

№1007

Ո. ՌՈԶԵՆՖԵԼԴ

Պ Ր Ո Ֆ

ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

Պ Ր Ա Վ XI.



ԻՆՁ Ե՛ ՏՍԼԻՍ ԲԱՆՎ.
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍԳԻՐՔԸ

№ 41

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՇԵՍՏ
ՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ

1. Ա. Լազովսկի. — «Հոսանքների պայքարը համաշխարհային արհեստական մեջ», (սպառնալիք)
2. » » «Արհեստականների խնդիրներն ու դրոշմակերպը», (սպառնալիք)
3. Ե յ դ ու ս. — «Անարկներ Արևելքի բանվորական շարժման մասին», (սպառնալիք)
4. Արկ-Ան. — «Բանվ. շարժման պատմ. Անդրալիայում, Ֆրանսիայում և Գերմանիայում», (մնացել են սակավաթիվ որինակներ)
5. «Գործարկումների և տեղկումների ուղեցույց» 1
6. «Աշխատանքի որոնողի ընթացք» 15
7. Անտոնովի. — «Պրոֆեսիոնալ շարժումն Ռուսաստանում», (մնացել են սակավաթիվ որինակներ)
8. Սեմյուշկին. — «Գործարկումների և տեղկումների անդրալիայում ներկա պայմաններում» . . . 25
9. Գուրբովի. — «Լենինը և արհեստականները» . . . 50
10. Ֆարքիկան. — «Սոցիալական ազդեցության զարգացումը», (սպառնալիք)
11. Տ ե տ ե ռ ի ն. — «Խոչ և արհեստական կանոնադրությունը» 25
12. Սպերանսկի. — «Խոչ պետք է իմանալ ամեն մի մայր» . . . 20
13. Բիխովսկի. — «Բանվորների և ծառայողների ազդեցության զարգացումը», (սպառնալիք)
14. «Կանոնադրություն բանվորական զարգացումը» 15
15. Չ ե կ ի ն. — «Անարկներ բանվորական շարժման պատմությունը» 35
16. ԲԺ. Մելիքյան. — «Սիֆիլիս» 20
17. ԲԺ. Կարապետյան. — «Մալարիա» 5
18. «Ցերեք ինտերնացիոնալ», (սպառնալիք)
19. Դ ի ռ ի ն ի ս. — «Խոչ և արհեստական կանոնադրության միությունը» 30

242
877

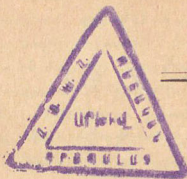
Պոլիտարմեր բոլոր յերկրների, միացե՛ք.

Ո. ՌՈԶԵՆՖԵԼԴ

ԻՆՉ Ե ՏԱԼԻՍ ԲԱՆՎՈՐԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍԳԻՐՔԸ

Թարգմ. Վ. ՌՇՏՈՒՆԻ

ՊՐԱԿ XI



ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

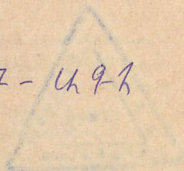
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԶՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ № 41

ՏԵՐԵՎԱՆ

1926



877-ԱԳՀ



ՏՐԵՍԻ ԱՌԱՋԻՆ ՏՊԱԲԱՆ

Գրանից : 436ր .

Գրանից 2297

Տիպոգ 1590

ԻՆՉ Ե ՏԱԼԻՍ ԲԱՆՎՈՐԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍՊԻՐԲԸ

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒ-
ԹՅՈՒՆ.**

Մենք ասել ենք, վոր աշխատանքի
Որենսդիրքը պաշտպանում է բան-
վորի աշխատանքը: Իսկ այժմ ման-
րամասն քննենք, թե ի՞նչ է աշխատանքի պաշտպանությունը և
ի՞նչով է բուրժուական յերկրի աշխատանքի պաշտպանությունը
զանազանվում պրոլետարական դեկտատուրայի յերկրի աշխատան-
քի պաշտպանությունից:

Բերենք բուրժուական յերկրի մի օրինակ: Ֆարրիկանները և
գործարանները պատկանում են կապիտալիստներին և նրանց աճա-
դին վաստակներ ևն տալիս ի հաշիվ բանվորի չվարձատրվող աշ-
խատանքի, ի հաշիվ նրա անխնա շահագործման: Ինչո՞ւն է այ-
տահայտվում այդպիսի շահագործումը: Մի կողմից, բոլորովին
չի պաշտպանվում բանվորի առողջությունը: Այսպես, օրինակ,
ֆարրիկաների և գործարանների մի քանի համաքառություններ,
որ բանվորն ստիպված է աշխատել Ֆոսֆորի, սնդիկի և այ-
լույներով հագեցած միջոցառում, իսկական «տանջարաններ»
են ներկայացնում, վորովհետև արդեն 2, 3 տարվա աշխատանքից
հետո մարդ հալից քնկնում է: Ողամաքություն կամ հատուկ հա-
յուսարի մասին խոսք ել չկա: Յեթե բանվորը հիվանդանա, աշխա-
տելու ընդունակությունը կօրցնի, նրան փողոց կչարտեն և գոր-
ծադուրկների «պահեստի բանակից» մի ուրիշին կը վերցնեն:
Բայց այն ձեռնարկությունների մեջ ել, վորտեղ աշխատանքի
առողջապահական պայմանները համեմատաբար լավ են, բանվորը
լավ որ չի տեսնում, նրան հանգիստ չեն տալիս 10 և 11-ժամյա
բանվորական որը, տուգանքները և աշխատավարձից կտրած գու-
ժարները, արձակուրդների բացակայությունը, արտագրանքի
բարձր նորմաները և այլն: Վերջապես, հատուկ ծանր պայման-
ներում են աշխատում կոնայք և յերեխաները: Ճիշտ է, բուր-

ժուական պետութիւններն եւ հրատարակում են այսպէս կոչված «աշխատանքի պաշտպանութեան որենքներ», կրճատում են բանվորական որը, պաշտպանում են կանանց և յերեխաների աշխատանքը: Սակայն այդ բոլորը նրանք իրենց բարեկամքով չեն անում, այլ միայն այն ժամանակ, յերբ բանվոր դասակարգը համառ զործադուլային կամ հեղափոխական կովում չարունակ ավելի կազմակերպւելով և ուժեր կուտակելով՝ գոռով նրանցից կորզում են այս կամ այն զիջումը: Բայց այդ զիջումները միայն առժամանակ են արվում: Յերբ թուլանում է բանվոր դասակարգի հարձակումը, ամբողջում է բուրժուազիան, վոդորմութիւնների մեծ մասը հետ ե վերցվում: Իսկ այն յերկրներում, ուր բուրժուազիան հատկապէս ուժեղ է, զործարանային որենադրութիւնը բոլորովին հալածված է: Այնտեղ կապիտալիստները նույնիսկ սկսեց չունեն այդ խղճուկ դիմակին: Այսպէս, Հյուսիսային Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում աշխատանքի պաշտպանութեան որենքները 1907 թ. տարածվում էին ընդամենը միայն 13 նահանգում: Ինք վորում ձեռնարկուները պարտավոր չէին ցուցակադրել տալ ձեռնարկութիւնները և հետևաբար ամեն ժամանակ կարող էին խուսափել աշխատանքի պաշտպանութեան վորջումները կատարելուց: Ամերիկայի «անկախ», «գեմոկրատական» դատարանները կատաղի կռիւ են մղում զործարանային որենադրութեան դեմ իբր թե հանուն ամերիկայի սահմանադրութեան հիմունքների պաշտպանութեան: Այսպէս, որինակ, Պենսիլվանիայում անվաւեր են հայտարարված «տրյուկ-սիստեմը» (այսինքն բանվորների վարձատրութիւնը մթերքներով ու ապրանքներով և վոչ դրամով տալը) արգելող որենքները, իբրև «վիրավորական խնամակալութեան մի փորձ ամերիկայի քաղաքացու նկատմամբ, վոր իրավունք ունի գնել ու վաճառել, ինչ վոր ուզում է»: Յերբ Նյու-Յորկում արգելվեց կանանց զիշերային աշխատանքը, այն ժամանակ դատարանը դեմ արտահայտվեց այդ արգելման, վորը իբր թե «կոռջը զրկում է այն իրավունքներից, վոր տրված են տղամարդկանց»: Միսսուրի նահանգում անվաւեր ճանաչվեցին հենց աշխատանքի պաշտպանութեան որենքը և զործարանային տեսչութեան հիմնումն իբրև դասակարգային որենադրութիւն (հարգարժան դատավորներն ըստ յերեկույթին յենթադրում էին, վոր իրենք Մորգանի և Ռոկֆելլերի հաւատարիմ ծառաներ լինելով, ամենեին չեն ծառայում կապիտալիստների դասակարգին): Ամերիկայում

1907 թ. հետո եւ աշխատանքի պաշտպանության գործը ամենեւին չը լավացաւ :

Սակայն ամեն բուրժուազիա այնպես ուժեղ չէ, ինչպես ամերիկյանը : Յերբեմն կապիտալիստներն աշխատանքի պաշտպանության գործում վորեւ զիջման համաձայնվում են, որինակ, արգելում են աշխատանքի մտնել 12 տարեկանից փոքր յերեխաներին այն նպատակով, վոր խաղաղացնեն բանվոր դասակարգին, կանոնեցնեն հեղափոխական գալլուէթի ու վրդովմունքի աճող ալիքը, կեղծավորաբար բանվորների շուրթերը մեղր քսեն և ցույց տան, վոր պետութիւնը հոգատար է գեպի բանվորների շահերը : Յեւ իրոք, որինակ, Անգլիայում տրեդ-յունիոնների գեղին առաջնորդների ողնությամբ կառավարութիւնը հաջողվում է բանվորական որենսդրութիւնն այդպիսի փոքրիկ զիջումներով և ռեֆորմներով հիմնովին խաբել բանվոր դասակարգին : Բանվարութիւնը կարծում էր (ասենք, այժմ էլ մասամբ կարծում է), վոր բավական է, ինչպես հարկն է, ճնշում գործել պարլամենտի վրա, լաց լինել միախօտրական նախասնյակներում, վորեւ նոր որենք, ուղղում ու թեթևացում ընդունել տալ, իսկ հետո, մեկ եւ տեսնես (այսպէ՛ս մի 2000 տարի հետո), կը հաջողվի բանվոր դասակարգի լրիվ ազատագրմանը հասնել : Մինչև 1924 թ. հոկտեմբերի վերջին ընտրութիւնները զոյութիւն ունեցող Մակդոնալդի անգլիական «բանվորական կառավարութիւնը» այդ գործում ամբողջովին չարունակում էր հին բուրժուական կառավարութիւնն քաղաքականութիւնը և դրանով խրախուսում էր անգլիական կապիտալիստներին :

Յեւ իրոք, ինչ աշխատանքի պետական պաշտպանութիւնն և հնարավոր կապիտալի յերկրում, ուր կառավարական իշխանութիւնն իր բոլոր ժանդարմներով, վոտիկանությամբ և զինվորներով իր հիմնական խնդիրն է համարում պահպանել յերկրում հարկավոր «կարգը» և «որինակութիւնը», այսինքն պահպանել բուրժուազիայի իշխանութիւնը և հանգստութիւնը, հարկավոր դեպքում ամենախիստ միջոցներով խաղաղացնելով բանվորներին : Հանճնարարել շահագործող-կապիտալիստին, վոր պահպանի շահագործվող բանվորի աշխատանքը, այդ նույնն է, թէ դայլին պահապան նշանակել վոչխարի հոտի վրա : Միայն այն ժամանակ, յերբ դայլերը կվոճնչանան, յերբ բուրժուազիայի քաղաքական իշխանութիւնը կը ջախջախվի և պրոլետարիատի զիկտատուրա-

յով, բանվոր դասակարգի իշխանությամբ կը փոխադրենք, միայն այն ժամանակ հնաքավոր կգտնու աշխատանքի խելական պաշտպանությունը: Ահա թե ինչու Խորհրդային Սոցիալիստական Հանրապետությունների Միության մեջ իրոք դոյություն ունի աշխատանքի այդպիսի պաշտպանություն: Ինչպես մենք արդեն վերեր մատնանշեցինք, այդ և իրագործում Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիսարիատն Աշխատանքի Որենսդրքի ոգնությամբ, ինչպես և արհեստակցական միությունների աջակցությամբ ու անմիջական մասնակցությամբ:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈՐԵՆՍՊԻՐԷԸ: Մենք հաճախ ենք հիշատակել Աշխատանքի Որենսդիրքը, յերբ խոսք և յեղել նրա այն փորձումների մասին, փորձք վերաբերում են հավաքական պայմանագրին և արհմիությունների իրավունքներին: Սակայն Որենսդրքի բովանդակությունը շատ ավելի լայն և: Համարձակ կարելի չե ասել, Վոր Որենսդիրքն ընդգրկում և բանվորի ամբողջ աշխատանքային կյանքը նրա ձեռնարկություն մտնելու մոմենտից մինչև հաշմանդամությունը, հիվանդությունը և վերջապես մահը:

Կարող և թվալ, Վոր յերբ դոյություն ունի հավաքական պայմանագիր, Աշխատանքի Որենսդիրքը պետք չէ: Ճիշտ և, թե կոլլեկտիվիզացիանագիրք, թե Աշխատանքի Որենսդիրքը սահմանում են բանվորների նյութական և իրավական շահերն ապահովող կանոններ: Բայց չե՞ Վոր հավաքական պայմանագրի կետերի մասին անհրաժեշտ և համաձայնության գալ տնտեսական օրգանի հետ, և վերջինս կարող և ընդունել կամ չընդունել այն, իսկ Աշխատանքի Որենսդիրքի վորոշումների մասին վիճելու պետք չկա: Նրանք հաստատված են Խորհրդային Հանրապետությունների բարձրագույն իշխանության—ՀԿԳԿ կողմից և ինչպես ասում և Որենսդրքի § 1 «տարածվում են վարձով աշխատող բոլոր անձերի, փորձնից թվում նաև տան աշխատողների վրա և պարտադիր են բոլոր ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսությունների համար (պետական, առանց բացարկելու նաև զինվորական, հասարակական և մասնավոր, փորձնից թվում նաև աշխատանքը տանը տվող) ինչպես և այն բոլոր անձերի համար, վորոնք վարձատրությամբ վարձու աշխատանք են կիրարկում»: Այս նշանակում և, Վոր Որենսդիրքն առանց բացառության բոլոր աշխատավորների շաները

պաշտպանում է : Վերջապես , համաքական պայմանագիրը սովորաբար պարունակում է իր մեջ մի շարք աշխարհի կետեր , վորոնք Աշխատանքի Որենսդրքի համեմատությամբ ե՛լ ավելի յեն : Ըստ այդման ըսնվորի գրությունը :

Ի հարկե բուրժուական յերկրներում գրությունը այդպես չէ , ախտեղ բանվորները մեծապես զրկված են աշխատանքի պաշտպանությունից : Նույնիսկ յեղած որեմէները այնտեղ տարածվում են միայն գործարանային տիպի արդյունաբերական ձեռնարկությունների աշխատողների վրա^{*)} : Այնուամենայնիւ արհեստային գործատներում աշխատողները , յերկաթուղայինները , ծառայողները (հատկապես տուտրական) , կոմմունալ տնտեսության , հիւանդանոցների , դեղատների աշխատողները , տնային կին բանվորուհիներն ամենախրաժողուրկ գրության մեջ են դտնվում : Բացի այդ , շատ յերկրներում աշխատանքի պաշտպանության որենքները չեն տարածվում շինարարական և դյուղատնտեսական բանվորների վրա : Յարական Ռուսաստանում 10-12 միլիոն բանվորներից աշխատանքի պաշտպանության յենթակա եյին մոշ ավելի , քան 1,500,000 մարդ :

Խորհրդային Միության մեջ ամեն մի բանվոր , արհմիության ամեն մի զիտակից անդամ պետք է , ինչպես հարկն է , իմանա Աշխատանքի Որենսդիրքը , այդ հոսր դենքը , վոր Խորհրդային իշխանությունն ստեղծել է վարձու աշխատանքի տտկուն մշակների նյութական և իրավական շահերը պաշտպանելու նպատակով : Հատկապես Աշխատանքի Որենսդիրքն իմանալն անհրաժեշտ է այն բանվորին , վոր աշխատում է մասնավոր փոքր տնտեսատերի կամ ձեռնարկուի մոտ , այն մշակին (բատրակին) , վոր աշխատում է կռւակի մոտ : ՆեՊ-ի Ժամանակ վորոշ ազատություն ստացած մասնավոր կապիտալն ամեն մի հարմար դեպքում ձգտում է նորից խճճել բանվորին իր ցանցի մեջ : Աշխատանքի Որենսդիրքն այն սուր դենքն է , վորով Խորհրդային իշխանությունը , բանվորների և դյուղացիների իշխանությունը , խորտակում է այդ բոլոր վորողայթները : Բայց հաջող աշխատանքի համար հարկավոր է , վոր նրան ոգնի ամեն մի աշխատավոր , վորը սարտավոր է ամենից առաջ

*) Այսինքն պրոբետարիատի ամենատաաջավոր և կազմակերպված շերտի վրա , վոր ամենից ավելի «վտանգավոր» է բուրժուայիայի համար :

իմանալ իր իրավունքներն Աշխատանքի Որենսդրքի համաձայն :

Սակայն քիչ է Աշխատանքի Որենսդիրքն իմանալ : Հարկավոր է իմանալ նաև նրա պատմությունը :

ԱՇԽԱՏԱՆԻ ՈՐԵՆՍԳՐԻ Խորհրդային իշխանությունն իր ՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆԸ : Հաստատության արդեն առաջին որենքներ մի շարք կարևորագույն որենքներ հրատարակեց աշխատանքի պաշտպանության մասին : Այսպես, Հոկտեմբերյան հեղափոխության չորրորդ օրն իսկ, 1917 թ. հոկտեմբերի 11-ին հրատարակվեց «Դեկրետ Ց-ժամյա բանվորական օրվա մասին» (ընդ վորում հատկապես վնասակար արտադրութայունների մեջ—ծխախոտի, դաղի, քիմիական և այլն, հեղափոխության առաջին օրից աշխատանքի ժամանակը կրճատվեց մինչև 7 ու. նույնիսկ 6 ժամ) : 1918 թ. հրատարակվեց հիմնադրության դեռքում ապահովագրելու դեկրետը, 1918 թ. փետրվարին՝ Աշխատանքի Բորսաներինը, 1918 թ. մայիսին՝ Աշխատանքի Տեսչութայուններինը և այլն : Վերջապես, նույն 1918 թ. բոլոր դատադատ դեկրետները և վորոշումները միացվում են և կազմվում է Աշխատանքի Որենսդիրքը (այսպես կոչված հին Որենսդիրքը) :

