ գործադրում են դասակարգային պայքարի սովորական յեղանակները: Այդ պատճառով՝

«Պրոլետարիատի դիկտատուրայի պայմաններում կոլլեկտիվ պայմանագիրը յերկմասո նշանակություն ունի մասնավոր և պետական ձեռնարկության նկատմամբ:

Սուաջին դեպքում (այսինքն՝ մասնավոր ձեռնարկության նկատմամբ: Մ.Շ.) կոլլեկտիվ պայմանագիրը աշխատանքի և կապիտալի տնտեսական պայքարում ուժերի հարաբերության արտահայտությունն է հանդիսանում, իսկ յերկրորդ դեպքում պետական արդյունաբերության՝ ամբողջապես և պրոլետարական պետության ընդհանուր տնտեսական սխտեմի մեջ տվյալ ձեռնարկության տնտեսական վիճակի արտահայտությունը: (Պրոֆեսիոնալ միությունների V-րդ համառուսական համագումարի վորչուսններից):

Մասնավոր ձեռնարկչի դեմ տարվող պայքարի հաջողության հիմքը կայանում է պետական արդյունաբերության և առևտրի՝ մասնավոր ձեռնարկչի դեմ հաջող կոնկուրենցիա և մրցակցության վարելու մեջ: Վորքան արագ և ուժեղ աճեն և զարգանան պետական արդյունաբերությունն ու առևտուրը (նաև կոոպերա-

ցիան), այնքան ավելի ուժեղ ու ամրակուռ կլինի բանվոր դասակարգը և տնտեսապես թույլ նրա հակառակորդը, մասնավոր ձեռնարկում:

ՊԱՐՏԱՎՈՐ Ե ՍՐԴՅՈՔ ՎԱՐՁՈՂԸ ԿՈՂԼԵԿՏԻՎ
ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ ԿՆՔԵԼ

Քիչ վերև մենք տեսանք, վոր աշխատանքի որենքների ժողովածուն պարտավորեցնում ե վարձվողի հետ աշխատանքային, այսինքն՝ անձնական վարձման պայմանագիր կնքել: Սակայն վարձողի համար կոլլեկտիվ պայմանագիր կնքելը պարտադիր չե: Վարձողի համար կոլլեկտիվ պայմանագիր կնքելու պարտադիր չլինելը բղրում ե կոլլեկտիվ պայմանագրի նշանակությունից՝ բանվորական մասսաների դաստիարակման, նրանց մեջ ախտիվություն և ինքնագործնեյություն արթնացնելու, միություն շուրջը նրանց համախմբելու և կազմակերպելու գործում:

Յեթե վարձողի համար կոլլեկտիվ պայմանագիր կնքելու պարտագրություն որենքի ուժ ստացած լինեք, պարզ ե, վոր մենք դրանով խիսկ զրկած կլինեյինք պայմանագիրն այն առավելություններից, վոր նա ունի կողմերի կամավոր համաձայնության դեպքում: Գործնականում վարձողի համար կոլլեկտիվ պայմանագրերի

պարտադիր լինելը կնշանակեք դարձ դեպի աշխատավարձի և աշխատանքի պայմանների պետական նորմավորումը և՛ միաժամանակ՝ հրաժարումն վերջիններիս պայմանագրական կարգով կարգավորելուց. մի բան վոր նոր տնտեսական քաղաքականություն հանգամանքներում հակասում ե միությունների հիմնական խնդիրներին: Բացի այդ բացասական կողմերից, կոլլեկտիվ պայմանագրերի պարտադիր կնքումը խոչընդոտ կարող եք հանդիսանալ պրոֆեսսիոնալ կազմակերպությունների ախտիվության և ինքնագործնեյության զարգացման համար:

ԿՈՂԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԿԱԽՈՒՐՆ
ՍՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ՎԻՃԱԿԻՑ

Պետական արդյունաբերության մեջ կոլլեկտիվ պայմանագիրը նրա տնտեսական կացություն՝ ամբողջապես՝ և ընդհանուր տնտեսական համակարգության մեջ տվյալ ձեռնարկության արտահայտությունն ե հանդիսանում: Ի՞նչ կերպ ե տվյալ ձեռնարկության կամ տնտեսության ճյուղի վիճակն արտացոլում տվյալ կոլլեկտիվ պայմանագրի մեջ:

Պետական արդյունաբերության զանազան ճյուղերի զարգացումն համաչափորեն չի կատարվում: Արտադրած առարկաների քանակը, զբաղված

ցիան), այնքան ավելի ուժեղ ու ամրակուռ
կլինի բանվոր դասակարգը և տնտեսապես թույլ՝
նրա հակառակորդը, մասնավոր ձեռնարկում:

ՊԱՐՏԱՎՈՐ Ե ԱՐԴՅՈՔ ՎԱՐՁՈՂԸ ԿՈՂԼԵԿՏԻՎ,
ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ ԿՆՅԵԼ՝

Քիչ վերև մենք տեսանք, վոր աշխատանքի
որենքների ժողովածուն պարտավորեցնում է
վարձվողի հետ աշխատանքային, այսինքն՝
անձնական վարձման պայմանագիր կնքել: Սա-
կայն վարձողի համար կոլլեկտիվ պայմանա-
գիր կնքելը պարտադիր չէ: Վարձողի համար
կոլլեկտիվ պայմանագիր կնքելու պարտադիր
չլինելը բղիթում է կոլլեկտիվ պայմանագրի նշա-
նակությունից՝ բանվորական մասսաների դաս-
տիարակման, նրանց մեջ ակտիվություն և ինք-
նագործնեյություն արթնացնելու, միության
շուրջը նրանց համախմբելու և կազմակերպելու
գործում:

Յեթե վարձողի համար կոլլեկտիվ պայմա-
նագիր կնքելու պարտադրությունն որենքի ուժ
ստացած լիներ, պարզ է, վոր մենք զրանով
խսկ զրկած կլինեյինք պայմանագիրն՝ այն առա-
վելություններից, վոր նա ունի կողմերի կա-
մավոր համաձայնության դեպքում: Գործնակա-
նում վարձողի համար կոլլեկտիվ պայմանագրերի

պարտադիր լինելը կնշանակեր զարձ դեպի աշ-
խատավարձի և աշխատանքի պայմանների պետա-
կան նորմավորումը և՛ միաժամանակ՝ հրաժա-
րումն վերջիններիս պայմանագրական կարգով
կարգավորելուց. մի բան վոր նոր տնտեսական
քաղաքականություն հանգամանքներում հակա-
սում է միությանների հիմնական խնդիրներին:
Բացի այդ բացասական կողմերից, կոլլեկտիվ
պայմանագրերի պարտադիր կնքումը խոչընդոտ
կարող էր հանդիսանալ պրոֆեսիոնալ կազմա-
կերպությունների ակտիվության և ինքնագոր-
ծնեյության զարգացման համար:

ԿՈՂԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԿԱՆՈՒՄՆ
ԱՐԴՅՈՒՆԱՅԵՐՈՒԹՅԱՆ ՎԻՃԱԿԻՑ

Պետական արդյունաբերության մեջ կոլլեկ-
տիվ պայմանագիրը նրա տնտեսական կացության՝
ամբողջապես՝ և ընդհանուր տնտեսական համա-
կարգության մեջ տվյալ ձեռնարկության ար-
տահայտությունն է հանդիսանում: Ի՞նչ կերպ
է տվյալ ձեռնարկության կամ տնտեսության
ճյուղի վիճակն արտացոլում տվյալ կոլլեկտիվ
պայմանագրի մեջ:

Պետական արդյունաբերության զանազան
ճյուղերի զարգացումն համաչափորեն չի կատար
վում: Արտադրած առարկաների քանակը, զբաղված

լինելու աստիճանը, հուժ անյութով ու պատ-
վերներով ապահովված լինելու չափը, պատրաս-
տված առարկաների վաճառման քանակն ու
պայմանները և այլն, այս բոլորն արդյունաբերու-
թյան առանձին ճյուղերում չափազանց տարբեր
պատկեր ունեն։ Արդյունաբերություն յուրա-
քանչյուր ճյուղի համար հսկայական նշանակու-
թյուն ունի պահանջն ու սպառման չափը. սրանք
են վոր վորոշում են նրա արտադրած առարկա-
ների վաճառման պայմանները։

Մյուս կողմից, ամեն մի ձեռնարկություն՝
ըստ գործի դրույթի՝ ունի վոշ միատեսակ վե-
րադիր և անարտադրողական ծախքեր ու արտա-
դրության հետ կապված զանազան ծախքեր։
Ձեռնարկության կամ արդյունաբերության մի
ամբողջ ճյուղի աշխատանքի այս բոլոր պայման-
ները՝ միասին վերցրած՝ ստեղծում են նրան-
ցից յուրաքանչյուրի համար տարբեր աստիճանի
ֆինանսական հնարավորություններ ու անհա-
վասար նյութական բազա։ Աշխատավարձի տվյալ
չափն ու աշխատանքի այլ պայմանները, վորոնք
մի ձեռնարկության կամ արդյունաբերության
մի ճյուղի համար մատչելի չեն, մյուս ճյուղի
համար ծանր և անիրագործելի չեն հանդիսանում։
Հետևապես, տվյալ ձեռնարկության դրության
կամ համեմատ, կամ արդյունաբերության մի

