

№ 99: №

Ո. ՌՈԶԵՆՖԵԼԴ

Պ Ր Ո Ֆ

ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

Պ Ր Ա Կ Խ.



ԻՆՉ Ե ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ

ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

№ 40

ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՉԵՍՏ
ՏԱԿԾԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ

1. Ա. Լազարյանի.	«Հոսանքների պայթույթը համաշխարհային արհարծման մեջ», (սպառված)	
2. »	» «Արհարծմությունների խնդիրներն ու դործակերպը», (սպառված)	
3. Ե յ դ ու լ ս.	«Ակնարկներ Արևելքի բանվորական շարժման մասին», (սպառված)	
4. Արկ-Ան.	«Բանվ. շարժման պատմ. Անդլիա-լիայում, Ֆրանսիայում և Գերմանիայում», (մնացել են սակավաթիվ սրինակներ)	
5.	«Գործարկումների և տեղկումների ուղեցույց»	1
6.	«Աշխատանքի որոնողի ըրք»	15
7. Անտոնովից.	«Պրոֆեսիոնալ շարժումն Ռուսաստանում», (մնացել են սակավաթիվ որինակներ)	
8. Սեմյաշկին.	«Գործարկումների և տեղկումների անլիքները ներկա պայմաններում»	25
9. Գուրբիլիչ.	«Լենինը և արհարծմությունները»	50
10. Ֆարքիկանտ.	«Մոցիսյակական ապահովագրութուններ», (սպառված)	
11. Տ ե տ ր ի ն.	«Մեջ և արհարծմության կանոնադրութունը»	25
12. Սպերանսկի.	«Մեջ պետք է իմանա ամեն մի մայր»	20
13. Բիխովսկի.	«Բանվորների և ծառայողների ապահովագրութունը հաշմանդամության դեպքում», (սպառված)	
14.	«Կանոնադրութուն բանվորական գրադարանի»	15
15. Չ ե կ ի ն.	«Ակնարկներ բանվորական շարժման պատմությունից»	35
16. ԲԺ. Մելիքյան.	«Միֆիլիս»	20
17. ԲԺ. Կարսպետյան.	«Մալարիա»	5
18.	«Յերեք ինտերնացիոնալ», (սպառված)	
19. Գ ի ր ի ն ի ս.	«Մեջ և արհարծմական արտադրական միութունը»	30

873

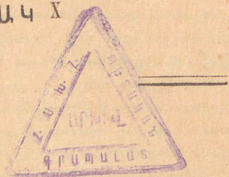
Պրովետարներ բոլոր յերկրների, միացի'ֆ.

Ո. ՌՈԶԵՆՖԵԼԴ

ԻՆՁ Ե ՀԱՎԱԲԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

Թարգմ. Վ. ՌԵՏՈՒՆԻ

ՊՐԱԿ X



ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԶՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ № 40

ՅԵՐԵՎԱՆ

1926



878 - ԿԳՂ

ՏՐԵՍՏԻ ԱՌԱՋԻՆ ՏՊԱՐԱՆ

Կրտսեպ . 436 ր .

Պատկեր 2297

Տիրաւ 1 500

Ի՞նչ է ՀԱՎԱԲԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐԸ

ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՏԱՐԻ— Աշխատավարձի հարցերը, այլ
ՖԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒ— կերպ ասած—տարիֆային քաղաքա-
ԹՅՈՒՆԸ ՆԵՊ—Ի ՊԱՅՄԱՆ— կանութիւնը բնականաբար շատ մեծ
ՆԵՐՈՒՄ տեղ և բռնում մեր արձմիութիւն-

ների աշխատանքում: Այն սերտ կա-
պի ժամանակ, վոր գոյութիւն ունի միութիւններին և ԽՍՀՄ Ժս-
դովորական տնտեսութեան միջև, նոր տնտեսական քաղաքակա-
նութեան շնորհիվ առաջացած մեր տնտեսական կտրուկ դարձը չի
կարող նույնքան ել կտրուկ դարձ չառաջացնել միութիւններին
տարիֆային աշխատանքի մեջ:

Սակայն այդ բեկումը միանգամից տեղի չունեցաւ: 1921 թ.
նոր տնտեսական քաղաքականութիւնը դեռ նոր եր բարդավաճում:
Այդ ժամանակ ձեռնարկութիւնները դեռ տնտեսական հաշիվն չե-
լին անցել: Նրանք, ճիշտ է, մեծ ինքնուրույնութիւն ասացան,
բայց իրենց բոլոր ապրանքները դեռ չուկայում վաճառել չեն կա-
րող: Նրանք պետք է իրենց բոլոր ապրանքները հանձնեն պետու-
թեանը, վոր նրանց հետ հաշիվ է տեսնում, աշխատավարձի հա-
մար նրանց հաստատուն դումար է տալիս, այլ կերպ ասած—«աշ-
խատավարձի ֆոնդ»: Ընդ սմին արդեն 1921 թ. արձմիութիւններ-
ը փորձում են առանց բացառութեան բոլոր բանվորներին «փայ»
մատակարարելուց, նրանց «սոցիալական ապահովութիւնից»
անցնել այն բանվորներին և ծառայողներին խրախուսելու սխտե-
մին, վորոնք աշխատանքի բարձր արտադրողականութիւն կը
գարգացնեն: Չեղնարկութիւններում մտցվում է բյուջետա-գոր-
ծային սխտեմը: Նրա էութիւնն այս է:

Յենթադրենք, ջուտի գործարանը 1000 բանվոր ունի և մեկ ա-
միս է աշխատում: Ըստ իր արտադրական ծրագրի, նա պետք է այդ
դեպքում 100,000 տոպրակ բաց թողնի: Յենթի ջուտի գործարանի

ամեն մի բանվոր միջին հաշվով 20 ու. և ստանում^{*)}, ապա ամբողջ ձեռնարկութանը (1000 մարդ) աշխատավարձի համար 20,000 ու. և հասնում: Յենթադրենք, վոր գործարանը հատուկ ճշտապահութամբ աշխատեց և 150,000 տոպրակ պատրաստեց: Այն ժամանակ նա ստանում է ամիսը վոչ թե 20,000 վոսկի ուուրլի, այլ 30 հազար ոուուրլի և ամեն մի բանվորին բաժին է ընկնում մեկ ու կես անդամ ավելի շատ, այսինքն 30 ու.: Թող աշխատանքի արտադրողականութունը ելլ ավելի աճե. առաջվա նման ամիսը 150,000 տոպրակ են արտադրում, բայց արդեն վոչ թե 1000 բանվորը, այլ միայն 500: Ակնհայտ է նրանցից ամեն մեկին կընկնի նորից յերկու անգամ ավելի աշխատավարձ, այսինքն 60 ու.: Նշանակում է բյուջետա-գործային (бюджетно сдельная) սխտեմը շատ նման է հավաքական մատակարարմանը, նա նույնպես տանում է դեպի բանվորների թվի կրճատումը, դեպի նրանց դատումի բարձրացումը և հետևաբար դեպի արտադրողականութան բարձրացումը: Նա բյուջետային է կոչվում, վորովհետև ուշադրութան են տանում գործարանի միջոցները, նրա բյուջեն, որինակ՝ հաշվվում է, վոր միջին հաշվով ամիսը 100,000 տոպրակ պատրաստելու համար ջուտի գործարանը պետք է ունենա 1000 բանվոր: Իսկ մյուս կողմից, այդ գործարքային (сдельная) սխտեմ է, այսինքն գործարանը պետք է ամիսը 100,000 տոպրակի նորմայով մշակի: Իսկ յեթե նա յերկու անգամ ավելի յե մշակում, ապա աշխատավարձի համար յերկու անգամ ավելի մեծ դումար կստանա, յեթե ավելի քիչ պատրաստի, համապատասխան հափով նրա միջոցներն էլ կը բջացնեն^{**) :}

^{*)} Թվերն այստեղ մոտավոր են:

^{**)} Բյուջետա-գործային սխտեմը մտցվեց արհմիությունների Համառուտական 4-րդ համագումարի վորոշման հիման վրա (1921 թ.): Նա կոչվում էր նաև հավաքական մատակարարում և հենց հավաքական մատակարարման ձևով էլ մտցվեց հիմնարկությունների համար: Բանն այն է, վոր հիմնարկությունների կատարած դիվանական աշխատանքի անմիջական հետևանքները չի կարելի ճշգրիտ հաշվատել: Չի կարելի ծառայողներին աշխատավարձ տալ, ստենք, նրանցից ամեն մեկի դրամ տեղեկագրի կամ անցկացրած նիստերի թվի համաձայն:

Մակայն բյուջետա-գործային սխառեմը, պետութեան միջոցների պակասութեան և նոր անտեսական քաղաքականութեան հետագա զարգացման հետեանքով, շուտով վոչնչանում և և հավաքական պայմանագրերով և փոխարինվում: Հավաքական պայմանագրերը յերևան ևն զայիս միայն այն շրջանում, յերբ նոր անտես-

Հիմնարկութեան համար սահմանվում է յին պարզապէս հաստատուն շտատներ և համապատասխան ձևով բաց եր թողնվում աշխատավարձի Փոնդը: Յեթե, որինակի համար, 100 ծառայողին բաց եր թողնվում 1000 ո., իսկ հետագայում նույն աշխատանքը կատարում է յին 50 ծառայող, ապա նրանցից ամեն մեկին արդեն արվում եր վոչ թե 10 ո., այլ 20: Այսպիսով, հավաքական մատակարարումը փոքրացնում եր փքված շտատները և բարձրացնում աշխատանքի արտադրողականութունը:

Մակայն այդ բոլորի համար պահանջվում եր, վոր հիմնարկութուններին ու ձեռնարկութուններին նշանակալի հաստատուն գումարներ բաց թողնվէին աշխատավարձի համար: Հանրապետութեան պարենավորման պաշարների ծանր դրութունը հարկադրեց համառուսական 4-րդ համազումարին շատ զգուշ վերաբերվել գործային սխառեմ և հավաքական մատակարարում մտցնելուն: Աշխատանքի և Պաշտպանութեան Սորհուրդը 1921 թ. հունիսին փորձի համար 33 խոշորագույն ձեռնարկութեան հավաքական մատակարարումը արագ լայնացնում է — 1922 թ. փետրվարին փոխված ևն 97 ձեռնարկութուն 489,000 բանվորով, հոկտեմբերի 1—15 հավաքական մատակարարման ևն փոխված խորհրդային ծառայողները:

Բանվորների այս բոլոր խմբերի համար կենտրոնում հաստատվում եր աշխատավարձի համապետական Փոնդ: Պետութունը վորոշում եր, թե պետական մատակարարման առած ձեռնարկութուններին և հիմնարկութուններին բանվորներին և ծառայողներին ինչքան միջոցներ կարող եր բաց թողնել: 1921 թ. վերջին պետական մատակարարման մեջ է յին 7 միլիոն մարդ (1920 թ. լի 35 միլիոնի հանդեպ), համապետական Փոնդն ամիսը 70 միլիոն ոուբլի յեր: Հետեաբար միջին աշխատավարձը մարդուն մոտավորապէս 10 ոուբլի յեր: Այս միջին կոպարը հաստատվում եր կենտրոնում կենտրոնական Փոնդային Հանձնաժողովի կողմից ՀԱՄԿԽ մասնակցութեամբ և տարածվում եր ամբողջ Սորհրդային Ռուսաստանի վրա:

սական քաղաքականութիւնը վերջնականապէս զարգացավ ու հասունացավ—1921 թ. վերջին և 1922 թ. սկզբին: Ռուսաստանի ժողովրդական տնտեսութիւնը պետական կապիտալիզմի ձև ընդունեց պրոլետարիատի դիկտատուրայի պայմաններում: Պետական

Իսկ կենտրոնում հաստատուում են այդ միջին կոպարի մի քանի վարիանտ, վոր կախված են աշխատանքի կատեգորիայից, տեղից և այլն: Որինակ՝ ածուխի և նավթի ամենակարելիոր արդյունաբերութեան բանվորների առաջին խմբակի բանվորների համար—11 ո. 50 կ., յերկրորդ խմբակի—համարյա ամբողջ մետաղագործական արդյունաբերութեան համար—11 ուրբի, յերրորդի՝ մանածագործականի համար—10 ո., չորրորդի՝ խորհրդային աշխատավորների և նմանների համար—8 ուրբի և այլն:

Այս կոպարները փոխվում են ըստ տարիֆային գոտու, այսինքն ըստ տեղի, ուր գտնվում է ձեռնարկութիւնը: Ասենք, Մոսկվայում, վորտեղ մթերքների գինը թանկ է, մետաղագործ բանվորը 11 ո. յե ստանում, իսկ զաւասում, որինակ, Ողեսսայում—միայն 10 ո., վորովհետև Ողեսսան գտնվում է յերկրորդ գոտում: Զինովյեվսկում—ե՛լ ավելի քիչ (ըստ յերրորդ գոտու) և այլն:

Այս բոլոր հաշիվները, սակայն միշտ չարդարացան, փոնդերը միշտ բավարար չափով չեյին հասնում նախնից և ձեռնարկութիւն: Առաջվա պես տարիֆային աշխատանքը չափից դուրս վերելից եր վարվում:

Իացի այդ, աշխատավարձի և աշխատանքի արտադրողականութեան միջև անհրաժեշտ համապատասխանութիւն չկար: Յեթե բանվորը բարձրացնում եր իր արտադրողականութիւնը, ապա նրան ստանալիքի ժամանակ իրոք շատ փող էյին տալիս, բայց բանն այն է, վոր ամբողջ 1921 թ. ընթացքում բանվորի աշխատավարձի դրամական մասը կազմում եր վոչ ավելի 19,8 տոկոս, իսկ դատումի 86,9 տոկոսը նրան բնարդյունքով էյին տալիս—պարօղկոմի փայի, արտադրական հագուստի, ձրի կոմմունալ ծառայութիւնների ձեով և այլն և այդ բոլոր բնարդյունք վճարումները վոչ մի կապ չունեյին աշխատանքի արտադրողականութեան հետ: Նույնիսկ 1922 թ. կիսին դատումի բնարդյունք մասը գետ 55 տոկոս եր կազմում, այսինքն կեսից ավելին:

արդյունաբերութեան մեծ մասը շարունակ ավելի յի անցնում տնտեսական հաշվի և տրեստներ ու սինդիկատներ կազմելով, իր արդյունքների մեծ մասը վաճառահանում է ազատ շուկայում, իսկ պետութեան իրեն պահում է միայն տնտեսութեան ընդհանուր պլանի մշակումը, արդյունաբերութեան և առևտրի հսկողութեանը և նրանց կարգավորումը: Միաժամանակ զարգանում է մանր և մասամբ միջակ մասնավոր-վարձակալական արդյունաբերությունը:

Ամեն մի տնտեսավար նոր տնտեսական քաղաքականութեան ժամանակ շատ ավելի մեծ պատասխանատվություն է կրում իր ձեռնարկության համար, քան առաջ, իսկ մյուս կողմից, ՆԵՊ-ի պայմաններում ձեռնարկության վարումը, յերբ ամեն մի վարչական անձի ու տնօրենի (գլխավոր) հարվածում է հարեան տրեստեսական որդանի, ինչպես և մասնավոր կապիտալի մրցութեանը, փոքր դժվարություն չի ներկայացնում:

Վառելիքը, հում նյութը ավելի եժան ձևով բերելու, արտադրությունը լավ կարգի գցելու, ինչպես հարկն է շուկայի կարիքները հաշվառելու, հարկավոր վորակի ապրանքը ժամանակին բաց թողնելու համար պետք է ճկուն, նախաձեռնող, նույնպես և միանձնյա լինել ձեռնարկության կառավարման մեջ: Այդ պատճառով ձեռնարկության տնօրենն արդեն աշխատավարձի հաշված Փոնդը կենտրոնից չի ստանում, այլ իր առևտրային միջոցներով ինքն է կազմում այն (բարձրագույն տնտեսական մարմինները միայն կարգավորում են այդ Փոնդը և միայն կենտրոնացրած պետական արդյունաբերության մեջ է, վոր առաջվա պես Փոնդը կենտրոնից է ստացվում): Սրա կողքին տնօրենը պետք է ունենա նաև մեծ ազատություն այդ Փոնդի բաշխման մեջ: Յեթև առաջ այդ դործով զբաղվում եր միայն ՀԱՄԿԽ, վոր միութայունների հետ միատեղ հաստատում եր հարկադրական համապետական տարիքներ, ապա այժմ տնտեսական որդանն ինքն է հաշվում, թե ինչքան կարող է բաժին հանել իր ձեռնարկության բանվորների աշխատավարձին, նույնպես և միութայն մասնակցութեամբ բանվորներին կարգի բաժանում ըստ իրենց վորակի:

Ի՞նչ են այն ժամանակ միութայն խնդիրները: Միութայունը պետք է հետևե, արդյո՞ք ֆի՞շտ է հաշվել իր միջոցները տնտեսական որգանը, արդյո՞ք նա մյուս կողմը չի թեքվել և հետամուտ ձեռնարկության վաստակաբերութեանը, արդյո՞ք այդ պատճառով շատ չի պակասեցրել աշխատավարձի Փոնդը: Նոր տնտեսական քաղաքա-

կանության բարդ պայմաններում աշխատավարձի հարցերու «վերևից» պարզապես հրամայելը տնտեսական որդաններին վոչ միայն ոգուտ չի բերի, այլ ընդհակառակը, կը կապի տնտեսավարի ձեռքն ու վտար: Բացի այդ, վերևից անկարելի յե ուղիղ հաշվառել և զնահատել զանազան վայրերի արդյունաբերութեան ամեն մի ճյուղի աշխատանքի զանազանակերպ առանձնահատկութեանները, նույնպես և տոանձին ձեռնարկութեանների առանձնահատկութեանները: Այդ պատճառով արհեստակցական միութեանները աշխատանքը պետական նորմայի յենթարկելու և ՀԱՄԿԽ պարտադիր վորոշումներին միջոցով, աշխատավարձի հարցերը միակողմանի վճռելուց անցնում են իրենց անդամների նյութական շահերի պաշտպանութեանը համաձայնութեաններին, այլ կերպ ասած, տնտեսական որգամների հետ հավաքական պայմանագրեր կնքելու միջոցով:

Տվյալ դեպքում տնտեսական որդանների խնդիրն այն է, վոր ուղիղ հաշվառեն իրենց միջոցները, պատրաստակամ լինեն զրանց հիման վրա ամեն կերպ աջակցել բանվորների նյութական դրութեան լավացմանը և պայմանագիր կնքելով, մահուդի տակ չթաքցրնեն այն իրեն անպետք իր, այլ բարեխղճորեն կատարեն համաձայնութեան բոլոր պայմանները: Իսկ արհմիութեանները հավաքական պայմանագրեր կնքելու կովում և նրա միջոցով իրենց անդամների աշխատավարձը բարձրացնելու պետք է շարունակ խնամքով ստուգեն, թե իրենց պահանջները ինչքան են համապատասխանում արդյունաբերութեան տվյալ ճյուղի ուժերին և ԽՍՀՄ ամբողջ ժողովրդական տնտեսութեան ուժերին ամբողջութեամբ առած: Նրանք պետք է այդ կռիվն այնպես վարեն, վոր նա մագաչափ չդանդաղեցնի մեր սոցիալիստական տնտեսութեան, նշանակում է նաև ամբողջ բանվորական պետութեան անընդհատ ամրացումը և անումը: Մի խոսքով, արհմիութեանն ամեն կերպ հողում է այն մասին, վորպեսզի «պրոլետարիատի, իբրև ամբողջ դասակարգի, շահերի» տեղ չը դրվեն «տվյալ արդյունաբերութեան բանվորների շահերը (ընդ վորում սխալ հասկացված), տվյալ միութեան շահերը» (М. Томский:— „Профессиональные Союзы на новых путях“):

ՅԵՐՐԵ ՅԵՎ ԻՆՉՈՒՍԿՍԵ— Սակայն նախ քան միութեաններէ
 ՅԻՆ ՀԱՎԱԲԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱ— տարիֆային աշխատանքի հետագա
 ՆԱԳՐԵՐ ԳՈՐԾԱԴՐԵԼ ուսումնասիրութեան անցնելը, ան-
 հրաժեշտ ե վճուել այն հարցը, թե
 ինչպես ծագեց և աստիճանաբար դարգացաւ հավաքական պայ-
 մանագիրը և ի՞նչ բան է նա :

Որինակ՝ ճորտական իրավունքի շրջանում Ռուսաստանում
 տնտեսատերի և նրա ստրուկի—աշխատավորի միջև վոչ մի պայ-
 մանագիր գոյութիւն չուներ : Կալվածատերը անվերապահօրեն
 տնորինում եր դուրդացու ժամանակը, ուժերն ու նույնիսկ կյան-
 քը : Այդ բանում նրան ամեն կերպ ոգնում եր պետութիւնը, այ-
 սինքն հենց նույն ֆետրալ—կալվածատեր դասակարգի իշխանու-
 թիւնը : Արեւմուտքում ճորտական իրավունքը հարյուր, իսկ տեղ-
 տեղ ել (որինակ՝ Անգլիայում) մի քանի հարյուր տարի ավելի
 չուտ խորտակվեց, քան Ռուսաստանում : Սկիզբ եր առնում կապի-
 տավրովը, աճում է ինն քաղաքներն անձնական ստրկութիւն չիմա-
 ցող արհեստավորների ուժեղ դասակարգով : Արհեստավորն իր
 դործի համար ուղտովում եր աշակերտի, վարպետացուի ծառայու-
 թիւններով : Բայց միջին դարերի սկզբում դեռ խիստ զանազանու-
 թիւն ու թշնամութիւն չկար տնտեսատերի ու վարպետացուի
 միջև : Արհեստավորի փոքրիկ տնտեսութեան մէջ, վոր աշխա-
 տում եր վոչ թե շուկայի, վոչ թե վաճառելու համար, այլ պատ-
 վերով, կարծեք թե բոլորը մի ընտանիքի անդամ էին, բոլորը
 միակերպ ծանր աշխատանք էին կատարում : Չեոնարկուների դա-
 սակարդը դեռ չեր կարողացել կորուկ կերպով անջատվել բանվոր-
 ների դասակարգից, դասակարգային թշնամութիւնը դեռ սաղմա-
 յին վիճակում եր : Այդ պատճառով առավել պես հատուկ պայմա-
 նագիր չկա տնտեսատերի և վարպետացուի միջև :

Արհեստավորների ամեն մի միացում, ամեն մի համքարու-
 թիւն (որինակ՝ չլուսների, հացագործների, դերձակների և այ-
 լըն) իր խիստ կանոններն ուներ, թե ամեն մի արհեստավորի ինչ-
 քան աշակերտ և վարպետացու պետք է ընկներ, թե նա ինչպես
 պետք է վարվեր նրանց հետ, ինչ վորակի պետք է լինէրին նրա
 պատրաստած իրերը, ինչ դնով պետք է ծախեր, ինչքան վաստակ
 իրավունք ուներ ստանալ, ինչ քննութիւնների պիտի յենթարկ-
 վեր վարպետացուն, վորպեսզի վարպետ դառնար և այլն : Այդ
 համքարային կանոնները առավելապես նպատակ ունէին ապահո-
 վել համքարութեան (գիրլդիա, կորպորացիա) անդամների շահե-

րը, պաշտպանել նրանց մրցությունից : Բացի այդ, միջնադարյան պետութիւնը հաստատելով այդ կանոնները, հողում եր պատվեր տվող սպառողների շահերի մասին : Այնուամենայնիվ այդ կանոնները կազմելու և հաստատելու մեջ աշկերտներն ու վարպետացուները մասակցութիւն չունեցին :

Այնուամենայնիվ այդ կանոնների ճնշումը յերևաց այն ժամանակ, յերբ հասունացավ առևտրային կապիտալիզմը, յերբ վարպետը վաճառական-ձեռնարկու դարձավ, իսկ վարպետացուները— վարձու բանվոր : Առաջվա «ընտանեկան» կարգերից հետք էլ չմնաց : Առաջվա պես հենվելով վոստրիկանական պետութեան բարձրագակամ աջակցութեանը, վորի մեջ շարունակաբար քիչ-քիչ ուժեղանում է դրամական մեծամեծների, յերիտասարդ բուրժուազիայի սոցիալութիւնը, վարպետ-վաճառականները ողտվում են համքարային կանոններով, վորպեսզի քերթեն վարպետացուների կաշին : Վարպետացուները կատաղի կռիվ են սկսում տնտեսաբերի դեմ, պահանջում են պայմանադիր կնքել, վորի մեջ ճշգրիտ նշվեն նրանց աշխատանքի պայմանները, և կազմակերպում են իրենց ընկերութիւնները, արհեստային սկումբները : Սակայն ցրելով յեկած ու բաժան-բաժան վարպետացուները անդոր են ամենակարող պետութեան առաջ, վոր ծնվող բուրժուազիային առավիր խնամակալութեան և պաշտպանութեան տակ : Բուրժուազիան աճում եր, ամբողջում, մեքենաների, նշանակում և նաև Փարբիկաների և գործարանների յերևան դալը նրան բալականին ուժ տրվեց և նա վերջապես վճռեց, վոր բանվորների հետ գոտեմարտելիս հիանալի կարող և գլուխ հանել նաև առանց պետութեան ողնութեան : Ընդհակառակը, նույնիսկ մի շարք դեպքերում պետութեան միջնորդութիւնը խանդարում եր բուրժուազիային ազատորեն շահվել — համքարային կանոնները, ինչքան վոր նրանք հաճախ ճնշող էլին բանվորների համար, այնուամենայնիվ դոնե մասամբ սահմանափակում էլին շահագործողների, գործարանատերերի-Փարբիկանոնների քահաճուրքը : Անդլիական միութիւնները (քաղաքային արհեստավորների սկումբները) այդ պատճառով յեռանդով ձգտում են այն բանին, վոր առաջվա պես պետութեան անմիջականորեն խառնելի աշխատանքի և կապիտալի հարաբերութիւններին, հաստատի աշխատավարձի միւնիսումը, բանվորական որվա յերկարութիւնը և այլն : Այնուամենայնիվ այդ դոնե այս կամ այն ձևով աշխատանքի պաշտպանութիւն եր : Սակայն բուրժուազիան արագորեն յեւրոպական յերկրների քաղաքական

կյանքում եւ այնպիսի գերակշիռ ազդեցութեան ձեռք բերեց, ինչպես ժողովրդական անտեսութեան մեջ: Նա հայտարարում է «ազատութեան, հավասարութեան և յեղբայրութեան» «արգարացի և սրբազան» լողունզները և այդ հիման վրա վերացնում է ամեն մի համբարային կանոն (Ֆրանսիայում 18-րդ դարի վերջին, Անգլիայում—1814 թ. և այլն): «Աշխատանքը պետք է ազատ լինի»,— կեղծավորութեամբ հայտարարում է բուրժուան, — «բանվորն ազատ է վարձվել կամ չվարձվել ձեռնարկուի մոտ»:

Սակայն ըստ ելության այդ «ազատութեանը» բացի իր ձեռքերից, վոչինչ չունեցող բանվորի համար նշանակում էր քաղցից մեռնելու ազատութեան և վերջնականապես ուժաթափ եր անում նրան ամենակարող կապիտալիստի առաջ:

ԿՈՒՎ ԼԱՆՈՒՆ ԼԱՎԱՔԱ-
ԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ

Նշանակալի մասսաներով միացած բանվորները ձեռնարկութեաների մեջ շուտով հասկացան, թե ինչքան անձեռնտու յե նրանց մեկ-մեկ հանգես զալ ձեռնարկուների դեմ և ընդհակառակը, ինչքան նրանց կոխվը հաջող կը լինի, յեթե նրանք միացնեն իրենց ուժերը: Այդ պատճառով կապիտալիզմի սկզբնավորութեան և անման շրջանը միաժամանակ կանդիսանում է արհեստակցական ընկերութեանց և միութեանց սկզբնավորութեան և անման շրջան:

Սակայն բուրժուազիան միանգամից զգաց, թե ինչ վտանգ է սպառնում նրան բանվորների այդ միատեղ կոխվը հանուն բանվորական պայմանադրի (իսկ հետագայում հանուն հավաքական պայմանադրի):

Նա հարձակվում է այդ յերիտասարդ ընկերութեանների վրա իր բոլոր փուշ ու տատասկով: Ամենից առաջ սկսեցին 1789 թ. Ֆրանսիական հեղափոխութեան «մեծ» դործիչները, վորոնք 1761 թվի Շապելիէի որենքով արգելեցին բանվորների ինչպես ժամանակավոր համաձայնութեանները, այնպես էլ միևնույն արհեստի բանվորների միութեանները: Նրանք թագնվում էյին, ի հարկե, դարձյալ ընդհանուր «ազատութեան և հավասարութեան» դիմակի տակ և հայտարարում էյին, վոր «պետութեան մեջ այլևս համբարութեաններ չկան, միայն ամեն մի առանձին քաղաքացու անձնական շահերը և բոլոր քաղաքացիների հասարակական շահերը կան: Վոչ վորքի չպետք է թույլ տալ, վոր քաղաքացիներին ելի մեկ կողմնակի շահ ներշնչելու միջոցով նրանց ընդհանուր գործից հե-

ուացնի և նրանց մեջ համաքարային (կորպորատիվ) վուչի հարուցի» : Բայց յեթև աշուտամենայնիվ ձեռնարկուները ցանկանային «ընդհանուր գործից հեռանալ», վորպեսզի համաձայնութեան դալով և ձեռնարկուների միութուն ստեղծելով ելլի մի քիչ ինդղեն բանվորներին, ապա ներողամիտ որենքը (վոր հենց նույն ձեռնարկուների կողմումն էր) նրանց թեթև դրամական տուգանքով եր պատժում : Դրա փոխարեն բանվորներին, վորոնք միութուններ ելին կազմում արդարացի կերպով իրենց պաշտպանելու անխիղճ շահագործումից, Շապեղիեյի որենքը պատժում եր յերկարատե բանարկութունով :

Նույնն եր դրութունը նաև Անդլիայում, վորտեղ «համաքարային կանոնների» փաստական վերացման հետ միաժամանակ պետութունը նոր որենքներ մտցրեց բանվորների արհեստակցական միութունների դեմ . այդպես և ուրիշ շատ յերկրներում :

Այդ պատճառով լիովին հասկանալի յե, վոր հավաքական պայմանագրի պատմութունը նույն արհեստակցական, ապա և ամբողջ բանվորների շարժման պատմութունն է : Միայն բանվորների ուժեղ, հաստատուն միութունները կարող ելին հարկադրել ձեռնարկուներին իրենց հաշվի առնել և պայմանագրերի ձևով ձեռնարկուներից ավելի կամ պակաս ժամանակով աշխատանքի լավագույն պայմաններ կորդել իրենց անդամների համար : Անգլիայում 50-ական թվականները, հավաքական պայմանագրերի յերևան գալու շրջանը, միաժամանակ ծննդի շրջանն են այսպես կոչված «հին տիպի» հզոր արեղյունիոնների, ինչպես «Մեքենաշինարանների միացյալ ամալգամյալ ընկերութունը», վոր ձեռնարկուների դեմ մղած կատաղի յեռամոյս գործադուլային կովում կոփեց իր ուժերը : Գերմանիայում հավաքական պայմանագրերի սաղմերին մենք հանդիպում ենք դեռ 1875 թ . տպագրիչների համագերմանական տարիֆի ձևով : Սակայն այդ աշխատանքը լայնորեն զարգանում է միայն «սոցիալիստների դեմ ուղղված որենքի» վերացումից հետո, 90-ական թվականներին, արհարժման սրենթաց վերելքի շրջանում : 1907 թ . այստեղ 5,324 հավաքական պայմանագիր ընդգրկում ելին 111,050 ձեռնարկութուն 974,504 բանվորներով, 1913 թ . վերջին—13,446 պայմանագիր ընդգրկում են 218,033 ձեռնարկութուն 2,072,450 բանվորով, իսկ պատերազմից հետո էլ ավելի շատ —1919 թ . —12,79 պայմանագիր ընդգրկում են 321,349 ձեռնարկութուն, 9,381,427 բանվորով : Ֆրանսիայում նույնպես հավաքական պայմանագրերը լայնորեն տարածվում են 20-րդ դարի

առաջին տասնամյակի արհաւիրքի մասնակցի հարցում հետ միաժամանակ : 1910 թ. արդեն 252 հավաքական պայմանագիր եր կնքված , ընդ վորում նրանցից 144 . այսինքն կեսից ավելին , նախորդող գործադուլային հետեանքն էլին հանդիսանում : Ընդհանրապես գործադուլային շարժումը , միացած բանվոր մասսաների այդ առաջին հարվածները կապիտալիզմի ամբողջներին , նախորդում է հավաքական պայմանագրերի յերևան գալուն գրեթե ավելի մեծ չափով . քան հենց արմիությունների յերևան գալուն :

Ձեռնարկուն (վորի թիկունքին , բացի իր փողի սուպրակից , կանգնած եր վոստիկանական պետութայն ամբողջ ազդու մեքենան) միշտ ոգտակար է գործ ունենալ հենց առանձին , անփորձ , հաճախ քիչ գրագետ կամ բոլորովին անգրագետ բանվորի հետ , վորը բացի այդ , վախից դրված շտապում է , թե նրա տեղը կարող է բռնել գործադուրկների ահագին «պահեստի բանակի» վորեւ անդամ : Ձեռնարկուն հմտորեն ոգտագործում է բանվորների միջև յեղած այդ մրցութունը և բաժանումը և յեռապատիկ շահվում է գրանից : Բոլորովին այլ պատկեր է ստացվում , յերբ ձեռնարկուն ընդհարվում է հզոր , աշխատանքի շուկայի և արտադրութայն կացութայնը հիանալի իրագեկ համախմբված բանվորական կազմակերպութայն հետ : Ձեռնարկուն կատաղի ընդդիմանում է : Դաժան գործադուրկնրով , թիզ առ թիզ արհմիությունները խլում են նրանից զիրքերը հավաքական պայմանագրերի կնքման արշալույսին : Մի շարք գործադուրկներ են արվում նույնիսկ մոչ թե նրա համար , վոր աշխատավարձը բարձրացվի կամ բանվորական որը կրճատվի , այլ բացառապես ձեռնարկունին հավաքական պայմանագիրն ստորագրել հարկադրելու նպատակով : Իրոք , յեթե հավաքական պայմանագիր չկա , ձեռնարկուն իրեն գրութայն տերն է զգում :

— Այսոր ստացիր որական հիսուն կոպեկ , իսկ վաղը , յեթե իսկիսա փչեց , քեզ 25 կոպեկ կտամ , իսկ յեթե ուզեն—20 կոպեկ կավելացնեմ :

Ապա ըստ իր քմահաճույքի առանձին բանվորների աշխատավարձը վորելով , ստեղծելով «սիրելիներ» և «խորթ գավակներ» , անտեսատերը ճարպիկորեն պառակտում է մտցնում բանվորների մեջ : Իհարկե , մոչ մի նման բան չի կարող լինել , յեթե ձեռնարկութայն բանվորները իրենց միութայն ղեկավարութայնը , հավաքականորեն , այսինքն միատեղ հարկադրում են ձեռնարկունին պայմանագիր կնքել և գործադուրի կամ բոյկոտի սպառնալիքով զրգում են նրան կատարել իրեն տուելի այդ պայմանագիրը : Հա-

վաքական պայմանագիրը ստորագրելուց հրաժարվելով, կապիտալիստը մի անգամից յերկու նապաստակ է սպանում, մի կողմից, իր վարձու սարուկների վրա անսահման իշխանութուն է պահում, իսկ մյուս կողմից, հարված է հասցնում բանվորներին միացման ամբողջ աշխատանքին, նրանց արհեստակցական միութուններին: Այդ պատճառով կապիտալիստական յերկրներում հավաքական պայմանագրի համար մղվող կռիվը բոս է յուրթյան նշանակալի չափով ավելի լայն է, քան այդ թվում է: Այդ լայն բանվոր մասսաների պլանաչափ հարձակումն է կապիտալիստների վրա՝ դասակարգային կռիվի ֆրոնտում սկզբնական դիրքերը նվաճելու, իսկ հետո արդեն հետագա առաջխաղացութունն սկսելու համար: Ամուր արհեստակցական միութունները ապահովում են հավաքական պայմանագրի կռիվի հաջողութունը և, ընդհակառակը, հավաքական պայմանագիր կնքելու կռիվի ճիշտ հասկացած կամպանիան ամբացնում է արհեստակցական կազմակերպութունները:

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԳԻՐ ՅԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ: Հավաքական պայմանագիրը չպետք է շփոթել աշխատանքային պայմանագրի հետ: Մեր Աշխատանքի Որենսդիրը հետևյալ բոլորովին ճշգրիտ և ուղիղ ձևով է վորոշում, թե ի՞նչ է հավաքական պայմանագիրը.