1918 թ. Որենսդիրքը կազմված լինելով ռադմական կոմմունիզմի շրջանում, նշանակալի չափով տարբերվում է այժմ գործող 1922 թ. Որենսդրքից : Նրա մեջ, որինսկ, խոսք էլ չկար հավաքական պայմանագրերի մասին (հենց հավաքական պայմանագրերն իրանք էլ չկային) : Դրա փոխարեն Որենսդիրքը սահմանում է ընդհանուր աշխատանքային պարհակ (*нормы*), աշխատանքային մորելիզացիա և այլն : Ինչու՞ էր պետք այդ : Խորհրդային հանրապետութայուններն այն մոմենտում չափազանց ծանր դրության մեջ էին : Պաշարումը և քաղաքացիական պատերազմը սոյ ու ամերմունք էյին առաջացնում քաղաքներում, ուժեղացնում էյին բանվորների մղումը դեպի գյուղ : Փարբիկաներն ու գործարանները բանվորական ձեռքի սուր պակաս ունեյին հենց այն ժամանակ, յերբ անհրաժեշտ էր ուժերի և միջոցների մեծագույն լարում կարմիր բանակի մատակարարման համար, բոլոր գույնի վոսկե ուսադիր (*посты*) ունեցողների վոհմակից հեղափոխութայունը պաշտպանելու համար : Այդ շրջանում, յերբ պատերազմական դրության մեջ էր ամբողջ Խորհրդային յերկիրը, բնականաբար պատերազմական դրության մեջ դրին նաև Փարբիկաները և գոր-

ծարանները: Խորհրդային Ռուսաստանի բանվոր դասակարգի վճռական կոնվենտի մոմենտում ընդդեմ կալվածատերերի ու գործարանատերերի և նրանց զորքով պաշտպանող Ֆեվրոպայի ու Ամերիկայի կապիտալիստների, աշխատանքը հեղափոխական պարտականութեան պարհակ եր դառնում: Աշխատանքի դասալիք լինելը նույնքան ամոթալի չէր, ինչքան կարմիր Ֆրոնտի դասալիք լինելը: Բայց այդ քիչ էր — յերկրի պաշտպանութեան, նրա վերականգնման գործի մեջ վոչ միայն բանվոր դասակարգի ուժերն էլ չին դրավվում, այլև հարկադրական կարգով ամբողջ միացած բնակչութեան ուժերը (գյուղացիութեան վրա յեր աշխատանքային փոխադրական (սայլերով) տուրքը, վոչ անաշխատ բնակչութեանը, բուրժուազիան ողորդործվում եր խրամատներ, խանդակներ (канавы), փորելու, փողոցները մաքրելու համար և այլն): Սրան նպաստում եր և այն, վոր Խորհրդային իշխանութեանը ռազմական կոմմունիզմի շրջանում վերացրեց առևտրի ազատութեանը ու ազատ շուկան և իր վրա առավ ամբողջ բնակչութեանն առաջին անհրաժեշտութեան մթերքներ ու առարկաներ մատակարարելը (ի հարկե, պահելով դասակարգային մերձեցումը): Բուրժուազիայի համար հաստատված աշխատանքային պարհակն աջակցեց, վոր կենսադործվի այն լողունդը, թե «ով չի աշխատում, չի յել ուտի»:

Ռազմական կոմմունիզմի պայմաններում միշտ չէր հաջողվում ամբողջովին ու լրիվ իրադործել Աշխատանքի Որենսդիրքը: Յերբ, որինակ, կարմիր բանակին անպայման ավելի շատ հաղուստ ու պատրաստութեան եր պետք, ավելի շատ մթերքներ՝ յերկրի քաղցած աշխատավոր բնակչութեանը, բանվորը հաշվի չէր առնում աշխատանքի պաշտպանութեան նորմաներն ու կանոնները: Նա ստիպված եր վոչ թե 8 ժամ աշխատել, այլ նշանակալի չափով շատ, աշխատել սոված աշխատավարձով, չնչին բաժնեմասով (паяк), հաճախ ամենավատ առողջապահական պայմաններում (վորովհետև վոչ նյութեր, վոչ էլ միջոցներ կային այդ պայմանները լավացնելու համար): Բայց նա շարունակ հաստատ քիտակցում եր, վոր այդ զրկանքներն ու զոհերն այժմ չահադործող կապիտալիստի համար չե կրում, այլ աշխարհի առաջին բանվորա-գյուղացիական հանրապետութեան, Խորհրդային Ռուսաստանի ամբողջ բանվոր դասակարգի համար, վորին այդպիսով նա ոգնում և ճանապարհ հարթել դեպի լավագույն ապագա: Խորհրդային ար-

Հետակցական միությունները համաձայնում են ին Աշխատանքի Որենսդրության ժամանակավոր, անհրաժեշտ դանդաղումներին, հիանալի հատկանիւթով, վոր աշխատես հակահեղափոխութեան հաղթանակի, կալվածատերերի և գործարանատերերի հաղթանակի դեպքում, աշխատանքի պաշտպանութեան ասպարիզում ձեռք բերած բոլոր նվաճումները կը խրվէին բանվոր դատակարարից :

Նոր տնտեսական քաղաքականութեանն այդ բոլոր դրութեանը փոխեց : Քաղաքացիական պատերազմը վերջացավ : ԽՍՀՄ բանվոր դատակարար հաղթելով, խաղաղ շինարարութեան անցավ : Պետական արդյունաբերութեանը սկսեց վերածնվել, հետեւեալ հետադարձութեան անդձովեց լավացնելու պետական բազայի բանվորներին նյութական դրութեանը : Սրա հետ միաժամանակ մասնավոր կապիտալի վերականգնումը, փոքր տնտեսատեր—վարձակալների յերեան վալը, վորոնք հենց սկզբից վորձեցին սեղմել իրենց բանվորներին շահագործման ճիրաններում, աշխուրջ ուշադրութեան եր պահանջում բանվորական պետութեան կողմից : Նորից ամբողջ լայնութեամբ կանգնեց մեր առաջ Աշխատանքի Որենսդրութիւն խնամով ու լրիվ կատարելու հարցը : Մասնավորապէս փոխվեցին բանվորների նյութական շահերի պաշտպանութեան յեղանակները, յերեան յեկան հալաքական պայմանադրերը և Աշխատանքի Որենսդրութեան համապատասխան դուրը նրանց մասին :

Նոր տնտեսական քաղաքականութեան շրջանում աշխատանքային պարիտկը այլեւ անպետք եր : Պետական բազայի ձեռնարկութեանն յտանների կրճատումը, մի շարք միաստեր գործարանների և Քարրիկանների փակումը, նույնպէս և աշխատավարձի ատիճանական աճումը և վորակյալ բանվորների վյուղից քաղաք հետ գալը—այդ բոլորը պայմանավորեցին գործադրելութեան աճումը : Բանվորակոն ձեռքերի վոչ թի պակաս, այլ առատութեան եր : Իսկ ինչ վերաբերում ե անաշխատ քնակչութեանը, ապա նրա վերաբերյալ ել վոչ մի միտք չուներ աշխատանքային պարհակ պահելը : Այլապէս ալը կնշանակեր, վոր Խորհրդային իշխանութեանը պարտավորութեան և ստանձնում աշխատանք տալ և ապահով գտտում ամեն մի բուրժուայի, մինչդեռ նա իրիճակի չե բոլոր արմատական աշխատավորների բանվորների և ծառայողների լրիվ աշխատանքն ապահովել : Յեւ ի հարկե բուրժուապիտայի շահերի աշխատի անտեղի հոգատարութեանը Խորհրդային իշխանութեանը դեն չարտեց :

Պաշտպանական շինարարությունը հնարավոր դարձավ նաև ազատել գյուղացիությունը աշխատանքային պարհակի չափազանց ծանրություններից: Ի վերջո 1921 թ. հրատարակված նոր Աշխատանքի Որենսդրությամբ նախատեսվում է, իսկ նոր ՍՍՀՄ քաղաքացիներն աշխատանքի պարհակ կատարելու յեն կոչվում «բացառիկ դեպքերում» (կոխվ տարերային աղետների դեմ, բանվորական ուժի պակաս՝ կարևորագույն պետական առաջադրությունները կատարելու համար)», որինակ, յերկաթուղային ճանապարհները ձյունի տակ թաղվելու դեպքում, հեղեղման դեպքում, յերկրի պաշտպանություն համար չափ միջոցներ ձեռք տանելու անհրաժեշտության դեպքում և այլն: Իսկ սովորաբար, լատ նոր Աշխատանքի Որենսդրելի, բանվորն աշխատանքի յե մտնում կամավոր վարձման կարգով:

Ուրեմն քայլ առ քայլ հետևենք, թե համաձայն Աշխատանքի Որենսդրելի ինչպես է տեղի ունենում բանվորների վարձումը և ապա ինչպես է հենց ձեռնարկություն մեջ Որենսդրելիքը աշխարհորեն պաշտպանում բանվորի նյութական և յրաժական չահերը:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԲՈՐՍԱ:

ՄԻՋՆՈՐԴ ԲՅՈՒՐՈ:

Այցելենք բանվորական խոշոր կենտրոններից մեկի Աշխատանքի Բորսային կից վրեժ միջնորդ բյուրո, թեկուպ մետաղագործների միջնորդ բյուրոն: Այստեղ աշխատանքի ուղարկելու յեն կանչել, վորովհետե «Պարիզի Կոմմունայի» անվան գործարանից յերեսուն մարդու պահանջ է ստացվել: Միջնորդ Բյուրոյի վարելչը գործարանի վարչության ներկայացուցչի մասնակցությամբ հարց ու փորձի յենթաբեկեց և ջոկեց բանվորներին, վորոնց թվում նաև յերկու ճախարակագործի, Պապիկյանին և Գալստյանին: Գործարան գնալիս յերկու ճակարակագործը (ТОКАРЬ միասին էլին գնում: Պապիկյանը խոսակցություն կունեց ընկերակցի հետ:

— Ծիչան ասած, յես արդեն հույսս կտրում էլի: Զե՞ վոր այժմ հին Աշխատանքի Բորսան չե, այլ միջնորդ Բյուրո: Տնտեսական վարչությունը յեթե ուղի, քեզ Բյուրոյի միջոցով կը վարձի, յսկ յեթե չուղի, կարող ես ամիսներով թրել վալ:

Գալստյանը, վոր հասակավոր բանվոր եր, յր ժամանակին աշխատել եր վոչ միայն Ռուսաստանի, այլև Գերմանիայի ու Անգլիայի խոշորագույն գործարաններում, ահնոցների միջով ուղարկված նալեց Պապիկյանին:

— Ինչպէս յերկում է զու նախկին կարգերին լավ ծանոթ չես : Մենք հենց զրա համար հրաժարուեցինք աշխատանքի վարձման պարտադիր կարգից , վորպեսզի ավելի շատ և ավելի լավ կարողանանք մեր գործադուրկներին դատում տալ : Մինչև միջնորդ բյուրոներին կազմակերպուելը , գործն ավելի վատ էր , բայց այդ յերկար պատմությունն է : Կուզե՞ս , պատմեմ :

— Պատմի՛ր , խնդրեմ :

— Ա՛յ , այսպէս—Աշխատանքի Բորսաները , վոր իրենց աշխատանքը ծավալեցին զեռ նոր տնտեսական քաղաքականության սկզբին , ժամանակին մեծ գործ կատարեցին : Նրանք պետությանը թույլ ելին տալիս ավելի լավ հետեւի բանվորական ուժի ճիշտ բաշխմանը , յերկրորդ , աշխատում ելին վորպեսզի ավելի կարիքավոր և ավելի վարժ բանվորներն ստաջին հերթին աշխատանքի մասնն , վոր կամայականություն չը լինի վարձողների կողմից , հասկապես մասնավոր փոքրիկ տնտեսատերերի կողմից : Սակայն շուտով Աշխատանքի Բորսաներն անկարող հանդիսացան , ինչպէս հարկն է , այդ գործը դուրս տանել :

Բանն այն է , վոր գործադրկությունը մեզ մոտ , Խորհրդային Միութեան մեջ բոլորովին ուրիշ ծագում ու բնույթ ունի , քան բուրժուական յերկրներում : Որինակ՝ Անգլիայում գործադուրկներին թիվը մոտ 1,500,000 է , բայց անգլիական գործադրկությունն ստաջացել է նրանից , վոր չեն աշխատում շատ մասնաժողովական գործարաններ , մի շարք նավաշինարարական վերՖեր , ընդհանրապես լճացում է նկատուիւմ անգլիական տնտեսութեան մի ամբողջ շարք ճյուղերում : Ընդհակառակը , մեզ մոտ 1923 թ. արդյունաբերությունը և գյուղատնտեսությունը նշանավոր չափով ամբացան 1924 թ. և այժմ , 1925 թ. նրանք նոր թռիչք արին զեպի առաջ , Ֆարրիկաներում և գործարաններում , նույնպէս և գյուղատնտեսութեան մեջ զբաղված բանվորների քանակը աճել է , բայց միևնույն ժամանակ նշանավոր չափով աճել է նաև գործադրկությունը : Այս աճման գլխավոր պատճառն այն է , վոր բանվորական ուժի հստակքը գյուղից փառաք ուժեղացել է : Մեր գյուղական բնակչությունը տարեկան 1 ու կես միլիոն մարդով շատանում է , նրանք բոլորը գյուղում աշխատանք գտնել չեն կարող և նրանց մի մասը ճանապարհ է ընկնում քաղաք , վորտեղ , բացի այդ , բանվորների աշխատավարձը ավելի բարձր է և կյանքի պայմաններն ավելի լավ : Բայց մեր արդյունաբերությունը , չնայած իր բոլոր

հաջողութիւններին (1924 թ. հասավ մինչպատերազմական մահարդակի 42% և 30% առաջ բնկավ 1923 թ.), այնուամենայնիվ բավականաչափ արագ չի աճում: Նա կարող է բնդդրկել միայն 300—400 հազար նոր բանվոր: Դուրս մնացածներն մի նշանավոր մասը գրվում եր Աշխատանքի Բորսայում: Այս գործազուրկների մեծ քանակ եր տալիս մեր խորհրդային հիմնարկութիւնների շտառների կրճատումը, վոր կատարվեց հաստատուն համապետական բյուջէյի անցնելիս: Աճում է յերխտասարկութիւնը և լցնում է գործազուրկների շարքերը, այնտեղ են լցվում նաե կարմիր բանակից զորացրվածները: Վերջապես, հատուկ կարեւորութիւն ունեն նաե հետեյալը. — Նախկին Աշխատանքի բորսան բնակարանի համար գործազուրկների մի նշանավոր մասին ամեն արտոնութիւն տալիս եր, ջրի ու լույսի համար ել նրանք չնչին գրոշներ եյին վճարում, նպաստ եյին ստանում ապահովագրական գանձարկից: Այդ արտոնութիւնների չնորհիվ Աշխատանքի բորսան շրջապատված եր հազարավոր կեղծ «գործազուրկներով», ծածուկ առեւտրականներ, սպեկուլյանտներ, վորոնք վոչ թե աշխատանք եյին փնտրում, այլ ուզում եյին ազատվել տուրքերից, բնակարանային վարձից և այլն:

— Ի՞նչ գրութիւն մեջ ընկան շուտով Աշխատանքի բորսաները: Յուշակազրկվածների ամբողջ հսկայական մասսայից նրանք պետք է կարողանային ընտրել մեր ձեռնարկութիւնների ու հիմնարկութիւնների համար ամենից ավելի արժեքավոր, վարժ և պետքական բանվորական ուժը: Խնամքով ընտրանք եր հարկավոր, վորովհետեւ տնտեսական հաշվի անցած մեր արդյունաբերութիւնը հետզհետե սովորեց ավելի հմտորեն ընտրել իրեն պետք յեղած բանվորները և ծառայողները: Սակայն աշխատանքի բորսան գլուղի և քաղաքի գործազուրկ մասսաների նորանոր անընդհատ հեղեղից քշված, «արտոնութիւն ունեցողներով» խեղդված, պարզապես լողում եր հոսանքի ուղղութիւնը: Նա սկսեց զբաղվել միայն գործազուրկների հաշվառումով և վերահաշվառումով, ներկայացողների ստուգումով (явка), ցուցակազրկումով ու վերացուցակազրկումով: Դրա հետ միասին ստիպված եր կարգի գցել գործազուրկների ոգնութիւն գործը, միջոցներ վորոնեւ նպաստների, հասարակական աշխատանքների համար և այլն: Փոխանակ բավականաչափ ձեռնութիւն յերեւան բերելու բանվորական ուժի ընտրութիւն գործում, Աշխատանքի բորսայի ապագարտը չինովնիկարար եր

աշխատում, առայ շտապելու: Իրոք, ինչո՞ւ Զանք թափել, յերբ
առանց Աշխատանքի բորսայի վոչ վաք աշխատանքի մոնել չի հա-
յուղ: Աշխատանքի ուղարկելը կատարվում էր հասարակ ու պատա-
հական հերթի կարգով, իսկ ձեռնարկություններն ու հիմնարկու-
թյունները դրա փոխարեն Աշխատանքի բորսային հատուցում էյին
նրանով, վոր ճգնում էյին ավելի լավ դանց առնել նրան: Այդպիսի
դրությունը չեր կարող յերկար շարունակվել: Պէտք էր...