ամբողջ ճյուղի ժողովրդական տնտեսություն
ընդհանուր սխտեմում ունեւած վիճակի համա-
պատասխան վորոշվում են աշխատանքի զանա-
զան պայմաններն ու աշխատավարձի չափն այդ
արդյունաբերության կամ ձեռնարկության մեջ
զբաղված բանվորների համար։

Պարզ է վոր այս բոլորն անմիջականորեն
անդրադառնում է կոլլեկտիվ պայմանագրի բո-
վանդակության վրա, վորովհետև պետական ար-
դյունաբերության մեջ կոլլեկտիվ պայմանագիրը
վոշ այլ ինչ է, յեթե վոշ տվյալ ձեռնարկու-
թյան կամ արդյունաբերության տվյալ ճյուղի
զարգացման մեջ հավասարապես շահագրգռված
կողմերի գործնական համաձայնություն։

ՊՐՈՖԻՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԵՅՄԱՆԱԳՐԱԿԱՆ ԱՇԽԱ-
ՏԱՆՔԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԹԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Անցնելով միությունների պայմանագրական
աշխատանքներին, մենք պետք է խոստովանենք,
վոր այդ աշխատանքը մինչև որս անդամելի
լայն մասսաների շահերը լիովին չի բավարարել։
Պրոֆմիությունների ընդհանուր տարիֆային —
տնտեսական աշխատանքի հիմնական պահասու-
թյունը, վոր իր հերթին կոլլեկտիվ պայմանա-
գրեր կնքելու գործում մի շարք թերություններ
է առաջ բերել, կայանում է նրանում, «վոր

վորոշ վայրերում գոյություն ունի անտեսավար-
ների, կուսակցականների և պրոֆմիությունա-
կանների այսպես կոչված յերբայակ բլոկ, վորի
շնորհիվ պրոֆմիությունները գործում են անտե-
սավարների հետ միասին և ասում են՝ «մեզ մոտ
ամեն ինչ հրաշալի դրության մեջ է գտնվում,
մենք միասնական ֆրոնտ ունենք...: Բայց, ներե-
ցեք, այդ ում դեմ է ձեր միասնական ֆրոնտը»:

Պրոֆմիությունները շատ հաճախ առանց
հարցի լուրջ քննադատական գնահատման, առանց
իրենց շուրջը համախմբված մասսաների կար-
ծիքն իմանալու՝ և յերբեմն այդ կարծիքի հա-
կառակ՝ անվերապհորեն պաշտպանել և դրոշմա-
դրել են անտեսական մարմինների բոլոր քայլերը,
վորոնց թվում և բանվորական մասսաների շահերը
խախտող մի շարք բացարձակ բյուրոկրատական
միջոցներ: Աշխատողների անմիջական շահերը
անտեսական հնարավորությունների հետ զուգոր-
դելու տրամադրությունը շատ հաճախ միություն-
ների կողմից չափազանցվել է՝ անտեսության շա-
հերի ավելի հաշվառման և անդամների մասսաների
շահերի մոռացման ուղղությամբ: Տնտեսական շա-
հերով այդքան զբաղվելուն ուղեկցել են հրամա-
նատու և ստիպողական մեթոդները, և վոչ թե
բանվորական մասսաների համոզման միջոցները:
Այս հանգամանքը միությունների պայմանագրա-

կան աշխատանքի մեջ մի շարք թերություններ
ե առաջ բերել:

Պրոֆեսիոնալ միությունները հարկավոր չա-
փով չեն ոգտագործել կոլլեկտիվ պայմանագիրն,
իբրև իրենց անդամների մասսաների հետ կապ-
վելու միջոց, իբրև լայն, մասսայական աշխա-
տանքի մի ձև: Կոլլեկտիվ պայմանագրերը վոչ
միշտ առաջարկվել են լայն մասսաների քննու-
թյանն, այն մասսաների, «վորոնց փոխարեն
ստորագրում է պրոֆմիությունը»: Բանվորական
մասսաները, վորոնք պարտավոր են պրոֆմիութ-
յան կնքած կոլլեկտիվ պայմանագրի պայ-
մանները կատարել, հաճախ չգիտեն այդ պարտա-
վորությունները, վորովհետև վերջիններիս մշակ-
ման մեջ չեն մասնակցել և իրենց համաձայ-
նությունը չեն տվել: Ներանք, վորոնց փոխա-
րեն ստորագրվում է կոլլեկտիվ պայմանագիրը,
ներանք՝ բանվորները՝ չգիտեն թե ի՞նչ պայմաններ
են ստորագրել: Նրանց համար կոլ եկտիվ պայմա-
նագիրը մեծ մասամբ միայն միակողմանի թղթի
կտոր է հանդիսանում»:

Նման պայմանագիրը վերջնական հաշվով
անտեսական որդանի համար նույնպես անպետք է,
վորովհետև նա վոչ մի յերաշխավորություն չի
տալիս նրան: Նա չի յերաշխավորում, վոր բան-
վորները վորոշ ժամանակի ընթացքում իսկա-

պէս պիտի աշխատեն կենքոված պայմաններով։
նա չի ապահովում նաև կոնֆլիկտներից, մի
խոսքով ձեռնարկության մեջ չի ստեղծում հան-
գիստ ու զործնական միջնորդութիւն։

Այն կոլլեկտիվ պայմանագիրը, վոր կնքում ե
միութեանը տնտեսական մարմնի հետ, առանց
հաշիւի առնելու «բանվորների և ծառայողների
վերաբերմունքը դեպի այն պարտավորութեան-
ները, վոր նրանց անունից ստանձնում ե
միութեանը, բանվորների համար քիչ հեղինա-
կավոր փաստաթուղթ և տնտեսական մարմ-
նի համար վատ յերաշխաւորութեան ե
հանդիսանում...»։ Պարզ ե, վոր կոլլեկտիվ պայ-
մանագրերի կնքման այս յեղանակն՝ առանց
բանվորական մասսաների մասնակցութեան, և
հաճախ նրանց կարծիքի հակառակ՝ մեզ մոտ
տեղ չպիտի ունենա։ Միութեանների պայմանա-
գրական աշխատանքը պետք ե լայն, մասսայա-
կան միութեանական աշխատանք լինի։ Բայց և
այն դեպքերում, յերբ կոլլեկտիվ պայմանագրերի
նախագծերը դրվում են աշխատողների ընդհա-
նուր և պատմիրակային (դելեգատներ) ժողով-
ներում, նրանք մեծ մասամբ պրոֆմիութեան
չոր ինֆորմացիայի բնույթ են կրում, և վոյթե
կոլլեկտիվ պայմանագրի պայմանների և միութե-
ան պահանջների հիմնավորման ու այդ պա-

հանջների մշակման բնույթ։ Շատ հաճախ մի
շարք միութեաններ նման աշխատանքից յերես
են դարձնում։ Դա ևս պայմանագրական պրակ-
տիկայի հայտնի թերութեաններից մեկն ե։

Պրոֆեսիոնալ միութեանների վորոշ մասը
սահմանափակվում ե կոլլեկտիվ պայմանագրերը
բանվորական մասսաների միայն նախնական
քննութեանը յենթարկելով։ Անգամների մասսան
չգիտե, թե ի՞նչպէս ե ընթանում պայմանագրերի
վերակնքում, ի՞նչ վիճակում են բանակցու-
թեաններն, ի՞նչի հետ ե համաձայն և ի՞նչ չի
տալիս տնտեսական մարմինը և՛ յեթե չի տա-
լիս՝ ապա ի՞նչու։ Պայմանագրական աշխատանքի
այս մասը միութեանների համար ամենագո-
վարն ե — և անգամների մասսան հաճախ այս
մասին վոչինչ չգիտե։ Այն դեպքում, յերբ կոլ-
լեկտիվ պայմանագրի պայմանների առթիվ կոնֆ-
լիկտ ե ծագում տնտեսական մարմնի հետ,
արդյոք պրոֆմիութեանը զիմիւր ե բանվորական
մասսաների հասարակական կարծիքին, հարցնում
ե նրանց համաձայնութեանը զիմիւր անելու
և այդ զիմիւրների չափի մասին։ Մեծ մասամբ
մեր պայմանագրական պրակտիկան այդպիսի
զիմիւրներ չի անում և այս հանգամանքն ամե-
նից առաջ փաստակար ե հանդիսանում տնտե-
սութեան համար, վորովհետև աշխատողների ան-