«15. Հավաքական պայմանագիրը մի համաձայնություն է, վոր կնքում է արհեստակցական միությունը, իբրև բանվորների և ծառայողների ներկայացուցիչ, մի կողմից և վարձողը, մյուս կողմից, վորը սահմանում է աշխատանքի և վարձման պայմանները առանձին ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների և տնտեսատերերի կամ նրանց խմբակների համար և վորոշում է ապագա անձնական (աշխատանքային) վարձման պայմանագրի բովանդակությունը»:

Ի՞նչ է նշանակում այս: Յենթադրենք բանվոր թոմասյանը գործարան յեկա՞վ ու մտա՞յ մեխանիկական բաժանմունքը իբրև ճախարակագործ (товарь) 30 ո. սո՞ճիկո՞վ: Մենք ասում ենք, վոր նա վարձման անձնական պայմանագիր է կնքել գործարանի վարչության հետ: Հետո ել, ասենք, մետաղագործների միութունը հավաքական պայմանագիր կնքեց նույն գործարանային վարչության հետ: Այդ հավաքական պայմանագրում ասվում է, վոր ճախարակագործները Տ-րդ կարգում են և ստանում են 32 ո.: Թոմասյանը

նուշնպես 32 ո. կտանան, բայց այդ ամենեւին չի նշանակում, թե հալաքական պայմանագիրը հետամտում է այն նպատակը, վոր հենց բանվոր թոմասյանը ամիսը 32 ո. ստանա: Թոմասյանը կարող է արձակվել, նրա տեղը կարող է վարձվել Մանուէլյանը, Մարոյանը, Սարգսյանը և այլն,—այդ միեւնույն է, հալաքական պայմանագիրը «վորոշում է ապագա անձնական վարձման պայմանների բովանդակութունը», այսինքն սահմանում է, թե ամեն մի բանվոր, վոր այժմ աշխատում է կամ ապագայում կաշխատի գործարանում մեխանիքական բաժանմունքում ճախարակագործի պաշտոնով, անպայման պետք է վարձատրվի 32 ո.:

Բայց, իհարկե, հալաքական պայմանագրի ոգուտները վայելելու համար, նախ անպայման պետք է հենց այդ ճախարակագործը դաննալ, այսինքն գործարան մտնել իրրե բանվոր, անձնական աշխատանքային պայմանագիր կնքել: Յեթե բանվորն արձակվում է, ապա նրա անձնական աշխատանքային պայմանագիրը կորցնում է ուժը, իսկ հալաքական պայմանագիրը դրանից չի տուժում: Նա տարածվում է նաև ամեն մի բանվորի վրա, վոր նոր է մտնում գործարան:

Այտեղ պետք է դեռ նշել, վոր վարձման պայմանագիրը անձամբ ինքը բանվորն է կնքում, իսկ հավաքական պայմանագիրը՝ անպայման արհմիությունը*):

Իսկ ո՞ւմ է հետ կարող է հալաքական պայմանագիր կնքել արձմիությունը: Թույլ զարգացած արդյունաբերութեան յերկրներում տարածված են «Ֆերմային» պայմանագրերը, վոր ասանձին ֆերման, ձեռնարկուն կնքում է նույն ձեռնարկութեան բանվորական կազմակերպութեան հետ: Հալաքական պայմանագրերի ամենահնացած տեսակն է այդ: Կապիտալիզմի և բանվորական շարժման անձան հետ միասին, ձեռնարկությունների միությունների հետ

*) Հատուկ այլատեսակութունն են այն աշխատանքային պայմանագրերը, վոր կնքվում են գյուղում գյուղատնտեսական բանվորներին—բառարակներին, հովիվներին և ուրիշներին համար: Ի դանազանութուն հալաքական պայմանագրի, այդ տեսակ պայմանագիրը կնքվում է հաճախ մի բանվորի համար: Բայց պայմանագիրը վոչ թե ինքը բանվորն է կնքում, այլ Հողմատու միությունը: Աշխատանքային պայմանագիր կոչվելով նա փաստապես տարիֆային համաձայնություն է հանդիսանում մեկ հատիկ բանվորի համար:

հանդես ե գալիս բանվորների հզոր միությունը, վոր արդյունաբերութեան միեւնույն ճյուղի բոլոր ձեռնարկութեանները միացնուած ե : Յեթե այդ միութեանները միայն մի քաղաք կամ շրջան են ընդգրկում, որինակի համար, յեթե Չոլլինդեն (Գերմանիա) քաղաքի մետաղագործները համաքաղկան պայմանագիր են կնքում նույն քաղաքի մետաղագործական գործարանների և մետաղաարդյունաբերութեան ձեռնարկութեանների տերերի միութեան հետ, ապա այդպիսի պայմանագիրը կոչվում ե տեղական կամ լոկալ : Համաքաղկան պայմանագրերի այդ տեսակը տարածված ե Գերմանիայում, մասամբ ել Ֆրանսիայում : Վերջապես լայնորեն զարգացած արդյունաբերութեան յերկրներում, վորտեղ կան ձեռնարկուների հսկայական միութեաններ և վորտեղ, թացի այդ, արհեստակցական միութեանները այնքան են ամրացել, վոր շեն վախենում համաքաղկան պայմանագրերի կռիվը համապետական մասշտաբով վարելուց, այնտեղ սովորաբար կիրարկվում ե գլխավոր կամ ազգային հավաքական պայմանագիր : Որինակ կարող ե ծառայել մանածագործների համաանդլիական Ֆեդերացիայի պայմանագիրը, մանածագործական արդյունաբերութեան ձեռնարկուների համաանդլիական միութեան հետ : Գլխավոր համաքաղկան պայմանագիրն ամենից ավելի տարածված ե Անգլիայում և Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում :

Գլխավոր պայմանագիրը, վոր միանգամից ընդգրկում ե բանվորների ահագին կազմակերպված մասսաներ, նրանց համար մեծ ոգուտ ունի : Այսպես, որինակ, 1921 թ. նույն Անգլիայում ձեռնարկուները հարձակում պատրաստելով ամխահատ բանվորների վրա, ձգտում ելին մի քանի ուսյուններում յերկարացնել, մյուսներում կրճատել համաքաղկան պայմանագրերի ժամկետները այն հաշվով, վոր նրանք գանազան ժամանակներում վերջանան : Հանքափորների միութեանը մասերի կը բաժանվեր ամբողջ Անգլիայի միացած «աճուխի թագավորների» կողմից : Միութեանն ստիպված եր ամեն ջանք թափել, վորպեսզի թույլ չտա կապիտալիստների այդպիսի խողը և ձգտի ստաջվա սրիս գլխավոր համաքաղկան պայմանագիր կնքել : Ընդհակառակը, Գերմանիայի շինարար արդյունաբերութեան բանվորները, միջոնք ավթի քիչ են կազմակերպված և համախմբված, 1908—1910 թ. թ. կոտալդի դիմադրութեան ցույց տվեցին գերմանական ձեռնարկուներին, վորոնք ցանկանում ելին համակայսերական համաքաղկան պայմանագիր կնքել : Բանվորների համար ավելի հեշտ երկրպէլ կապիտալիստների առանձին ջոկատ

ների դեմ, քան ձեռնարկուները հզոր միութեան դեմ, վարել համար գլխավոր հավաքական պայմանագիրը կնքելիս հեշտ եր կտուցողները միութեանը հաղթել: Գլխավոր հավաքական պայմանագրի ժամանակ ընդհարման թափը շատ մեծ է և բանխորհրդը այդ պահին էն — որինակ՝ անգլիական մանածագործների Ֆեդերացիան գլխավոր պայմանագիր կնքելուն ընդառաջ միայն այն ժամանակ, յերբ նա իր մեջ ուժ գզաց, վոր հարկ յեղած դեպքում կարող է դործադուլ հայտարարել և հաջողութեամբ առաջ տանել այն ամբողջ Անգլիայում՝ իր միացրած ձեռնարկութեանները մեջ:

Ճիշտ է, գլխավոր հավաքական պայմանագրերը վարույն հարմարութեանները ել ունի, սահմանելով աշխատանքի պայմաններ (աշխատավարձ, բանխորհական որ, վորակապորում և այլն) մի ամբողջ հսկա յերկրի համար, նա չի կարող, ինչպես հարկն է, հաշվառել բոլոր յուրահատուկ տեղական պայմանները ստանձին շրջաններում կամ քաղաքներում: Կարող է այնպես պատահել, վոր հավաքական պայմանագիրն ամբողջ յերկրի համար մետադպրոճի դատումը 25% բարձրացնի, իսկ ստանձին քաղաքների համար 5—10) ցածացնի: Այդ պատճառով գլխավոր պայմանագրերի հետ միասին միութեանները սովորաբար կնքում են նաև տեղական հավաքական պայմանագրեր, վորով ամենից ավելի յայլ են ապահովում բանվորի շահերը:

Մեզ մոտ, Սորհրդային Ռուսաստանում, հավաքական պայմանագրերը նույնպես բաժանվում են տեղականի (լոկալի) և գլխավորի: Այսպես, որինակ, Ուկրայնայի վորեև նահանգական քաղաքի մի փոքրիկ կոնսերվի գործարան ընդգրկվում է Մինդապրեստի տեղական հավաքական այն պայմանագրով, վոր նա կնքել է Մինդապրոծների Միութեան Եահանդական Բաժանմունքի հետ: Նույն քաղաքի խոշոր պետական ծխախոտային գործարանն արդեն ողտվում է այն հավաքական պայմանագրով, վոր համաուկրայնական մասշտաբով կնքված է Սարկովում Ուկրայնական Ծխախոտատրեստի և Մինդապրոծների Միութեան Կենտրոնական Վարչութեան միջև: Վերջապես յերկաթուղայիններն այդ քաղաքում աշխատում են համաձայն այն համամիութենական հավաքական պայմանագրի, վորը կնքված է Մոսկվայում ճանապարհների Հարսրդակցութեան Ժողովրդական Կոմիտարիտտի և Յերկաթուղայինների Միութեան Կենտրոնական Կոմիտեյի միջև:

Ի հարկե, Սորհրդային Ռուսաստանում կնքված հավաքական պայմանագրերն ըստ վողու և բովանդակութեան արմատապես գա-

Նազանվում են կապիտալի յերկրներում կնքած հավաքական պայ-
մանագրերից : Սրա վրա մանրամասն կանչ առնենք :

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱ— Բուրժուական յերկրում արճմիու-
ԳԻՐԸ ԲՈՒԻԹՈՒԱԿԱՆ ՅԵՐ— թյան կնքած հավաքական պայմա-
ԿԸՐՆԵՐՈՒՄ : նագիրը ամենից առաջ դասակար-
գային կովի մի գործիք է :

Նա ճշտությամբ արտացոլում է բուրժուազիայի և բանվոր
դասակարգի ուժերի վոխհարարելությունը : Հաղթանակում է
բուրժուազիան—հավաքական պայմանագրի պայմանները, այ-
սինքն աշխատանքի պայմանները վատանում են . հաջողությամբ
հարձակվում է բանվոր դասակարգը—բանվորների գրությունն
ըստ հավաքական պայմանագրի լավանում է : Կապիտալիզմի յերկ-
րում կնքված հավաքական պայմանագիրը իրոք հեղափոխական
պայմանագիրը դաժան գործադուլային կոիվներից հետո բանվոր-
ների թույլ է ապիս ամբանալ ձեռնարկուներից խլած տևտեսա-
կան դիրքերում և նախապատրաստուրքուն սկսել հետագա հար-
ձակման համար : Ընդ ամին հեղափոխական արճմիությունը վոչ
մի վայրկյան չի մոտանում, վոր մենակ հավաքական պայմանա-
գրերով, նույնիսկ ամենազտավեաներով յերբեք չի կարելի բան-
վոր դասակարգի ազատագրությանը հասնել և իր տևտեսական կը-
ռիվն ինֆլանյատակ չի դարձնում : Նա ձգտում է բանվորների
նյութական գրության ամեն մի լավացումը ոգտագործել, վոր է՛լ
ավելի ամբացնի և համախմբի բանվորական կազմակերպություն-
ների գրոհի գորաչարքերը, նախապատրաստի վճռական հարվածի
—զինված ապստամբության, բուրժուազիայի իշխանության տա-
պարման և պրոյեաարիատի դիկտատուրայի հաստատման համար .
գիկտատուրայի, վոր մի անցողական ստտիճան է կոմունիզմի ճա-
նապարհի վրա : Հավաքական պայմանագրերի կոիվը հեղափոխա-
կան արճմիությունը վարում է վոչ թե բուրժուազիայի հետ մանր
համաձայնությունների միջոցով, վոչ թե դիջումների միջոցով,
այլ գործադուլային սուր ընդհարումների միջոցով : Դրանով նա
անզաղար պահպանում է իր անզամների մարտական վողին, նրանց
ընակյացնում է մտտայական հեղափոխական գործողության,
փորձով սովորեցնում է, վոր «միայն իր սեփական ձեռքով», թե
թե ի ամած իր ընկերակիցների հետ, դաժան կովում բանվոր դա-
սակարգը կարող է դիջումներ կարգել բուրժուազիայից : Այսպիսի

կրիվը համուռ հավաքական պայմանագրի—մասսաների դասակարգային կովի ամենալավ միջոցներից մեկն է :

Սակայն, շատ ավելի հաճախ, Արեժուաքի յերկրներում համաքական պայմանագրերը մի գործիք են դառնում, վոր կաշկանդում են բանվորներին հեղափոխական յեռանդը, մի գործիք կապիտալիզմի ամբացման համար : Առենք, որինակի համար, Անգլիայի ակֆորմիստական (համաձայնողական) արեդ-յունիոնը : Այդ արեդ-յունիոնը ժխտում է, թե բանվոր դասակարգի համար անհրաժեշտ է բանի կերպով բուրժուազիային տապալել : Նա հայտարարում է, վոր խաղաղ ճանապարհով, ամենորյա անտեսական կովով, իր հավաքական պայմանագրերը կնքելով, աշխատավարձի ուրբու վրա կուղեկ ավելացնելով և բանվորական որը բուրժուազի կրճատելով, կամաց-կամաց «դանդաղ քայլերով, յերկշտ զիզ-դագով» բանվոր դասակարգը սոցիալիզմի թաղավորությունը կը մտնի : Այդպիսի արեդ-յունիոնի համար հավաքական պայմանագիրը մի միջոց չե ընդհանուր կովում ընդդեմ կապիտալի, այլ ինֆուուրույն ու լիովին բավական մի նպատակ : Համաքական պայմանագրի կնքված է, նշանակում է ամեն ինչ լավ է : Յեզ վորովհետև այդ զեղին արհեստակցական կազմակերպությունների «խաղաղասիրությունը» նրանց յերկշտ զզվանք է ներշնչում զեպի կովի հեղափոխական յեղանակները, ապա նրանք զերազատում են գործադույներին փոխարեն ձեռնարկուների հետ գործը կարգի գցել խաղաղությամբ, համաձայնելով անտեսատերի 20 կ. հավելումին աշխեղ, ուր բանվոր դասակարգը վճռական գրոհով կարող եր մի ուրբի կորդել : Հասկանալի յե, վոր այդպիսի հավաքական պայմանագիրը կապում է բանվորների վտտն ու ձեռք :

Դրա փոխարեն նա շատ հաճելի յե բուրժուազիային, վոր իրեն իրատ հանգիստ է զգում իր հավատարիմ ծառաների, բանվորական զեղին միությունների առաջնորդների աշարուջ պահպանության տակ : Իսկ այդ ծառաները գործում են ձիշտ վոր «գովելի» ժրաջանությամբ : Այսպես, որինակ, Անգլիայում կաթնայագործների (КОТЕЛЬЩИК) միության անգամները մի անգամ ողավեցին այն բանից, վոր ձեռնարկուները կարիք ունեյին շտապ կերպով նավը կարկատելու և պահանջեցին աշխատավարձի բարձրացում համաքական պայմանագրի հաստատած նորմայից վեր : Ձեռնարկուներն ստիպված յեղան համաձայնել, սակայն կաթնայագործների միության զեղին խորհուրդը, աշխատանքը վերջացնելուց հետո, հավելյալ դրամները միության անգամներից խլեց և, «որինականու-

թյան» հսկիչ հանդիսանալով, կապիտալիստներին վերադարձրեց
այն...