— Միջնորդ բյուրոներին անցնել:

— Այո՛, հենց այդպես, միջնորդ բյուրոներին անցնել: Ի՞նչպես
է աշխատում այդպիսի բյուրոն: Առնենք, որինակ, մետաղագործ-
ների միջնորդ բյուրոն: Նա բոլոր մետաղագործ բանվորներին ցու-
ցակադրում է ըստ արհեստների ու մասնագիտությունների: Յեթե
վարձողին բանվոր է պետք, նա զավիս է միջնորդ բյուրոս է ինքն իր
համար ընտրում է ճախարակագործ, գարբին, փականագործ
(слесарь) և այլն: Համաձայնությունը կամավոր է յերկու կողմի
համար: Գործադուրկը կարող է ընդունել առաջարկը ե կարող է
չընդունել: Առաջ աշխատանքից հրաժարվելու դեպքում, գործա-
դուրկը Աշխատանքի Բորսայի հաշվառումից հանվում էր, իսկ
այժմ, իհարկե այդ չկա: Իր կողմից վաճողը կարող է միջնորդ
բյուրոյում հաշվառած վորե բանվորի հետ համաձայնության
գալ, բայց կարող է բանվոր վարձել նաև առանց միջնորդ բյուրոյի:

— Ըսով, բայց ինչո՞ւ համար է այն ժամանակ միջնորդ բյուրոն:

— Ահա թե ինչու համար. — Այժմյան Աշխատանքի բորսան,
նրա ապստարատը և միջնորդ բյուրոների ապստարատը ճգնում են
իրենց աշխատանքն այնպես դնել, վոր վարձողի համար ոգտակա
լինի միջնորդ բյուրո դիմելը: Դրա համար միջնորդ բյուրոն խը-
նամքով ցուցակադրվածների թվից ընտրում է ամենալավ բան-
վորներին, ստուգում է նրանց վորակումը, այդպիսով աշխատանքի
ուղարկելիս իր վրա վորոչ պատասխանատվություն է վերցնում
իր առաջարկած բանվորակն ուժի վորակի համար: Այս նաև միջ-
նորդ բյուրոն արդեն չի ծանրաբեռնված կեղծ գործադուրկներով,
վորովհետեւ բյուրոյում ցուցակադրվելով գործադուրկն այլևս վոչ
մի արտոնություն ձեռք չի բերում, վոչ տուրքերի վճարման, վոչ
եյ բնակարանային վարձի մեջ:

— Իսկ ի՞նչ անի իսկական գործադուրկ-չունեորը: Զե՞ նա չի
կարող բարձր կողարներով վճարել:

— Այո՛, այդպիսի գործադուրկներն արտոնություններ են

ստանում համապատասխան որդանները—արհմիությունների, բան-
վորական բնակարանային կոոպերատիվների վարչութիւնների և
այլն, վերջումների հիման վրա, յեթե նրանց հաջողվի մատա-
թելթերով կամ վկաների հարցաքննութեան միջոցով ցույց տալ, վո-
րանք առաջ վարձով աշխատել են, իսկ այժմ կողմնակի դատում-
ներ չունին և կարիքի մեջ են: Բայց միջնորդ բյուրոներն այսակող
գործ չունին: Նա իրավունք չունի գործադուրկների ձեռքը վոչ մի
տոմս կամ վկայական տալու: Իհարկէ, չի կարելի ասել, վոր մեր
միջնորդ բյուրոներն արդեն, ինչպես հարկն է, կատարում են իրենց
աշխատանքը, կարողացել են բավականաչափ մատահալթայն և
ուշադրութեան արժանանալ տնտեսական որդանների կողմից:
Բոլոր տնտեսական որդանները պարտավոր են յերեք ամիսը մեկ
միջնորդ բյուրո ուղարկել իրենց ընդունած բանվորական ուժի քա-
նակի մասին ամիսով տեղեկութիւններ և ահա բանից յերևում է,
վոր տնտեսական որդանները մեր քաղաքում դեռ բանվորների կե-
սից ավելին ընդունում են ատանց միջնորդ բյուրոյի, հաճախ վոչ
միութեան անդամներից:

— Իսկ ի՞նչ պետք է անել:

— Ահա այսեղ մեծ աշխատանք կա մեր արհմտակցական կադ-
մակերաութիւնների, հասկապես նրանց ստորին բջիջները—գոր-
ծարկումների առաջ: Անհրաժեշտ է, վոր նրանք խնամքով հետեն
համաբանական պայմանագրի աշն կետի կատարմանը, վոր տուում է.
«Հավասար վորակիման ժամանակ առաջին հերթին աշխատանքի
պիտի ընդունվեն արհմիութեան անդամները»: Բացի այդ,
միութեանները հոգում են հենց միջնորդ բյուրոների կանոնավոր
աշխատանքի մասին: Մասնավորապես միջնորդ բյուրոների վարիչ-
ներն առաջ են քաշվում համապատասխան միութեանների կողմից:

— Կա՞վ, յեթե գործադուրկը միութեան անդամ է, միութեան
այն ժամանակ նրան իր պաշտպանութեան տակ է առում: Իսկ յեթե,
որինակ, մասնավոր փոքրիկ տնտեսատերը բանվոր վարձի, վորը
միութեան աղամ չէ: Ձե՞ վոր այդ ժամանակ նա կարող է բան-
վորին ազատ չահագործել:

— Սխալ է: Մենք ունենք Աշխատանքի Ոլիգոսթիք, վոր պաշտպա-
նում է ամեն մի բանվորի իրավունքն անկախ այն բանից, միութեան
անդամ է նա, քե՞ վոչ, վարձված է միջնորդ բյուրոյի միջոցով, քե՞
առանց նրան: Իսկ յեթե տնտեսատերը կենդիւ բանվորին, նրան կը
հորկադրի արտաժամյա աշխատանք կատարել կամ կսկսի անչա-

մահաւաճակներուն չարչարել, բանվորը պետք է միութեանը
դիմի: Այստեղից ուղարկում են լիպուրին, ապա գալիս է աշխա-
տանքի տեսուչը, իսկ հետո արդեն դործը վերջանում է ժողովրդ-
դական դատարանի աշխատանքային նստաշրջանում: Իսկ ինքը
բանվորը միութեանից ոգնութիւն ստանալով, շուտով կհամականա,
թե ինչու պետք է ինքը միութեան անդամ լինի: Ընդհանրապես մեզ
մոտ, բովորա-դուղացիական պետութեան մեջ աշխատավորների
դուրսիցը բոլորովին այլ է, քան բուրժուական յերկրում: Արեւ-
մուտքում էլ Աշխատանքի բորսաներ, միջնորդ բյուրոներ կան:
Որինակ՝ յես յեղել եմ Գերմանիայում, Ջոլինդեն քաղաքում: Ահա
թե ինչպես է կազմակերպված Աշխատանքի Բորսան: Աշխատանքի
Բորսան կառավարում է մի հանձնաժողով, վոր կազմված է կի-
սով չափ միութեանների, իսկ կիսով չափ ել ձեռնարկուների ներ-
կայացուցիչներէր, քաղաքային ինքնավարութեան ներկայա-
ցուցիչ նախագահութեամբ: Իսկ Անդլիայում Աշխատանքի Բոր-
սաները պետական են, բանվորները նրանց վրա առանձին ազդե-
ցութիւն չունեն:

Իսկ ի՞նչ է լինում վերջը: Բուրժուական յերկրում թե կառա-
վարութեանը և թե քաղաքային ինքնավարութեանը կապիտալիստ-
ների կամքն են կատարում: Այնպես է լինում, վոր Աշխատանքի
Բորսան ձեռնարկութեան մեջ դործադուլի դեպքում, նոր բանվոր-
ներ և ուղարկում այնտեղ, այսինքն շտրեյկերիսերներ (դործադուլ
խախտողներ). ընդհանրապես Աշխատանքի Բորսաները հաճախ
ձեռնարկութեաններ են ուղարկում այն դործադուլիկներին, վորոնք
համաձայն են ամբողջ վատ պայմաններով աշխատել, քան այն պայ-
մանները, վորոնց հասել են ամբողջ ձեռնարկութեան բանվորները:
Կոյութիւն ունեն այսպիսի միջնորդ բյուրոներ ել, վոր հենց իրենք
ձեռնարկուներն են ստեղծում և, իհարկե, հաւատով ու ճշմար-
տութեամբ ծառայում են նրանց շահերին: Որինակ, Նյու-Յորկում
բավական է, վոր բանվորը անտեսատերի առաջ հեղափոխական ա-
գիտացիայով կամ դործադուլին մասնակցելով «հանցանք դործի»,
նա այլևս ամբողջ Միացյալ Նահանգներում աշատանք չի գտնի:
Ձեռնարկուների միջնորդ բյուրոներում, նույնպես և Ամերիկայի
բոլոր տրեստներում և խոշոր ձեռնարկութեաններում դրա համար
կան, այսպես կոչված, «սե ցուցակներ», վորոնց մեջ մտցնում են
կապիտալի համար վոչ ոգտակար բոլոր «խռովարարներին»: Այդ-
պիսի ցուցակներ պահվում էյին նաև մեզ մոտ ցարական Ռուսաս-

տանում : Իհարկե , այժմ ամեն ինչ այլ ձևով և ընթացում : Մեզ մոտ միջնորդ բյուրոները պետական են , մասնավոր անձինք կամ տան-
 ձին կազմակերպությունները չեն կարող աշխատի բյուրոներ բաց
 անել : Մեզ մոտ ինքը պետությունը բանվորա-գյուղացիական և :
 Աշխատանքի Բորսաները յենթարկվում են տեղական աշխատանքի
 բաժիններին , վորոնք աշխատում են սերտ կապ պահելով արհմիու-
 թյունների հետ : Որինակ՝ մեր քաղաքի Աշխատանքի Բորսայի վա-
 րիչն առաջ և քաջամտ տեղական Նահանգական Արհեստակցական
 Սորհրդի կողմից : Աշխատանքի Բորսայի կոմիտեյում արհմիու-
 թյունների ներկայացուցիչների թիվը հավասար և տնտեսական
 ներկայացուցիչների թվին (Իհարկե խորհրդային տնտեսաբարին
 հարկ կչա համեմատելու ոտարեկրյա կապիտալիստի հետ) և բաշի
 ալը , Աշխատանքի Բորսայի Կոմիտեյի նախագահը միության առաջ
 քաշած բյուրոյի վարիչն և : Վերջապես , բանվորների շահերի վրա
 հսկում և Աշխատանքի Որենսդիրը : Ինչ յեղանակով ել վոր բան-
 վորն աշխատանքի մասին և ում մոտ ել վոր աշխատելու լինի , նա
 Որենսդրի պաշտպանության տակ և : Տարբերությունը հասկա-
 ցա՞ր , բարեկամ :

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅ- ՄԱՆԱԳԻՐ .

Փորձի սովորական վեց որն ան-
 ցնելուց հետո Պապիկյանը աշխա-
 տանքի ընդունվեց^{*}) նրան հաջվի-

զրքույկ տվեցին^{**}) : Աշխատանքի մասնելով , Պապիկյանը ձեռնար-
 կության վարչության հետ անձնական աշխատանքային պայմանա-
 դիր կնքեց վարձման մասին : Յեվ քանի վոր մետաղագործների արհ-
 միությունը տրեստի հետ հավաքական պայմանագիր և կնքել «Պա-
 րիզի կոմմունայի» անվան գործարանի մասին , ապա Պապիկյանը
 անձնական պայմանագրի բոլոր պայմանները սահմանվում են միու-
 թենական ալը հավաքական պայմանագրի հիման վրա : Այն կարդը ,
 վորով պետք և անցներ Պապիկյանը , նրա աշխատավարձի շափը և
 այլն , այլ բոլոր նշանակված և ընդհանուր հավաքական պայմա-
 նագրում : Իսկ Պապիկյանին հաջվեց բոլոր չենց նրա համար տը-
 վեցին , վոր նա լավ խորհուրդ պայմանագրի բոլոր պայմանները :
 Ուղած ժամանակ Պապիկյանը խորհուրդ հաջվեց բոլորով ստուգել ,

^{*}) Որենսդրի հոդ . 38 :

^{**}) Որենսդրի հոդ . 29 :

թե արդյոք ճիշտ են հաշվում դնահատումները, արդյոք ճիշտ են տալիս նրա աշխատավարձը և այլն:

Այսպիսով Պապիկյանը «Պարիզի Կոմմունայի» անվան գործարանում գտնվում է հավաքական պայմանագրի պաշտպանութան տակ: Բայց ի՞նչ կլինե՞ր, յեթե նա մտնե՞ր մի ձեռնարկութուն, վորտեղ հավաքական պայմանագիր չկա կամ մասնավոր տնտեսատիրոջ մոտ, վոր խուսափում է հավաքական պայմանագրից: Այդ առթիվ, Աշխատանքի Որենսդիրքը § 4 նախատեսներով նման դեպքեր, մատնանշում է, վոր «աշխատանքի բոլոր պայմանագրերը և համաձայնությունները, վորոնք ներկա Որենսգրքի վորոշման համեմատությամբ վատացնում են աշխատանքի պայմանները, անվավեր են»: Բացի այդ, Որենսդիրքը հետագա § 28 մեջ է՛լ ավելի մանրամասն հիշատակում է, վոր չնայած աշխատանքային պայմանագրի պայմանները վորոշվում են կողմերի համաձայնությամբ, սակայն «անվավեր են աշխատանքային պայմանագրի այն պայմանները, վորոնք Աշխատանքի Որենսգրքի սահմանած պայմանների, հավաքական պայմանագրի պայմանների ու տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության վրա տարածվող ներքին կարգի կանոնների համեմատությամբ վատացնում են աշխատավորների դրույթունը, նույնպես և այն պայմանները, վորոնք հակված են աշխատավորների փազախական կամ ընդհանուր փազաքցիական իրավունքները սահմանափակելու»: Հետևաբար, յեթե մասնավոր ձեռնարկուն պահանջեր Պապիկյանից որական վոչ թե 8 ալ 9) ժամվա աշխատանք, հրաժարում արձակուրդից, պարտավորութուն միության անդամ չլինելու և այլն, ապա Որենսդիրքը այդ բոլոր պայմաններն անվավեր է հայտարարում, յեթե նույնիսկ ինքը Պապիկյանը այդ զիջումներին համաձայնվեր էլ:

Պապիկյանը ճախարակագործ ընդունվեց և աշխատանքի անցավ իր համաքարության մեջ: Յեթադրենք, վոր այս կամ այն պատճառով Պապիկյանին հարկավոր եր մի քանի ուր գործարանից հեռանալ ու նա մտածե՞ր իր աշխատանքը հանձնարարել սեփական ընտրությամբ հրավիրած մի ուրիշ բանվորի: Վորովհետև այդ կարգ է վնասակար լինել ձեռնարկության համար, այդ պատճառով Աշխատանքի Որենսդիրքն այդպիսի գործարքներն արգելում է*): Յեվ ընդհակառակը, գործարանի վարչությունն իրավունք չունի ճա-

*) Որենսդրքի հոդ. 35:

խարակադործ Պապիկյանից պահանջել, վոր նա այլ, որինակ ձու-
լիչի պարտականություններ կատարի, վորոնց համար նա չի
վարձվել: Բացի այդ, վոչ վոք չի կարող Պապիկյանին այնպիսի
աշխատանք հանձնարարել, վոր վտանգավոր ե կյանքի համար, որի-
նակ, լիակատար ընթացքի ժամանակ մեքենայից դուրս քաշել պոկ-
ված փոկը ե այլն ե ընդհանրապես այնպիսի աշխատանք, վոր չի
համապատասխանում Աշխատանքի Որենսդրելն^{*)}:

Սակավ դեպքերում թույլատրվում են բացառություններ,
այսինքն՝ «յեթբ այդ անկրածեշտ ե պառնացող վտանգը կանխելու
համար, վարձվածին կարելի յե հանձնարարել ուրիշ տեսակ աշխա-
տանք, քեկուզ ե այդ նրա վարակմանը չհամապատասխանե»:
Այսպես, որինակ, Պապիկյանը բացի ճախարակադործությունից
կարող ե մասամբ ծանոթ լինել շողեկաթսաների հետ: Գործարանի
մեխանիկը կարող ե պատահաբար յերկար ժամանակ բացակայել ե
չնկատել, վոր կաթսաներում ջուրը քիչ ե, իսկ ճնշումը չափա-
դանց մեծ: Այդ դեպքում, յերբ կաթսաներին պայթելու վտանգ ե
սպառնում ե վոչ վոք չկա, վոր նրանց վրա հսկի, վարչությունն ի-
րավունք ունի Պապիկյանին ժամանակավորապես կաթսաների մոտ
ուղարկել: Յեթե Պապիկյանը ժամանակավորապես յած վորակման
աշխատանքի յե դրվել, քան ճախարակադործականը, այն ժամանակ
աշխատավարձը, ըստ Որենսդրելի § 36, չի կարող քչացվել: Իսկ յե-
թե, ինչպես ներկա դեպքում կաթսաների գործում, «ժամանակավոր
աշխատանքն ավելի բարձր ե վարձատրվում, քան այն, վորի հա-
մար հրավիրված ե վարձվածը, ապա վարձատրությունը տեղի յե
ունենում ըստ բարձր կոպարի», այսինքն ճախարակադործ Պապիկ-
յանը վարձատրվում ե մեխանիկի կոպարով:

Ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը, որինակ,
հյուան բանվորի հրավիրումը 3 ամսով, ավյալ ժամկետի լրանու-
լուց հետո ջնջվում ե: Իսկ յեթե 3 ամսից հետո ել վարչությունը
բանվորի հաշվները չի մաքրում, իսկ ինքը բանվորն ել նույնպես
չի ուզում հառանալ, այն ժամանակ ըստ Որենսդրելի § 45 «պայմա-
նագիրը նախկին պայմաններով, անորոշ ժամկետով շարունակված
ե նախաշվում»: Բայց յենթադրենք, հույան բանվորը, վոր դեռ մեկ
ե կես ամիս ե աշխատել, ուզում ե ձեռնարկությունը թողնել, ըստ
Որենսդրելի § 46 նա իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագրի

*) Որենսդրելի հոդ. 36:

լուծուժը պահանջել «ամեն ժամանակ, բայց պարտավոր ե նախագգուշացնել վարձողին՝ շաբաթական հաշվեհարդարի ժամանակ վոչ պակաս . . . քան 1 որ առաջ, իսկ յերկշաբաթյա կամ ամսական հաշվեհարդարի ժամանակ վոչ պակաս քան 7 որ առաջ»: Ընդ մին, իհարկե, բանվորն այդ ղեպքում յերկու շաբաթվա դատումի չափով արձակման հատուցում (ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ) չի ստանում:

Աշխատանքի Որենսդիրքը ամենախիստ կերպով հիշատակում է այն բոլոր ղեպքերը, յերբ անհրաժեշտ է բանվորի շահերի հատուկ պաշտպանությունը վարձողի հնարավոր քմահաճույքից, այսինքն այն ղեպքերը, յերբ քույրատրվում է բանվորի արձակումը, յերբ մի բուրժուական յերկրում տնտեսատիրոջ սեփական հայեցողությամբ բանվորին արձակելու իրավունքը կապիտալիստների «սրբազան» իրավունքից մեկն է հանդիսանում: Իր ժամանակ կերենսկու մանր-բուրժուական մենչեիկ-ենսերական կառավարությունը չհամարձակվեց փորձ անել կապիտալիզմի այս յուրատեսակ հիմքը տապալելու: Ժամանակավոր կառավարության որենքներով, քրեյական պատժի սպառնալիքով դործարկումներին արդելվում էր վարձման և արձակման դործին միջամանել: Խորհրդային յերկրում, իհարկե, կարգերն ուրիշ են.—բանվորական պետությունը Աշխատանքի որենսդրքում սահմանում է բանվորական ուժի վարձման հաստատուն կանոնները, նույնքան ել հաստատուն կերպով վերադաշում է նրա արձակման պայմանները: Աշխատանքի Որենսդրքի § 36, 37 և 47 հիման վրա անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ ժամկետային պայմանագիրը, մինչև նրա ժամկետի լրացումը, կարող են լուծվել վարձողի պահանջով միայն խիստ վորոշյալ ղեպքում (տես սխեման):

Բայց կարող է պատահել, Վոր վորեւ մասնավոր տնտեսատեր կամ, առանձին ղեպքերում, բյուրոկրատացած տնտեսալար ցանկանա ձեռնարկությունից քշել իր համար անողտակար դործարկումի անդամին, Վոր չսկսազանց կրակոտ պաշտպանում է բանվորների շահերը: Այդ ղեպքում Աշխատանքի Որենսդրքի § 160 միության աշխատանքը ցնցումներից պաշտպանելով, թույլատրում է դործաբեկումի կամ այլ միութենական որդանի անդամի արձակումը «միայն համապատասխան արեխտակցական (արտադրական) միության համաձայնությամբ»:

Իսկ ինչ վերաբերում է պայմանագրի վաղաժամ լուծմանը

վարձավորի կողմից, ապա այդ հնարավոր է 5 դեպքում (տես սխեման) :