տեղյակությունը պայմանագրերի վերահսկմանը վերաբերող բանակցությունների ընթացքի մասին բացասական ազդեցություն է ունենում աշխատանքի արտադրողականության վրա, իսկ դա վերջին հաշվով վատթարացնում է բանվորների նյութական դրությունը:

Սակայն չեն այն դեպքերը, յերբ աշխատողների ընդհանուր ժողովում կոլլեկտիվ պայմանագիրը քննելու ժամանակ միության ներկայացուցիչները կրավորաբար համաձայնվում են ժողովում առաջարկած բացարձակապես անիրագործելի պահանջների հետ և չեն բացատրում, վոր դա տնտեսական մարմնի ուժերից վեր է: Սակայն պատահում է և ընդհակառակը, յերբ միություններն անուշադիր են թողնում բանվորների յերբեմն բավական գործնական առաջարկությունները, հաշվի չեն առնում այդ առաջարկությունները և առհասարկ ձևականորեն են վերաբերվում այդ աշխատանքին, չհասկանալով բանիմաց հմուտ ղեկավարության նշանակությունն ընդհանուր ժողովներում և բանվորական միջավայրում կոլլեկտիվ պայմանագրերի մանրակրկիտ մշակման հարցում:

Միությունների պայմանագրական աշխատանքի այս թերությունը հետևանք է հանդիսանում միութենական մարմինների անտեղյակու-

թյան՝ տնտեսական հարցերում: Յեթե միության ոլգանն անծանոթ է ձեռնարկության տնտեսական վիճակին և չգիտե, թե ի՞նչ կարող է տալ այդ ձեռնարկությունն ու ինչն է նրա ուժերից վեր, յեթե նա հաստատ համոզված չէ կոլլեկտիվ պայմանագրում իր առաջադրած պայմանների իրագործելիության մեջ, ապա նա ի վիճակի չէ ղեկավարելու բանվորներին ու նրանց ընդհանուր ժողովները և կուրորեն հետևում է նրանց: Այսպիսի պայմաններում միությունը տնտեսական մարմնին չհիմնավորված ու բացարձակապես անիրագործելի պահանջներ է ներկայացնում և նրա բոլոր հարաբերությունները տնտեսական մարմնի հետ անընդհատ կոնֆլիկտների ու վեճերի բնույթ են ստանում: Կասկած չկա, վոր դա բանվոր դասակարգի և նրա կազմակերպելիք արդյունաբերության շահերին հակառակ է և հակասում է պրոլետարիատի հիմնական դասակարգային խնդիրներին: Պատահում է՝ իհարկե և ընդհակառակը, յերբ միությունն անծանոթ լինելով տվյալ ձեռնարկության կամ արդյունաբերության մի ամբողջ ճյուղի տնտեսական վիճակին, անտեղյակ լինելով, թե ի՞նչ դեր է կատարում տվյալ ձեռնարկությունը ժողովրդական տնտեսության ընդհանուր սիստեմի մեջ և չիմանալով, թե աշխատանքի ինչպիսի պայմաններ

ու աշխատավարձի ի՞նչ չափ գոյութիւն ունեն
արդյունաբերութեան այլ ճյուղերում,— անբավա-
րաբ կերպով ե պաշտպանում բանվորների ու ծա-
ռայողները շահերը՝ և՛ հետևապէս՝ չի իրագործում
անմիջական խնդիրն՝ և իր անդամների մասսաների
անտեսական շահերի պաշտպանութիւնը:

Միութեաններ պայմանագրական պրակտի-
կայում բանակցութեանների տեղականութեան և
կոլլեկտիվ պայմանագրերի յուրաքանչեւ վերա-
կնքման հարցն անագին նշանակութիւն ունի:
Մինչդեռ լինում են դեպքեր, յերբ յերեք ամսվա
ժամանակամիջոցով կնքվող տարիֆային համաձայ-
նութիւնը յերկու ամիս շարունակ քննութեան ե
յենթարկվում, և միայն այդ ժամկետն անցնելուց
հետո բանվորները տեղեկանում են այդ մասին:

Բանակցութեանների սկիզբը սովորաբար
ուշանում ե նաև ձեռնարկութեաններում. յեր-
բեմն այսպիսի դրութիւն ե ստեղծվում՝ գործող
պայմանագրի ժամանակն անցել ե, իսկ նորը
դեռ չի կնքված, և բանվորները չգիտեն, թե
ի՞նչ պայմաններով են շարունակում աշխատել:
Պայմանագրերը շատ հաճախ տեղ են հասնում
այնպիսի հապաղումով, վոր միութեանների որ-
գաններից մի քանիսը, վորոնք հեռավոր վայ-
րերում են գտնվում, պայմանագրերն ստանում են
նրանց ուժը կորցնելուց հետո:

Շատ բնական ե, վոր միութեանների պայ-
մանագրական աշխատանքի մատնանշված թերու-
թեաններն ընդունակ են իչիք դարձնել կոլլեկ-
տիվ պայմանագրերի կազմակերպիչ և դատաւա-
րակիչական նշանակութիւնը, կարող են միութե-
նական մարմինները զրկել լայն մասսայական
աշխատանքի այն միջոցից, վորի շուրջն են
համախմբվում բանվորների և ծառայողների ան-
կուսակցական մասսաները: Հետևաբար, պայմա-
նագրական աշխատանքի թերութեանների վերաց-
ման հարցի վրա պետք ե կենտրոնացվի յուրա-
քանչյուր պրոֆեսիոնալ միութեան և նրա
յուրաքանչյուր մարմնի գլխավոր ուշադրութիւնը
սկսած ֆարքիկ-գործաբանային կոմիտեից մինչև
միութեան կենտրոնական կոմիտեն:

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԸ — ԳԵՊԻ ՄԱՍՍԱՆԵՐԸ

Ամեն մի կոլլեկտիվ պայմանագիր արժեքա-
վոր ե այդ պայմանագիրը կնքող յերկու կողմերի
համար, յեթե նա բովանդակում ե այդ յերկու
կողմերի պարտավորութեանները, յեթե վարձողն
ու աշխատողները ճշտաբար կատարում են այդ
պարտավորութեանները: Այս դեպքում կոլլեկտիվ
պայմանագիրը ձեռնարկութեան մեջ ստեղծում ե
կանոնավոր, հանգիստ ու գործնական միջոցառ-
ման համակարգ, որովհետեւ, վոր նա վորոշ ժա-

ու աշխատավարձի ի՞նչ չափ գոյութիւն ունենալով, — անբավարար կերպով ե պաշտպանում բանվորների ու ծառայողները շահերը և՛ հետևապես՝ չի իրագործում անմիջական խնդիրն՝ և իր անդամների մասսաների անտեսական շահերի պաշտպանութիւնը:

Միութեանների պայմանագրական պրակտիկայում բանակցութիւնների տևողականութեան և կոլլեկտիվ պայմանագրերի յուրաժամանակ վերակնքման հարցն անագին նշանակութիւն ունի: Մինչդեռ լինում են դեպքեր, յերբ յերեք ամսվա ժամանակամիջոցով կնքվող տարիֆային համաձայնութիւնը յերկու ամիս շարունակքնութեան ե յենթարկվում, և միայն այդ ժամկետն անցնելուց հետո բանվորները տեղեկանում են այդ մասին:

Բանակցութիւնների սկիզբը սովորաբար ուշանում ե նաև ձեռնարկութիւններում. յերբեմն այսպիսի դրութիւն ե ստեղծվում՝ գործող պայմանագրի ժամանակն անցել ե, իսկ նորը դեռ չի կնքված, և բանվորները չգիտեն, թե ի՞նչ պայմաններով են շարունակում աշխատել: Պայմանագրերը շատ հաճախ տեղ են հասնում այնպիսի հապաղումով, վոր միութեանների որդաններից մի քանիսը, վորոնք հեռավոր վայրերում են գտնվում, պայմանագրերն ստանում են նրանց ուժը կորցնելուց հետո:

Շատ բնական ե, վոր միութեանների պայմանագրական աշխատանքի մատնանշված թերութիւններն ընդունակ են իջիք դարձնել կոլլեկտիվ պայմանագրերի կազմակերպիչ և դատարարակիական նշանակութիւնը, կարող են միութեանական մարմինները զրկել լայն մասսայական աշխատանքի այն միջոցից, վորի շուրջն են համախմբվում բանվորների և ծառայողների անկուսակցական մասսաները: Հետևաբար, պայմանագրական աշխատանքի թերութիւնների վերացման հարցի վրա պետք ե կենտրոնացվի յուրաման հարցի վրա պետք ե կենտրոնացվի յուրաքանչյուր պրոֆեսիոնալ միութեան և նրա յուրաքանչյուր մարմնի գլխավոր ուղղութիւնը սկսած ֆաբրիկ-գործարանային կոմիտեից մինչև միութեան կենտրոնական կոմիտեն:

ԿՈՂԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԸ — ԴԵՊԻ ՄԱՍՍԱՆԵՐԸ

Ամեն մի կոլլեկտիվ պայմանագիր արժեքավոր ե այդ պայմանագիրը կնքող յերկու կողմերի համար, յեթե նա բովանդակում ե այդ յերկու կողմերի պարտավորութիւնները, յեթե վարձուքն ու աշխատողները ճշտաբար կատարում են այդ պարտավորութիւնները: Այս դեպքում կոլլեկտիվ պայմանագիրը ձեռնարկութեան մեջ ստեղծում ե կանոնավոր, հանգիստ ու գործնական միջոցորտ: Տնտեսական որդանը գիտե, վոր նա վորոշ ժա-

ու աշխատավարձի ի՞նչ չափ գոյութիւն ունեն
արդեւո՞ւնաբերութեան այլ ճյուղերում, — անբավա-
րաբ կերպով ե պաշտպանում բանվորների ու ծա-
ռայողները շահերը և՛ հետևապէս՝ չի իրագործում
անմիջական խնդիրն՝ և իր անդամների մասսաների
անտեսական շահերի պաշտպանութիւնը:

Միութիւնների պայմանագրական պրակտի-
կայում բանակցութիւնների տեղականութեան և
կոլլեկտիվ պայմանագրերի յուրաժամանակ վերա-
կնքման հարցն ահագին նշանակութիւն ունի:
Մինչդեռ լինում են դեպքեր, յերբ յերեք ամսվա
ժամանակամիջոցով կնքվող տարիֆային համաձայ-
նութիւնը յերկու ամիս շարունակ քննութեան ե
յենթարկվում, և միայն այդ ժամկետն անցնելուց
հետո բանվորները տեղեկանում են այդ մասին:

Բանակցութիւնների սկիզբը սովորաբար
ուշանում ե նաև ձեռնարկութիւններում. յեր-
բեմն այսպիսի դրութիւն ե ստեղծվում՝ գործող
պայմանագրի ժամանակն անցել ե, իսկ նորը
դեռ չի կնքված, և բանվորները չգիտեն, թե
ի՞նչ պայմաններով են շարունակում աշխատել:
Պայմանագրերը շատ հաճախ տեղ են հասնում
այնպիսի հապաղումով, վոր միութիւնների որ-
գաններից մի քանիսը, վորոնք հեռավոր վայ-
րերում են գտնվում, պայմանագրերն ստանում են
նրանց ուժը կորցնելուց հետո:

Շատ բնական ե, վոր միութիւնների պայ-
մանագրական աշխատանքի մատնանշված թերու-
թիւններն ընդունակ են իչիք դարձնել կոլլեկ-
թիւններն կազմակերպիչ և դատարա-
տիվ պայմանագրերի կազմակերպիչ և միութե-
րակցական նշանակութիւնը, կարող են միութե-
նական մարմինները զրկել լայն մասսայական
աշխատանքի այն միջոցից, վորի շուրջն են
համախմբվում բանվորների և ծառայողների ան-
կուսակցական մասսաները: Հետևաբար, պայմա-
նագրական աշխատանքի թերութիւնների վերաց-
ման հարցի վրա պետք ե կենտրոնացվի յուրա-
քանչյուր պրոֆեսիոնալ միութեան և նրա
յուրաքանչյուր մարմնի գլխավոր ուղղորդութիւնը
սկսած ֆարբիկ-գործարանային կոմիտեյից մինչև
միութեան կենտրոնական կոմիտեն:

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԸ — ԴԵՊԻ ՄԱՍՍԱՆԵՐԸ

Ամեն մի կոլլեկտիվ պայմանագիր արժեքա-
վոր ե այդ պայմանագիրը կնքող յերկու կողմերի
համար, յեթե նա բովանդակում ե այդ յերկու
կողմերի պարտավորութիւնները, յեթե վարձողն
ու աշխատողները ճշտաբար կատարում են այդ
պարտավորութիւնները: Այս դեպքում կոլլեկտիվ
պայմանագիրը ձեռնարկութեան մեջ ստեղծում ե
կանոնավոր, հանդիստ ու գործնական միջոցորտ:
Տնտեսական որգանը գիտե, վոր նա վորոշ ժա-

մանակով և վորոշ պայմաններով ապահովված և բանվորական ուժով և վոր աշխատավարձով բանվորները աշխատանքի աշխատավարձով պարտավորութեան պիտի տան: Աշխատողները գիտեն, վոր պայմանագրով վորոշված ժամանակի ընթացքում աշխատանքի արտադրողականութեան սահմանված քանակի դիմաց պիտի ստանան աշխատավարձի վորոշ չափ: Պայմանագիրը յերաշխավորութեան և տալիս նրանց, վոր տնտեսական որդանը սահմանված ժամանակամիջոցի ընթացքում չպիտի իջեցնի աշխատավարձը և չպիտի վատթարացնի աշխատանքի այլ պայմանները: Յեթե մենք ցանկանայինք կոլլեկտիվ պայմանագիրը, վորը տնտեսական որդանի և պրոֆմիութեան պարտավորութեանները բովանդակող փաստաթուղթ և հանդիսանում, վերածել տնտեսական որդանի միակողմանի պարտավորութեան, մենք յերբեք չպիտի կարողանայինք կոլլեկտիվ պայմանագրի գաղափարը պատկաստել և ստիպված պիտի լինեյինք հրաժարվել աշխատավարձի և աշխատանքի պայմանների կանոնավորման այդ յեղանակից:

Յեթե կոլլեկտիվ պայմանագիրը միայն իբրև մի կողմի պարտավորութեան և հանդիսանում, նա այդ կողմի համար դատարկ մի ձևականութեան և դառնում և կորցնում և իր ամբողջ

իմաստն ու նշանակութեանը: Այդ պատճառով կոլլեկտիվ պայմանագիրը՝ նման միակողմանի պարտավորութեան չպիտի վերածվի: Հետևապես, պրոֆմիութեանը բանվորների և ծառայողների անունից կնքելով և ստորագրելով կոլլեկտիվ պայմանագիրը, միևնույն ժամանակ ընդունում և նրանց անունից և վորոշ պարտավորութեաններ, վոր պետք և կատարեն աշխատողները: Դրանով իսկ միութեանը յերաշխավորում և տնտեսական որդանի առաջ, վոր իր անդամները պիտի աշխատեն պայմանագրի պայմանների համաձայն և վորոշ ժամանակամիջոցի ընթացքում չպիտի պահանջեն փոփոխութեան յենթարկել պայմանագիրը: Առանց անդամների մասսայի հետ խորհրդակցելու, առանց նրա հետ ընտելութեան առնելու տնտեսական որդանին առաջադրվող պահանջները, միութեանը կարող և արդյոք տնտեսական որդանի առաջ պարտավորութեաններ ընդունել աշխատողների անունից և նրանց փոխարեն: Անպայման վնչ: Կոլլեկտիվ պայմանագիրը, յեթե չի մշակվել լայն մասսաների կողմից, «բանվորների համար սակավ հեղինակավոր փաստաթուղթ և տնտեսական որդանի համար վատ յերաշխավորութեան և հանդիսանում»: Նման պայմանագրի գինը գրոշի յե հավասար: Բանվորը չի կարող միութեան ընդունած պարտավորութեան-

հերը կատարել, յեթե նա չի մասնակցել այդ պարտավորությունների ընդունման մեջ և չգիտե, թե այդ ի՞նչ պարտավորություններ են ու ինչո՞ւ յե մի ությունն այդ պարտավորություններն ընդունել:

Վորպեսզի աշխատողների համար կոլլեկտիվ պայմանագիրն արժեք ունենա, վորպեսզի նրանք գիտակցաբար կատարեն նրա մեջ պարունակվող պարտավորություններն, անհրաժեշտ է նրա պայմանները մշակել անդամների մասսաների մասնակցութեամբ: Միության յուրաքանչյուր մարմինը պարտավոր է հիշել, վոր բանվորական մասսաները լիակատար ու անձեռնմխելի իրավունք ունեն իմանալու, թե ի՞նչ պահանջներ են ներկայացնում միությունը, ի՞նչ պայմաններով պետք է նրանք աշխատեն, և ի՞նչ պարտավորություններ են նրանք հանձն առնում ըստ պայմանագրի: Ըստ վորում նրանք ցանկանում են վոչ միայն իմանալ, այլ և մասնակցել այդ պայմանների և պարտավորությունների վորոշման մեջ, համաձայնվել կամ չհամաձայնվել նրանց հետ: Այդ պատճառով պահանջվում է կոլլեկտիվ պայմանագրի նախագծի քննությունը ֆաբրիկ-գործարանային կոմիտեյում, պատվիրակների (ղեկեզատների) ժողովում և ապա աշխատողների ընդհանուր ժողովում, այսինքն անհրաժեշտ է միության լայն մասնաճյուղական աշխատանք:

ՄԱՍՍԱՆԵՐԻ ՈՒՂԱԿԻ ԱԶԳԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՎՈՐՈՆՑ ԱՆՈՒՆԻՑ ԿՆԲՎՈՒՄ Ե ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅԻՄԱՆԱԳԻՐԸ

«Բանվորների լայն ժողովներում կոլլեկտիվ պայմանագրի կարևորագույն բաժինների քննությունը պետք է կանոն դարձնել» (Համ.Կոմ.Կուս. թյունը պետք է կանոն դարձնել): Այս կանոնը XIV համագումարի վորոշումը): Այս կանոնը պետք է առանձին ճշտապահութեամբ և վոչ թե ձևականորեն կատարի միության յուրաքանչյուր որդան, սկսած ֆաբրիկ-գործարանային կոմիտեյից մինչև միության կենտրոնական կոմիտեն:

Բանվորների և ծառայողների ընդհանուր ժողովներում կոլլեկտիվ պայմանագրի քննությունը պետք է ուղեկցվի անտեսական որդանի և միության կողմից ձեռնարկության ֆինանսական և աշտեսական վիճակի պարզաբանմամբ: Միության ներկայացուցչները պետք է զգաստ վերաբերմունք ունենան դեպի կոլլեկտիվ պայմանագիրը քննելու ժամանակ բանվորների ներկայացրած պահանջների, առաջարկների և ուղղումների նկատմամբ:

Այսպիսով, կնքվող կոլլեկտիվ պայմանագրի բովանդակության վրա բանվորների ազդեցությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ է վոչ թե չոր անդեկություն, վոր տալիս է միությունն ընդհանուր ժողովում պայմանագրի պայմանների

մասին, ընդհանուր ժողովում պայմանագրի պայ-
մաններին մասին միության արած չոր հաղորդու-
թյունը, այլ այդ պայմանների համերաշխ,
միասնական մշակումն անդամների լայն զանգ-
վածներում: Իհարկե, այսպիսի հանգամանքնե-
րում, միությունը պետք է քաջ տեղյակ լինի
ձեռնարկության տնտեսական դրությանը: Այդ
տեսակետից մեծ է պատասխանատու աշխատանք
է ընկնում ֆաբրիկ-գործարանային կոմիտեներին,
վորոնք միության սկզբնական ու հիմնական
բջիջը և ձեռնարկության մեջ միության շոշա-
փուկներն ու աչքերն են հանդիսանում: Ֆաբրիկ-
գործարանային կոմիտեներն ավելի մոտ են
կանգնած արտադրությանը և բանվորական մաս-
սաների շահերին: Աշխատանքի պայմանների և
աշխատավարձի չափի վորոշման գործում, նրանք
միության հիմնական լծակն են հանդիսանում.
ուստի և կոլլեկտիվ պայմանագրի կնքման նա-
խապատրաստական աշխատանքում նրանց մաս-
նակցությունն անհրաժեշտ է: Ֆաբրիկ-գործա-
րանային կոմիտեն պարտավոր է ստուգորեն
հաշվի առնել ձեռնարկության տնտեսական վի-
ճակն, աշխատանքի արտադրողականության դրու-
թյունը, արտադրման նորմերը, ըստ գործյա
(զրեւնի) բանվորների վերավաստակի չափը և այլն:
Բոլոր այս տեղեկությունները միությանն ան-
հրաժեշտ են յեզրակացնելու համար, թե հնա-

բավոր է արդյոք աշխատավարձի ավելացման
պահանջ ներկայացնել տնտեսական որգանին,
պետք է արդյոք վերաստուգել ու ավելացնել
արտադրման նորմերը, ի՞նչ չափով, և այլն:

Անդամների մասսաների ազդեցությունը կոլ-
լեկտիվ պայմանագրի պայմանների վրա, հաս-
կանալի չէ, վոր չպետք է և չի կարող սահմա-
նափակվել ընդհանուր ժողովներում կոլլեկտիվ
պայմանագրի նախնական քննությամբ: Հաճախ
միության բանակցությունները տնտեսական
մարմնի հետ բավական յերկար են տևում: Բա-
նակցությունների ժամանակ միությունը ձգտում
է իր ներկայացրած պահանջների բավարարմանը,
հիմնավորում է այդ պահանջները տնտեսական
որգանի առջև: Պատահում են դեպքեր, յերբ
անհամաձայնության հետևանքով կոնֆլիկտ է
ծագում և միությունը հաճախ զիջումներ է
անում: Տնտեսական որգանի հետ բանակցու-
թյուններ վարելը միության ամենադժվարին
աշխատանքներից մեկն է: Այդ պատճառով ան-
հրաժեշտ է միանգամայն նպատակահարմար է
մշտապես տեղյակ պահել անդամների մասսան
բանակցությունների ընթացքի մասին: Այն դեպ-
քում, յերբ հարկ է լինում ստորագրել այնպիսի
մի պայմանագիր, վորում միությունը խոշոր
զիջումներ է արել, անհրաժեշտ է միության

մասին, ընդհանուր ժողովում պայմանագրի պայ-
մանների մասին միության արած չոր հաղորդու-
թյունը, այլ այդ պայմանների համերաշխ,
միասնական մշակումն անդամների լայն զանգ-
վածներում: Իհարկե, այսպիսի հանգամանքնե-
րում, միությունը պետք է քաջ տեղյակ լինի
ձեռնարկության տնտեսական դրությանը: Այդ
տեսակետից մեծ և պատասխանատու աշխատանք
է ընկնում Ֆաբրիկ-գործարանային կոմիտեներին,
վորոնք միության սկզբնական ու հիմնական
բջիջը և ձեռնարկության մեջ միության շոշա-
փուկներն ու աչքերն են հանդիսանում: Ֆաբրիկ-
գործարանային կոմիտեներն ավելի մոտ են
կանգնած արտադրությանը և բանվորական մաս-
սաների շահերին: Աշխատանքի պայմանների և
աշխատավարձի չափի վորոշման գործում, նրանք
միության հիմնական լծակն են հանդիսանում.
ուստի և կոլլեկտիվ պայմանագրի կնքման նա-
խապատրաստական աշխատանքում նրանց մաս-
նակցությունն անհրաժեշտ է: Ֆաբրիկ-գործա-
րանային կոմիտեն պարտավոր է ստուգորեն
հաշվի առնել ձեռնարկության տնտեսական վի-
ճակն, աշխատանքի արտադրողականության դրու-
թյունը, արտադրման նորմերը, ըստ գործյա
(զգեւնի) բանվորների վերավաստակի չափը և այլն:
Բոլոր այս տեղեկությունները միությանն ան-
հրաժեշտ են յեզրակացնելու համար, թե հնա-

րավոր է արդյոք աշխատավարձի ավելացման
պահանջ ներկայացնել տնտեսական որգանին,
պետք է արդյոք վերաստուգել ու ավելացնել
արտադրման նորմերը, ի՞նչ չափով, և այլն:

Անդամների մասսաների ազդեցությունը կոլ-
լեկտիվ պայմանագրի պայմանների վրա, հաս-
կանալի չէ, վոր չպետք է և չի կարող սահմա-
նավակվել ընդհանուր ժողովներում կոլլեկտիվ
պայմանագրի նախնական քննությամբ: Հաճախ
միության բանակցությունները տնտեսական
մարմնի հետ բավական յերկար են տևում: Բա-
նակցությունների ժամանակ միությունը ձգտում
է իր ներկայացրած պահանջների բավարարմանը,
հիմնավորում է այդ պահանջները տնտեսական
որգանի առաջ: Պատահում են դեպքեր, յերբ
անհամաձայնության հետևանքով կոնֆլիկտ է
ծագում և միությունը հաճախ զիջումներ է
անում: Տնտեսական որգանի հետ բանակցու-
թյուններ վարելը միության ամենադժվարին
աշխատանքներից մեկն է: Այդ պատճառով ան-
հրաժեշտ է միանգամայն նպատակահարմար է
մշտապես տեղյակ պահել անդամների մասսան
բանակցությունների ընթացքի մասին: Այն դեպ-
քում, յերբ հարկ է լինում ստորագրել այնպիսի
մի պայմանագիր, վորում միությունը խոշոր
զիջումներ է արել, անհրաժեշտ է միության