Բուրբի հիշողության մեջ դեռ թարմ են գերմանական արհ-
բյուրակրտանների անլուր դավաճանության որինակները, վորոնք
1923 թ. աչնանը չողոքորթությամբ համաձայնության յեկան գեր-
մանական բուրժուազիայի հետ 10-ժամյա բանվորական որ մըու-
ցնելու և աշխատավարձի կրճատման մասին:

Բուրժուազիան բանվոր դատակարգի դեմ կուվելիս մենակ չե-
նրա շահերը պաշտպանում և բուրժուական պետությունը, աշխինքն
կապիտալիստների քաղաքական իշխանության որդանը: Ճիշտ և
պետությունը կեղծավորությամբ հայտարարում և, վոր նա բարձր
և գառակարգերից, վոր նրա խնդիրներն են՝ ընդհանուր բարիքը,
բոլոր քաղաքացիների հաշտեցումը և բարեկեցությունը: Բուրբ
բուրժուական կառավարությունները սիրում են ստաջ քաշել իրենց
բանվորական որենադրությունը, ապացուցել, վոր նրանք հատուկ
որենքներով պաշտպանում են բանվորի աշխատավարձը, բանվոր-
ական որվա տեղությունը և աշխ: Իսկ ըստ էյուրոպայի բուրժուա-
կան յերկրի ամբողջ բանվորական որենադրությունը միայն գիշում
ե, վոր կապիտալիստներն ստամները կրնուացնելով սոխվված են ա-
նել մոլեգված բանվորական շարժմանը: Նրանք այդ գիշումներն
անում են, վորպեսզի չզրկվեն ամբողջ իշխանությունից ու հարբա-
տությունից, խարեն բանվորներին վողորմությամբ և ստաջին
հարմար դեպքում բուրբ վողորմություններն հետ վերցնեն:

Վորպեսզի Ռուսաստանում ցարական կառավարությունը վերջ-
նականապես վճուր հասակավորների բանվորական որը 11 ու կես
ժամով սահմանափակել, իսկ տոնական որերի նախորդակին և գի-
չերային աշխատանքները—10 ժամով (1897 թ. հունիսի 2-ի որենքը),
հարկավորվեցին հեղափոխական շարժման հզոր աճումը և Պիտերի
հոյակապ գործադուլները 1896 թ. մայիս-հունիսին և 1897 թ.
հունվարին: Անդլիայում բանվորների ճնշման տակ դեռ 1847 թ.
որենքով հաստատվեց 10-ժամյա բանվորական որ: Սակայն հար-
կավոր էր 60 տարուց ալելի, պետք էյին ամխահատերի հսկայա-
կան գործադուլները, վորոնք ընդգրկեցին ալելի քան միլիոն
մարդ, վորպեսզի 1908 թ. որենք ընդունվեր, վոր սահմանափա-
կում էր աշխատանքի որը հանքային բանվորների համար որական 8
ժամով (ստորյերկրյա աշխատանքներ), իսկ 1912 թ. —որենք, վոր
աշխատավարձի մինիմում էր հաստատում հանքային բանվորների
համար: Իմպերիալիստական պատերազմի հեղափոխական ցնցում-

ները հարկադրեցին Անդլիային, Ֆրանսիային և Գերմանիային 1919 թ. 8-ժամյա բախորական որ հաստատել, բայց հետագայ տարիների կապիտալի հարձակման հետ զիջումը համարյա ամենուրեք հետ վերջվեց սոցիալ—համաձայնողականների բարեհաճ աջակցութեամբ:

Իսլոր յերկրներում գոյություն ունեցող աշխատանքի բուրժուական միևիտրուքյունները վոչ այնքան աշխատավորների շահերի պաշտպանութեամբ են զբաղվում, վորքան ձեռնարկուների «ապրարացի» շահերի պահովութեամբ: Գործարանատերերի և Ֆարրիկանտների ամեն մի քիչ—չառ նշանակալի ընդհարման ժամանակ բանվորական միությունների հետ, աշխատանքի միևիտրությունները շտապում են հանդես գալ «հաշտութեան հրեշտակի» զերում, ի հարկե, այդ հաշտությունն ի հաշիվ բանվորների կատարելով: Իսկ այն յերկրներում, վորտեղ կապիտալի հրակայական ուժը նրան թույլ և տալիս աշխարհ փտանահարել հենց իր սեփական բուրժուական կանոնները, ինչպես, որինակ, Ամերիկայում, այնտեղ կառավարական դատարաններն ել ուժերը ներածին չափ մասնակցում են ձեռնարկուների պաշտպանութեանը հավաքական պայմանագրերը կնքելու ժամանակ: Այսպես, որինակ, յեթև Ամերիկայում հավաքական պայմանագրի պայմաններից զժողոճ վորեև արհմիություն մտածի գործադուլ հայտարարել, ապա բացի ձեռնարկուների տրամադրութեան տակ յեղած միջոցներից, նրանք գործադրում են նաև այսպես կոչված «գատարանական փորձումները», «ինքնակշռները»: Այդ նշանակում և, վոր ամերիկյան գատարանն արհմիութեանը մեղադրանք և ներկայացնում հավաքական պայմանագրերը խախտելու համար, նրան մեղավոր և հայտարարում այն բոլոր վնասների մեջ, վոր կրում և գործարանատեր—Ֆարրիկանտը գործադուլի շնորհիվ և ձեռնարկուին կատարողական թերթ և տալիս արհմիությունից պանձելու այդ վնասները: Միության գործադուլային Ֆոնդերի վրա արգելանք և դրվում և գործադուլը պայթում և: Գեմոկրատական յերկրում «անկախ» դատարանը «ազնվորեն» կատարում և իր պարտքը:

ՀԱՎԱՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱՆ
ԳԻՐԸ ՊՐՈԼԵՏԱՐԱԿԱՆ
ԴԻԿՏԱՏՈՒՐԱՅԻ ՅԵՐ-
ԿՐՈՒՄ :

Յեթև խորհրդային Ռուսաստանում մասնավոր-վարձակալական կապիտալի վերաբերմամբ հավաքական պայմանագիրը պահում է դատակարգային նշանակությունը, այս պետական ձեռնարկութունների վերաբարմամբ այդ յերբեք չի կարելի ասել : ԽՍՀՄ արհմիությունը հավաքական պայմանագիր է կնքում «կարմիր դիրեկտորի» հետ, այսինքն՝ բանվորական պետության լիազորի հետ : Այդ նշանակում է, վոր միությունների մեջ համարմբամ բանվորները համաձայնության են գալիս աշխատանքի պայմանների մասին հենց իրենց աշխատավորների պետության հետ, այսինքն՝ ըստ էության իրենք իրենց հետ : Վոչ մի դատակարգային թշնամության մասին այսպեղ խոսք անգամ լինել չի կարող : ԽՍՀՄ արհմիությունները շահագանցող պայսան է ուշագիր կերպով են վերաբերվում իրենց «ձեռնարկուի»—խորհրդային պետության շահերին : Նրանք հիանալի հասկանում են, վոր ամենից առաջ «բանվոր դատակարգն ամբողջութայմբ առած շահագրգռված է իր դիկատուրայի ամբացման մեջ և գոհերի ու գիջութների միջոցով ձգտում է վերականգնել իր տնտեսությունը» (М. Томский: Профсоюзы на Навых Путиях), հավաքական պայմանագիր կնքելով, ԽՍՀՄ արհմիությունները սերով ու գիտակցարար կրել են ու կրում են այդ գոհերը, շարունակ հիշելով, վոր «ամենից բարձր են դատակարգի շահերը» : Ընդհակառակը, Արևմուտքի յերկրների բանվորները, ինչքան վոր նրանց հաջողվում է իրենց դեղին առաջնորդների ազդեցությունից ազատորվել, ձգտում են խորտակել բուրժուազիայի ու նրա պետության բարեկեցությունը : Նրանց համար քիչ ցավ է, յեթև դարձադալի շնորհիվ կամ հավաքական պայմանագրի պատճառով ձեռնարկուի վաստակը պակասի : Արևմուտքում գլխավոր հավաքական պայմանագրին ամբողջ յերկրի մասշտաբով արգյունարբության տվյալ ձյուղի ձեռնարկուների միությունների և բանվորների միությունների ընդհարման յեղանակն են : Իսկ գրյխավոր հավաքական պայմանագիրը ԽՍՀՄ մեջ—մի միջոց է, վոր հնար է տալիս խորերդային պետությանը և նրա ոգնականին, արմիությանը, ինչքան կարելի յե ավելի լավ ապահովել բանվորների շահերը և կարգի գցել արդյունաբերության այն մասի կառավարումը, վոր ամբողջովին դեկավարություն է պահանջում կենտրոնից :

Որինակ բերենք յերկաթուղիները: Ամբողջ ԽՍՀՄ մեջ նրանք միասնական մի ամբողջութիւն են, վոր միացվում են ու ղեկավարվում Մոսկվայից Հաղորդակցութեան ճանապարհների Ժողովրդական Կոմիտարիատի միջոցով: Այդ միութեանը բոլորովին անհրաժեշտ է Խորհրդայն Միութեան Ժողովրդական անտեսութեան լավագույն դարգացման շահերի տեսակետից: Յերկաթուղիները անտեսական և վարչական միութեանը պահանջում և միութեան յերկաթուղայինների աշխատանքի պայմաններում, չբխտելով դեռ այն մասին, վոր պետական նյութական սթանդակութեանները յերկաթուղայիններին բաց են թողնվում նույն շ. ձ. Ժ. Կ. — միջոցով: Պետք է ուշադրութեան անել նաև այն, վոր յերկաթուղային ցանցի առանձին մասերը կարող են վատակարէր լինել, կարող են և վնասաբեր լինել, նայած այն բանին, թէ ինչքան և ինչ բեռներ են նրանք փոխադրում: Յեթե յերկաթուղայինների միութեան կոմիտեներին թողնվի պայմանագիր կրնալը, ապա յերկաթուղու բանվորների մի մասը համեմատաբար կապահովվի, իսկ մյուսը՝ քաղցած մինիմում էլ չի ստանա: Իսկ զլիակովոր հավաքական պայմանագրի գոյութեան դեպքում ՀՃԺԿ միշտ կարող է դրամական սղնութեան հասցնել ամենահետամնաց տեղերին և աջգլխով բանվորների աշխատավարձը հնարավոր չափով լավագույն միջին մակարդակի վրա պահել: Իսկ դրա հետ միաժամանակ՝ յերկաթուղայինների միութեան տեղական բաժինների կնքած լրացուցիչ տեղական համաձայնութեանները թույլ են տալիս վորևէ տեղական միջոցի ու հնարավորութեան հաշիվին ելլ ավելի լավացնել բանվորների գրութեանը:

Խորհրդային Միութեանը պրոլետարիատի գիկտատուրայի պետութեանն է: Այդ նշանակում է, վոր նա իր ուժերի և կատարական ասպարատի ամբողջ հզորութեամբ հսկում է աշխատողորների շահերը: Աշխատանքի բուրժուական միխիտութեաններին փոխարենն ԽՍՀՄ մեջ գոյութեան ունի Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիտարիատը, վոր աշխատում է անմիջական սերտ կապ պահպանելով ՀԱՄԿԽ և արհմիութեանների հետ և պրոլետարական դիկտատուրայի գործադիր մարմինն է հանդիսանում՝ բանվորների և ծառայողների համար աշխատանքի լավագույն նյութական և իրավական պայմանների հաստատման և պաշտպանութեան գործում: ԽՍՀՄ այդ ասպարիզի բոլոր վորոշումները հավաքած են միասնական «Աշխատանքի Որենսդրքի» մեջ և վոր մի անձնական աշխատանքային, ինչպես և հաղաբական պայմանա-

զիր չի կարող կնքվել, յեթե նրա մեջ կան վորոշումներ, վորոնք «Որենսդրքի» վորոշումների համեմատությաբ, վատացնում են աշխատավորների զրությունը: Միայն խորհրդային Աշխատանքի Որենսդրքն է իսկական առողջ բանվորական որենսդրություն. վորի մասին խոսք անդամ չի կարող լինել կապիտալիզմի յերկրորդներում:

Որենսդրքի 4-րդ հատուկ բաժնում (հավաքական պայմանագրերի մասին) § 21-ում մասնանշվում է, վոր ամեն մի հավաքական պայմանագիր անպայման պետք է ցուցակագրվի Աշխօղկամի որդանում (աշխատանքի նահանգական բաժիններում և այլն): Այդ նրա համար է, վոր Աշխօղկամը կարողանա հետևել, թե արդյոք ճիշտ է կնքված հավաքական պայմանագիրը, արդյոք նրա մեջ չկան այնպիսի մասեր, վորոնք դոյություն ունեցող աշխատանքի որենքների համեմատությամբ բանվորների և ծառայողների զրությունը վատացնելուն յեն հակված: Յեզ յեթե իրոք այդպիսի անճիշտ հողվածներ յերեան գան, ապա Աշխօղկամը (իսկ տեղերում—Աշխատանքի նահանգական բաժինները)—բանվորական պետության աշարուջ աչքը և ձեռքը—անմիջապես վերցնում է այն:

Աշխատանքի Որենսդրքը պաշտպանում է բոլոր վարձու աշխատողների շահերը հույսիսկ յեթե նրանք այնքան անդիտակից են, վոր դեռ արհմիության անդամ չեն: Այդ պատճառով նույն 4-րդ բաժնի § 16-ում հիշատակում է, վոր «Հավաքական պայմանագրի պայմանները տարածվում են տվյալ ձեռնարկության կամ հիմնարկության մեջ աշխատող բոլոր անձերի վրա, անկախ այն բանից, արդյոք նրանք պայմանագիր կնքած արհմիության անդամ են, թե վոր»:

Չստիպանց կարևոր § 20-ը մասնանշում է, վոր «Արհեստակցական միությունները գույքային պատասխանատվություն չեն կրում հավաքական պայմանագրերի համար»: Հենց սրանով խորհրդային Որենսդրությունն անհնար է դարձնում միությունների գումարների և Ֆոնդերի այն հարիշտակության վորձերը, վորոնց ձեռնարկուները գրվում են Արհմուտքում ու մասնավորապես Ամերիկայում:

Յեզ, վերջապես, քրեյական հանցագործություն է հայտարարվում հավաքական պայմանագրի խախտումը ձեռնարկուի կողմից, այսինքն՝ արհմիությունների աշխատանքի ամենակարևոր կողմերից մեկի պայքեցումը: Այս վորոշումով վերջանում է այն կարուկ սահմանագիծը, վոր բաժանում է հավաքական պայման-

նազրի ելությունը և զեպի նա ունեցած պետական վերաբերմունքը խորհրդային յերկրում նրա ելությունից և զեպի նա ունեցած վերաբերմունքից վերեւ ալլ յերկրում, վարակց կառավարում և բուրժուազիան :

Ի՞նչ ՊԵՍ ԿՆՔԵԼ ՀԱՎԱ- Հետեաբար ի՞նչ նշանակութիւն
ՔԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ : ունի համաքական պայմանագիրը
ԽՍՀՄ ամեն մի արհմիութեան համար :

Մի կողմից, նա յավանում և բանփորների և ծառայողներին նյութական դրութիւններ և նրանց կենցաղային պայմանները : Մյուս կողմից, համաքական պայմանագրի կնքումն ահադին կազմակերպչական-գաղափարակազմական նշանակութիւն ունի միութեան աշխատանքի համար : Մասնավոր ձեռնարկութիւններին բանփորներին հետամնաց մատուցին համաքական պայմանագիրը համարումբում և միութեան չորջը, սոփորեցնում և տեսնել նրա մեջ բանփորներին շահերի պաշտպանը : Պետական ձեռնարկութեան բանփորը համաքական պայմանագրի կնքման ընթացքում ամենից առաջ սոփորում և զգաստ, խոհուն վերաբերմիլ իր արտադրութեանը, անդադար հող տանել սոցիալիստական տնտեսութեան վերածնութեան և կոմունիզմի շինարարութեանը մտանալու մասին : Իսկ մասնավոր ձեռնարկութիւններին բանփորներին մեջ համաքական պայմանագրի կրիմը գործացնում և իրենց գաղափարային շահերի պարզ գիտակցութիւնը, աշխատանքի միացման անհրաժեշտութիւնը՝ կապիտալի դեմ կռիւլու համար :

Նշանակում և, պետական ձեռնարկութեան մեջ համաքական պայմանագիր պետք և կնքել աշխես, վարակցի, նախ, միութեան լայն մատաները մտանակցեն նրան, յերկրորդ, վարակցի խորհրդային արտադրութեան հարցերը, ալլ արտադրութեան մասին հողալը կարուկ, «լրջորեն ու յերկար ժամանակով» միութեան ամեն մի անդամի առաջ դրվեն : Շատ վատ կը լիներ, յեթե միութեանները հողլի շտանե յին ալս բոլորը և համաքական պայմանագրերը ծածուկ կնքիե յին, միութեան վարչութեան մեջ կամ տնորենի կարինետի բութեան մեջ : Բացի այդ, յերե մասսան չըմանակցեր հավաքական պայմանագրի կնքմանը և նրա բովանդակութեանը ծանօթ չլիներ, ձեռնարկութեան մեջ համաքականութեան կծագե յին :

Ասենք, գործարանի վարչութիւնը և միութիւնը հետագո-

տելով գործարանի կացութիւնը, վճուեցին, վոր արտադրանքի նորմաները (НОРМЫ ВЫРАБОТКИ) չափազանց ցած են, 25 տոկոսով բարձրացրին այն և մացրին հալաբախան պայմանագրի մեջ: Մասնաճի վրա, վոր ինչպես հարկն և, գործարանի արտադրութեան կացութիւնը ծանօթ չէ և հալաբախան պայմանագրի կնքմանը չի մասնակցել, նորմաճի բարձրացումը, այն ել առանց վորեւէ բացատրութեան, այն սպազօրութիւնը կթողնէ, վոր ուղղակի նրա գտնումը կրճատելու փորձ են անում: Գործարանում սկսվում և խմորումը, բանվորները սկսում են կշտամբել վոչ միայն անտեսական սրգանին, այլև միութեանը: Բանվորները վազում են գործարանային կամխտե, իսկ յերբեմն գործարանային կամխտեն ինքն ել վոչինչ չզիտե պայմանագրի մասին: Ապա, ինչպես գիտենք, մեկ խելքը լավ և, իսկ յերկուսն ել՝ ավելի լավ: Միութեանը և անտեսական սրգանը՝ գործարանի հետադրութեան ժամանակ հույսը գրել էլին իրենց գիտելիքները ու փորձի վրա: Բայց գործարանում կան մի շարք հին, բարձր-փորակյալ բանվորներ, վորանք լավ են հասկանում արտադրութեանը, հիշում են գործարանի դրութեանը՝ դեռ նախապատերազմական չրջանում: Նրանք մտնում են թե՛ գործարանային կամխտեճի մեջ, թե՛ համբարային պատգամավորները և՛ ընդհանուր ժողովի կազմի մեջ: Յեթե արտադրանքի նոր նորմաների հարցը նրանց հետ միատեղ քննութեան առեվեր, ապա կարող եր, սրինակի համար, յերեսն դալ, վոր մի քանի հաշիվները մեջ սխալ և կատարված, վոր մի քանի համբալ սխալներում կամ բաժանմունքներում նորման պետք և բարձրացնել չորք 25 տոկոսով: Այսպիսով միութեանը հալաբախան պայմանագիր կնքելով, պետք և ինչքան կարելի յե լայն կերպով իրազեկ դարձնի բանակցութեանները ընթացքին վոչ միայն իր ստորին բջիջին, գործարկումին, այլև միութեան անդամները լայն մտառային, ավյալ ձեռնարկութեան բանվորներին և ծառայողներին:

Այցելենք այժմ վորեւէ ձեռնարկութեան և գիտենք, թե ինչպես և կատարվում այս բոլորն իրականում:

Գլուգատնտեսական մեքենաների № 3 գործարանում, վորտեղ աշխատում եր Մինասյանը, վեց ամսով կնքած հին հալաբախան պայմանագրի ժամկետը վերջանում եր: Գործարանային վարչութեանը և միութեանը յեռանդաղին պատրաստվում էլին նորից կնքելու այն: Համաձայն գործարանային վարչութեան կազմած արտադրական ծրագրի, նույնպես և համաձայն գործարանի արտադրած գութանների ինքնաբեքի կալիուրացիայի

(հաշիվելու), դուրս եր դալիս, վոր բանվորներն աշխատավարձը վոչ մի կերպ չի կարելի բարձրացնել, անհրաժեշտ և Վին կարգի համար թողնել 9 ու 50 կոպ. վոսկով: Բացի այդ, բոլոր բաժանմունքներն համար արտադրանքի նորմաներն անհրաժեշտ և միջին հաշվով 15—20 տոկոսով բարձրացնել, և այն ժամանակ նրբանք այնուամենայնիվ, կհասնեյին նախագատերազմականի 80 տոկոսին միայն: Վերջապես, անհրաժեշտն պայմանադիրը մեկ տարով կնքել:

Տեղական մետադարեստը, վորի կազմի մեջ եր մտնում № 3 գործարանը, համաձայնեց գործարանային վարչութեան աստիճաններին և համապատասխան բանակցութեաններ վարեց մետադարձործների միութեան շրջանային կոմիտեյի հետ: Միութեան վաղջութեան նիստում, վոր տեղի ունեցավ ձեռնարկութեան բոլոր գործարանային կոմիտեաների մասնակցութեամբ, վճռվեց № 3 գործարանի հավաքական պայմանագրի նախագիծը գործարանի պատգամավարական ժողովի ֆեկուրքյանը դնել, ապա գործարանային կոմիտեյի նիստին, ընդհանուր ժողովի ֆեկուրքյանը և վերջապես, շրջկոմի վարչական հաստատմանը:

Պատգամավորական ժողովում գործարանի գլխավոր ինժեները, վոր յեկել եր մի կապոց հաշիվներով և ազյուսակներով՝ պաշտպանելու գործարանային վարչութեան ներկայացրած կալկուլացիան, ինչպես տուժ են, շատ նեղն ընկավ: Մի շարք պատգամավորներ, վոմանք 15 և 20 տարվա սովորով, հմտորեն մերկացրին բոլոր թերութեանները:

— Աշխատավարձը բարձրացնելու միջոցներ չկան, իսկ ինչու չեն շտաաները փրվել: Յեթե շտաաները կրճատվեն գրասենյակում, ապա վորոչ բաժանմունքում հարկավոր միջոցներ կլինեն:

— Գոթանի արժեքը սխալ և հաշված, չափազանց մեծ առևտրային ծախքեր են ցույց տված և վաստակի չափից դուրս նորմա: Տրեսան իր սեփական առևտրային արպարասն ստեղծելու կարիքը չունի, կարելի չե հիանայի ողջադործել նահանգային Առևտրային բաժինը, նույնպես գյուղատնտեսական կոոպերացիան: Վաստակի հեռակից ել շատ չպիտի ընկնել, պետք և նախ գործարանի բացերը ծածկել:

Մինասյանն ել խոսեց:

— Նորմայի բարձրացումը լավ բան և, բայց պետք և հմտորեն անել: Մեր փականագործական բաժանմունքում, որինակ, ար-

տողրանքը նախապատերազմականի չափն է : Մյուս բաժանմունքներում հնարավոր եւ ե պետք ե բարձրացնել, իսկ մեզ մոտ չի կարելի, վերսկզեւան տղերքն ուժից կնկնեն :

Գործարանային կոմիտե հետեյալ առաջարկութեանները մըտցվեցին .

— Զգտել, վոր աշխատավարձը 1-ին կարգի համար 9 ու 50 կուպէկից բարձրանա 10 ու 50 կուպէկ : Տրեստը դրա համար հարկավոր միջոցները կզտանի շտատները կըճատելով, նույնպէս ե ողտողործել աշխատանքի արտադրողականութեան բարձրացումը, արտադրանքի նորման 15 տոկոսով բարձրացնելու շնորհիւ : Փականագործական բաժանմունքում նորման չբարձրացնել : Հավաքական պայմանադիրը վոչ թե մեկ տարով, այլ վեց ամսով կնքել, վերսկզեւան 4 ամիս հետո գյուղատնտեսական սեզոնն սկսվում ե, արեստը լավ առետուր կանի, նրա նյութական գրութեանը կըլավանա ե կարելի կլինի նորից խոսել հավաքական պայմանադրի պայմանների մասին :

Գործարանային կոմիտեյի նիստում, վորին մասնակցում եր միութեան ներկայացուցիչը, հարցը յերկար ու լուրջ քննութեան առնվեց : Ամբողջ յերկու ժամ խոսող գործարանի անտրենի բոլոր ապացույցները մանրամասնորեն քննութեան առնվեցին :

— Ահա թե ինչ, ընկերներ, ասաց վերջապէս գործարանային կոմիտեյի նախագահ Թադեոսյանը, — հարցը պարզ ե : Պատգամավորական ժողովի բոլոր առաջարկները կարելի յե ընդունել, բայց միանգամից առաջին կարգի աշխատավարձը մեկ ուսուրով բարձրացնելը չի կարելի ընդունել : Ինչ թաղցնենք-արեստի գործերը շատ վատ են, ինքներդ դիտեք, վոր նրա շրջանառութեան միջոցները պակասում են, առայժմ գութանները անշարժ ընկած են պահեստներում, իսկ մինչե գյուղատնտեսական սեզոնը դեռ շատ ժամանակ կա—ուղիղ 4 ամիս : Ա՛յ, մի վեց ամիս հետո բանն այլ ե, իսկ առայժմ առաջին կարգի համար 10 ու ավելի պահանջ դնելուց դենը չպետք ե անցնել : Այլապէս արեստը չի դիմանա ե այն կատաղի, վոր ինքներս մեր առեւը քանդում ենք . . .

Հարցն այդպէս ել դրեցին ընդհանուր ժողովում : Սկզբում շատ ազմուկ դուրս յեկավ : Հանդէս յեկող հետադրները խիստ բորբոքվում եյին :

— Յեղած արտադրանքի նորմաները (выработка) բարձր եյին, ասանց այն ել գլուխ չեյին հանում, իսկ այժմ ելլի յեն բարձրացնում : Իսկ ուժիկը, վոր 9 ու 50 կ. եր, այժմ միայն ընդամենը

50 կուպէկ են ավերացնում : Նշանակում է , ամեն բան մեր վրին պետք է պցել : Իսկ վո՞րտեղ եր գործարանային կոմիտեն :

Բայց հանդես յեկան պատգամավորները , բացատրեցին , թե բանն ինչումն է : Վերջապես հանդես յեկավ մեծ միբուքով «քեօխ» , գործարանի ամենալավ բանվորներից մեկը , վոր անվուպտի կերպով աշխատել էր նրա մեջ հիմնման որից ի վեր և ստաց :

— Հարցը պարզ է : Գործարանն այժմ ո՞ւմն է , տնտեսաւորին մի՞թէ : Նա պետական է , մերը , նշանակում է , բանվորական , և մենք նրա համար ամբողջ բանվոր դասակարգի ստաջ պատասխանատու յենք :

Վոր արեսար քիչ փող ունի , այլ ինքներս ել գրտենք : Ե՛լ , փող վո՞րտեղից կարող է լինել , յերբ գուլթանները ծախված չեն : Փոխանակ ազմկելու , պետք է սցնել գործարանին : Յեթէ մենք չսպնենք—վոչ վոք չի սցնի : Չե՞ վոր ուրիշի գործը չենք շինում , այլ մեր գործը : Վոր պետք է նորման բարձրացնել—այլ նույնպես ճիշտ է : Այլ կերպ յերբեք տակից դուրս գալ չենք կարող , չենք վերականգնի տնտեսութեանը , մեր ապրանքը միշտ թանկ կը լինի : Յերբեմն ծանր է լինում , ի՞նչ արած , հո՞րտութուաների համար չենք աշխատում , այլ ինքներս մեզ համար : Տրեստից արած պահանջները , լավ մանրող պահէք , պետք է 7 անգամ չափել և մեկ անգամ կտրել : Այժմ առաջին կարգի համար 10 ո . ավելի ստանալ անկարելի յէ : Գարնանը գործարանի գործերը կարգի կրնկնեն , մեր բանն ել լավ կը լինի : Մենակ յես չեմ ասում , պատգամավորներն ել են քննել , գործարանային կոմիտեն ել : Իսկ նրանք ո՞վքեր են : Մեր ներկայացուցիչները , ինքներս ենք նրանց ընտրել , ուրեմն պետք է պաշտպանենք ել :

Պայժմանագրին ընդունեցին միաձայն , յերեք հոգու ձեռնպահութեամբ :

Մի շարաթ անց համարյա ստանց վորտէ փոփոխութեան № 3 գործարանի հավաքական պայժմանագրը կնքից շրջկամի վարչութեան և տրեստի միջև և ուժի մեջ մտավ : Գործարանային կոմիտեյում , համքարութեան մեջ , գործարանային ակումբում կպցրին պայժմանագրի պատճենները : Շուտով գործարանային ամբողջ մասան ծանոթացավ նրա հետ :

Պատճեններից մեկը ուղարկվեց ակումբին կից արհարժման խմբակին և մի շարք պարապմունքներում խմբակի անդամները , ինչպէս հարկն է , մշակեցին հավաքական պայժմանագրի հարցը ,

ընենլով վոչ միայն հավաքական պայմանագրի գործնականը, այլև թեւորիան :

— Ինչպէս արդեն դուք գիտեք, ՀԱՄԿԽ որինակելի (տիպական) հավաքական պայմանագրի § 5 համաձայն, յեթե յերկու կողմերը ցանկանան, ապա պայմանագրի ժամկետը կարելի յի յերկուտայնել : Դրա համար նրանցից մեկը, ասենք, անտեսական որդանը զբաւոր կերպով տեղեկացնում ե իր ցանկութեան մասին համապատասխան արհմիութեանը : Յեթե միութեանը համաձայնվի—յով : Իսկ յեթե միութեանը մեկ շարաթվա ընթացքում պատասխան չի տալիս, ապա այդ պատասխան չտալն ել յերկարացման համաձայնութեան արտահայտութեան ե համարվում : Այդ կետը լրացնում ե § 4, վոր մասնանշում ե, թե յերբ պայմանագիրը ստորագրված ե, ապա կողմերից մեկը ըստ իր հայեցողութեան իրավունք չունի փոխելու այն : Դրա համար անհրաժեշտ ե յերկու կողմի փոխադարձ համաձայնութեանը :

— Քննենք այժմ հավաքական պայմանագրի յերկրորդ բաժինը՝ «վարձիւմ ու արձակումը» : Մեր բերած որինակում, № 3 գործարանում, վարչութեանը պարտավոր ե աշխատակի ընդունել առաջին հերթին արհմիութեանը անդամներին (պայմանագրի § 8) : Ինչո՞ւ առաջին հերթին : Հենց նրա համար, վոր ամեն մի միութեան իր ինդիւստրից մեկն ել համարում ե իր անդամների նյութական ե իրավական շահերի պաշտպանութեանը : Միութեան ամեն մի անդամ, վոր կատարում ե իր պարտականութեանները բանվորական կազմակերպութեան շարքերում, լիակատար իրավունք ունի ամեն տեսակի պաշտպանութեան սպասելու իր միութեանից : Ուշագրութեան դարձրեք «առաջին հերթին արհմիութեանը անդամներին» բառերի վրար, այսինքն վոչ միայն մեր մետաղագործների միութեան անդամներին, այլև մանածագործների, փայտագործների ե այլն, յեք ե միայն նրանց շարքերում գտնվեն հարկավոր վորակի բանվորներ : Այլ կերպ չեն կարող վարվել ինչպէս միութեանները, վորովհետեւ այն ժամանակ իրական համապարականութեան կոտայվեք :

— Շարունակութեան մեջ (հավաքական պայմանագրի § 8) կարգում ենք՝ «ամեն մի ընդունված բանվորի առքիվ գործարանային կոմիտեյին տրվում ե պատնաարանված մեքման իրավունք» : Իրոք, գործարանային կոմիտեն միութեան աչքն ե ձեռնարկութեան մեջ : Յեթե աշխատանքի յե ընդունվում վոչ միութեան

անդամը, յերբ կան նույն վորակի բավականաչափ դործադուրկ միութեան անդամներ, այն ժամնակ դործարանային կոմիտեն կը կարողանա անկանոնութեանը վերացնել :

— Ըստ հավաքական պայմանագրի (§ 10) գործարանային կոմիտեն քիչ դեր չի խաղալու բանվորների արձակման հարցում : Յեթե, սրինակ, մեր ձեռնարկութեանը քիչ պատվերներ ունենա և ստիպված լինի ձեռնարկութեանը ամբողջովին կամ համաքարութեանները մի մասը սեղմել և մի շարք բանվորների հաշիվները մաքրել, ապա այս բոլորը գործարանային վարչութեանը անպայման պետք է անի միութեան հետ միատեղ, այսինքն սովորաբար միութեան որդանի—գործարկումի հետ : Վերջինս ձեռնարկութեան բանվոր մասնային լավ և ճանաչում և ամեն ջանք կը թափի, վորպէսզէն կը ճատամբ բոտ հնարավորին հիմնադրին յնթանա, վորպէսզէն աշխատանքի մնանա, ավ իրաք ամենից պակի շատ իրավունք ունի մնալու : Հասկանայի յե, վոր գործարանային կոմիտեն առաջին հերթին կը պաշտպանի միութեանների անդամներին, իսկ համաքարական պայմանագրում (§ 10, բ. կետ) հասկացես հիշատակված և. «Շատուների և արտադրութեան կրկնատման ժամանակ, առաջին հերթին, հավասար վորակի ժամանակ, արձակվում են ներքին, վոր միութեան անդամ չեն» :

— Մեր միութեանները շատ պաշտպան կերպով են վերաբերվում կին բանվորուհու շահերին, հասկացես այն դեպքում, յերբ նա մեծնակ և և ծանրաբեռնված և ընտանիքով : Այդ պատճառով § 10 գ. կետը մասնաձևում և, վոր «մեկակ—կանաց, վորոք մանկահասակ յերխտաներ ունին կամ նրանց ծախքով ապրող այլ անձի, շտամենի կրկնատման ժամանակ, մյուս հավասար պայմաններում, առավելութուն է սրվում նրանց, աշխատանքի բողկելու իմաստով» :

— Ինչպէս դուք գիտեք, արտադրութեան լիկվիդացիայի կամ կըճատման, ինչպէս նաև իր սեփական անպետքութեան պատճառով աշխատանքից արձակվող ամեն վոր փոխհատուցման իրավունք ունի : Առաջինը այսպէս ևր, յեթե բանվորին արձակումից յերկու շաբաթ առաջ նախազգուշացնում է յին, ապա այն ժամանակ արդեն փոխհատուցում չկը տրվում : Այժմ այդ կարգը փոխված է դեպի լավը : Որինակի յի պայմանագրի § 10 «յե» կետը ասում և, վոր այդ դեպքում արձակվածներին «2 շաբաթվա փոխհատուցում է տրվում բոտ միջին դասումի, անկախ այն բանից, արդյոք աշխատավորները առաջիկա արձակման մասին նախազգուշացված են, թե վոչ» :

ր հարկե, այն բանվորները, վորոնք արձակվում են միութեան պահանջի համաձայն կամ այն ժամանակավոր աշխատանքի վերջանալու հետևանքով, վորի համար նրանք ընդունված եյին, վորի հատուցում չեն ստանում :

— Ապա, թող մեր գործարանի վորեւ բանվոր միութեան նահանգական բաժնի վարչութեան անդամ ընտրված լինի, նույնպէս և սկսի աշխատել իբրև միութեան տարիֆա-անտեսական բաժնի վարիչ : Հետեյալ ընտրութեաններին ժամանակ նրան կարող են չբովերընտրել և նա կը ցանկանա վերադառնալ արտագրութեան իր նախկին տեղը : Հալաքական պայմանագրի 10-րդ հոդ. «ե» կեալի հիման վրա նա լիակատար իրաւունք ունի այդ անելու, վորովհետև «այն աշխատավորները, վորոնք ընտրվելով աշխատել են կամ աշխատում են արհեստակցական, քաղաքական, կոոպերատիվ և խորհրդային կազմակերպութեաններին մեջ, պահում են նախկին պաշտոնին վերադառնալու կամ համապատասխան պաշտոնը վարելու իրավունքը» :

— Մենք մտակնում ենք այժմ հալաքական պայմանագրի ամենակարեւոր 3-րդ գլխին՝ «Աշխատավարձը, վարձարութեան նորման և կարգը» : Շատ ցանկալի կը լիներ, վոր ձեզանից մեկը այս հարցի մասին մի բան կարդար— իբրև լրով ձեռնարկ, կը մտածանրչեմ՝ Վեյնբերգի գրքուկը «Ի՞նչ է տարիֆային համաձայնութեանը» (Լենինգրադի ՀԱՄՆ հրատ.)— ապա մի վորքիկ ղեկուցում տար այդ նյութի մասին : Ո՞վ հանձն կաննի այս : Գուցե զուք, ընկեր Սահակյան, չե՞ վոր զուք գործարանային կոմիտեյում տարիֆային մասում եք աշխատում : Գրքերն ել ձեր ձեռքի տակ են : Համոծածոյն եք : Լա՞վ : Ուրեմն ցուցուցեյն :