Վերջապես, համաձայն Որենսդրքի § 49-ամեն մի աշխատանքային պայմանագիր կարող է լուծվել նաև միության պահանջով, որինակ, յեթե ձեռնարկության մեջ առանց Աշխատանքի Բորսայի ընդունված լինի միության անդամ այն ժամանակ, յերբ միությունը հավասար վորակման բավականաչափ գործազուրկներ ունենա : Այդ դեպքում արձակվածին հատուցում չի տրվում արձակման համար : Յեթե վարձողը համաձայն չէ միության այդպիսի պահանջին, նա կարող է կոնֆլիկտային կարգով զանդատարկել այն : Կոնֆլիկտային կարգով են վճռվում նաև այն դեպքերը, վոր նախատեսված են 48-րդ հոդվածի ա, բ և գ կետերում, յերբ ձեռնարկության մեջ գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողով չկա :

Ավելորդ չի լինի հենց այստեղ մտաբերել, թե հավաքական պայմանագիրը ինչ լրացումներ է մտցնում բանվորների վարձման և արձակման մեջ :

Աշխատանքի Որենսդրքի հոդված :	ԻՆՉ ԴԵՊՔԵՐՈՒՄ ՎԱՐՁՈՂԸ ԿԱՐՈՂ Ե ԱՐՁԱԿԵԼ ԲԱՆՎՈՐԻՆ	Արձակման գնորդի բանվորին տրվող ծախսերի հատուցումը արվում է հիմնվելով :
36	Յեթե ձեռնարկության մեջ ժամանակավորապես չը կա այն աշխատանքը, վորի համար բանվորը հրավիրված է (որինակ՝ ձախարակագործական դադարահները կտրվել են) և յեթե բանվորը չի համաձայնվել նույն վորակման մի ուրիշ աշխատանքի անցնել :	Տրվում է յերկու շաբաթվա զատուծի չափով (հոդված 89) :
37	Յեթե բանվորը չի համաձայնվել իր մասնագիտությունը աշխատելու համար մի ուրիշ ձեռնարկություն փոխադրվել կամ թեկուզ՝ ձեռնարկության հետ միատեղ փոխադրվել մի ուրիշ քաղաք կամ վայր :	նույնը (հոդ. 89) :
37 ա	Յեթե ձեռնարկությունը լրիվ կամ մասնակի կիրպով փակվում է կամ յեթե նրանում աշխատանքը կրճատվում է :	նույնը (հոդ. 88) :

*) Տես «ԻՆՉ և հավաքական պայմանագիրը» :

Աշխատանքի որոշումները հողավածքի	ԻՆՉ ԴԵՊԲԵՐՈՒՄ ՎԱՐՁՎԱԾ ԲԱՆՎՈՐԸ ԿԱՐՈՂ Ե ՎԱՂԱԺԱՍ ՇԵՌԱՆԱԼ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻՑ:	Արձակման հատուցում տրվում է և ինչպե՞ս հաշվով:
47 բ	Յեթե հում նյութ, վառելիք չլինելու և նման ալլ արտադրական պատճառներով ձեռնարկությունը կանգ է առնում ավելի քան մեկ ամիս:	նույնը (հող. 88):
47 գ	Յեթե պարզվի, վոր բանվորն անպետք է կատարելու այն աշխատանքը, վորի համար վարձվել է (այն պայմանով, վոր այդ հաստատի նաև. Գնահատիչ-կոնֆ. հանձն):	նույնը (հող. 88):
47 դ	Յեթե բանվորը սխառնատիկորեն առանց հարգելի պատճառների իր պատականությունները չի կատարում և այդ ընդունված է նաև Գնահատիչ-կոնֆ. հանձնաժողովի կողմից:	Արձակման հատուցում չի տրվում (հող. ված 90):
47 յ	Յեթե բանվորն իր աշխատանքի հետ կապված հանցանք է գործել (գողությունն արհեստանոցից: Պաշտոնին վերաբերյալ կեղծիք և այլն), վոր հաստատված է դատական վճռով և որինական ուժի մեջ է մտել, նույնպես և այն դեպքում, յեթե բանվորը կալանավորվում է 2 ամսից ավելի:	նույնը (հող. 90):
47 զ	Յեթե բանվորն առանց հարգելի պատճառների իրար հետևից աշխատանքի չի գալիս ավելի քան 3 որ կամ ընդհանուր առմամբ ամիսը ավելի քան 6 որ:	նույնը (հող. 90):
47 ե	Յեթե բանվորը ժամանակավոր անաշխատունակություն հետևանքով (հիվանդություն, խեղություն) աշխատանքի չի հաճախում ավելի քան 2 ամիս կամ յեթե կին-բանվորուհին հղության և ծննդաբերու-	նույնը (հող. 90):

Աշխատանքի որևէ գլխի հոդվածը	ԻՆՉ ԴԵՊԲԵՐՈՒՄ ՎԱՐՁՎԱԾ ԲԱՆՎՈՐԸ ԿԱՐՈՂ Ե ՎԱՂԱԺԱՄ ՀԵՌԱՆԱԼ ԱՇԽԱ- ՏԱՆՔԻՑ:	Արձակման հատու- կում տրվում է ն ի՞նչ հոգով:
48 ա	Թյան ժամանակ աշխատանքի չի գալիս ավելի քան 4 ամիս: ԾԱՆՈԹՈՒԹՅՈՒՆ— Հեղինակն արձակման այս սխեման փոխ ե առել Բիսոպսկու «Խնչ իրավունք- ներ ե տալիս Աշխատանքի Որենսդրքը» գրքույ- կից, վերջ լրացումներով ու փոփոխություններով: Յեթե բանվորը պայմանաժամին չի ստա- ցել պայմանով վորոշած վաճառությունը (վարձողի պահանջով այդ պետք ե հաստատ- վի Գնահատիչ-կոնֆ. հանձնաժողովի կող- մից):	Տրվում ե յե- կու շաբաթվա դատումի հա- փով (հոգ. 89):
48 բ	Յեթե վարձողը խախտել ե պայմանագրի համաձայն իր վրա վերցրած պարտա- կանությունները կամ աշխատանքի որենքնե- րը (Գկչ հաստատմամբ):	նույնը:
48 գ	Յեթե վարձողը ե վարչության ներկայա- ցուցիչը կամ նրանց ընտանիքի անդամ ները կոպիտ են վարվում բանվորների հետ (Գկչ հաստատմամբ):	նույնը:
48 դ	Յեթե աշխատանքի առողջապահական պայմանները դեպի վատն ե փոխվել (որի- նակ՝ բանվորը փոխադրված ե խեղդուկ, կեղտոտ շենք):	նույնը:
48 ե	Մյուս բոլոր դեպքերում, վորոնք հատուկ նախատեսված են որինքով:	նույնը:

ՆԵՐՔԻՆ, ԿԱՐԳԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ : Սենն մի ձեռնարկություն կարող ե հաջող աշխատել, յեթե նա ինչպես հարկն է, կաղմակերպված լինի, յեթե նրա մեջ բացի մնացած բոլորից նաև ներքին կարգ հաստատված լինի :

Սենն մի բանվոր պետք է ճիշտ իմանա, թե յերբ և աշխատանքի դալու, յերբ և լինելու ճաշի ընդհատումը, ուր պետք է պահի դործիքները, վոր վարպետից և ինչ դեպքերում պետք է անհրաժեշտ ցուցմունքներ ստանա, աշխատանքի ժամանակ ինչով և թույլատրվում զբաղվել և այլն : Մինչհեղափոխական ժամանակ ներքին կարգի հաստատուն կանոններ հաճախ չեյին լինում : Նշանավոր չափով ամեն ինչ կախված էր վարպետից կամ բաժանմունքի վարիչից : Իր հերթին այդ լիակատար քմահաճույքի գուռ էր բաց անում բանվորներին տուգանքի յենթարկելու, մեծ մասամբ առանց վորևէ հիմունքի : Ներքին կարգի կանոնները բանվորին խիստ դիպցիպլինի մամուլի տակ սեղմելով, նրան սպառնում էյին, որիննակ, խոշոր զրամական պատժով համքարություն բերած թերթի համար :

Համաձայն Աշխատանքի Որենագրքի, այդ բոլորը փոխված է : Այսպես, 43 հոդվածը մատնանշում է, վոր «վարձողի կամ ձեռնարկության վարչության իշխանության վարձվողին վորևէ դրամական պատժի յենթարկելն արգելվում է. բացառությամբ այն դեպքերի, վորում ևն յատուկված են ներքին կարգի հատուկ սրեմքներով ու կանոններով» : Ահա այստեղ վոչ մի քմահաճույք չի կարող լինել, վորովհետև (համաձայն 54 հոդ.) «առանձին պետական, հասարակական և մասնավոր հիմնարկությունների և ձեռնարկությունների համար ներքին կարգի կանոնները մշակվում են ձեռնարկության վարչության և համապատասխան արհմիությունների տեղական բաժինների միջև կայացած համաձայնության և հաստատվում են աշխատանքի տեսչի կողմից. վերջինիս վորոշումները կարող են դանդաղարկվել տեղական Աշխատանքի Բաժնում, վորի վճիռը վերջնական է» : Այդ կանոնները (§ 51) պետք է իրենց մեջ պարունակեն պարզ, ճշգրիտ և ըստ հնարավորին սպառիչ ցուցմունքներ աշխատավորների և վարչության ընդհանուր ու հատուկ պարտավորությունների և այդ կանոնները խախտելու համար պատասխանատվության կանչվելու սահմանի և կարգի մասին» : Այդ կանոնները մտցնում են հնգից վոչ պակաս բանվոր ունեցող բոլոր ձեռնարկությունները, պետք է հայտնի լինեն բոլոր

բանվորներին և ի հարկէ (§ 52) չպետք և հակասեն «աշխատանքին վերաբերող որենքներին ու վորոշումներին, ինչպես և սովյալ ձեռնարկութեան կամ հիմնարկութեան համաքական պայմանագրին» : Այսպիսով ներքին կարգի կանոնները խորհրդային դործարանում մի կողմից աջակցում են բանվորի աշխատանքի պաշտպանութեանը, իսկ մյուս կողմից, բարձրացնում են աշխատանքի արտադրողականութեանը :

ՅԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐ ՈՒ ՓՈԽ- Պապիկյանը աշխատանքի մտնելու
ՀԱՏՈՒՅՈՒՄՆԵՐ : Հենց առաջին ամսում յերկու անգամ ստիպված էր մասնակցել բանվորների ժողովներին, վոր տեղի էլին ունենում աշխատանքի ժամանակ.—մի անգամ պատգամավոր էլին ընտրում Քաղաքային խորհրդի համար, իսկ մյուս անգամ՝ կենտրոնական բանվորական կոոպերատիվի լիազորներ :

Այս յերկու ժողովը Պապիկյանից և նրա ընկերակիցներից 6 ժամ խլեցին : Յերկրորդ ժողովում Պապիկյանն ընտրվեց Կենտ. Բան. Կոոպերատիվի լիազոր, իսկ մեկ ամիս հետո էլ՝ ժողովրդական ատենակալ : Նա յերբեմն ստիպված էր աշխատանքի ժամանակ նիստի գնալ ժողովրդական դատարան կամ լիազորները ժողովրդահամախել : Չար հին ժամանակ այդ բոլոր նիստերի ու ժողովների համար նրա դատումից փառավորապես կհանել յին : Իսկ այժմ նրա շահերը պաշտպանում են Աշխատանքի Որենագրքի 77—78 հոդվածները* :

Մի անգամ ընդհանուր ժողովում Պապիկյանը հանդիպեց իր ընկեր Կարապետյանին, վոր շտապում էր ինչ—վոր տեղ :

* Այդ հոդվածներն ասում են .

77. Բանվորներն ու դշուզացիները իրենց ընտրական իրավունքի իրադործման ժամանակ միջին դատում ստանում են այն դեպքերում, յերբ աշխատանքի ժամանակ այդ իրավունքի իրադործումը համարվում էր անհրաժեշտ և գտել համապատասխան պետական որդանի կողմից :

78. Այն բանվորները և ծառայողները, վորոնք դատարան են կանչվում իրրե վկա, եքսպերտ կամ ատենակալ, դատական իշխանութունների կողմից նրանց վրա դրած պարտականութունների կատարման ժամանակ ստանում են միջին դատումը :

— Պապիկյան, ու՞ր ես գնում, ինչու՞ յես այդպես չտապում:

— Ա՛, բարե: Միթե՞ չը գիտես, Լենինական եմ տեղափոխվում: Մի ամիս ասա՛ ինձ գործով ուղարկել Էյին մեր տրեստի 2-րդ գործարանը, փոքր զազգահների համար պահեստի մասեր պատվիրեմ, իսկ աշատեղ-ինժիները իմ հին ծանոթը դուրս յեկավ: «Ուզում ես, — ասում է, — մեզ մոտ տեղափոխենք քեզ: Աշխատանքը հեռաքրքիր է, քեզ լավ կը տեղավորենք»: Ե՛հ, յես ել համաձայնեցի: Մեր տներենը (դիրեկտոր) և գործարանային կոմիտեն ել չեն առարկում:

— Բայց չե՞ փոքր տեղափոխվելու համար չառ փող և պետք: Իսկ չե՞ փոքր դու 4 հոգուց բնտանիք սխիս: Ինչպես պիտի դուրս գաս այդ նեղ դրությունից:

— Վռչինչ: Աշխատանքի Որենագիրքը կոդնի: 81 և 82 հոդվածը գիտե՞ս^{*)}: Ա՛, հապեմ, տե՛ս: Գործուղված եմ յեղել 12 սր և պիտի ստանամ ճանապարհածախս (այսինքն տոմսակի փող) և որապահիկ-որական ամսական միջին դատումիս $\frac{1}{24}$, — ր, այսինքն ամսական ոսճիկիս կեսը: Յես ոսճիկ եմ ստանում 8-րդ կարգով, իսկ համաձայն մեր պայմանագրի «փոխադրումների և գործուղումների ժամանակ 9-րդ կարգից ցած սակադրված ծառայողներին ու բանվորներին որապահիկ տրվում է համաձայն միջին դատումի, բայց համենայն դեպս վոչ ցած 9-րդ կարգի աշխատողների տարեկֆային կոպարից»: Իսկ մեզ մոտ, ինչպես գիտես, 9-րդ կարգը միջին հաշվով 48 ո. և վաստակում:

^{*)} Այդ հոդվածները ասում են.

81. Ծառայության գործով գործուղված բանվորներին և ծառայողներին գործուղման փողջ ժամանակ յերաշխափորվում է պաշտոնի և միջին դատումի պահպանումը և որապահիկ և վճարվում որական վոչ ցած, քան ամսական դատումի $\frac{1}{24}$, բացի այդ փոխհատուցվում են գործուղման հետ կապված ծախքերն Աշխտողկոմատի սահմանած կարգով ու չափերով:

82. Հիմնարկության կամ ձեռնարկության վարչության կարգադրությամբ բանվորին և ծառայողին մի տեղից մյուս տեղափոխելու ժամանակ, յերբ այդ կապված է բնակավայրը փոխելու հետ (հոդ. 37), հատուցվում են նրա տեղափոխման ծախքերը և որապիկ և տրվում տեղափոխման ժամանակամիջոցի ու լրացուցիչ կերպով 6 որվա համար վոչ ցած, քան

— Ե՞հ, այդտեղ ի՞նչ լավ բան կա : Մի՞թե գործուղման ժամանակ դու ծախքեր չես ունեցել :

— Լսի՛ր, Կարապետյան, մի՛ քնդհատիր : Տեսնում ես այստեղ յետ ամե բան դրել եմ : Տեղափոխման ժամանակ համաձայն որենքի որապահիկ ե տրվում ամսական դատումի $1\frac{1}{23}$ չափով, այսինքն յերկու որվա ճանապարհի համար 2-ական ուրլի ե լրացուցիչ կերպով 6 որվա համար, քնդամենը 16 ո. : Այսա միանվագ նպաստ ամսական դատումի ձափով—ուրեմն ելի 48 ո. : Ընտանիքի ամեն մի անդամին ամսական դատումի $1\frac{1}{4}$ վոչ պակաս, այսինքն չորս հոգուն ելի 48 ո. : Վերջապես, համաձայն մեր հավաքական պայմանագրի «սլաշտոնական տեղափոխությունների ժամանակ վճարվում են նույնպես աշխատողի հետ տեղափոխվող նրա ընտանիքի անդամների ճանապարհածախքը» : Ընդհանուր առմամբ մոտ 120 ո. դուրս կը գա : Թերևս բավական ե :

Դե՛, մնաս բարով, —ասաց նա, յերբ Կարապետյանը ամուր սեղմեց նրա ձեռքը :

Յերկու չարաթ անցավ : «Պարիզի Կոմմունայի» անվան գործարանում հատուկ հազուստ ելին տալիս : Կարապետյանը մուգ գույնի կոորից խալաթ ստացավ :

Այո՛, —մտածում եր Կարապետյանը—վատ բան չե Աշխատանքի Որենսդիրքը : Ա՞յ, —քնկերս պատմում եր, վոր կապիտալիստների ժամանակ յերբեք չկա այս . աչքե՞րդ են ցավում, թե՞ մարմինդ, տնտեսատերին ի՞նչ : Բանվորն ուժից քնկավ, նրա փոխարեն հարյուրավոր առողջ գործադուրկներ սպասում են դարպասներից դուրս : Հատուկ հազուստի մասին խոսք ել չկար այն ժամանակ : Իսկ մեզ մոտ ահա հատուկ հազուստը տրվում ե ուրեմի՞ համաձայն : Բայց չեմ հիշում, թե վոր հոգվածի համաձայն :

որական ամսական դատումի $1\frac{1}{24}$ —ը, բացի այդ նրան միանվագ նպաստ ե տրվում նրա նախկին ծառայության տեղի ամսական ոսճիկի չափով, իսկ նրա հետ իր ընտանիքի անդամների տեղափոխման դեպքում լրացուցիչ միանվագ նպաստ ե տրվում վոչ պակաս քան ամսական դատումի $1\frac{1}{4}$ —ը ընտանիքի ամեն մի անդամի համար :

Ոգնենք Պատրիկյանին. — համաձայն 86 հոգվածի*):

Մի ամիս ել անցավ: Բանվորները ընդհանուր ժողովում գործարանային կոմիտեյի նախագահը մի նորություն հայտնեց — գործարանը մի ամսով կանգ է առնում վերանորոգության համար:

— Իսկ մենք ի՞նչ պիտի անենք, — վրդովվեցին բանվորները:

— Դուք անհանդուստանալու պետք չունեք: Ձե՞ր վոր այժմ ցարական ժամանակները չեն: Համաձայն «Աշխատանքի Որենսգրքի» 87 հոգվածի «այն բանվորները և ծառայողները, վորոնք մնում են մինչև մեկ ամիս ժամկետով իրենց աշխատանքը դադարեցրած ձեռնարկություններում ու հիմնարկություններում, ստանում են իրենց դատումը իրենց տարիֆային կոպարի չափով»: Ձե՞ր ինքներդ հիշում եք, յերբ վերջերս մեր գործարանը 3 օր կանգնեց, դուք հենց այս նույն հոգվածի ծանոթության հիման վրա վոչ միայն տարիֆային կոպարը, այլ յերեքօրյա միջին դատումը քստացաք: Իսկ յեթե գործարանը յերկար ժամանակով է կանգ առել (վոչ թե 3 օրով, այլ մի ամիս ժամանակով), այն ժամանակ միջին դատումով վճարելիս ձեռնարկությունը չի դիմանա, դրա համար ել վճարվում է միայն հիմնական տարիֆային կոպարը, առանց սովորական ավել աշխատանքի:

— Ավելի լավ կը լիներ արձակուրդների չրջանում վերանորոգել: Այն ժամանակ թե գործարանի վարչության և թե մեզ վրա այնքան թանկ չէր նստի, — լավեցին տեղերից մի քանի ձայն:

— Ընկերներ, այդ մասին ել ենք մտածել: Բայց հետաձգել չի կարելի, պետք է այժմ վերանորոգել:

*) Բերում ենք հոգվածի բնագիրը:

86. Այն ձեռնարկություններում, ուր արտագրության պայմանները զուգորդված են հազուստի և վտանամանի արագ մաշվելու հետ, վարձողը պարտավոր է իր ձեռնարկության մեջ դրադված աշխատողներին հազուստ և վտանաման մատակարարել համաձայն արհեստանոցի ցուցակի և այն նորմաների, վոր հասուկ կը հաստատվի Աշխ. ժողովմատի լիազորի կողմից: Այն դեպքերում, յերբ տեղական օրդանների յեղրակացության համաձայն հնարավոր չի համարվի այդ, այն ժամանակ վարձողը պետք է դրանց փոխարեն դրամ վճարի՝ դրանց փաստական արժեքի չափով:

Կարապետյանը ժողովից դուրս գալով գործարանի բակում կանգնեց այն յերեք հյուանի մոտ, վորոնք գործարանի ճաշարանի համար սեղաններ եյին չինում:

— Ընկերներ, ի՞նչպէս եք աշխատում դուք, մեր գործարանի, թե՞ ձեր սեփական գործիքներով:

— Մեր սեփական գործիքներով: Մենք սկզբում կարծում եյինք, վոր հաշիվներս սխալ եր, ավելի շատ գործիք կը փչացնենք, քան ինքներս կը վաստակենք: Բայց այդպէս չեղավ, յերբ համաձայնութեան եյինք դալիս, ներկա յեր գործարանային կոմիտեյի անդամը, վոր ասաց, թէ Աշխատանքի Որենսգրքում գրված ե, վոր մեզ մեր գործիքների համար լրացուցիչ կերպով պիտի վաճառեն^{*)}: Այդպէս եւ յեղավ: Նշանակում ե այժմ այն կարգերը չեն, ինչ վոր ցարական ժամանակներում եր: Այն ժամանակ տրնտեսատերը վոչինչ հաւանալ չեր ուզում. — գործիքդ փչացրել ես, ինքդ եւ դնիր: Տնտեսատերը հարստանում եր բանվորի արյունըրտիքով:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒ- ՔՅՈՒՆ: Աշխատանքի Որենագիրքը միայն այս փոքրիկ դեպքում չե (գործիքի ամորտիզացիայի վճարում), վոր

պաշտպանում ե բանվորի դատումը: Նրա պաշտպանութեանն ե նվիրված «Աշխատանքի վարձատրութեան» հատուկ մեծ գլուխը: Նրա մի նշանավոր մասը մենք իր տեղին շարադրեցինք հավաքական պայմանագրի վերլուծման ժամանակ:

Հավաքական պայմանագիրը սահմանում ե աշխատավարձի հաստատուն նորմա, վորից պակաս բանվորը չի կարող ստանալ ձեռնարկութեան մեջ: Սակայն կան մեծ քանակութեամբ մենակբանվորներ, վորոնց չեն ընդգրկում վոչ տարիֆային համաձայնու-

^{*)} Այդ նախատեսված ե «Որենագրի» 85 հոդվածում:

85. Վարձվողին պատկանող գործիքի ոգտագործումը ձեռնարկութեան կարիքների համար պարտաւորութեուն ե դնում վարձողի վրա գործիքի մաշվելու համար բանվորին համապատասխան գումարով փոխհատուցել: այդ վորոշվում ե հախրական պայմանագրով կամ դրա չիմնելու դեպքում, համաձայն Աշխատողի մասի յիստորի վորոշման:

թյունները, վոչ եւ հավաքական պայմանագրերը: Խորհրդային պետությունը պարտավոր ե պաշտպանել այդ բանվորներին չահերն եւ, միջոցներ ձեռք առնել ե թույլ չտալ, վոր նրանց աշխատանքը չափից դուրս ցած վարձատրվի: Յերբեմն մի տնտեսական որդան ծանր պայմաններում դանվելով, նույնպես պատրաստվում ե հավաքական պայմանագրով աշխատավարձի չափազանց ցած կոպար սահմանել, նշանակում ե, այստեղ ել պետք ե բանվորի չահերը պաշտպանել: Այդ պատճառով Որենագրքի 59 հոդվածի հիման վրա Աշխտօղիւմատը պարբերաբար սահմանում ե այսպես կոչված աշխատավարձի միւնիում (նվազագույն չափ), այսինքն մատնանշվում ե այն գումարը, վորից պակաս ԽՍՀՄ ամբողջ տերրիտորիայի վրա վոչ վոք վոչ վոքի աշխատանքը վարձատրելու իրավունք չունի:

Արեւմուտքում բոլոր յերկրներին բանվորները անհաջող կովում են բանվորի կյանքը ե առողջությունը պաշտպանող այդպիսի միւնիումի հաստատման համար: Միայն 1922 թ. բուռն դործագուլային շարժումից հետո Անգլիայում ածխահատների համար միւնիում մտցվեց, վորից ցած չեր կարող իջնել նրանց աշխատավարձը: Հետագայում իրապես այդ միւնիումը վերացվեց: Իսկ Խորհրդային Միութան մեջ աշխատավարձի այդպիսի միւնիում սահմանված ե վոչ միայն որենքով, այլե մեր ժողովրդական տնտեսութան ընդհանուր վերելքի հետ ու հավաքական պայմանագրերով աշխատավարձի համապատասխան սահման հետ այդ միւնիումի կոպարները անշեղորեն մեծանում են:

Մեր Աշխատանքի Որենագիրքը վճռականապէս կովում ե այն «տրյուկ-սխտեմի» դեմ (այսինքն բանվորների վարձատրումը վոչ թե դրամով, այլ ապրանքներով), վոր այնքան հաճախ կիրառվում ե Արեւմուտքում: Նա արդիւում ե բանվորների վարձատրումը ասպրանքներով, վորովհետեւ յերբեմն բանվորը վատ վորակի ապրանք ստանալով կամ վոչ այն, ինչ վոր նրան պետք ե, չատ ե վնասվում: Իսկ տրեստները մի ավելորդ անգամ չահվում են բավորի հաշվին, առեւտրական վաստակ ստանալով: Որենագրքի 67 հոդվածի համաձայն «վարձատրությունը տրվում ե փողով ե միայն այնքան, ինչքան այդ վերապանված ե աշխատանքային կամ հավաքական պայմանագրերում» բնարդյունիով (նատուրայով) (ապրելու քրնակարան հատկացնելով, պարեմով, անձնական սպասման ա-

ոսարկաներով) : Իսկ ի՞նչ անել այն դեպքում, յերբ վարձողն ուղղակի սնանկանա ու միջոցներ չունենա իր բոլոր պարտքերի, դրանց թվում նաև բանվորների աշխատավարձի վճարման համար : Աշխատանքի Որենսդիրքը այդ մասին ել և հոգացել : 93-րդ հոդվածում մատնանշվում է, վոր վարձողի սնանկութեան դեպքում հավաքական և աշխատանքային պայմանագրերից բղխող բանվորների ու ծառայողների բոլոր վճարումները պետք և տեղի ունենան առաջին հերթին, նախապատվութեամբ ստանալով վարձողի բոլոր մնացած պարտքերի հանդեպ», այսինքն այն վարկատուները, վորոնց անտեսական որգանք վամ մասնավոր ձեռնարկուն պարտք են նյութերի, ապրանքների համար և այլն, կոպասեն, իսկ առձեռն միջոցներից վարձողը նախ և առաջ պարտավոր է հատուցել բանվորներին և ծառայողներին :

Պապիկյանը հիշում է, վոր 1916-17 թ. թ. բալվորները շարաթ որերը ստիպված էլին 5—6 ժամ կանգնել գրասենյակի առաջ ու ոտձկի սպասել : Իսկ այժմ, շարաթ որը դեռ աշխատանքը վերջացնելուց յերկու ժամ առաջ արտելչչիկները փողը տանում են բոլոր համքարությունները : Աշխատանքի Որենսդիրքը դրա վերաբերմամբ խիստ է : 87 հոդվածի համաձայն «վարձատուությունը տրվում է աշխատաթի ժամանակ և աշխատանքի կատարման տեղում» : Սակայն այստեղ պետք է նշել, վոր բոլոր անտեսական որգանքներն այդպես ճշտապահութեամբ չեն կատարում Աշխատանքի Որենսդիրքի այդ կետը : Մեր արձմիությունները ստիպված են դեռ շատ ձեռարկություններում կոխվ մղել այն բանի դեմ, վոր աշխատավարձը ժամանակին չտալու, աշխատանքից հետո տալու չնորհիվ բանվորները ժամանակ են կորցնում :

Պապիկյանի հետ միասին աշխատավարձ ստացալ նրա հետ կողք կողքի աշխատող անչափահաս բանվորը, 16-ամյա կոմյերտական Մկրտիչը :

— Այս ի՞նչ բան է, Միկիչ ախպեր, — կատակով ասաց նրան Պապիկյանը, դու 6 ժամ ես աշխատում, իսկ ոտձիկ ստանում ես 4-րդ կարգով, ինչպես հասակավոր բանվորն ութ ժամի համար : Այնպես և դուրս գալիս, վոր քո վրա 2 ժամի փողն իղուր և ծախսվում :

Միկիչը վիրավորվեց :

— Այս ի՞նչ է, ծանոթ չես դու Աշխատանքի Որենսդրքին : Մի վախենա, արհեստակցական կադմակերպիչը մեզ ամեն ինչ բա-

ցատրել և . այտեղ 61-րդ հոդվածում ասված և՛ «կրճատ բանվորական որվա համար անչափահասների աշխատանքը վարձատրվում և այնպես, ինչպես լրիվ բանվորական որվա համապատասխան կատեղորկայինը», իսկ 75-րդ հոդվածում ասված և՛ «այն անչափահասները, վորոնց թույլատրված և գործարքային աշխատանք, այդ աշխատանքների կատարման ժամանակ վարձատրվում են հասակավորների հետ միատեսակ գործարքային ղնահատումներով, լրացուցիչ վարձատրություն ստանալով 2 ժամի համար համաձայն իրենց տարիֆային կողմերի» : Չե՞ վոր այժմ ցարական ժամանակները չեն : Անչափահասին ուժից վեր աշխատանքով խնդդելու փոխարեն, ավելի լավ և նրան 2 ժամ ֆարրիկա-գործարանային ղպրոց ուղարկել : Ծիծաղո՞ւմ եք, մեզ ֆարրորդղպրոցի ճուտեր եք անվանո՞ւմ, իսկ ի՞նչ կարող եք անել առանց մեզ մի 10—15 տարուց հետո, ո՞վ և ձեզ փոխարինելու :

— Դե՛ լավ, Միկիլ : Միթե չե՞ս տեսնում, վոր յես կատակ արեցի, — հանդստացնում եր Պապիկյանը բարկացած կոմյերիտականին :

— Ա՛յ աղպես, — հաղթանակորեն պատասխանեց Միկիլը, — հիշի՛ր Աշխատանքի Որենսդիրը :

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԺԱՄԱՆԱԿ :

Տ-ԺԱՄՅԱ ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ

ՈՐ :

Պետրոսյանն ու Սահակյանը մի բնակարանում ելին ապրում և յերկոները, յերբ ազատ ժամնակ ելին ունենում, յերկար ղրույց ելին ա-

նում : Իղեպ ասած, Սահակյանը սովորական մարդ չեր, ի՞նչ ասես, չեր տեսել, լուրջ, վստահելի մեկն եր : Մինչև հեղափոխություն հասնուն բանվորական գործի բանտ ել եր նստել : «Պարիզի Կոմմունայի» անվան գործարանում նրան առաջ քաշեցին գործարանային կոմիտեյի համար, իսկ յերբ սկսվեց լենինյան կոչը, Սահակյանն առաջիններից մեկն եր, վոր կուսակցության մեջ մտավ :

Յերեկոները հաճախ խոսք եր լինում Աշխատանքի Որենսդրի մասին :

— Չե՞ վոր մեծ բան չե, — ասում եր մի անգամ Սահակյանը, — Որենսդրի 94-րդ հոդվածում մի յերկու տանյակ բառ կա . «նախ մալ աշխատանքի ժամանակի տեղուքյունը ինչպես արտադրությունների, այնպես ել արտադրության համար անկրամեշտ սժամեղակ աշխատանքների մեջ՝ չի կարող ավելի լինել . քան 8 ժամ» :

Նշանակում և աշխատանքի յետ դնում ժամը 8-ին, վերջացնում ևս այն 4 և կեսին կամ 5-ին (ներառյալ ճաշի կես ժամ կամ մեկ ժամվա ընդմիջումը) և թվում և, հասարակ բաճիկ և: Բայց Ռուսաստանի բանվոր դասակարգը դրա համար ինչքա՞ն արյուն և թափել և ինչ-քա՞ն տանջանքների յե զիմացել և զեռ ինչքա՞ն պիտի և կովեն ամբողջ աշխարհի բանվորները հենց այդ 8-ժամյա բանվորական սրվա համար: Մայիսի 1-ին, միջազգային սրբախոսարական տոնի որն Արեւմուտքի բանվորների (առաջները նաև Ռուսաստանի բանվորների) գլխավոր պահանջներից մեկը «յերեք ութնյակին» և, այսինքն՝ ութ ժամ աշխատանք, ութ ժամ հանգիստ, ութ ժամ քուն:

— Մինչև 1914 թ. միայն հեռավոր Աստորալիայում բանվորները ձեռք էլին բերել 8-ժամյա բանվորական որ, բայց այն ել որենքով չեր հաստատված: Յարական Ռուսաստանում բանվորներն աշխատում էին 11 ու կես ժամ, յերբեմն ել ավելի շատ: Պատերազմի վերջանալուց հետո, ծանր արդյունաբերական կրիզիսի (ճգնաժամի) չրջանում բոլոր յերկրների կապիտալիստները, վոր վախեցած էին վրդովված բանվորական մասսաների դրահից, վորոնց աչքերը բացվել եր իմպերիալիստական խաբէյությունից ու թմրությունից, ստիպված էին զիջումներ անել: 1918 թ. նոյեմբերի 23-ի և գեկտեմբերի 17-ի որենքով 8-ժամյա բանվորական որ մտցվեց Գերմանիայում, 1919 թ. ապրիլի 23-ին—Ֆրանսիայում, ապա Անգլիայի արդյունաբերության մի շարք ճյուղերում և այլն: Մեզ մոտ Ռուսաստանում զեռ Կերենսկու համաձայնողական կառավարության ժամանակ շատ տեղերում բանվորները ինքնազուլի, «հայտարարման կարգով» 8-ժամյա բանվորական որ հաստատեցին, վորովհետեւ աշխատանքի մինիստրները, մենչեիկներ Գվոզդեր և Սկոբելը, ինչպեւ և Կերենսկու ամբողջ կառավարությունը բուրժուազիայի հետ միաբան էին և չէին ցանկանում որինականցնել 8-ժամյա բանվորական որը:

— Բայց բուրժուական յերկրներում արդյունաբերական կրիզիսը քիչ-քիչ սկսեց թուլանալ. սոցիալ-համաձայնողականներին, կապիտալի հավատարիմ սպասավորներին հաջողվեց կանգնեցնել բանվորների հեղափոխական շարժման աճող ալիքը և 1921 թվից կապիտալիստներն սկսում են իրենց հերթին համերաշխորեն հարձակվել բանվոր դասակարգի վրա: Համաշխարհին պատերազմից հետո, 1919 թ. աշնանը, բոլոր յերկրներին բուրժուական կառավարությունները Վաշինգտոնում կոնֆերենցիա դումարեցին քննու-

Թյան տուելու այն հարցերը, թե ինչպես կանխեն ապագա պատերազմները, ինչպես զինաթափվեն, ինչպես իրը թե լավացնեն բանվորների դրուժյունը և այլն: Ի հարկե այդ բոլորի մասին յերկար, մեղրածուր, վոչ մի պարտավորութիւն չգնող խոսակցութիւններ տեղի ունեցան, իսկ իրոք ամեն մի պետութիւն, ամեն մի իմպերիալիստական գիշատիչ՝ աներկդիմի հասկացնում էր հարեանին, վոր ինքը մտադիր և վոչ թե զինաթափվել, այլ սպառնալից է: Իրենց յերկրների բանվոր դասակարգին հիմարացնելու նպատակով բուրժուական կառավարութիւնները Վաշինգտոնի կոնֆերենցիայում լճիւ ընդունեցին Ց-ժամյա բանվորական որ մտցնելու մասին: Սակայն այդ նշանավոր վորոշումներն այդպես էլ թղթի վրա մնացին: Ամերիկան չի կատարում այն: Անգլիան էլ չի կատարում այն, հայտարարելով թե՝ Վաշինգտոնի կոնֆերենցիայի վորոշումները «չեն համապատասխանում ավանդութիւններին» (այսինքն բանվոր դասակարգին խեղդելու անգլիական բուրժուազիայի սովորութիւններին): 1921 թ. մայիսի 17-ի որենքով Ֆրանսիայում Ց-ժամյա բանվորական որը վերացված և փոխադրութիւն բանվորների, էլեքտրո-տեխնիքական ձեռնարկութիւնների և ագրային պաշտպանութիւն ձեռնարկութիւնների համար: 1922 թ. սեպտեմբերին վերացվեց այն յերկաթուղայինների և ծովագնացների համար: Բայց ամենից վատը Գերմանիայում յեղավ: Յեթի 1922 թ. վերջին այնտեղ դեռ գոյութիւն ունեւ 48-ժամյա բանվորական շաբաթ, ընդվորում բանվորներին ու ծառայողներին մի մասն է՝ ավելի քիչ էր աշխատում, որական 7 ժամ (հանքավորները, ծխախոտագործների մի մասը), ապա Գերմանիայի բանվոր դասակարգի պարտութիւնից հետո, 1923 թ. աշնանը, ութժամյա բանվորական որը պայթեցվեց: Գերմանական բուրժուազիային հաջողվեց, դեղին արհմիութիւնների գովաճան չինովնիկների անմիջական պաշտպանութեամբ, իր բանվորների համար 9-10 ունույնիակ 12-ժամյա բանվորական որ մտցնել (միջին հաշիւով 60-ժամյա բանվորական շաբաթ): Յեւ միայն ԽՍՀՄ մեջ, պրոլետարական դիկտատուրայի յերկրում, Ց-ժամյա բանվորական որը (46-ժամյա բանվորական շաբաթ), բանվոր դասակարգի հիմնական նվաճումներից մեկը, անձեռնամխելի մնաց: Այդ նվաճմանը հսկում և վոչ միայն Աշխատանքի Որենսդիրքը, այլև Կարմիր բանակը, վոր մեր սահմաններում պաշտպանում և աշխատանքի իշխանութիւնը:

— Խորհրդային իշխանութիւնը ե՛լ ավելի հեռուն է գնում : Որենսդրքի 95-րդ հոդվածի համաձայն 16 մինչև 18 տարեկան անչափահասների բանվորական որվա տեղադրութիւնը չի կարող 6 ժամից ավելի լինել, իսկ 14 մինչև 16 տարեկան անչափահասներին—4 ժամից : Այս, վորովհետև մտավոր աշխատանքը պահանջում է ավելի մեծ նյարդային լարում և ավելի չափ և ուժասպասում որդանիդմբ, քան Փիղիքականը, ուստի այդ կատեգորիայի համար 6-ժամյա բանվորական որ է սահմանված (բացի այն ծառայողներից, վորոնց աշխատանքը տնմիջականորեն կապված է արտադրութեան հետ—գործարանային գրասենյակները) : Նույնպես և 6 ժամ է այն անձերի բանվորական որը, վորոնք ստորյերկրյա աշխատանք են կատարում : Ընդհանրապես կրճատմինչև 6-7 ժամ—բանվորական որ է մտցված մի ամբողջ շարք ծանր և առողջութեան համար վնասակար արտադրութեան ճյուղերի մեջ :

— Գիշերային աշխատանքը հոգնեցուցիչ է և բանվորի որդանիդմի վրա քայքայիչ ազդեցութիւն է ունենում : Այդ պատճառով Որենսդրքի համաձայն (97) «գիշերային աշխատանքի ժամանակ աշխատանքի ժամանակի տեղադրութիւնը մեկ ժամով կրճատվում է» : Այդ նշանակում է, վոր ճախարակագործը (токарь) պետք է գիշերն աշխատի վոչ թե 8, այլ 7 ժամ, հանքահան բանվորը վոչ թե վեց, այլ 5 ժամ*) :

— Մի քանի կատեգորիայի բանվորներ կան, ինչպես՝ տնային ծառայողները, ուսմոն անողները, գթութեան քույրերը և այլն, վորոնց համար անկարելի չէ բանվորական որվա ճիշտ յերկարութիւն սահմանել մեկ որվա բնթացքում : Այդ պատճառով Որենսդրքի 97-րդ հոդվածի համաձայն այդպիսի բանվորները կարող են որը աշխատել 10-12 ժամ ու ավելի, բայց այնպես, վոր նրանց աշխատած ժամերի թիվը ամսվա մեջ չանցնի 192 ժամից, այսինքն 8-ժամյա բանվորական որվա ամսական նորմայից : Յերկար ժամեր չարունակվող անընդհատ աշխատանքը խիստ ուժասպասում է բանվորին, վնասում է նրա առողջութեանը և ցածացնում է աշխատանքի արտադրողականութիւնը : Այդ պատճառով վոչ ուչ քան աշխատանքն սկսելուց 4 ժամ անց, պետք է սահմանվի աշխատանքի

*) Իդեպ, Աշխատանքի Որենսդրքի 96-րդ հոդվածի ծանոթութիւնը մատնանշում է, վոր «գիշերային և համարվում յերեկոյան ժամի 10-ից առ. ժամի 6-ը բնկած ժամանակը :

ընդմիջում վոչ պակաս, քան կես ժամ տեսողութեամբ և վոչ ավելի, քան 2 ժամ (հոդ. 100) անունդ ընդունելու համար: Այդ ընդմիջումն է հարկէ աշխատանքի ժամանակի մեջ չե մտնում:

ԱՐՏԱԺԱՄՅԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔ: — Այժմ անցնենք արտաժամյա աշխատանքներին: Բանվորի համար դա հենց այն ամենավնասակար բանն է, վոր դանդաղորեն, բայց հաստատ քայքայում է նրա առողջությունը, հարկադրելով ուժից վեր լարված կերպով աշխատել մի ավելորդ ուրբի ստանալու համար: Արեւմուտքում, բուրժուական յերկրներում Տ-ժամյա բանվորական որը հաճախ հենց այդպէս էլ վերացվում է: — Թղթի վրա բանվորական որը ութժամյա յե մնում, բայց ձեռնարկուններին թույլ և տրվում դրանից դուրս ուղած չափով արտաժամյա աշխատանք մտցնել, վարձատրութեան չնչին բարձրացումով (մոտավորապէս 10 %): Այդպիսով Տ-ժամյա բանվորական որից վոչինչ չի մնում: Իսկ խորհրդային որենսդրութիւնը այստեղ էլ ամուր հսկում է բանվորի շահերը: Որենսդրքի 103 հոդվածի համաձայն չի քույլտրվում աշխատանքի ժամանակից դուրս աշխատանք (արտաժամյա աշխատանք):»:

— Զի թույլատրվում է ընդհատեց Պապիկյանը: Իսկ ինչու՞ ապա մեր գործարանում ամեն որ արտաժամյա աշխատանքի ցուցակ է կազմվում:

— Հենց վասն էլ այդ է, վոր կազմվում է: Ասենք, թե հեղեղումն է տեղի ունեցել, պետք է ամրացնել գետի ափերը, հեղեղված թաղերից և տներից ջուրը պետք է հեռացնել, բնակիչներին փրկել: Հարկ չկա այստեղ արտաժամյա աշխատանքի մասին վիճել, պարզ բան է, վոր նա հարկավոր է: Կամ մի ուրիշ դեպք վերցնենք: — քաղաքի ջրմուղի գլխավոր խողովակը արաքել է, պետք է շինել, թե չէ ամբողջ քաղաքն առանց ջուր կը մնա: Կամ թեկուզ մեր գործարանի ձուլարանում վորեւէ բան են ձուլում և ժամի 4-ին չեն վերջացրել: Հո՞ չեն թողնի կիսատ, չեն փշացնի իզուր տեղը աշխատանքը և նյութը, ստիպված պետք է աշխատեն 2-3 ժամ էլ: Կամ առնենք հարեան ելեքտրո-կայանը, դինամոն կարգի չէ (կտրված է մի մասը, փոկն է կտրված), նույնպէս չի կարելի թողնել ու հեռանալ, մինչև վոր կարգի կը բերվի ամեն ինչ: Այդ բոլոր դեպքերը մանրամասն վերապահված են Որենսդրքի 104 հոդվածում, վոր արտաժամյա աշխատանք թույլ և տալիս (էս) այնպիսի աշխատանք-

ներ կատարելու ժամանակ, վոր անհրաժեշտ են հանրապետութեան պաշտպանութեան և հասարակական ազեւտներն ու վտանգները կանխելու համար. բ) ջրի մատակարարման, լուսավորութեան, կանալիզացիայի, փոխադրութեան և սոստ-հեռագրատան ու հեռախոսային կապի հասարակական-անհրաժեշտ աշխատանքները կատարելու ժամանակ, վորպեսզի վերացվեն այն պատահական կամ անսպասելի հանգամանքները, վորոնք խանգարում են նրանց կանոնավոր գործելուն. գ) սկսած աշխատանքը վերջացնելու անհրաժեշտութեան ժամանակ, վոր արտադրութեան տեխնիքական պայմանների շնորհիվ շնախատեսանված կամ պատահական յեղանակով ուշացել և և չեն վերջացել նորմալ աշխատանքի ժամանակ, յետև սկսած աշխատանքի ընդհատումը կարող է նյութեղենի և մեքենաների փչացման պատճառ դառնալ. դ) ռեժոնտի և մեխանիզմների կամ շինութիւնների վերականգնման ժամանակավոր աշխատանքներ կատարելու ժամանակ այն դեպքում, յերբ դրանց խանգարումը առաջ է բերում աշխատանքի ընդհատում նշանավոր քանակով աշխատավորների համար»:

— 104—106 հոգիւմներում ստված է նաև, վոր վարչութիւնը իրավունք չունի ինքնագլուխ կերպով արտաժամյա աշխատանքներ քուլյատրել: Արտաժամյա աշխատանքները պետք է հաստատվեն գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի կամ արհմիութեան կողմից աշխատանքի տեսչի թույլտվութեամբ, այն ել մի բան-վորի համար տարեկան վոշ ավելի քան 120 ժամ և վոշ ավելի, քան 4 ժամ միմյանց հաջորդող յերկու որվա մեջ: Իսկ 18 տարեկանից ցած անչափահասներին բոլորովին չի թույլատրվում արտաժամյա աշխատանք կատարել: Իսկ վորպեսզի աշխատանքի տեսուչը կամ արհմիութեանը ի վիճակի լինեն հետեւելու, արդշոք պահում և ձեռնարկուն այս բոլոր կանոնները, Որենագրքի 108 հոգիւմը պահանջում է, վորպեսզի ամեն մի արտաժամյա աշխատանք «վարձ-վողի հաշվեգրքույկում, ինչպես և արտաժամյա աշխատանքների հատուկ գրքույկում նշվի, մատնանշելով աշխատանքի ժամանակի սկիզբն ու վերջը և այն վարձատրութեանը, վոր վարձվողն ստանում է արտաժամյա աշխատանքի կատարման համար»: Ընդ վորում համաձայն Որենագրքի (հոդ. 80) արտաժամյա աշխատանքի առաջին յերկու ժամը վարձատրվում են մեկ ու կես, իսկ հետագա ժամերը կրկնակի չափով: Իսկ ինչ վերաբերվում է գործարքով աշխատողներին, ապա հատկանալի յե, վոր նրանք արտաժամյա

աշխատանքի ժամանակ ամեն մի արտաժամյա ժամի համար լրացուցիչ կերպով ստանում են առաջին յերկու ժամին կես ժամ—վա տարիֆային կոպար եւ լրիվ—հետեւյալ ժամերին :

— Սակայն ամեն ինչ այնպես ճիշտ չի կատարվում, ինչպես այդ գրված եւ Աշխատանքի Որենագրքում : Որենագրքի խախտումներն մի խիստ նշանավոր մասն ընկնում եւ շխույթարված արտաժամյա աշխատանքներին : Մեղքներս ինչ թաղցնենք, այս կամ այն պետական հիմնարկութեան կամ ձեռնարկութեան զեկավարը հաճախ միութեան թիկունքում թույլատրում եւ արտաժամյա աշխատանք : Իբր թե աշխատանքը չտալ եւ, այլպէս ամբողջ գործը կկանգնի, իսկ նոր լրացուցիչ բանվորներ ու ծառայողներ վարձելու համար կամ, ասում եւ, միջոցներ չկան կամ իբր թե նորերը գործից զուլէն չեն հանի : Յեւ ի՞նչ եւ ստացվում : Այնտեղ, ուր կարող ելին յերկու բանվոր կամ ծառայող աշխատել, մեկն եւ աշխատում, ծանրաբեռնված համարյա որական 6 ժամ արտաժամյա աշխատանքով : Իսկ այդ ավելորդ 6 ժամը բանվորական պետութեան վրա բաժանված թանկ են նստում, վորովհետեւ վարձատրվում են վոչ թե իբրեւ 6, այլ իբրեւ 11 ժամ : Աշխատանքի բաժինը եւ արհմիութեանները անինա կովելով արտաժամյա աշխատանքները դեմ, յերկու նպատակի յեն հասնում՝ կրճատում են վերադիր ծախքերը եւ քչացնում են գործադրութեանը, ծառայութեան տարով ելի մի քանի հազար գործազուրկներին :

— Բայց գործը հատկապէս սուր բնույթ եւ ստանում, յերբ Որենագրքի արտաժամյա աշխատանքներին վերաբերող վորոշումները խախտում են փոքր տնտեսատերերը, մասնավոր ձեռնարկութեան տերերը : Նրանք ըստ հին սովորութեան, վոչ մի կերպ չեն կարողանում հրաժարվել բանվորների ամենամանխիղճ չահագործումից : Նրանք եւ «Տ-ժամյա բանվորական որվա» կողմնակիցներ են, բայց «առավոտվա ժամի Տ-ից մինչեւ յերկույան ժամի Տ-ը», կամ թե չառ ավելի : Յեւ ի հարկե նրանց մոտ խոսք եւ չկա արտաժամյա աշխատանքի ժամերի համար մեկ ու կես կամ կրկնակի չափով վարձատրելու մասին : Հատկապէս փառ եւ անչափահասների վիճակը, վորոնք ամենից ավելի ընկճված ու յերկշտ են : 12—14 տարեկան յերեխաներին հարկադրում են աշխատել մինչեւ ուշ գիշեր : Բայց չի՛ վոր մասնավոր տնտեսատերը բացի ձեռնարկութեան աշխատանքից, ձգտում եւ անչափահասին, հատկապէս աշկերտին սղտագործել նաեւ «տնտեսութեան» մեջ իբրեւ տնային զանազան

աշխատանքներ կատարող: Ահա հենց այստեղ է հարկավոր միության և աշխատանքի տեսչության հատուկ ուշադրութիւնը, հատուկ սրտատեսութիւնը: Անհրաժեշտ է, թողովրդական Դատարանի աշխատանքային նստաշրջաններին այդ ասպարիզում ավելի շատ աշխատանք տալ:

ՀԱՆԳՍՏԻ ԺԱՄԱՆԱԿ: — Աշխատանքի մասին խոսեցինք, խոսեցինք նաև հանգստի մասին, — ասաց ժպտալով Սահակյանը: Հանդիսան անհրաժեշտ բան է, հաճախ ասանց այն վոչ մի աշխատանք տուա՞յ չի դնա: Յեւ Աշխատանքի Որենսդիրքը նրան բավական ուշադրութիւն է նվիրում:

— Մեր գործարանում, որինակ, չարաթ որն աշխատանքը վերջանում է ժամը յերկուսին և մենք նորից գործարան ենք դալիս յերկուշաբթի ժամը 8-ին: Նշանակում է, համաձայն Աշխատանքի Որենսդրքի, աշխատավորը պետք է չարաթական 42 ժամ անընդհատ հանդիստ ունենա: Ընդ վորում «չարաթական հանգստի որերը սահմանվում են տեղական Աշխատանքի բաժինների կողմից արհեստակցական միութիւնների խորհուրդների հետ համաձայնութեան դալով և կարող են նշանակվել ինչպես կիրակի որերը, այնպես եւ չարաթվա վորեւ ալ որը, նայած տվյալ վայրի բանվորների և ծառայողների այգագային-կրոնական կազմին» (Աշխ. Որենսդրքի հոդ. 109): Յեւ ընդհանրապես չարաթական հանգստի որերի ու տոն որերի նախորդակին, համաձայն Որենսդրքի 113 հոդվածի — բանվորական որվա յերկարութիւնը 6 ժամից չպիտի անցնի»^{*)}: Ապա Որենսդրքի նույն հոդվածը մատնանշում է, վոր «ամսական

^{*)} Իսկ ինչ վերաբերում է այդ որերի վարձատրութեան խնդրին, ապա այդտեղ պետք է ղեկավարվել Աշխ. թողկումտի հետեյալ պարզամարանութեամբ (1925 թ. փետր. 12-ին). «ժամանակավարձի, որավարձի կամ ժամավարձի ժամանակ, նույնպես եւ վործավարձի ժամանակ, յեթէ հաշվի հիմք ե ընդունված նրավարձի համար ամսական ցարիֆային կուպարի $\frac{1}{24}$ -ը, իսկ ժամավարձի համար $\frac{1}{192}$ այն ժամանակ վոչ բանվորական որվա եւ արտոնյալ ժամերի համար հատուկ վարձատրութիւն չի տրվում»:

Ընդ սմին, իհարկե, չի բացարկվում, վոր վարձատրութիւն սահմանվի հովաքական պայմանագրով:

վարձատրութիւնն ստացող անձերի աշխատավարձից տոնն և տոնի նախորդակ որերի համար ուճիկից չպետք և հանել»։ Մեր հավաքական պայմանագիրն ել (հոդ. 32) հիշատակում և, վոր «որով և գործարքով աշխատող բանվորներին և ծառայողներին իրենց որական տարիֆային կուպարի չափով լրացուցիչ վարձատրութիւնն և տրվում, ինչպէս արդեն հաստատված, այնպէս առաջիկայում խորհրդային իշխանութեան կողմից հաստատովելիք հեղափոխական տոների համար»։

— Իսկ վորո՞նք են այդ տոները։ Հունվարի 1-ը—նոր տարի. հունվարի 22-ը (այսինքն 1905 թ. հունվարի 9-ի որը)—Նիկոլայ 2-րդի ժանդարմների կողմից բանվորների գնդակահարութեան որը. մարտի 12-ը— ինքնակալութեան տապալման որը, մարտի 18-ը— Պարիզի կոմունայի հայտարարումը, մայիսի 1-ը— Ինտերնացիոնալի որը. նոյեմբերի 7-ը—պրոլետարական հեղափոխութեան որը, բուրժուազիայի իշխանութեան տապալումը Ռուսաստանում։ Բացի այս, տեղական աշխատանքի բաժինները նահանգական արհմիութնուրդների համաձայնութեամբ իրավունք ունեն, բացի այս տոն որերից, «հատուկ հանգստի որեր» սահմանելու, տարեկան վոչ ավելի, քան 8 որ, հարմարեցնելով այդ որերը տեղական պայմաններին, բնակչութեան կազմին, ժողովրդական տոներին և այլն։

— Այժմ, առնենք որինակի համար, ջրմուղի կայարանի բանվորներին։ Նրանց աշխատանքն անընդհատ և, վորովհետեւ բնակչութեանն առանց ջրի թողնել չի կարելի նույնիսկ կիրակի որերը։ Այդ պատճառով այն բանվորները, վոր ստիպված են հանգստի որերին աշխատել, դրա փոխարեն ազատ են լինում իրենց համար հարմար այլ որերին։ Յեթե վորեւէ գործարանում կամ ձեռնարկութեան մեջ վորեւէ շտապ աշխատանք կամ չնախատեսված կոտորվածք, ումոնտ հարկադրեն աշխատանքը շարունակել հանգստի որը կամ տոն որը, ապա այդ որերի աշխատանքը կրկնակի չափով և վարձատրվում։

— Բայց այդ բոլորը քիչ և.—ամբողջ տարվա ընթացքում անընդհատ և ծանր աշխատանքը ամեն բանվորի և ծառայողի համար ավելի յերկարատեւ հանգստի սուր պահանջ և ստեղծվում։ Բացի այդ, անհրաժեշտ և, վոր հիվանդ կամ հյուծված բանվորները բժշկվեն։ Մինչ հեղափոխական շրջանում, ի հարկե, այս բոլոր մասին մտածելն իսկ ավելորդ եր։ Ու միայն խորհրդային իշխա-

նության ժամանակ Աշխատանքի Որենսդիրքը վարձողին պարտա-
վորեցնում է $5\frac{1}{2}$ ամսից վոչ պակաս աշխատած բանվորին և ծա-
ռայողին արձակուրդ տալ (տարին մեկ անգամ) :

— Բանի⁶ ուր,—հարցրեց Պապիկյանը :