մասին, ընդհանուր ժողովում պայմանագրի պայ-
մանների մասին միության արած չոր հաղորդու-
թյունը, այլ այդ պայմանների համերաշխ,
միասնական մշակումն անդամների լայն զանգ-
վածներում: Իհարկե, այսպիսի հանգամանքնե-
րում, միությունը պետք է քաջ տեղյակ լինի
ձեռնարկության տնտեսական զրությանը: Այդ
տեսակետից մեծ և պատասխանատու աշխատանք
է ընկնում Փաբլիկ-գործարանային կոմիտեներին,
վորոնք միության սկզբնական ու հիմնական
բջիջը և ձեռնարկության մեջ միության շոշա-
փուկներն ու աչքերն են հանդիսանում: Փաբլիկ-
գործարանային կոմիտեներն ավելի մոտ են
կանգնած արտադրությանը և բանվորական մաս-
սաների շահերին: Աշխատանքի պայմանների և
աշխատավարձի չափի վորոշման գործում, նրանք
միության հիմնական լծակն են հանդիսանում.
ուստի և կոլլեկտիվ պայմանագրի կնքման նա-
խապատրաստական աշխատանքում նրանց մաս-
նակցությունն անհրաժեշտ է: Փաբլիկ-գործա-
րանային կոմիտեն պարտավոր է ստուգորեն
հաշվի առնել ձեռնարկության տնտեսական վի-
ճակն, աշխատանքի արտադրողականության զրու-
թյունը, արտադրման նորմերը, ըստ գործյա
(զգեւնի) բանվորների վերալստակի չափը և այլն:
Բոլոր այս տեղեկությունները միությանն ան-
հրաժեշտ են յեզրակացնելու համար, թե հնա-

րավոր է արդյոք աշխատավարձի ավելացման
պահանջ ներկայացնել տնտեսական որդանին,
պետք է արդյոք վերաստուգել ու ավելացնել
արտադրման նորմերը, ի՞նչ չափով, և այլն:

Անդամների մասսաների ազդեցությունը կոլ-
լեկտիվ պայմանագրի պայմանների վրա, հաս-
կանալի չէ, վոր չպետք է և չի կարող սահմա-
նափակվել ընդհանուր ժողովներում կոլլեկտիվ
պայմանագրի նախնական քննությամբ: Հաճախ
միության բանակցությունները տնտեսական
մարմնի հետ բավական յերկար են տևում: Բա-
նակցությունների ժամանակ միությունը ձգտում
է իր ներկայացրած պահանջների բավարարմանը,
հիմնավորում է այդ պահանջները տնտեսական
որդանի առաջ: Պատահում են դեպքեր, յերբ
անհամաձայնության հետևանքով կոնֆլիկտ է
ծագում և միությունը հաճախ զիջումներ է
անում: Տնտեսական որդանի հետ բանակցու-
թյուններ վարելը միության ամենադժվարին
աշխատանքներից մեկն է: Այդ պատճառով ան-
հրաժեշտ և միանգամայն նպատակահարմար է
մշտապես տեղյակ պահել անդամների մասսան
բանակցությունների ընթացքի մասին: Այն դեպ-
քում, յերբ հարկ է լինում ստորագրել այնպիսի
մի պայմանագիր, վորում միությունը խոշոր
զիջումներ է արել, անհրաժեշտ է միության

անդամներին բացատրել արած գիշումների անհրաժեշտությունը և բանվորների ու ծառայողների համաձայնությունը ստանալ պայմանագիրը ստորագրելու համար: Այս անհրաժեշտ է, վորովհետև «միության բոլոր անդամների կողմից, վորոնց վրա տարածվում է պայմանագիրը, կոլլեկտիվ պայմանագրի լայն քննություն ընթացքում միայն յուրաքանչյուր բանվորի համար պարզ կլինին այն պայմանները, վորոնք վորոշում են նրա աշխատավարձի չափը, և այն պարտավորությունների կատարման անհրաժեշտությունը, վորոնք կոլլեկտիվ պայմանագրով դրվում են նրա վրա: Միայն անդամների այս տեսակ գիտակից մասնակցությունը կոլլեկտիվ պայմանագրի նախագծի մշակման ու կնքման ամբողջ ընթացքում բոլոր բանվորներին ծանոթացնելով ամբողջ արտադրության վիճակին ու նրա դերին ժողովրդական տնտեսության ընդհանուր սխտեմի մեջ, միևնույն ժամանակ անհրաժեշտ նախապայմաններ կատեղծի՝ կոլլեկտիվ պայմանագիրը յերկու կողմերի համար պարտադիր լինելու հիման վրա՝ միութենական և արտադրական ամուր դիսցիպլինա իրականացնելու համար» (Համ. Կոմ. Կուս. XIՎ համագումարի վորոշումը):

Ինչպես հիշվեց վերևում, կոլլեկտիվ պայմանագրում վարձողին առաջադրվող պահանջների մշակման գործում միության որդանը պետք է ղեկավար դեր ունենա: Միանգամայն անթույլատրելի է այնպիսի մի դրություն, յերբ միությունը ժողովներում ընդունում է բանվորների բոլոր առաջարկությունները, վորոնց թվում և բացարձակապես անիրագործելի առաջարկներն՝ առանց մասսաներին բացատրելու ձեռնարկության համար այդ պահանջների ուժից վեր լինելը: Միությունը չպետք է կուրորեն ընթանա նրանց յետևից: Միությունը պետք է քննադատական վերաբերմունք ունենա դեպի այն պահանջները, վորոնք ձեռնարկության նյութական վիճակի պատճառով չեն կարող բավարարվել: Նման պայմանները կամ ձեռնարկության փակմանն են հանգում, կամ նպաստում են կոլլեկտիվ պայմանագրի պայմանների մշտական խախտումներին՝ տնտեսական մարմնի կողմից: Այսպիսի դեպքերում ձեռնարկության մեջ հաբատե ու անընդատ կոնֆլիկտների միջոցով ստեղծվում: Նման կոլլեկտիվ պայմանագիրը միայն նախաձեռնում է անդամների մասսաների

կարծիքի առաջ միության հեղինակավորությունը
և կործանում է ձեռնարկության տնտեսությունը:
Ուստի ընդհանուր ժողովներում բանվորների
առաջադրած առաջարկությունների լուրջ հաշ-
վառումը պետք է զուգորդվի համբերատար և
խոհուն բացատրությամբ, թե ձեռնարկության
համար ինչ չափով իրագործելի և մատչելի յեն
ներկայացվող պահանջները:

ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱՆՈՆԱՎՈՐՈՒՄԸ
ՅԵՎ ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

Պրոլետարիատի դիկտատուրայի պայմաննե-
րում, պրոֆմիությունների տարիֆային քաղա-
քականության հիմքն է հանդիսանում բանվորների
աշխատավարձի բարձրացման չափի անպայման ու
խիստ համաձայնեցումը յերկրի իրական տնտեսա-
կան կացության և բանվոր դասակարգի առաջ
դրված հերթական տնտեսական խնդիրների հետ:
Շնորհիվ այն պարագայի, վոր խորհրդային տնտե-
սությունը նախ և առաջ պլանային տնտեսու-
թյուն է, աշխատավարձի ավելացումը նույնպես
պլանային կարգով պիտի կատարվի:

Ամբողջ ժողովրդական տնտեսությունը՝ և
ամենից առաջ սոցիալիստական արդյունաբերու-
թյունը՝ պլանավորելով, խորհրդային կառավա-
րությունը չի կարող սրանց հետ միաժամանակ

չպլանավորել բանվորների և ծառայողների աշ-
խատավարձը: Տնտեսական պլանում վորոշելով
արդյունաբերության զարգացման տեմպը, պետու-
թյունը սրա հետ միասին նույն պլանում վորո-
շում է և բանվորական մասսաների նյութական
վիճակի բարելավման ծախքերի ավելացման չափը:
Այս կերպ իրագործվում է բանվորների աշխատա-
վարձի բարձրացման չափի խիստ համաձայնեցումն
ու շաղկապումն արդյունաբերության զարգացման
տեմպի հետ:

Միությունների VIII համագումարի բանաձևն
աշխատավարձի պլանային կանոնավորման նկատ-
մամբ սահմանում է հետևյալ հիմնական սկզբ-
բունքները: Աշխատավարձի աճման կարգավոր-
ման պլանը, վորը թե ըստ արդյունաբերության
առանձին ճյուղերի և թե ըստ ուսումնական ավե-
լացումն է նախատեսում, ամեն տարի կազմում
է Պրոֆմիությունների Համամիութենական Կեն-
սորենական խորհուրդը և ներկայացնում է պետա-
կան պլանավորող մարմիններին: Այդ պլանի կազմե-
լուն պարտավորապես մասնակցում են միություն-
ների կենտրոնական կոմիտեները և միջ-միութենա-
կան խորհրդային որդանները՝ պրոֆմիություն-
ների շրջանային և նահանգական խորհուրդները:
Աշխատավարձի աճման այս պլանը քննում
են կառավարական որդանները Պրոֆմ. Համ.