ԱՇԽԱՏԱՎՈՐՁ : ՏԱՐԻՖԱ-

ՅԻՆ ՅԱՆՑ :

Մի շարաթ անց խմբակի հերթական նիստին ընկ. Սահակյանը սկսեց :

— Մենք բոլորս, ընկերներ, ոտձիկ ստանալով, լրով գիտենք, վոր մեկին հասնում է, ասեմք, տարիֆային 8-րդ կարգով, մյուսին 9-րդ կարգով, յերբորդին 16-րդով և այլն : Իսկ ի՞նչ է տարիֆային կարգը : Գործարանում մեկ մտա բանվորները միատեսակ վարժված չեն և զանազան աշխատանքներ են կատարում : Այսպէս, որինակ, դարբինի աշխատանքն ավելի բարդ է, քան հասարակ բանվորինը, ե՛լ ավելի բարձր է վահանողործի, ճախարակողործի, ապա տեխնիկի, վերջապէս ին-

ժիների վորակավորումը : Այս պատճառով այդ բոլոր բանվորներին և ծառայողներին տարբեր ձևով ել վարձատրում են՝ ավելի շատ վորակյալ (վարժված) աշխատանքի համար—ավելի շատ, ավելի քիչ վորակյալի համար—ավելի քիչ :

— Աշխատանքի բոլոր տեսակները և նրա վարձատրությունը մեզ մոտ դեռեղվում են այսպես կոչված տարիփայլի ցանցի մեջ, կամ ավելի պարզ ասած—տարիփայլի սանդուխթի վրա : Բոլորովին անվարժ բանվորները կազմում են տարիփայլի ցանց-սանդուխթի առաջին կարգը, առաջին աստիճանը, ավելի վարժվածները—յերկրորդ կարգը և այլն : Մենք մետադադրծներս, ինչպես նաև ՍՍՀՄ բոլոր միությունները, տարիփայլի ցանցի 17 կարգ ունենք : Այդ կարգերը կարելի չե գտնավորել մոտավորապես այսպես :

Զեկուցողը կավիճ վերցրեց և մոտեցավ գրատախտակին (նրա նկարած «տարիփայլի սանդուխթը» տես հետևյալ յերեսում) :

— Ինչպես տեսնում եք, առաջին և յերկրորդ կարգը սովորաբար աշակերտներն ու անչափահասներն են, յերրորդ կարգը—հասարակ, անվարժ աշխատանքը, 4-րդ և 5-րդ կարգը—ստորին վորակումն է, 6-րդ և 7-րդը—վորակյալ աշխատանքն է, 8-րդ և 9-րդը—բարձր վորակման բանվորների աշխատանքն է : Այս 9 կարգով սանտախտակվում է ցանցի այսպես կոչված «Բանվորական» մասը : Իսկ յեթե քննենք ծառայողների վարչությունը, ապա կերևի, վոր գրասենյակային և մտավոր աշխատանքները ընկնում են վեցերորդից մինչև 10-րդ կարգը, իսկ վարչատեխնիկական և գեկավար պերսոնալի աշխատանքը—10-րդից մինչև 17-րդ կարգը*) :

— Ըստ մեր նոր հավաքական պայմանագրի, առաջին կարգի տարիփայլի կուպարը, այսինքն դատումի չավրը, վոր պետք է ստանա առաջին կարգի մեջ ընկնողը, 10 ու է : Այժմ ի՞նչպես սահմանենք, թե ինչքան պետք է ստանա 2-րդ, 3-րդ, 8-րդ և այլն կարգերի բանվորը : Իրա համար դոյություն ունին տարիփայլի ցանցի այսպես կոչված կոեֆֆիցիենտներ :

— Այստեղ, գրատախտակի վրա, տարիփայլի ցանցի

*) Ներկա սխեման միայն մոտավոր է : Որինակ՝ փականագործները ըստ իրենց վորակման աստիճանի կարող են մտնել և 4-րդ և 5-րդ և ավելի բարձր կարգը : Մենք մատնանչել ենք միայն գերակշռող, ավրայ կարգի համար ամենաբնորոշ արհեստների տեսակետից :

SUBBISHI RIVER



No. of Inhabitants (approx.)	Description of the place
8	60
7.2	72
6.7	67
6.2	62
5.3	53
5	50
4.6	46
4.2	42
3.9	39
3.1	31
2.8	28
2.5	25
2.2	22
1.8	18
1.5	15
1.2	12
1	10



ամեն մի կարգից ձախ, դուք թվանշաններ եք տեսնում՝ 1. 1,2. 1,5 և այլն (տես նկարը)։ Հենց դրանք էլ կոնֆֆիցենտներն են. այդ թվերից ամեն մեկը ցույց է տալիս, թե ավելի կարգի մեջ բնկնող բանվորը քանի անգամ ավելի շատ աշխատավարձ պիտի ստանա, քան առաջին կարգով վարձատրվող բանվորը։ Այսպես, որինակ, 5-րդ կարգի դեմ դրված է 2,2 կոնֆֆիցենտը. այդ նշանակում է, վոր, որինակ, մուրճ խփողը պետք է 2,2 անգամ ավելի մեծ կոտրար ստանա, քան աշկերտ-ոգնականը, այսինքն ըստ մեր հավաքական պայմանագրի 10 n. \times 2,2 հավասար է 22 n. : 9-րդ կարգի դեմ կոնֆֆիցենտը 3,9 է, նշանակում է կաղապարագործը ստանում է 10 n. \times 3,5 հավասար է 35 n. : Յեւ վերջապես ամենաբարձր կարգը, 17-րդը իրավունք է տալիս ամսական ստանալու 10 n. \times 8 հավասար է 80 n. : Նշանակում է մեր տարիֆային ցանցի մեջ ամենացած կոնֆֆիցենտը հավասար է 1, իսկ ամենաբարձրը—8, կամ այլ կերպ ասած, մեր տարիֆային ցանցի կարգերի հարաբերականությունը հավասար է 1:8 :

— Այսպիսի տարիֆային ցանցը մեզ մոտ միանգամից չկաղմբովեց : Իր ներկա կերպարանքով նա հաստատվեց ՀԱՄԿՍ պլենումի յերրորդ նստաշրջանում 1923 թ. սեպտեմբերին : Կարճատա կանդատները նրա պատմություն վրա : Նախապատերազմական ժամանակում անչափահաս տղան մեր զործարանում դատում էր 21 n. 30 կ., հասարակ բանվորը—1,6 անգամ ավելի—34 n., մուրճ խփողը—2 անգամ ավելի—44 n., իսկ զոդոցները (сварщики) և ունդայողները (строгальщики) նույնիսկ 6 անգամ ավելի—120-125 ուսերի, իսկ հաշվապահը ստանում էր 18 անգամ ավելի—388 n., դիտավոր ինժինեները 21 անգամ ավելի—475 n. :

— Տարբերությունը, ինչպես տեսնում ենք, շատ խիտտ էր : Վորակյալ բանվորը վոր թի 3,5 անգամ էր ավելի ստանում անչափահասից, ինչպես այժմ է, այլ 6-7 անգամ, չխոսելով դուրբարձրագույն ծառայողներին և վարչություն աշխատավարձի մասին (վերջիններին ճարպիկություն կաշատում էր բուրժուազիան) : Ի՞նչից էր առաջ դալիս այդ դանադանությունը :

— Նախ վորակյալ բանվորի սովորելը տեսում է 3-6 տարի, նշանակում է նրա աշխատավարձն էլ ավելի բարձր էր : Մյուս կողմից, Ռուսաստանը կիսադրագետ յերկիր էր (այժմ էլ նրա կուլտուրական մակարդակը բարձր չէ), նշանակում է սովորած, զբաղեա, վորակյալ բանվորներ քիչ կային : Իսկ մեր արդյունաբերու-

Թյունը բուն կերպով եր աճում, փորակյալ բանվորական ուժը պակասում եր և բնականաբար թանկ եր գնահատվում այն :

— Գրա փոխարեն անվորակ բանվորները շափազանց շատ ելին : Երանք կազմված ելին քայքայված և սոստորեն քաղաք դատում յնկեմ սակավահող գյուղացիներից և գյուղացիական յերիտասարգությունից, փորնք գյուղում աշխատանք չելին գտնում : Անվարժ բանվորը խիտ ցած վարձատրություն եր ստանում, փորովհետև մեր գյուղացիության հսկայական մասսան, փորից ցարերը և կալվածատերերը ծծում ելին բոլոր հյութերը, մուրացիկի չարքաչ կյանքով եր սպրում : Ամենուրեք գյուղացիական շրջաններում բանվորների աշխատավարձը արդյունարերության մեջ չնչին եր : Այսպես, որինակ, խիտ ցած եր մանածագործների, քիմիական արդյունարերության բանվորների գատումը : Ավելի շատ ելին ստանում մետաղագործները և սպաղբիչները, փորովհետև արդյունարերության այդ տեսակները զարգանում ելին քաղաքներում, խոշոր արդյունարերության կենտրոններում, փորտեղ հարկավորվում եր ավելի բարձր փորակյալ բանվորական ուժ :

— Ռազմական կոմմունիստի շրջանում մետաղագործի և մանածագործի, անսրենի և հասարակ բանվորի աշխատավարձի միջև կտրուկ գանազանությունը Հսկանքերյան հեղափոխությունից հետո ժամանակավորապես հարթվեց : Բայց հարթվեց մոշթե գատումի բնդհանուր բարձրացման, այլ բնդհանուր ցածրացման պատճառով :

— Խորհրդային Ռուսաստանում քաղաքացիական պատերազմը, քաղցն ու ջուրը, ամեն մի կոպեկը, ամեն մի ֆունտ հացը խնայելու, ամենակարևորից իրեն զրկելու անհրաժեշտությունը այնպեղ հարցրին, փոր աշխատավարձը հավասարեցվեց : Աշխատավարձի մեծ մասը բնարդյունքով եր տրվում, իբրև փայ, ձրի կոմմունալ ծառայություններ, արտադրական հալուստ և այնուամենայնիվ—ստանց փորեև կախման բանվորի արտադրողականությունից : Յեղ, իրոք, բոլոր բանվորներն այնպիսի ծայրահեղ քաղցած միխմում ելին ստանում, փոր թվում եր, ավելի քիչ վոշ վոքի շեր կարելի տալ : Քիչ և, ապա պետք և հավասար բաժանել : Իսկ ավելի շատ տարւ միջոցներ շուներ Խորհրդային յերկիրը, փոր հերոսաբար հետ եր մղում ամեն կողմից նեղող ներքին և արտաքին հակահեղափոխական ուժերին :

— Ռազմական կոմմունիստի շրջանում աշխատանքի ամենա-

ստորին և ամենարարծր վարձատրութեան միջև հարաբերականութեանը 1:4 եր: Բացի այդ, ինքը ցանցը բաժանվում էր վոչ թե 17 կարգի, ինչպես այժմ է, այլ 35: Կարգերի միջև զանազանութեանը շատ փոքր էր, ասենք, 9-րդ կարգի բանվորը համարյա չէր ել զգում, վոր նա 6-րդ կարգի բանվորից ավելի յե ստանում: Բացի այդ, ըստ տարիֆային ցանցի, բաշխվում էր միայն աշխատավարձի դրամական մասը, իսկ վայր բոլորի համար միատեսակ էր: Վերջնական հաշվով դուրս եր գալիս, վոր ձեռնարկութեան կամ հիմնարկութեան բարձրագույն գեկավարը վոչ թե 4, այլ ընդամենը միայն 1 ու կես անգամ էր ավելի ստանում, քան ամենից քիչ վարժված բանվորը: Ընդամին դարձանայի չէ, վոր ավելի քիչ գիտակից վորակյալ բանվորներին նշանակալի մասը չէր բավարարվում այդպիսի կարգերով: Չնայած հայտարարված ընդհանուր աշխատանքային պարհակին, շատ սովորած բանվորներ թողնում էյին դորձաբանները և հեռանում էյին ավելի կուշտ դյուղը:

— Խաղաղ շինարարութեան, նոր անտեսական քաղաքականութեան անցնելը, թույլ ավեց լրջորեն դրազվելու մեր արդյունարբութեան վերածնունդով: Պետութեան միջնոցները աճեցին: Նորից բարձրացավ այն հարցը, թե ինչպես վարձատրել բանվորներին: Մի կողմից, պրոլետարիատի դիկտատուրայի յերկրում աշխատավարձի մինչպատերազմական կտրուկ զանազանութեանը վերականգնելը կարճեք թե տեղին չէր: Չէ՞ վոր, ըստ էյութեան, ամեն մի աշխատանք արտադրութեան մեջ իր տեղում անհրաժեշտ է, իսկ հասարակ բանվորի կենսական պահանջները յերբեք 6 անգամ արակաս չեն բարձր-վորակյալ փականակադորձի պահանջներից, վոչ էլ 15—20 անգամ արակաս ինժեների պահանջներից: Բայց մյուս կողմից, սովորված էյինք հաշվի առնել ահա թե ինչ. — կապիտալիզմը մեկ շատ ծանր ժառանգութեաններ էր թողել: Նրանցից մեկն այն է, վոր մեր դեռևս քիչ կուլտուրական յերկրում վարժված բանվորները պակասում են: Մինչդեռ առանց լավ վորակյալ բանվորի անկարելի յե արտադրութեանը վերականգնել: Սովորված էյինք տարիֆային ցանցը այնպես կառուցել, վորպեսպի կարելի լիներ վորակյալ բանվորներին ձեռնարկութեանը դրավել, վորպեսպի բանվորը ստանար այնքան ավելի շատ, ինչքան ավելի սովորած է, ինչքան ավելի շատ ոգուտ կարող է բերել ձեռնարկութեանը: Դրա հետ միասին վարձատրութեան այսպիսի յեղանակի ժամանակ ամեն մի բանվոր կը ձգտեր ինչքան կարելի յե լավ աշխատել:

անցնել բարձրագույն տարիֆային կարգը, հասնել բարձրագույն վորակման և այդպիսով ելապես բարձրացնել իր դատումը :

— Հին ցանցը գրա համար պետքական չէր : Այդ պատճառով 1921 թ. ՀԱՄԿԽ իր «տարիֆային հրահանգով» նոր տարիֆային ցանց հաստատեց 17 կարգով : Ակզրում ցանցի առաջին և վերջին կարգի միջև հարաբերականութունը 1:5 էր, բայց հետո անհրաժեշտ դարձավ այդ հարաբերութունը ել՝ ավելի հեռացնել : 1923 թ. աշնանը ՀԱՄԿԽ իր պլենումի հերթական նստաչրջանում վերջնականապես հաստատեց, զոր աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման չափերի տեսակետից պետք և ցանցի հարաբերականութունը լայնացնել մինչև 1:8 : Կարգերի քանակը վճովեց առաջվանը թողնելով—17, բայց նրանցից ամեն մեկի համար սահմանել հաստատուն, բոլոր միությունների համար սարտադիր կոեֆֆիցիենտներ :

— Ստացվեց ՀԱՄԿԽ, այսպես կոչված, տիպական տարիֆային ցանցը, զոր ընդունել են բոլոր միությունները և զորը գեանդված է նաև մեր համաքական պայմանագրի § 13 :

— Բայց այստեղ կարող է ուրիշ հարց ել ծագել. ինչու՞ անվարժ բանվորի դատումը այնքան չբարձրացնենք, զոր նա համասարովի վորակյալի դատումին :

— Արդյոք մենք կարո՞ղ ենք այդ անել աշխատանքի արտադրողականության ամեն մի բարձրացման հաշվին : Վո՞չ, չենք կարող : Այն ժամանակ բանվոր դասակարգի կյանքի մակարդակը քաղաքում իրատ կը բարձրանա, իսկ գյուղացու կյանքի մակարդակը հեռ կմնա, զորովհետև արդյունաբերության բոլոր միջոցները աշխատավարձի վրա կը գնա, իսկ արտադրության լայնացման, գյուղին պետքական սպրանքների եթանացման մասին մոռ վուք չի հողա : Դրա հետ միասին գյուղից քաղաք կթափվի գործազուրկների հսկա ալիքը՝ բարձր դատում վորոնելու :

— Այս բոլորի ծանր հետևանքները մեր ժողովրդական արևտեսության համար ակնհայտ են : Անվարժ բանվորների աշխատավարձի բարձրացումը հնարավոր կը լիներ միայն մեր արդյունաբերության աճալին վաստակների առձեռն լինելու ժամանակ : Իսկ աճալին վաստակների համար պետք և չափազանց շատ վաճառել, պետք և հարուստ գնորդ : Այդպիսի բազմաթիվ և հարուստ գնորդ կարող են հանդիսանալ ամենից առաջ մեր գյուղերը, մեր գյուղատաղանտեսությունը կամբանա և կհզորանա : Նշանակում է, բանվոր

դասակարգի բարեկեցութիւնը քաղաքում հենցում և մեր գյուղատնտեսութեան բարձրացման հարցին :

— Վերջին ժամանակներս լրջորեն դրված և այն կարևոր հարցը, լոր միասնական, ախպական տարիֆային ցանցը արդեն անպետք է և ճնշիչ : Մեր արդյունաբերութիւնը բուն կերպով դարդանում է : 1924/25 թ. հասով մինչպատերազմական մակարդակի 71% , իսկ 1925/26 թ. կը հասնի 95% :