— Վոչ պակաս քան 2 շաբաթ : Հիշում եմ, վոր առաջ մի ամիս
էլին արձակուրդ տալիս, բայց այդպիսի արձակուրդը մեր արդյու-
նաբերության համար չափազանց վնասակար գուրս չեկաւ :
Այնուամենայնիւ մինչեւ 18 տարեկան անչափահասները մեկ ամիս
են արձակուրդ ստանում և բացի այդ, վնասակար և վտանգավոր
արտադրությունների մեջ աշխատողներին էլ 2 շաբաթ լրացուցիչ
արձակուրդ են տալիս : Յեւ ահա, ամեն դարուն, մոտավորապես
ապրիլ—մայիս ամիսներից դործարանային կոմիտեներում և զինա-
հատուկ—կոնֆլիկտային հանձնաժողովներում սկսվում է աշխա-
տանքը, այն է՝ կազմում են արձակուրդ ստացողների ցուցակները,
վորոշում են նրանց հերթը և այլն : Այս գործը հեշտ չէ : Իհարկե,
հազատանալ պետք է, բայց համաձայն Որենսդիրքի «արձակուրդնե-
րից ոգտվելը չպետք է խանգարի ձեռնարկությունների, հիմնա-
րկությունների կամ անտեսությունների աշխատանքի նորմալ ըն-
թացքը» : Հաճախ 2 շաբաթով կամ մեկ ամսով կանդենցնում են
ձեռնարկությունը, անհրաժեշտ ուսմանը կատարում, իսկ այդ
ժամանակ բանվորներին արձակուրդ և տրվում :

— Իսկ յեթե վոչ վոք չկա, վոր ինձ փոխարինի, յեթե չտալ ու
տեսական աշխատանք կա, ինչպես պետք է լուծել արձակուրդի
խնդիրը :

— Ահա այդ առթիւ Որենսդիրքն ասում է, վոր Գեշ Թույլ-
տրվությամբ արձակուրդը կարելի չէ դրամական փոխհատուցմամբ
փոխարինել : Սակայն արհմիություններն այդ բանի դեմ կռվում
են : Բանվորներից վոմանք գլխակցարար չեն ցանկանում արձա-
կուրդ ստանալ՝ փոխհատուցում ստանալու համար միայն : Իսկ
իրոք ինչ է ստացվում : Չե՞ վոր չի կարելի տեղովությունը փոփոխ
դնել : Հեմնախան չողւտադործած արձակուրդի համար դեռ կարելի
չէ փոխհատուցում ստանալ կամ այդ արձակուրդը հետագայ տա-
րում ոգտադործել, մեկը 1923 թ. 2 շաբաթվա արձակուրդ ուներ
և նոյնքան էլ 1924 թ. : 1923 թ. նա արձակուրդ չի ստացել, փոխ-
հատուցում էլ չեն վճարել նրան : Ուրեմն նա կարող է 1924 թ. մեկ
ամսով արձակուրդ ստանալ : Բայց վնասակար պրոֆեսիաների
բանվորների ու անչափահասների լրացուցիչ արձակուրդները վոչ

«Քի դեպքում չի կարելի դրամով փոխարինել: Որենսդիրքը հրահանգում է, ինչ ել վոր կուղի լինի, այդ արձակուրդները նստույթայով տալ (հոդ. 116):

— Բայց տհա մեր համալսարանի մեջ աշխատող փակահակադարձը (стесарь) ընդամենը յերեք ամիս է յեկել և արդեն արձակուրդ է ստանում: Ինչի՞ հիման վրա:

— Շատ պարզ: Այդ տղային յես ճանաչում եմ: Նա մեզ մոտ է տեղափոխվել ելեքտրական կայարանից: Իսկ ելեքտրական կայարանում նա անընդհատ աշխատում եր 2½ ամիս: Իսկ համաձայն Աշխատանքի Որենսդրքի (հոդ. 114) «ստանց աշխատանքն ընդհատելու, յերբ աշխատավորը պետական մեկ հիմնարկությունից կամ ձեռնարկությունից մյուսն է անցում», նա արձակուրդ ստանալու նույնպիսի իրավունք ունի, ինչպիսի իրավունք վոր ունի նույնքան ժամանակ, (5½ ամիս) մեկ ձեռնարկության մեջ աշխատելիս:

— Վերջապես, հիվանդության կամ մայրության պատճառով սոված արձակուրդներն ամենեվին աշխատավորներին չեն զրկում հերթական և լրացուցիչ հանգստի արձակուրդն ողջապարձելու իրավունքից:

ԿԱՆԱՆՑ ՅԵՎ ԱՆՁԱՓԱ— — Ընկեր Պապիկյան, մենք արդեն
ՀԱՍՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ: խոսել ենք մեր հավաքական պայմանագրի մասին, — չարունակում եր ընկ. Սահակյանը, — նրա մեջ մի հատուկ բաժին կա—«աշկերտություն»: Գործարանային հավաքական պայմանագրերում նա վերաբերում է Ֆարրիկա-գործարանային դպրոցների աշակերտներին և այլն: Ախր զեռ աշկերտության հարցը պետք է ավելի լայն դնել: Նա հատկապես կարևոր է մասնավոր ձեռնարկությունների մեջ զրադված անչափահասների համար, վորոնց մտրակը ձեռքին տնտեսատերը անխիղճ կերպով տանջում է: Աշխատանքի Որենսդիրքը անչափահասներին պաշտպանում և տնտեսատերերի ծաղրից ու չահադործումից: Յեթի փոքրիկն աշկերտ է մտել, տպա պետք է սովորեցնել նրան և վոր թե քչի նրան դարե՛ջրատուն, խանութ, վոր հատակները լվանալ կամ տանը որորոց որորի և այլն: Վարձույր պարտավոր է, ինչպես հարկն է, սովորեցնել անչափահասին: Ուսման վորոշ ժամկետից հետո (վոր բարձր, քան չորս տարի ամենաբարձր փորակման աշխատանքի համար) աշակերտը իրավունք

ունի քննութիւնն բռնել: Յեթե նա քննութիւնն բռնեց, այն ժամանակ նրան պետք է վճարել վոչ թէ աշակերտական կոպարով, այլ համապատասխան վորակման բանվորի կարգով: Իսկ յեթե տրնտեսատեւերը կը համառի կամ հին ժամանակների պէս տանջել կսկսի անչափահասին, այն ժամանակ արհմիութեան և աշխատանքի տեսչի, իսկ նրանից հետո նաեւ ժողովրդական գատարանի ճանապարհը հեռու չէ:

— Ամեն անչափահաս չի կարող աշխատանքի մտնել: Աշխատանքի Որենսդիրքն աշխուրջ պաշտպանում է փոքրահասակների առողջութիւնը: Համաձայն 135 հոդվածի, բացարձակապէս արգելւիւմ է 16 տարեկանից փոքր անձերին աշխատանքի ընդունել: 14 մինչեւ 16 տարեկան փոքրահասակները կարող են աշխատանքի ընդունվել աշխատանքի տեսչութեան թույլտւութեամբ սուր նյութական կարիքի դեպքում կամ Փարբիկա—գործարանային աշակերտութեան զարոյց մտնելու համար: Ինչպէս գիտես, 16 մինչեւ 18 տարեկան անչափահասները 6 ժամ են աշխատում: Մինչեւ 18 տարեկան բոլոր փոքրահասակներին և անչափահասներին բոլորովին արգելված են գիշերային, արտաժամյա և ստորերկրյա աշխատանքները: Նրանք հասակավորների համեմատութեամբ կրկնապէս արձակուրդով են ոգտվում և այլ արձակուրդները չի կարելի գրամով փոխարինել:

— Յեթե Աշխատանքի Որենսդիրքը այդպէս խնամքով պաշտպանում է յերեխաների և անչափահասների առողջութիւնը, աճող սերնդի առողջութիւնը, ապա հասկանալի չէ, վոր նա ե՛լ ափելի հոգատար պետք է լինի դեպի կին—բանվորուհին, դեպի կին—մայրը: Յեւ իրոք, մեր որեւնքները հատուկ ուշադրութիւն են դարձնում կնոջ աշխատանքի պաշտպանութեան վրա ինչպէս այն պատճառով, վոր ամեն մի բանվորուհի կարող է ապագայում մայր լինել, այնպէս եւ այն պատճառով, վոր կնոջ որդանիզմը նշանավոր չափով թույլ է, քան տղամարդունը: Զի թույլատրվում, վոր կանայք աշխատեն մի շարք հատկապէս ծանր ու վնասակար գործերում, արգելվում է նաեւ նրանց գիշերային և ստորերկրյա աշխատանքը (հոդ. 129): Իսկ այն դեպքում, յերբ անկարելի չէ վերացնել կանանց համար գիշերային աշխատանքը (որինակ՝ հիվանդապահուհիների, տեղեֆոնիստկաների), այն ժամանակ բացարձակապէս արգելվում է նման աշխատանքներ հանձնել հղի և ծիծ տվող

կանանց (հոդ. 131) : Արգելվում է նաև նրանց արտաթամբյա աշխատանքը :

—Մինչ-հեղափոխական ժամանակ կին-բանվորուհու համար հյուսթյունը ծանր աղետ էր : Նա ստիպված էր աշխատանքի ժամանակ իր վերջին ուժերը լարել , թե չե նրան անհասկաց դործարանի դարպասներն էլին ցույց տալիս : Այդ տեսակետից խորհրդային որենադրությունը կին-բանվորուհուն բուրժուական յերկրներում չլսված արտոնություններ և տալիս : Ֆիզիկական աշխատանքով զբաղվող բանվորուհիները աշխատանքից ազատվում են (հոդ. 132) «8 չարաթ մինչև ծնունդը և 8 չարաթ ծննդից հետո , իսկ գրասենյակային և մտավոր աշխատանքով զբաղվողները—6 չարաթ մինչև ծնունդը և 6 չարաթ ծննդից հետո» : Կին-բանվորուհին աշխատանքից ազատվելու ժամանակ պահում է իր լրիվ դատումը (այսինքն տարիֆային կուպարը իր սովորական ավել աշխատանքով կամ արտաթամբյա աշխատանքի վարձատրությամբ) : Այն բանվորուհիները , վորոնք զբաղված են մտավոր աշխատանքի մի քանի ամենածանր տեսակներով (մանկաբարձուհիներ , մեքենագրուհիներ , տեխնիկոնիստակներ) հյուսթյան և ծննդի ժամանակ աշխատանքից նույն ժամկետով են ազատվում , ինչ վոր ֆիզիկական աշխատանքի բանվորուհիները : Բացի բնդհանուր բնդմիջումներից , ամեն մի ծիծ տվող մայր աշխատանքից ազատվում է վոչ սակավ , քան 3½ ժամը մեկ և վոչ պակաս , քան կես ժամով , վոր կերակրի իր յերեխային (հոդ. 134) : Այդ բանում մոր համար դյուրություն ստեղծելու նպատակով խոշոր ձեռնարկություններում կազմակերպում են այսպես կոչված «մսուրներ» : Այդ բնդմիջումները աշխատանքի ժամանակի հաշվի մեջ են մտնում : Որենադրքի 138 հոդվածի համաձայն «հյուսթյան 5-րդ ամսից կանանց չի կարելի դործուղման ուղարկել իրենց մշտական աշխատանքի տեղից դուրս , յեթե դրա համար չե ստացված նրանց համաձայնությունը» : Իսկ համաձայն մեր հալաքական պայմանագրի (§ 37) , մինչև 18 տարեկան անչափահասները , ծիծ տվող և մանկահասակ յերեխաներ ունեցող կանայք չեն կարող բնդհանրապես վորեւ տեղ դործուղվել իրենց մշտական բնակության տեղից դուրս , յեթե դրա համար չի ստացված նրանց համաձայնությունը :

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՍՉՈՒԹՅՈՒՆ — Յեթե այդ բոլորին ալե-
լացնենք Աշխատանքի Որենրա-

դրքի վորոշումները հատուկ հագուստի և արտադրական հագուս-
տի, հատուկ սննդի, ձեռնարկությունների առողջապահական
դրության մասին և այլն, վերջապես, սոցիալական ապահովագրու-
թյունը, վորի մասին ամենից լավ կը լինի առանձին ու մանրա-
մասն խոսենք, այն ժամանակ կստացվի խոշորագույն քանակու-
թյամբ կանոններ ու վորոշումներ, վորոնք պաշտպանում են
բանվորի դատումը, առողջությունը և կյանքը: Բայց բավական
չէ հավաքել ու տպագրել այդ բոլոր վորոշումները, պետք է
հետեւել նրանց իսկական ու լրիվ կենսագործմանը:

Ցարական Ռուսաստանում ել տեսքի համար գոյություն ունե-
ցին աշխատանքի պաշտպանության ինչ-վոր պոչատ որենքներ:
Բայց նրանց կենսագործման վրա հսկում եր կառավարության
նշանակած գործարանային տեսուչը, ցարական չինովնիկը, վոր
վոչ մի կապ չուներ բանվոր դասակարգի հետ: Գործարանային
տեսուչը պարտավոր եր աշխատել վոստիկանության սերտ աշխա-
տակցությամբ: Իսկ գործարանային տեսուչների աշխատանքը դե-
կավարում էին այսպես կոչված Փարրիկա-գործարանային առ-
յանները: Նրանց կազմի մեջ նույնիսկ խոսք ել չկար բանվորական
կազմակերպությունների ներկայացուցչի մասին, բայց դրա վո-
խարեն մտնում էին փոխ-նահանգապետը, դատախազը, ժանդար-
մական վարչության պետը, Փարրիկանոնների ու գործարանատե-
րերի ներկայացուցիչները և այլն: Հասկանալի չէ, վոր այդպիսի
գործարանային տեսչությունը միանգամայն բուրժուազիայի
սրտով եր, բայց բանվոր դասակարգի համար նա միայն խեղդիչ
ողակ եր: Ընդհանրապես, հենց ճիշտ այդպես է կառուցված գոր-
ծարանային տեսչությունը ամեն մի բուրժուական յերկրում: Իր
ժամանակին հետո չզնաց նաեւ Կերենսկու համաձայնողական կու-
ռավարությունը, վոր բուրժուազիայի դուզուկով եր պարում:

Իբր թե «սոցիալիստական» աշխատանքի տեսչության անվան
տակ, նա անձեռնմխելի թողեց հին չինովնիկական գործարանա-
յին տեսչությունը:

— Ի հարկե, Հոկտեմբերյան հեղափոխությունը քարը քարի
վրա չթողեց: Բանվորական պետության մեջ, ուր աշխատանքի բո-
լոր որենքները բանվոր դասակարգի իշխանությունն և հաստա-
տում, այդ նույն բանվոր դասակարգը ներկայացուցիչներ է ընտ-

րում նրանց կատարման վրա հակելու: Որենագրքի 146—147 հոդվածների համաձայն այդ հակողությունը աշխատանքի տեսուչներին և հանձնարարվում, «վորոնց վորոչ ժամկետով ընտրում են արհեստակցական միությունների խորհուրդները և հաստատում և Աշխօղկումատը»: Այդ ընտրությունները սովորաբար կատարվում են դործարկումների համաքաղաքային կամ ռայոնական պլենումում: Իր կոչմանն անհամապատասխան տեսուչը միշտ կարող է պաշտոնից հեռացվել: Ամեն մի տեսուչ յենթարկվում է աշխատանքի պաշտպանության տեղական բաժնին (մեզ մոտ—Աշխատանքի նահանգական բաժնին կից) և աշխատում է սերտ կապ պահելով արհմիությունների հետ:

— Տեսչի աշխատանքը բավական դժվար է: Սովորաբար շրջանը չափազանց մեծ է լինում, աշխատողները քիչ են, մինչդեռ աշխատանքի տեսուչը պարտավոր է հաճախել «ցերեկվա ու գիշերվա ամեն պահին իր շրջանի բոլոր ձեռնարկությունները և հիմնարկություններն ու տնտեսությունները և այն բոլոր տեղերը, ուր աշխատանք է կատարվում, նույնպես և նրանց կից բանվորների համար դոյություն ունեցող հիմնարկությունները (ընտանոցները, հիվանդանոցները, մսուրները և այլն»^{*)}): Պետք է ամեն ինչ անձամբ և ժամանակին դիտել, հարկ չեղած դեպքում վարձողներից պահանջել անհրաժեշտ բացատրություններ, ինչպես և բոլոր անհրաժեշտ գրքեր, փաստաթղթեր և տեղեկություններ ներկայացնելը^{**)}: Ասենք, անհրաժեշտ է նոր դործարան կամ արհեստանոց բաց անել, դրա համար դիմում են աշխատանքի տեսչին, իսկ նա խնամքով քննություն կատարելուց հետո վճռում է, թե արդյոք նոր ձեռնարկությունը բավարարում է աշխատանքի պաշտպանության բոլոր որևէներին և «կարծիք է հայտնում ամբողջ ձեռնարկությունների կամ նրանց մասերի բացման թույլատրելի լինելու մասին»^{***)}: Յեթն վորեկ տեղ տեսուչը վարձողին բռնի չթույլատրված արտաժամյա աշխատանքներ կատարել տալու, հատուկ հաղուստ և հատուկ սնունդ չտալու, անչափահասներին կամ կանանց աշխատանքը չահագործելու, մեքենաների մոտ ցանկապատերի բացակայության, ձեռնարկության առողջապահական վնասդրության ժամանակ, ապա նա անմիջապես «հրահանգներ և տա-

*) Որենագրքի 148 ա. հոդվածը:

**) Որենագրքի 148 բ. հոդվածը:

***) Որենագրքի հոդ. 148 գ.:

յիս, վոր պարտաւորեցուցիչ են պետական, հասարակական և մասնավոր հիմնարկութիւնների, ձեռնարկութիւնների, տրնտեսութիւնների և անձերի համար, — վերացնելու իր նկատած խախտումները և այլ պակասութիւններն աշխատանքի պաշտպանութիւն աստարիդում^{*}) : Իսկ հաճախ, վարձողին վարչական և դատական կարգով պատասխանատւութիւն և կանչում ներկա Որենսգրքի այն վորսչումները, Սորհրդային իշխանութիւնի դեկրետները, հրահանգները կարգադրութիւնները և այլ ակտերը խախտելու համար, վորոնք նպատակ ունեն պաշտպանելու աշխատավորների կշանքը և անողջութիւնը^{**}) : Այս վերաբերում և հատկապէս մասնավոր տնտեսատերերին : Ժողովրդական դատարանի հատուկ աշխատանքային նստաշրջանները արագ վճռում են աշխատանքի տեսուչների հարուցած բոլոր գործերը և կապը կրտսած շատ մասնավոր տնտեսատերեր խելքի կը պան, մի կլոր գումար տուգանք տալով կամ այլ պատիժ կրելով :

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ — Լա՛վ, բայց աշխատանքի տեսուչը մենակ ինչպէս հետեւի բոլոր խախտումներին : Զե՛ք վոր մեկ աշխատանքի տեսչին բնկնում են մի քանի տասնյակ ամիւլի կամ պակաս խոշոր պետական ձեռնարկութիւններ, իսկ հարյուրավոր ել՝ խարդախ մասնավոր տնտեսատերեր :