կենար, խորհրդի և միությունների կենտրոնական կոմիտեների մասնակցությամբ, ամեն մի հետագա տարվա տնտեսական պլանի ստուգիչ թվերի քննության և հաստատման հետ միաժամանակ: Հանրապետական և տեղական արդյունաբերության բանվորների աշխատավարձի կանոնավորումը կատարում են նույն կարգով պրոֆմիությունների հանրապետական և տեղական խորհուրդները՝ Պրոֆմիութ. Համ. Կենտր. խորհրդի կենտրոնական պլանի ընդհանուր ցուցմունքների համապատասխան: Ըստ վորում պետք է հիշել, վոր աշխատավարձի աճման պլանային կենտրոնացված կանոնավորման փաստը բնավ չի ժխտում կոլեկտիվ պայմանագրերի մեթոդի անհրաժեշտությունը: Կոլլեկտիվ պայմանագիրը հետագայում լրիվ չափով կանոնավորում է աշխատանքի բոլոր պայմաններն ու աշխատավարձի կոնկրետ չափը ձեռնարկությունների տրվյալ տնտեսական խմբի կամ առանձին ձեռնարկության նկատմամբ:

Աշխատավարձի աճման պլանային կարգավորման առկայության դեպքում, կոլեկտիվ պայմանագրի խնդիրն է՝ 1) աշխատավարձի կանոնավորումը ձեռնարկության մեջ աշխատող զանազան խմբակցությունների՝ ա) բանվորների,

բ) աշակերտների, գ) ինժեներական-տեխնիկական պրոֆեսորների և դ) ֆաբրիկ-գործարանային ծառայողների միջև. 2) այս խմբակցությունների յուրաքանչյուրի մեջ աշխատավարձի փոխադարձ հարաբերականության կանոնավորումը. 3) աշխատավարձի վճարման սխեմաների և ժամկետների վորոշումը. 4) տարիֆային կոպարների և նրանց փոխադարձ հարաբերականության կոնկրետ չափի սահմանումը. 5) աշխատանքի նորմավորման յեղանակների և պայմանների վորոշումը. 6) իրավական և կենցաղային նորմաների սահմանումը և այլն:

Այս բոլոր պայմաններն ու խնդիրները հետագայում նույնպես մնում են իբրև յերկու կողմերի փոխադարձ համաձայնության առարկա և կարող են իրագործվել միայն կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կարգով: Յեւ վոչ մի հիմունք չկա յերկուդ տաժելու, վոր աշխատավարձի աճման պլանային կանոնավորման կիրառումը կնսեմացնի կոլեկտիվ պայմանագրի նշանակությունը:

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ ՅԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆՈՐՄԱՎՈՐՈՒՄԸ

Ամենազխավոր պարտավորությունը, վոր ըստ կոլեկտիվ պայմանագրի իրենց վրա յեն ընդունում բանվորներն ու նրանց անունից

հանգես յեկող միությունները, կայանում ե աշխատանքի արտադրողականության նորմերի իրագործման մեջ, վորը պայմանավորվում ե իբրեւ բանվորի արտադրման նորմ: Արտադրման նորմ սովորաբար կոչվում ե արտադրված առարկաների այն հաստատ սահմանված քանակությունը, վորը բանվորը պետք ե պատրաստի վորոշ ժամանակի ընթացքում և վորոշ պայմաններում (նյութի և գործիքների հատկությունը, սարքավորման վիճակը, մեքենայի աշխատանքի արագությունը և այլն):

Միությունների պայմանագրական աշխատանքի փորձը ցույց ե տալիս, վոր մինչև 1928 — 29 թիվը արտադրության նորմերը համարյա թե ամենուրեք վերաքննվել և հաստատվել են կոլլեկտիվ պայմանագրերի վերականգման հետ միաժամանակ: Այն պայմաններում, յերբ տարիֆային կոպարն աննշան տեսակարար կշիռ ունի բանվորի ընդհանուր աշխատավարձի (վաստակի) մեջ (25% — 30%), աշխատանքի նորմավորումը հանդիսանում ե աշխատավարձի կանոնավորման ամենագլխավոր լծակը: Տարիֆային կոպարի ցածր լինելու դեպքում, յերբ ըստ գործյա բանվորի աշխատավարձի 80%-ը կազմում ե ըստ գործյա վերավաստակից և տարիֆային կոպարը միայն 20% կազմում, բանվորների

աշխատավարձը գլխավորապես կանոնավորվում ե նորմավորող աշխատանքով: Այդ հանգամանքներում կոլլեկտիվ պայմանագրի տարիֆային մասը շատ աննշան չափով ե կանոնավորում աշխատավարձը: Ահա թե ինչու մինչև այժմ պրոֆմիությունները ձգտել են կոլլեկտիվ պայմանագրում սահմանել արտադրման նորմերը և այդ նորմերի վերաքննությունը կատարել են կոլլեկտիվ պայմանագրի վերականգման հետ միաժամանակ:

Սակայն, վերջին ժամանակներում, հենց 1927 — 28 թ. կոլլեկտիվ պայմանագրերը վերականգնելու ժամանակ, շնորհիվ արտադրման նորմի և ըստ գործյա վարձագների վերաքննության այդպիսի կարգի, մի շարք թերություններ գրսևորվեցին:

Բանը նրանումն ե, վոր աշխատանքի նորմավորման գործին թե տնտեսական մարմինները և թե միություններն սկսել են ավելի բարձր պահանջներ ներկայացնել: Մի կողմից՝ արդյունագործության մեջ գործադրվող սոցիալիստական ռացիոնալիզացիան պահանջում ե բանվորական ժամանակի և աշխատանքի ավելի քառույգ նորմավորում: Աշխատանքների խտացումը բանվորից աշխատանքի ընթացքում ավելի նպատակահարմար (կռադատված) արտադրական վարք ու ավելի մեծ լարվածություն ե պահանջում:

Մյուս կողմից՝ միությունները չեն կարող հետազոտում նույնպես հաշվել արտադրման չհիմնավորված, «աչքի չափով» կամ միայն վարպետների փորձի հիման վրա սահմանված նորմերի հետ:

Թե տնտեսական մարմինները և թե պրոֆմիությունները շահագրգռված են, վոր արտադրության նորմերը վորոշելիս սակարկության և վեճերի սխառմը փոխարինված լինի ստույգ ու որոշակի հաշիվների սխառմով:

Այս հանգամանքը հարց է դնում աշխատանքի այնպիսի տեխնիքական նորմավորումն մտցնել, վորը հիմնված լինի գիտական խրոնոմետրիկ (ժամանակաչափական) տվյալների, տվյալ աշխատանքի մշտական ու սխառմատիկ հետազոտության և աշխատանքի ընթացքի ու շրջապատի պայմանների մանրակրկիտ ուսումնասիրության վրա:

Պարզ է, վոր աշխատանքի այդպիսի նորմավորումը կարելի յե իրագործել վոչ «հարվածային» կամ «կամպանիայի» կարգով, այլ ամենորոյա, պլանային կարգով կատարվող սխառմատիկ ու մանրակրկիտ աշխատանքով, աշխատանքի ընթացքն ուսումնասիրելով՝ աստիճանաբար, ձեռնարկության մի բաժինը մյուսի հետևից, աշխատանքի մի տիպը մյուսի հետևից և այլն՝ Հենց դա չեր կարելի անել առաջ, նախկին կարգի գո-

յության ժամանակ, յերբ արտադրման նորմերի վերաքննությունն և սահմանումը կատարվում էր կոլլեկտիվ պայմանագրերի վերալնքման հետ միաժամանակ, վորը և նորմավորող աշխատանքի հիմնական թերությունն էր հանդիսանում:

Տարիֆային բարեփոխմամբ, վորի շնորհիվ բանվորների ընդհանուր աշխատավարձի մեջ նշանավոր չափով ավելանում է տարիֆային կողարի բաժինն, ավելանում է և տարիֆային կողարի կանոնավորող դերը:

Բանվորի աշխատավարձը կախված է, գլխավորապես, տարիֆային կողարի չափից, և ավելի քիչ չափով՝ արտադրման նորմի չափի փոփոխությունից:

Այսպիսով կոլլեկտիվ պայմանագրի դերն աշխատավարձի կանոնավորման գործում մեծանում է:

Այս պայմաններում հնարավոր և նույնիսկ հրամայականորեն սնհրաժեշտ է դարձել արտադրման նորմերի վերաքննությունն ու սահմանումը առանձնացնել կոլլեկտիվ պայմանագրերի վերալնքումից:

Նորմավորող աշխատանքի կոնկրետ գործադրության ամբողջ աշխատանքը պետք է կենտրոնացած լինի ձեռնարկության մեջ և ձեռնարկության բաժիններում: Հետևապես, միութենական որդանների խնդիրն է՝ կողմակերպել ֆաբրիկագործարանային կոմիտեների և վարձագնահատիչ-

կոնֆլիկտային հանձնաժողովները բանավորական մասի աշխատողների բավական ճկուն և ուժեղ ինստրուկտաժ: Միությունները պիտի ունենան իրենց նորմավորողները, վերոնք լավ ուսումնասիրել են աշխատանքի տեխնիքական նորմավորման գործը և կարող են բավական հեղինակավոր դեկավարություն ունենալ և հրահանգչական աշխատանք տանել գործարանային կադմալերպությունների աշխատողների հետ (համագործարանային վարձագնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի, ֆարրիկ-գործարանային կոմիտեյի և ցեխային վարձագնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովների ներկայացուցիչների հետ):