— Մեր ժողովրդական տնտեսութեան մեջ պետք է հարյուր հարաւոր բանվորներ մտնեն և ընդամին փորակյալ բանվորներ, իսկ նրանց մեծ մասը (մոտավորապէս 250,000 մարդ) չլիտենք, թե վորակից ենք ճարելու : Հատկապէս ծանր դրութեան մեջ են գրանւում արդյունաբերութեան այնպիսի ճյուղեր, ինչպէս մետաղագործականը, մանածագործականը, պոլիգրաֆիականը, հանքայինը և մասամբ քիմիականն ու կաշվեղէնինը : Իսկ ինչ վերաբերում է գործազուրկներին բանակին, վոր մեզ մոտ հասել է 1,000,000 մարդու, ապա դժվար է ուղտագործել նրան, վորովհետեւ նրա 50% կազմում են հասարակ բանվորները, 31% — ծառայողները և միայն 19% արդյունաբերական բանվորները, այն էլ վատ վարժվածները : Այնպէս և գուրս գալիս, վոր մեր ժողովրդական տնտեսութեան մի ամբողջ շարք ճյուղերում փորակյալ բանվորը իրքը ավելի շատ և ստանում, քան նրան հասնում է ըստ տարիֆային ցանցի, վորովհետեւ նրա պահանջը մեծ է, իսկ առաջարկը փոքր : Սրան պետք է ավելացնել նաեւ մասնագետների վարձատրութեան հարցը, վորոնք շատ քիչ են մեզ մոտ : Մասնագետներն առաջ էլ մեզ մոտ ընդհանուր տարիֆային ցանցի մեջ չէյին գետեղվում : Նրանք ստանում են այսպէս կոչված «մասնագետների կուպոններ» («специализации»), տնտեսական սրբանների հետ հատուկ պայմանագրերի համաձայն, պրեմիաներ, հավելումներ և այլն : Չնայած միութիւնները Աշխտպիտատի սրբանների հետ միատեղ հետեւում են բոլոր այդպիսի բարձր կուպոնների հաստատման ճշտութեանը, այնուամենայնիւ այստեղ քմահաճույքը և խտնաչափութիւնը մեծ են : Ահա թե ինչու մեր միութեանական բարձր սրբանները ներկայումս գրեւ են ՀԱՄԿՍ ախպիկ միասնական տարիֆային ցանցից հրաժարվելու հարցը : Յենթագրվում է հետեւյալ փոփոխութիւնը մտցնել. — ՀԱՄԿՍ ցանցի բանվորական մասը հասցնել մինչև 10 կարգի (համաձայն ՀԱՄԿՍ կից վորակման հանձնաժողովի վճարի) 1:4 հարաբերականութեամբ :

Դրա հետ միասին նշված և հասուկ տարիֆային ցանցի մուծումը, վերը հաստատուն կրնողը կի ամբողջ վարչութունը և մասնագետներին: Այդ տարիֆային ցանցի կարգերի հարարերականութունը մոտավորապես կը լինի 1:3 կամ 1:4: Ընդվորում աջգլխի տարիֆային ցանցի առաջին կարգի կուպարը իր մեծությամբ 10—15% ավելի բարձր կը լինի արդյունարևության տվյալ ճյուղի ամենավերակալ բանվորի կուպարից (այսինքն այն բանվորի, վոր ՀՍՄԿԽ ցանցի բանվորական մասի 10-րդ կարգով և ստանում):

Առանձնահատուկ զբոսության մեջ են ներկայումս խորհրդային ծառայողները: Բանն այն և, վոր խորհրդային հիմնարկութուններին մեջ հավաքական պայմանադրերը իրենք իրենց չարդարացրին: Այսպես, որինակ, Հողբաժինը ամուր կերպով ապրում և բյուջեյով և հիմնարկության զեկավարը չի կարող ընդունել աշխատավարձի ավելի բարձր կուպարներ, քան այն, վոր նրա հիմնարկության համար վորոշել և նիմոսողիմք: Կամ այսպես եր պատահում — միութունը միևնույն հավաքական պայմանադիրը կնքում եր մի քանի խորհրդային հիմնարկութուններին համար, բայց պետական և տեղական բյուջեն այդ հիմնարկութուններին զանազան զումարներ եյին բաց թողնում, և աշխատավարձը խտիվ փոխվում եր, չնայած աշխատանքի պայմանները այնտեղ միատեսակ եյին: Այնպես եր դուրս գալիս, վոր մի խորհրդային հիմնարկության մեջ ցրիչը 18 ո. եր ստանում, իսկ մյուսում—54 ո., մեքենագրուհին—25 մինչև 100 ո., մատենավարը—29 մինչև 79 ո. և այլն: Այսպիսի պայմաններում, յերբ ամեն մի հիմնարկութուն իր ուղած ձևով և դործում, պետութունը չի կարող ճշտորեն կարգավորել իր աշխատավորների աշխատանքը: Ահա թե ինչու կենդանորձ կոմը ՀՍՄԿԽ համաձայնությամբ վերացրեց հավաքական պայմանադրերը խորհրդային ծառայողներին համար և մացրեց աշխատավարձի պետական նորմայի յենթարկում, այսինքն ամեն մի վորոշ պաշտոնի համար հաստատուն ոսճկաչափ սահմանեց:

— Խորաչիտի միութունը մեր խորհրդային որդանների հետ միատեղ մեծ աշխատանք պիտի կատարի, վորպեսզի ճիշտ և լրիվ կերպով սահմանի պաշտոնները, ինչպես և վորոշի ֆոնդերի չափը կենտրոնում և տեղերում: Իսկ ի՞նչ վերաբերում և մնացած ծառայողներին—առևտրային ծառայողներին, մեր արեսաների և արն-

տևական որդանների վարչական սպարառտի ծառայողներին, սպանրանց մտ մնում է հավաքական պայմանագրեր կնքելու նախկին կարգը : Յեւ իրոք, ծառայողների այդ մասը չի աշխատում աշխատի հիմնարկութուններում, վորոնք սպրում են պետական կամ տեղական հաստատուն բյուջէյով :

ԲԱՆՎՈՐՆԵՐԻ ՏԱՐԻՓԻ- — Մակայն լավ տարիՖային ցանց
ԿԱՅԻԱՆ : մշակելը քիչ է, ցանց, վոր բնդրկում
 է բանվորների և ծառայողների բոլոր
 կարգերը . անհրաժէշտ է կարողանալ այդ ցանցը կենսագործել հենց
 ձեռնարկության մէջ : Պետք է խնամքով ստուգել գործարանի բան-
 վորների վորակումը, սպա բաշխել նրանց ըստ կարգերի : Գործա-
 րանի համար շատ վնասաբեր կը լինի, յեթէ վատ սովորած բան-
 վորները ալելի բարձր կարգերում գրվեն, քան այդ պէտք է : Յեւ
 ընդհակառակը, գործունյա, վործված վորակյալ բանվորը, վորի
 կարգը չէն բարձրացնում, յերբ արժանի յի, կորցնում է շահագր-
 դրությունը գեպի աշխատանքը և աշխատանքի բավարար արտ-
 դրողականություն չի տալիս : Առաջներն այդ բաժանումը կատա-
 րում էյին բացատրակս իրենք միությունները, բայց նոր տնտես-
 կան քաղաքականության շրջանում, արտագրության միանձնյա կա-
 տավարման շրջանում, հարկ յեղով հրաժարվել գրանից : Ներկա-
 յումս ըստ հավաքական պայմանագրի § 11, «բանվորները և ծա-
 ռայողները կատարած աշխատանքի համեմատ վարչության կողմից
 բաշխվում են համապատասխան տարիՖային կարգերով համաձայն
 աշխատանքների և պաշտոնների բաժանման, վոր կցված են պայ-
 մանագրերին, իսկ գրանց բացակայության գեպքում, ըստ գնահա-
 տու-կանՖլիկտային հանձնաժողովի բաժանման» : Հատկանալի յի,
 վոր տարիՖիկտայի (սակագրության) այս աշխատանքում միութ-
 յուններն այժմ էլ խիտ մեծ մասնակցություն են ունենում : Այդ
 աշխատանքը շատ կարևոր է թէ տնտեսական որդանների և թէ
 միությունների համար : Յեթէ ռազմական կոմունիզմի շրջանում,
 յերբ բանվորի աշխատավարձը շատ ցած էր, միությունները յեր-
 բեմն համաձայնում էյին, վոր բանվորները և ծառայողները մի
 կարգից մյուսը «չվեն», սպա ներկայումս անթույլատրելի յի այդ :
 Արտադրության կազմակերպության շահերը պահանջում են, վոր
 բանվորը և ծառայողները ոչտարեն, խտով բաշխվեն ըստ տարի-
 ֆային ցանցի : Այդ քույլ է տալիս ոչտարեն ոգտագործել ալեն տե-

կին համաձայն նրա վորակման և այդպիսով բարձրացնել աշխատանքի արտադրողականութունը, հետևաբար և եժանացնել արտադրութունը: Այդ բաժանումը և բաշխումը հեշտացնելու համար ՀԱՄԿԽ ներկայումս մշակել և այսպես կոչված «միասնական տարիք», այսինքն տեղեկատու արտադրութեան բոլոր տեսակների մասին, վոր ճշգրտա կերպով ցույց և տալիս, թե վոր կարգի մեջ պետք և դնել այս կամ այն աշխատանքը կատարող բանվորին կամ ծառայողին:

— Բայց ահա բանվորը դործարան մտալ, վորտչ կարգի մեջ դրվեց և սկսեց աշխատել: Արդյոք կարելի՞ չե նրան բարձր կարգից ցածր տեղափոխել և վոր՞ դեպքերում: Հասկանալիս պայմանագրի § 12 ճշգրտա կերպով հիշատակում և, վոր տեղափոխութեան պայքար կարող և լինել «ա» վոչ հարգելի պատմաուներով շատ անգամ արտադրանքի նորման (норма выработки) չը կատարելը . բ) ասեմնած կարգի համապատասխան աշխատանքին անպետք լինելը, յեթե այդ անպետք լինելը պարզվում և աշխատանքի պրոցեսում. աշխատողի կարգը սկզբապես վորոշելուց հետո»: Յեղ վերջապես, յեթե դործարանում աշխատում և, ասեմք, զոդոք (сварщик) վորը գիտե նաև դարբնութուն, իսկ համաբարութեան մեջ ալլեւս զոցող պետք չե, պետք և միայն դարբին, այն ժամանակ զոդոքը դարբին և դառնում և պետք և ուճիկ ստանա տվելի ցած կարգով: Այն դեպքում, յեթե նա չհամաձայնի այդպիսի անցումի, տնտեսական որդանը իրավունք ունի նրան արձակել՝ մճարելով 2 չարաթվա փոխհատուցում: Բայց յեթե համաձայնի, ապա այն ժամանակ, բոտ համաբարական պայմանագրի, նա իբրև ցած կարգը փոխադրվելու համաձայնութուն տվող, փոխադրութեանից հետո 2 չարաթվա բնթացքում ստանում և իր դատումի միջինը առաջվա կարգով:

— Բայցի այս վերջին վերապահումից, վոր պաշտպանում և բանվորի շահերը, ավելորդ չե հիշեցնել «Աշխատանքի Որենագրքի» 62 հոդվածը. «Չանագան վորակման աշխատանքներ կատարելիս, վարձվողը բարձրագույն վորակման աշխատանքի համեմատ և վարձարովում: Այսինքն, յեթե դարբին՝ վոր մի ժամանակ զոդոք և, կատարեր մի աշխատանք, ապա նա պետք և վարձարովի այն կարգով, վորով ստանում և ավելի բարձր վորակումը, այսինքն զոդոքը: Վարչութեան վորեև քմահաճույք կանխելու համար . այդ բոլոր փոխադրութունները մի կարգից մյուսը, ըստ պայ-

մահագրի § 12, կարող եմ տեղի ունենալ բացառապես գնահատու-
կոնֆլիկտային հանձնաժողովի վերաի համաձայն :

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՀԱՇՎԵԼԸ — Այժմ մենք պայմանագրերում
(ԱՊՐԱՆՔԱՅԻՆ ՅԵՎ ՎՈՍ- գրում ենք. «տաղին կարգի տարի-
կի ՌՈՒԲԼԻ») : ՎՃԱՐՄԱՆ Փայլին կոտարը 10 ո. և վոսկե ուր-
ժԱՄԿԵՏՆԵՐԸ : լով», իսկ առաջ այլ կերպ էլին ա-
տում. «Յ ուրբլի պայմանական սպ-

րանքային ուրբլով» : Դրամական սեֆորմի հետ միասին ընդհատվեց
աշխատավարձը ապրանքային ուրբլով հաշվելը, բայց դուրս, ի հար-
կե, հիշում եք, թե իր ժամանակին ինչ մեծ դեր խաղացին այլ
«ապրանքային ուրբլիները» :

— Ի՞նչ ինդիք եր կանդնած այն ժամանակ միույն յունների ա-
ռաջ : Ծանր ավերմունքի պայմաններում, խորհրդային դրամաների
անընդհատ արժեքազրկման պայմաններում, պահպանել բանվորի
իրական աշխատավարձը, պահել այնպիսի բարձրության վրա, վոր
ավելի կամ պակաս մոտիկ լինի ապրուստի նվազագույն չափին :
Այդ ինդիքը վճռվեց հենց ապրանքային ուրբլու մուծումով : Ապ-
րանքային ուրբլու հիմքը կազմում է տաղին անհրաժեշտության
մթերքների և առարկաների արժեքը : Հաստատվեց, վոր Մոսկվա-
յում նախապատերազմական ժամանակ այն մթերքների և առարկա-
նեի հավաքածուն, (П а б о р), վորը կազմում էր բանվորի աճ-
սական ապրուստի նվազագույն չափը, արժեք 10 ուրբլի վոսկով :
Այդ բանվորի, այսպես ասած, ամենաժամանակ, համարյա քաղցած
բյուջեն եր : Յեզ մահ այդ մթերքների հավաքածուն, վոր Պետ-
պլանը հաստատեց^{*)}, հենց կոչվեց «Պետպլանի բյուջետային հա-

^{*)} Բերում ենք Պետպլանի բյուջետային հավաքածուի
կազմը (1924 թ. նոյեմբեր) .

ա) անդի առարկաներ— հաճարի ալյուր 1 փուլ, կարտո-
ֆիլ 0,95 փ., ցորենի ալյուր կես փ., կրուպա 7 Փ., թթու դրած
կաղամբ 8 Փ., միս 7,8 Փ., ճակնդեղ 4 Փ., յուղ (կովի) 1 Փ.,
ձու 3 հատ, կաթ 5 ու կես շիշ, սոխ 1,7 Փ., պատուց յուղ 1,7
Փ., տառեխ (сельди) 3 Փ., աղ 2 Փ., շաքար 2,7 Փ. :

բ) Առաջին անհրաժեշտության առարկաները— փայտ 6
փուլ, կերասին 6 Փունս, շիթ 2,2 արշին, բաթան 0,7 արշին,
մահուղ 0,16 արշին, հասարակ սպառն 1 Փ., հասարակ կոշիկ
0,07, լուցկի 3 սուլփ, մախրկա մեկ ու կես Փունս :

«վաքածու» և նրա արժեքն էլ նույն 10 ու ընդունվեց, թայց միայն սկսեցին «10 ապրանքային ուսքի» կոչել այն :

— Ամիսը չորս անգամ, 1-ին, 8-ին, 15-ին և 22-ին տեղական վիճարկւորն շուկան շրջող գործակալների միջոցով հաստատում էր բյուջետային հավաքածուի մեջ մտնող մթերքների և առարկաների արժեքը խորհրդային դրամանիշերով տվյալ թվի համար : Այսպես, որինակ, Ադեսասյում 1923 թ. մայիսի 1-ին բյուջետային հավաքածուն արժեք 600 ու., իսկ նոյեմբերի 1-ին 9,020 ու. խորհրդային դրամանիշերով : Յեթե բյուջետային հավաքածուի արժեքը բավանէր 10-ի վրա, ապա ստացած թվանշանը ցույց կուտ, թե քանի անգամ մթերքներն ու ապրանքները խաղաղ ժամանակի համեմատութեամբ թանկանում էին : Այդ թվանշանները կոչվում են նաև ապրանքային ուսքի : Հավաքական պայմանագրերում աշխատավարձը հաշվում էին բյուջետային հավաքածուի տոկոսներով (որինակ՝ առնում էին բյուջետային հավաքածուի 80 տոկոսը առաջին կարգի համար առ 1-ն նոյեմբերի 1923 թ., այսինքն 9,020 ու. 80 տոկոսը, վոր անում էր 7,216 ու. խորհրդային դրամանիշերով) : Այսպիսով ստացվում էր աշխատավարձի այսպես կոչված «անող շարքը» (ИКОТ) : Ինչքան թանկանում էր մթերքների, ապրանքների արժեքը, այնքան էլ բարձրանում էր Պետպլանի բյուջետային շարքի արժեքը, նրանց հետևից վերև սահելով :

— Ապրանքային ուսքին բանվորի աշխատավարձն անկումից ապահովագրում էր : Սակայն նա մինչև ժամանակ շատ անհարմարութուններ և թերութուններ ուներ : Ձեռնարկութեան հաշվետվութունները սովորաբար կատարվում էին թե ապրանքային, թե վոսկե ուսքիներով և թե խորհրդային դրամանիշերով : Ապրանքային և վոսկե ուսքու կուսքը բավական փոփոխական էր : Այդ նշանակալի դժվարութուններ էր ստեղծում թե անասական որդանների և թե բանվորների համար : Դուք ինքներդ դեռ հիշում եք, թե ինչքան էյիք կորցնում, որինակ, այն դեպքում, յերբ աշխատավարձը ուշանում էր : Միայն դրամական ռեֆորմը, վոր հաստատեց հաստատուն վոսկե ուսքիներով հաշվելը, պարզաբայան

կոմմունալ ծառայութուններ— բնակարանային տարածություն 1,2 քառ. սաժ, էլեքտրական եներգիա կես կիլոմետր—ժամ, ջուր 50 դույլ, էլեքտրաքարչի տոմս 6 հատ :

Կուլտուր—լուսավորական ծախսեր— թերթ 6 համար, կինոյի 2 տոմս :

մտցրեց անոնարկութեան տնտեսական հաշվետվութեան մեջ և վերջնականապես ապահովեց բանվորին և ծառայողին նրանց դատու մի արժեքագրելովից :

— Մինչև այժմ մեր վորոշ բանվորները և ծառայողները ապրում են գործարանային տներում, ոգավում են վառելիքով ու լուսավորութեամբ ի հաշիվ գործարանի : Իհարկե, այդ նույնպես աշխատավարձի պես մի բան է, այդ պատճառով արդարացի չէ հավաքական պայմանագրի §14, յերբ մտնանչում է, վոր «գործարանային վարչութեան արած ծառայութեան համար (բնակարան, լուսավորութիւն, վառելիք, ջրմուղ, կանալիզացիա և այլն) աշխատավարձից հանվում է միութեան հետ համաձայնութեան գալով, բայց վոչ բարձր կոմունալ տնտեսութեան գներից» :

— Իսկ ի՞նչ ժամկետներում է վնարվում աշխատավարձը : Այդ մասին խոսում է § 15. «Աշխատավարձը վճարվում է ամիսը 2 անգամ, — վոչ ուշ ընթացիկ ամսի 20-ից մեր ձեռնարկութեան մեջ վճարվում է տարիֆային կողմից 80%, իսկ վոչ ուշ հետեյակ ամսի 5-ից կատարվում է վերջնական հաշվահարգար ամբողջ ամսի համար» :

ԱՇԽԱՏԱՎՈՐԶԻ ՁԵՎԵՐԸ՝

ՓՄՄԱՆԱՎՈՐԶ ԹԵՎ

ԳՈՐԾԱՐՔ .