— Ահա հենց այստեղ ել նրան ոգնութիւն են հասնում մեր արհմիութիւնները : Այն միութիւնների մեջ, վորոնց միջոցները թույլ են տալիս, աշխատանքի պաշտպանութիւն հատուկ բաժիններ կան : Պետական ձեռնարկութիւնների մեջ աշխատանքի պաշտպանութիւն ամբողջ հիմնական աշխատանքը զործարկումներն են կատարում : Սոչոր ձեռնարկութիւնների մեջ աշխատանքի պաշտպանութիւն հատուկ հանձնաժողովներ են ստեղծվում : Հենց այդ հանձնաժողովներն ել հետեւում են, վոր կատարվեն Աշխատանքի Որենսգրքի բոլոր վորսչումները, նույնպէս և հալաքական պայմանագրի աշխատանքի պաշտպանութիւնը վերաբերող կեանքեր : Նրանք կովում են արտաժամյա աշխատանքների գեմ, պաշտպանում են անչափահասների կրճատ բանվորական ուրը, կանանց աշխատանքը, հոգում են, վոր ճիշտ կատարվեն հիմանդութիւն,

^{*}) Որենսգրքի հոդ. 148 գ :

^{**}) Որենսգրքի հոդ. 148 և :

հղության, ծննդի դեպքերի արձակուրդների կանոնները, նույնպես
և հերթական ու լրացուցիչ արձակուրդներինը: Աշխատանքի
պաշտպանության հանձնաժողովները հետևում են, վոր պահվեն
համաքական պայմանադրի ամենից հաճախ խախտվող կետերը,
այն է՝ բանվորներին հատուկ հագուստ և հատուկ սնունդ տալը,
նույնպես և նախադրուշական միջոցներ (ակնոցներ, դիմակներ,
բեասիրատորներ—ողաշնչուլթյան մեքենաներ) տալը: Նրանք կոխ
են մղում այն պայմաններին դեմ, վորոնք ծնում են արհեստակցա-
կան փնասակարուլթյուն և դժբախտ պատահարեր, վարչությանը
դրդում են վնասելիլյացիա մտցնել, մեքենաների շուրջը ցանկապա-
տեր շինել, բանվորներին ել պարզաբանում են ընկերական կար-
գապահության անհրաժեշտությունը աշխատանքի պաշտպանու-
թյան որդանների պարտադիր վորոշումների կատարման դործում,
մասնավորապես հոգում են, վոր բանվորները չխախտեն վտան-
գավոր մեքենաների հետ վարվելու կանոնները և այլն: Հանձնա-
ժողովները միջոցներ են ձեռք առնում լավացնելու ձեռնարկու-
թյունների ընդհանուր առողջապահական դրությունը և աշխա-
տանքի պայմանները (դուշ, բաղնիք, ճաշարան և այլն), նույնպես
և հոգում են, վոր Փարբիկա—դործարանային բակերը, արհեստ-
ոցները, հանդերձարանները, լվացարանները, արտաքնոցները և
այլն կանոնավոր և մաքուր վիճակում լինեն: Աշխատանքի պաշտ-
պանության հանձնաժողովն աջակցում և աշխատանքի տեսչու-
թյանը ձեռնարկությունների և հիմնարկությունների ամեն տեսակ
հետադոտության ժամանակ և ինքն ել ակտիվ մասնակցում և այդ
հետադոտություններին: Նա յե նույնպես, վոր հոգում և բանվոր-
ների հանրակացարանների և տուն—համայնքների բարելավման մտ-
սին: Վերջապես աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովն
ոգնում և, վոր կուլտ—հանձնաժողովը ծանոթացնի բոլոր բանվոր-
ներին աշխատանքի պաշտպանության հիմունքների, նույնպես և
Աշխատանքի Որենսդրի հետ դասախոսություններ, անկյուններ
կաղմակերպելու, համապատասխան դրականություն տարածելու
միջոցով: Բացի այդ բոլորից, աշխատանքի պաշտպանության
հանձնաժողովները մեծ աշխատանք են կատարում նաև ոոցխալա-
կան ապահովագրության ասպարիղում: Բայց այդ մասին մենք
հետո յենք խոսելու*):

*) Տես «Ի՞նչ և ոոցխալական ապահովագրությունը» դրը-
քույիլը:

— Իսկ ի՞նչ պետք է անել, յեթե վարչությունը չի համաձայնում կատարել գործարանային կոմիտեյի որինական պահանջներն աշխատանքի պաշտպանության գործում :

— Այն ժամանակ գործարանային կոմիտեն հրավիրում է աշխատանքի տեսչին, վերը հարկադրական կարգով, տուգանքի և նման պատիժների սպառնալիքով ստիպում է վարչությունը նկատած դանդաղություններն ուղղել :

— Փոքրիկ ձեռնարկության մեջ, վորտեղ բանվորներն ավելի քիչ են և աշխատանքի պաշտպանության գործը մյուս միութենական պարտականություններին հետ միասին կատարում է պատգամավորը կամ արհիւագործը, շատ անգամ աշխատանքը վատ է դըրված. — յերբեմն գործարանի աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովն ամիսներով հանդիսա քնում է ու տեսնում (լժբախտաբար միայն յերազում), վոր գործարանում աշխատանքի պաշտպանության ասպարիզում ամեն ինչ հիանալի վիճակում է : Յերբեմն էլ պատգամավորներից մեկը մասնավոր ձեռնարկության մեջ արիւթյունը կորցնելով, կարող է թաքցնել տնտեսապետին, յերբ նա աշխատանքի պաշտպանության կանոնները խախտել է : Այդ բոլոր դեպքերում թե գործարանային կոմիտեն, թե միությունը և թե իրենք բանվորները վոչ միայն պետք է պատասխանատվության կանչին Աշխատանքի Որենսդիրքը և հալածական պայմանագիրը խախտող բոլոր անձերին, այլև աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովները բոլոր «քնած թաղավորագույններին», իրենց պարտականությունները մոռացած բոլոր արհպատգամավորների և լիազորների ականջները մի լավ քաշեն : Այսպես աշխատանքի լավագույն տեսուչը հաճախ անգոր կը լինի ձեռնարկությունների վրա հսկել տոանց զգայուն, բազմակողմանի ճշուդավորված շոշափուկների, տոանց ուշադիր աչքերի ու ականջների՝ հանձնիս աշխատանքի պաշտպանության լավ գործարանային հանձնաժողովների և մասնավոր ձեռնարկությունների բանվորների պատգամավորների :

ԱՐՀԻՄԻԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ ՀԱՄԱ-
ՉԱՅՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ
ՈՐԵՆՍԳՐԲԻ :

— Արհեստակցական միություններն իրենց ամբողջ աշխատանքով ոգնում են Աշխատանքի Որենսդրելի բաղորդմանը : Իր հերթին Աշխատանքի Որենսդիրքը մեծ իրավունքներ է տալիս արհմիություններին : Այսպես, որինակ, համաձայն

Որենսդրքի § 15 միայն արձմիությունը (և վոչ թե բանվորների առանձին խմբակը, ինչպես յերբեմն լինում է Արեւմուտքում) իրավունք ունի համաքական պայմանագիր կնքելու։ Յեթե բուրժուական յերկրներում կառավարությանն ընդհանրապես ամեն կերպ արգելք է հանդիսանում արձմիությունների աշխատանքին, նրանց վոստիկանական հսկողության տակ է առնում, իր հայեցողությամբ թույլատրում է կամ արգելում նրանց գործունեությունը, ապա Սորճրդային Միության մեջ, ասում է Աշխատանքի Որենսդրքը, արհեստակցական (արտադրական) միությունները «պետական հիմնարկություններում, ընկերություններին և միությունների համար սահմանված վոչ մի ցուցակագրման յենթակա չեն և ցուցակագրվում են նրանց միացնող միջմիութենական կադմակերպություններում Արձմիությունների Համառուտական Համագումարի սահմանած կարգով»։

Սակայն, բացի այն, վոր ՍՍՀՄ մեջ արձմիությունները կարող են բոլորովին ազատ և առանց վորևէ ճնշման աշխատել, պետությունը պարտավորեցնում է զեռ ամեն տեսակ պաշտպանություն ցույց տալ նրանց։ Այսպես, Որենսդրքի § 155 ասում է. «Բոլոր պետական սրգանները, համաձայն ՌՍԳՍՀ Սահմանադրության § 16, պետք է արհեստակցական (արտադրական) միություններին և նրանց միացումներին ամեն տեսակ աջակցություն ցույց տան, տրամադրելով նրանց սարքավորված չենքեր աշխատանքի պալատներ, միությունների տներ կադմելու համար, արտոնություններ տան պոստով, հեռագրով, հեռախոսով, հադրդակցության յերկաթուղային և ջրային ճանադարհներով սղավելու համար և այլն»։ Բանվորական պետության համար սա, ի հարկե, լիովին հասկանալի բան է, բայց չլաված՝ ամեն մի բուրժուական յերկրի համար։

Բայց այդ ել քիչ է.—Աշխատանքի Որենսդրքի համաձայն արձմիությունների գերը միայն այն չէ, վոր ներկայացնում են ու պաշտպանում բանվորների և ծառայողների շահերը վարչության ու պետական սրգանների առաջ։ Նրանց խնդիրներն այլիլի լայն են։ Որենքը ձեռնարկություններին Փարբիկա-գործարանային կոմիտեներին իրավունք է տալիս «աջակցելու պետական ձեռնարկությունների մեջ արտադրության նորմալ ընթացքին և մասնակցելու համապատասխան արհեստակցական (արտադրական) միությունների միջոցով ժողովրդական տնտեսության կարգավորմանը և

կադմակերպմանը»։ Պորճրդային պետութիւնն արձմիութիւններին աշխարհին խնդիրները և առաջադրում, վարձեր միանդամայն անմատչելի յեն նրանց կապիտալի յերկրում, վարովհետեւ բուրժուական ամենից ավելի վախենում է միութիւնների արտագրութեան գործին խառնվելուց։

Պորճրդային յերկիրն արձմիութիւնները նկատում է իբրեւ պրոլետարական դիկտատուրայի հեկարան։ Այդ պատճառով, համաձայն Աշխատանքի Որենսդրքի (հոդ. 16) արձմիութիւնների աշխատանքի և նրանց որինական պահանջների դեմ հարուցած ամեն մի արգելք վտանգութիւն է Պորճրդային Հանրապետութեան հիմքերի դեմ, քրեական հանցագործութիւն է։ Վարձողն այդ դեպքում կարող է տուժել Գրեյական Որենսդրքի 134 հոդվածի համաձայն յոր պատժվում է վոչ պակաս, քան 6 ամիս ազատութիւնից զրկվելով և տուգանվելով ու գույքի կոնֆիսկացիայով։

Սեղանի վրա դրած ճրագը ուժգին բռնկեց ու սկսեց հանդէկ։ Այրվող պատրույկից կապտավուն մուխ բարձրացավ։

— Դե՛, ուրեմն, ժամանակ է, վոր հանդատանանք, — ասաց Սահակյանը, սեղից վեր կենայով, — ուշ է։ Կարծեմ ժամի 11-ը կը լինի։ Մի ուրիշ անգամ ել մի քանի այլ խնդիրների մասին կը խոսենք։

ՍՏՈՒԳՄԱՆ ՀԱՐՅԵՐ.

1. Ի՞նչպէս է պաշտպանում կապիտալիստը իր բանվորներին աշխատանքը։

2. Ի՞նչ է տալիս բանվորներին Աշխատանքի Որենսդիրքը։

3. Ու՞մ վրա յէ տարածվում Աշխատանքի Որենսդիրքը։

4. Ինչու՞ ՆեՊ-ին անցնելիս հարկ չեղավ Աշխ. Որենսդիրքը փոխել և վարձեր մն այդ փոփոխութիւնները։

5. Ի՞նչպէս եր առաջ բանվորականի ուժի վարձման կարգը։

6. Ինչու՞ մենք անցանք միջնորդ ըլլալունիին։

7. Վարձողն և միութիւնների յախ խնդիրները, վոր կապված են միջնորդ ըլլալունների կադմակերպման հետ։

8. Կարո՞ղ է աշխատանքի պաշտպանիչը Աշխատանքի Որենսդրքի համեմատութեամբ աշխատանքի պաշտպանների վատացում մտցնել։

9. Ի՞նչ է ասում Աշխ. Որենսդիրքը բանվորի արձակման մասին։

10. Ի՞նչ գեղքերում բանվորը կարող է արձակվել առանց արձակման հատուցում ստանալու :

11. Ի՞նչ բան է ներքին կարգի կանոնները :

12. Ի՞նչ գեղքերում է բանվորը շարունակում իր դատումն առանալ :

13. Ի՞նչպես են վարձատրում բանվորներին դործուղումների ու տեղափոխությունների ժամանակ :

14. Ի՞նչ է աշխատավարձի պետական միեմումը :

15. Յե՞րբ է տրվում աշխատավարձը :

16. Ինչպես են ապահովվում բանվորները վարձույի սնանկության գեղքում :

17. Արդյոք դոյություն ունի՞ր բուրժուական յերկրներում 8-ժամյա բանվորական օրը :

18. Աշխատանքի Որենսդիրքն ու՞մ համար է մացրել կրճատ բանվորական օր (8 ժամից կարճ) :

19. Ինչքա՞ն է աշխատանքի ժամանակի տեղությունը գիշերը :

20. Ինչու՞ համար է մացրած ընդմիջումն օրվա ժամանակ :

21. Աչխ. Որենսդիրքը թույլատրու՞մ է արտաժամյա աշխատանք :

22. Ի՞նչ գեղքերում է թույլատրվում արտաժամյա աշխատանքը և վրոն է նրա թույլտվության կարգը :

23. Ի՞նչ է ասում Աչխ. Որենսդիրքը հանգստի օրերի մասին :

24. Տարվա մեջ քանի՞ անգամ է արձակուրդ տրվում և ի՞նչ ժամկետով :

25. Կարելի՞ չէ արձակուրդը դրամական փոխհատուցումով փոխարինել :

26. Ու՞մ են տրվում լրացուցիչ արձակուրդներ :

27. Ի՞նչպես է պաշտպանում Աչխ. Որենսդիրքը կանանց աշխատանքը :

28. Ի՞նչպես է պաշտպանում Աչխ. Որենսդիրքը անչափահասների աշխատանքը :

29. Ի՞նչ է ասում Աչխ. Որենսդիրքը ձեռնարկությունների առողջապահական զբոսթան լավացման, հատուկ հազուստի և հատուկ սննդի համար ձեռք առնելիք միջոցների մասին :

30. Ո՞վ է հետևում Աչխ. Որենսդրքի կենսագործմանը :

31. Ի՞նչ տարբերություն կա ցարական ժամանակի դործաբանային տեսչի և աշխատանքի տեսչի միջև :

32. Ինչու՞ մենակ աշխատանքի տեսուչներին աշխատանքն անբավարար է Աշխ. Որենսդրքի կենսագործման համար :

33. Ո՞վ է ողնում աշխատանքի տեսուչներին իրանց ամենոր-
ջա աշխատանքում :

34. Ի՞նչ պետք է անի գործարանային կոմիտեյին կից աշխա-
տանքի պաշտպանության հանձնաժողովը :

35. Ի՞նչ է աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի
դերը արհմիութնականի դործում :

36. Ի՞նչ է ասում Աշխ. Որենսդրքը արհմիությունների իրա-
վունքի մասին :

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ.

С. КАПЛУН.—Охрана Труда в новых условиях. Изд. „Кр.Нови“.
Н. БЫХОВСКИЙ.—Что дает рабочему Кодекс Законов о Труде—
Изд. ВЦСПС, 1924 г.

П. МЫТНИК.—Охраняйте труд. Изд. МГСПС 1924 г.

М. ВЫГДОРЧИК.—Нормальный труд. Изд. „Книга“ 1923 г.

С. БУХОВ.—Как охраняется труд работниц, по советским за-
конам. Изд. МГСПС.

С. БУХОВ.—Что нужно знать фабрично-заводскому ученику о
своих правах. Изд. МГСПС.

С. КАПЛУН.—Охраняйте детский труд. Изд. „Кр. Нови“ 1923 г.

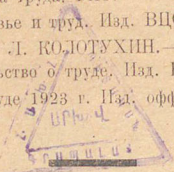
С. КАПЛУН.—Что такое Кодекс Законов о труде (конспект
лекций). Изд. ВЦСПС 1924 г.

С. КАПЛУН.—Охрана труда. ГИЗ.

С. КАПЛУН.—Здоровье и труд. Изд. ВЦСПС. 1924 г.

Е. КИЛИНСКИЙ и Л. КОЛОТУХИН.—Действующее законо-
дательство о труде. Изд. ВЦСПС.

Кодекс Законов о Труде 1923 г. Изд. официальное.



20.	Վիշնևվեցկի.—	«Աշխատանքի հաշմանդամների ապահովագրումը»	20
21.	«Կանոնադրության գործարկումներին և տեղկումներին կից կուլտ—հանձնաժողովների» . . .		5
22.	«Որինակելի կանոնադրություն բանակումբի, կարմիր անկյան և Ֆիզ—կուլտի խմբակի» . .		25
23.	Սեմյուշկին.—	«Ակումբային աշխատանքի խնդիրները»	30
24.	Լ յ ա շ կ ու.—	«Գողերը»	5
25.	»	«Առաջին կարմիր դրոշը»	10
26.	Սպիրանսկի.—	«Տուրերի կուլյոդը»	10
27.	«Յեկիր Զլաբարի, ստրուկ դաղութի», (ինսցենիր.) . .		10
28.	«Փոխադրության գանձարկիների կազմակերպման կարգը»		10
29.	Յ ա . Ֆ ի ն .—	«Ռուսաստանի արհարժման 20 տարին»	50
30.	«Պրոֆմիությունը և նրա անդամները», (ապագրվում է)		
31.	Ռոգենիբելդ.—	«Ինչձև և ինչպես պետք է ուսումնասիրել արհարժումը»	20
32.	»	«Բանվորական առաջին միավորումները կապիտալիզմի արշալույսին» . . .	20
33.	»	«Ի՞նչպես առաջացան և ինչպես ելին աշխատում առաջին արհմիությունները»	70
34.	»	«Արհեստակց. շարժումը մինչև 1914 թ.»	30
35.	»	«Արհեստակցական շարժումը համաշխարհային պատերազմից հետո» . . .	30
36.	»	«Արհեստակցական շարժումն Ռուսաստանում (1905—25 թ.)»	80
37.	»	«Ի՞նչ է արհեստակց. արտադրակ. միությունը: Արհմիությունը և կուսակցությունը»	15
38.	»	«Ամատերդամ և Մոսկվա»	35
39.	»	«Ի՞նչ է պրոֆմիության կանոնադրութ.»	55
40.	»	«Ի՞նչ է հավաքական պայմանագիրը» . .	60
41.	»	«Ի՞նչ է տալիս բանվ. աշխ. որենսգիրքը» . .	35
42.	»	«Ի՞նչ է սոց. ապահովագրությունը» . .	40
43.	»	«Աշխատանքները բանակումբում» . .	
44.	»	Պրոֆաշխատանքը գյուղում:	30
45.	«Պրոֆ գրագիտության դասագիրք»		

ՄԵԾԱԲԱՆԱԿ ԳԵՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐՈՂՆԵՐԻՆ ՁԵՂՁ

ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0945036

100

-100-

1926p.

ԳԻՆՆ Ե 35 ԿՈՊ.

ԱԳՇ

877