Արտադրման նոր նորմերը վարձագնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովը պետք է հաստատի մի տարի ժամանակով ամեն մի աշխատանքի վերաբերմամբ: Դա ամեն մի բանվորի վստահություն կտա և կնպաստի նրա աշխատանքի արտադրողականության հայտաբերմանը: Սահմանված նորմերի վաղաժամ վերաճնությունը հնարավոր է միայն այն դեպքում, յեթե աշխատանքի պրոցեսում կիրառված ռացիոնալիզացիան կամ բարելավումն իր անմիջական ազդեցությունն է ունեցել արտադրման ավելացման վրա:

ԿՈՒԼԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԺԱՄԱՆԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԸ

Ներկա տնտեսական հանգամանքները աշխատավարձի և աշխատանքի այլ պայմանների հարցերում կայուն դրություն են ստեղծում: Այդ պատճառով պայմանագրերը սովորաբար կնքվում են մի տարի ժամանակով՝ հունվարի 1-ից մինչև դեկտեմբերի 31-ը: Կոլլեկտիվ պայմանագրերի կնքման կամ վերակնքման ժամանակամիջոցներն ու նրանց տևողականությունը վերոշեյա միութենական մարմինները սովորաբար յեկնում են նրանից, թե ինչ աստիճանով վերոշվել է (պարզվել է) տվյալ ձեռնարկության կամ արդյունաբերության ամբողջ ճյուղի տնտեսական ու ֆինանսական վիճակը: Այդ պատճառով ել պայմանագրի կնքման բանակցությունները հարմարեցվում են այն ժամանակին, յերբ բավականաչափ պարզվում է պայմանագրի բովանդակությունը պայմանավորող տնտեսական դրությունը: Պարզ է, վոր բանակցությունների սկիզբն ու ավարտումը պետք է այն հաշվով կատարվի, վորպեսզի նոր համաձայնությունը ստորագրվի մինչև գործող պայմանագրի ժամկետն անցնելը, և այնպես, վոր նրա պայմանների մասին բավականաչափ տեղեկացած լինեն տվյալ ձեռնարկության

կամ արդյունաբերութեան տվյալ ճյուղի մեջ
գրադված բանվորներն ու ծառայողները:

ԻՐԻՌԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿՈԼԼԵԿ-
ՏԻՎ, ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՆԿԱՏՄԱՄԸ

Իր ունեցվածքով (ընչքով) պատասխանատու
յեն արդյոք պրոֆեսիոնալ միությունները կոլ-
լեկտիվ պայմանագրերի նկատմամբ, յերբ բան-
վորները չեն կատարում իրենց պարտավորու-
թյունները: Կապիտալիստական յերկրների պրո-
ֆեսիոնալ միությունների համար այս հարցը
«որվա չարիքի» բնույթ է կրում, նրանք համառ
պայքար են մղում այդպիսի պատասխանատու-
թյուն կրելու դեմ: Բուրժուազիան իր համար
անհանդուրժելի կոլլեկտիվ պայմանագրերի մե-
թոդը ջլատելու ու չեզոքացնելու, և պրոֆեսիո-
նալ միությունների ֆինանսական ուժը (գործա-
դուլային և այլ ֆոնդեր) թուլացնելու ու դրա-
նով իսկ նրանց ռազմունակութունից զրկելու
նպատակով՝ ամենուրեք ձգտում է, վորպեսզի
պրոֆեսիոնալ միությունների վրա նյութական
պատասխանատվություն բարձվի՝ կոլլեկտիվ պայ-
մանագրերի պայմանները բանվորների կողմից
խախտելու դեպքերում: Կապիտալիստներն իրենց
բուրժուական կառավարությունների միջոցով հա-
տուկ որենքներ հրատարակելով գործադուլ հայ-

տարաբերու դեպքում պրոֆմիություններին միջոց-
ներին վրա կախնք են դնում, վորի հեռանքով
կազմալուծվում ու քայքայվում են միություն-
ները: Պրոֆեսիոնալ միությունների դեմ կռիվելու
պայքարի այդ սխտեմը առանձնապես լայն գոր-
ծադրություն ունի ներկայումս, յերբ կապիտալն
ամբողջ ֆրոնտով ուժեղ արշավանք է սկսել բան-
վոր դասակարգի դեմ: Սյս արշավանքի նպատակն
է յերկարել բանվորական որը, պակասեցնել աշ-
խատավարձը և վատթարացնել աշխատանքի պայ-
մանները:

Մեր յերկրում, ուր բանվոր դասակարգը և
նրա բանվորական իշխանությունը հավասարա-
պես շահագրգռված են պետական արդյունաբե-
րութեան առավելագույն զարգացման խնդրում,
պրոֆեսիոնալ միությունները նյութական կամ
դրամական պատասխանատվություն չեն կրում
կոլլեկտիվ պայմանագրերի պարտավորություն-
ները բանվորների կողմից չկատարելու դեպքում:
Սակայն բարոյական պատասխանատվությունը,
դասակարգային կազմակերպութեան պատասխա-
նատվությունն իր տիրոջ՝ բանվոր դասակարգի՝
առաջ, զբվում է ամեն մի միութենական մարմնի
վրա, միութեան ամեն մի անդամի վրա: Այդ բա-
րոյական դասակարգային պատասխանատվութեան
հիման վրա և կառուցվում է արտադրական և

միութենական տարիֆային դիսցիպլինան բանվորական մասսաներում, վորոնք որգանապես շահադրգուված են պետական արդյունաբերության հաջողությունների և բարգավաճման մեջ:

Աշխատանքի խորհրդային որենադրությունը սահմանում է, վոր՝ ա) «պրոֆեսիոնալ միությունները կոլլեկտիվ պայմանագրերի նկատմամբ նյութական (ընչքային) պատասխանատվություն չեն կրում (աշխատանքի որենքների ժողովածու, հոդ. 20). բ) վարձվողի վրա վարձողի կամ ձեռնարկության վարչության իշխանությամբ վորեն դրամական հատուցում դնելն արգելվում է, բացառությամբ այն դեպքերի, վոր նախատեսված են որենքներով կամ ներքին կարգի կանոններով (աշխատանքի որենքների ժողովածու, հոդ. 43):



ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԳԼՈՒԽ ԱՌԱՋԻՆ

ԽՆՀ և ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ պայմանագրերը	
Պրոֆմիությունների ամենագլխավոր պարտականությունն	3
անդամների նկատմամբ	
Վճար աշխատանքն և կոչվում պրոֆմիութ. տարիֆա-տնու-	4
տական աշխատանք	
ԽՆՀ և կոլլեկտիվ պայմանագրերը	5
կոլլեկտիվ պայմանագրի բովանդակությունը	7
կոլլեկտիվ պայմանագրեր և տարիֆային համաձայնու-	
թյունները	13
կոլլեկտիվ և աշխատանք. պայմանագրերի տարբերութ.	14
ԽՆՀ-ի կողմից կոլլեկտիվ պայմանագրի պիտի կնքվի	18
Ում և պաշտպանում կոլլեկտիվ պայմանագրերը	19
կոլլեկտիվ պայմանագրերի տեսակները	24

ԳԼՈՒԽ ՅԵՐԿՐՈՐԴ

ԿՈԼԼԵԿՏԻՎ պայմանագրի կնքումը	
Միության կոլպայմանագրի կնքող պրոֆեսիոնալ որգանները	31
կոլլեկտիվ պայմանագրերն՝ իբրև մասսաներին դատարարա-	
կելու և պրոֆմիությունների շուրջ նրանց կազմակեր-	
պելու մեջ	33
կոլլեկտիվ պայմանագրի գերը պետական և մասնավոր	
ձեռնարկություններում	35
Պարտավոր և արդյոք վարձողը կոլլեկտիվ պայմանագրի	
կնքել	38
կոլլեկտիվ պայմանագրի պայմանների կախումն արդյունա-	
բերության վիճակից	39

Պրոֆիտությունների պայմանագրական աշխատանքի հիմ- նական թերությունները	41
Կոլլեկտիվ պայմանագրերը-դեպի մասսաները	49
Մասսաների ուղղակի ազդեցությունը, վերոնց անունից կնքվում և կոլլեկտիվները	53
Պրոֆիտությունների ղեկավար դերը պահանջների մշակ- ման խնդրում	57
Բանվորների աշխատավարձի կանոնավորումը և կոլլեկտիվ պայմանագիրը	58
Կոլլեկտիվ պայմանագիրը և աշխատանքի նորմավորումը	61
Կոլլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը	67
Միությունների պատասխանատվությունը կոլլեկտիվ պայ- մանագրերի նկատմամբ	68

ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0200118



42022

30 4лм.

н. п.

М. Шуликов
Коллективный
договор и как его
заключать

На армянском языке

ИЗДАНИЕ ЦЕНТРИЗДАТА и В. Ц. С. П. С.
Москва, центр, Никольская, 10