— Բանվորների դատումը վճարելու համար մեր գործարանի հաշվապահ-հուշյուն, ինչպես գիտեք, ոտճկացուցակ է կազմում : Յեթե դուք նայեք

այդ ոտճկացուցակը, ապա կը տեսնեք, վոր բոլոր բանվորների և ծառայողների աշխատավարձը միատեսակ հիմունքներով չի հաշվվում : Որինակ՝ գործվարը ստանում է հաստատուն սահմանված ամսական կողմից, ասենք—50 ու., հաշվապահը—62 ու., անկախ նրա կատարած աշխատանքի քանակից : Դա կոչվում է ժամանակավարձ : Հավաքական պայմանագրի § 16 համաձայն «աշխատուժի ժամանակավարձով վնարումը բույլատրվում է այն աշխատուժիների վերաբերմամբ, վորոնք դժվարութեամբ են յեկտարկվում նորմայի ուրեմն և հաշվատման : Այդ պատճառով նա տարածվում է միայն ծառայողների վրա, ինչպես և ոճանդակ համաքարութեանների բանվորների վրա : «Մնացած բոլոր գործերի համար», — ասվում է հավաքական պայմանագրում, — «աշխատուժի գործավարձով է վնարվում» : Յեւ, իբրք, ոտճկացուցակներում մատնանչվում է վոր գործավարձով աշխատողը այսքան ժամի համար, այնինչ արտադրանքի

նորմայի կատարման համար ստանում է այսքան գումար : Այս մի մանրամասն ըննենք այս : Ի՞նչ է արտադրանքի նորման (норма выработки), Յենթադրենք, վոր բանվորական որվա ընթացքում, այսինքն 8 ժամվա մեջ, բանվորը, մետաղադործ ճախարակագործը, կարող է 48 կիտադյուսմանոց պտուտակի գլուխ (гайка) շինել : Նշանակում է մի ժամում նա կարող է 6 պտուտակի գլուխ շինել : Այդ այն նորման է, վոր նա պիտի կատարի : Յենթադրենք, թե նա վարձատրվում է Տ-րդ կարգով, իսկ առաջին կարգի կոպարը 10 ռ. է, այսինքն նրա տարիֆային կոպարը ամսական 31 ռ. է : Բանվորական ամիսը 24 որ է ընդունվում, որական ութ ժամով կլինի 192 ժամ : Նշանակում է ճախարակագործը 1 ժամ աշխատանքի համար ստանում է 16,2 կոպեկ : Հենց այդ էլ նրա տարիֆային կոպարն է մեկ ժամվա համար : Մեկ ժամում նա կարող է 6 պտուտակի գլուխ շինել և գրա համար ստանալ 16,2 կոպեկ : Նշանակում է ամեն մի շինած պտուտակի գլխի համար նա ստանում է 16,2 կ. : 6 հավասար է 2,7 կ. : Այդ էլ կլինի նրա գործային գնահատումը մեկ պտուտակի գլխի համար : Կարելի չե այլ կերպ ասել. — ճախարակագործի վոչ թե մեկ ժամվա, այլ մեկ որվա տարիֆային դատումը, վոչ թե մեկ ժամվա, այլ մեկ որվա արտադրանքի նորման է նույնպես բաժանել մեկը մյուսի վրա, հետևանքը, հասկանալի չե, նույնը կլինի, ինչ վոր վերևը : Հենց այդպես էլ վարվում է մեր հավաքական սյայմանադիրը, § 22 ասելով. «Գործային գնահատումները վորոշում են որական—անկախ բանվորական որվա տևողությունից տվյալ կատեգորիայի բանվորների համար— վուկե ռուբլիներով արտահայտված տարիֆային կոպարը բաժանելով սանմանած որական գործածի նորմայի վրա հատերով, փթերով և այլն» :

Հասկանալի չե, վոր յեթե, որինակ, հասարակ բանվորը, վոր զրազված է վնասակար ստորերկրյա արտադրության մեջ, մի որ աշխատի, ապա նրա մի ժամվա արտադրանքի նորման սահմանվում է վոչ թե ութ ժամի վրա բաժանելով, այլ վեց ժամի, վորովհետև ստորերկրյա աշխատանքների համար սահմանված է կարճ բանվորական որ : Այսպես, յեթե հանքահանը ամիսն արդյունահանում է 3168 փութ անուխ, ապա նրա մեկ ժամվա արտադրանքի նորման պետք է վորոշել վոչ թե 192 ժամի, այլ 144 ժամի վրա բաժանելով, այսինքն ժամվա մեջ կը կազմի 22 փութ : Իսկ յեթե հանքահանն ըստ իր տարիֆային կարգի ամսական, ասենք, ստանում է 31 ռ. 68կ., ապա մեկ ժամի համար նա կստանա 31 ռ. : 114 հավասար է 22 կոպեկ, իսկ մեկ փթի

Համար— 1 կոպեկ^{*)} : Այս մասին ել հենց խոսում ե համարական պայմանագրերը . «վնասակար արտադրությունների մեջ գրաված անձերի գործային գնահատումները սահմանվում են միևնույն կարգով, բայց ուժանելով նրանց բանվորական որվա համեմատական արտադրանքի նորմայի վրա» : Իսկ անչափահասները ստանում են հասակավարների հետ միևնույն գործային գնահատումներով, լրացուցիչ վարձատրությամբ կրնատած ժամերի համար՝ համարձայն իրենց մեկ ժամվա տարիֆային նորմայի : Ընդամին պետք է նկատի ունենալ, Վոր յերբ ճախարակագործի գործային աշխատանքի համար վարձվում է դարբին և կատարում է այն, ինչպես հարկն է, ապա նա վարձատրվում է վոչ քե դարբնի . այլ ցախարակագործի տարիֆային կարգով, վորովհետև ըստ համարական պայմանագրի «գործային գնահատումները վորոշվում են աշխատանք և վոչ քե աշխատանքը կատարող անձի կարգով», վոր է հարկե, լիովին արդարացի յե :

— Այժմ մի ուրիշ հարց .— ինչպես վորոշել վորեւ ավելի բարդ մասի (деталь), ամբողջ առարկայի գործային գնահատումը, վոր բանվորը հանձնել է գործային աշխատանքի հիմունքներով : Ասենք ճախարակագործ բանվորին աված է մի մաս չինել : Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովի հաշիվներով այդ աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ է 10 ժամ : Ճախարակագործ բանվորը, ինչպես մենք գիտենք, աշխատանքի ամեն ժամի համար ստանում է 16,2 կ. տարիֆային կողար : Հետևաբար տվյալ մասի գործային կատարման համար նա ստանում է $16,2 \times 10 = 1 \text{ ր. } 62 \text{ կ.}$

— Գործային գնահատումների սահմանման մեջ մեծ դեր է խաղում գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնաժողովը : Չնայած քոլոբ գործային գնահատումները վարչաբյուրոն է մշակում, բայց և՛նոտ նրանք անպայման հաստատվում են ԳԿՀ կողմից : Իսկ ինչի՞ յե պետք այս գործային ամբողջ սխտեմը : Չե՞ վոր մենք հիշում ենք, վոր հեղափոխությունից առաջ բանվորները կովում եյին նրա դեմ, իսկ այժմ Խորհրդային իշխանության ժամանակ ամենուրեք մտցնում են այն : Բայց բանն այն է, վոր կապիտալիստական կարգի ժամանակ գործային սխտեմը չափազանց ոգտակար էր գործարանատերերին և ֆարբիկանտներին : Բանվորը զբոշներ ստանալով, ձգտում էր ինչքան կարելի յե շատ դատել, ինքն իրեն

^{*)} Թվերը մոտավոր են :

հայից պցում եր, քամում եր իր վերջին հյուսիսը: Իսկ կապիտալիստը աչալընորեն հետևում եր գործարանի բանվորներին արտադրանքի նորմային, և հենց վոր այդ նորման քիչ-չատ աճում եր, կապիտալիստը անհապաղ գնահատումը ցածացնում եր, ու բանվորներին աշխատավարձը մնում եր ատաճվա ցած մակարդակի վրա: Իսկ աշխատանքի ինտենսիվության (լարվածության) բարձրացման ամբողջ ուղուար մտնում եր գործարանատերի—Փարբիկանտի գրպանը: Ընդամեն հենց գործային սխտեմը ինքը հաճախ այսպես եր կտուցւում.—յեթե, ասենք, պտուտակի գլուխ շինելու նորման 80 եր, իսկ բանվորը շինել եր 120, այն ժամանակ նա 1 ու կես անգամ ավելի չեր ստանում, այլ բնդամեն ժխան 10—15%: շինում եր 160 պտուտակի գլուխ, այսինքն նոմայից 2 անգամ ավելի, իսկ ստանում եր բնդամենը 25—30% ավելի: Այսպիսով ուղղակի կոզոպտում էլին բանվորին: Ահա թե ինչու մինչհեղափոխական շրջանում բանվորները ձգտում էլին աշխատավարձի ժամանակային սխտեմին, վոր բանվորից ավելի քիչ լարվածություն եր պահանջում և սահմանափակում եր արնտեսատերի շահագործումը: Խորհրդային Ռուսաստանում գործային սխտեմը բոլորովին այլ բնույթ ունի: Այդ աշխատավարձի այն տեսակն է, վոր բանվոր գատակարգը գործապրում է պրոլետարիատի դիկտատուրայի պայմաններում, դեպի կամօւնիզմ տանող անցման շրջանի ճանապարհին: Այդ շրջանի հիմնական խնդիրն է՝ լարել պրոլետարիատի բոլոր ուժերը, վորպեսզի կարելի լինի բարձրացնել, վերածնել մեր ժողովրդական տնտեսությունը: Յեթե հաջողվի այդ գործից զուլս հանել, կամբարպնդվի մեր սոցիալիստական տնտեսությունը, կը հաղթի սոցիալիստական հեղափոխությունը ամբողջ աշխարհում. այն ժամանակ կարելի կը լինի աշխատանքի լարվածությունը թուլացնել, այն ժամանակ, գուցե, գործային սխտեմն էլ անպետք կը դառնա:

— Գործային սխտեմը, սերմն, մի կողմից, բանվորին շահագրգռում է նրա դատումի բարձրացմամբ, բարձրացնում նրա աշխատանքի լարվածությունը, իսկ մյուս կողմից, այդ սխտեմի իրագործման ժամանակ բանվորը հաստատուն վարձատրությամբ տալիս է աշխատանքի հաստատուն քանակ և վորակ: Յեթե բանվորը վորձված է, ճարպիկ, ապա մեկ ժամում 48 պտուտակի գլուխի փոխարեն, նա 72 կը շինի և հետևաբար 1 ու կես անգամ ավելի աշխատավարձ կտանա կամ, ինչպես ասում են, 50% ավել աշ-

խատանք կունենա : յեթե տասը ժամում վոչ թե մեկ, այլ յերկու մաս շինի, 100% ավել աշխատանք կունենա, 3 ս. 24 կ. կտանա : Դրա փոխարեն վարչութունը և Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի սահմանած արտադրանքի նորմայից ավելի պակաս կատարելու բանվորը իրավունք չունի : Հավաքական պայմանագրի §21 համաձայն «պայմանագրով յերաշխավորված աշխատավարձի դեմ բանվորները պարտավորվում են արտադրանքի սահմանած նորմաները կատարել և յերաշխավորել աշխատանքի համապատասխան վորակ» : Առանց հարգելի պատճառների արտադրանքի նորմայի հաճախ չկատարելը կամ առանց հարգելի պատճառների վատորակ աշխատանքը ցած կարգը փոխադրելու կամ արձակելու պատճառ կարող ե ծառայել : Աշխատանքի վատորակութունը հաստատում և Գնահատիչ-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովը : Անհրաժեշտ և այտուղ հիշել «Աշխատանքի Որենագրի» § 57 այն մասին, վոր յեթե առաջին մի քանի անգամ գործով աշխատողը նորմային չի հասնում, ապա նա այնուամենայնիվ «աշխատավարձ և ստանում համապատասխան իր կատարած աշխատանքի, բայց համեմայն դեպս վոչ պակաս իր տարիֆային կապարի 2/3» : Յեթե հետագայում նրա աշխատանքը չբլավանա, նա կարող է արձակվել :

— Իսկ ի՞նչ արտադրանքի նորմաներ են սահմանվում : Հավաքական պայմանագրի § 18 համաձայն «սահմանվում են մաքսիմալ (այսինքն ամենաբարձր) արտադրանքի նորմաները, վորոնք տեխնիկապես հնարավոր են արտադրության՝ տվյալ պայմաններում միջին բանվորին հաշվի առնելով» : Ի՞նչ էր նշանակում այս հին ժամանակ : Վոր կապիտալիստը ամեն կերպ քերթում էր բանվորի կաշին, գործային սխտեմի ոգնությամբ քամում էր նրա բոլոր ուժերը, սահմանելով վոչ միայն «տեխնիկապես հնարավոր», այլև «տեխնիկապես անհնար» արտադրանքի նորմաներ : Իսկ ս՞ոյժմ : Նյութապես չահազրդուելով բանվորին, սահմանելով հաստատուն նորմաներ, բարձրացնելով աշխատանքի արտադրողականութունը, թորհրդային յերկրում գործային սխտեմը ծառայում է վոչ թե կապիտալիստի ոգտին, այլ հենց բանվոր դասակարգի, ոգնում է մեր տընտեսության վերածնմանը : Իսկ մեր անտեսությունը վերջականապես վերածնելու համար, նրա բոլոր բացերը ծածկելու համար մեղ պետք են համառ, հերոսական ճիգեր, բանվոր դասակարգի լարված աշխատանք, արտադրանքի լրիվ, հաստատուն նորմաներ : Դրա փո-

խորեն արդյունաբերութեան առողջացման գործում ամեն մի առաջադիմական քայլը իր հերթին թույլ է տալիս լավացնել բանվորների նյութական դրութիւնը, բարձրացնել աշխատավարձը:

— Ուրիշ ճանապարհ չունինք մենք: Յեթե մենք սկսենք բանվորի աշխատավարձը բարձրացնել ի հաշիվ պետական նյութական ոժանդակութեան, այն ժամանակ շուտով կսպառենք խորհրդային գանձատան առանց այն ել սուղ միջոցները, պետութիւնը նորից ստիպված կը լինի սկսել թղթազրամ կտրել և այսպիսի դժվարութեամբ կարգի դրած մեր դրամական ուժգործը կը պայթի: Իսկ բանվորի աշխատավարձը բարձրացնել, ասենք, տրեստի սպրանքների գները ավելացնելով, նույնպէս չի կարելի, մեր սրբողուցիան առանց այդ ել չափադանց թանկ է: Արդէն այսպէս ել դժուարացութեան և քաղաքային բանվորների լայն մասսաների ուժից վեր և բավարար քանակով խորհրդային սպրանքներ ձեռք բերել: Ուրեմն մի բան է մնում — բանվորի աշխատավարձը բարձրացնել համապատասխան և ի հաշիվ աշխատանքի արտադրողականութեան բարձրացման: Ընդամին թեթեւ և միջին արդյունաբերութեան մեջ աշխատավարձի աճումը պետք է ժամանակավորապէս կանգնեցնել: Իրոք 1924—25 թ. շորրորդ կվարտալում աշխատավարձը հասավ անդադորձների մոտ նախապատերազմական նորմայի 130%, դրելու թղթի արտադրութեան մեջ 123%, մասնագործներին մաս 120% և այլն: Սրա կողքին խիստ հեռու է մնացել յերկաթուղայինների աշխատավարձը—65%, հանքավորերինը—67%, մետաղագործներինը—76%: Հենց այդ արտադրութիւնների մեջ ել պետք է բարձրացնել այն:

— Այժմ յենթադրենք, վոր հավաքական պայմանագիրը կնքված է, արտադրանքի նորմաները ուժի մեջ են մտել, աշխատանքի արտադրողականութեանը բարձրացել և և անտեսական որդանք հարց է հարուցում նորմաների անհասպող նոր վերաքննութեան և բարձրացման մասին: Այդպիսի վերաքննութեանը ջգանքացնում է բանվորին, նորմայի անընդհատ բարձրացումը զրկում է նրան աշխատանքի արտադրողականութեան բարձրացման ամեն մի մղումից: Այդ պատճառով էլ հավաքական պայմանագրի § 20 ասում է. «արտադրանքի նորմաները և գործային զեւահատումները հավաքական պայմանագրի ներգործութեան ամբողջ ժամանակախոցում հաստատուն են հանդիսանում: Արտադրանքի նորմաների և գործային զեւահատումների վերաքննութեանը մինչև նրանց համար

սահմանած ժամանակամիջոցի լրանալը, կարող է տեղի ունենալ միայն կողմերի համաձայնութեամբ, աշխատութի արտադրողականութեան վրա ազդող արտադրութեան տեխնիկական պայմանների փոփոխման հիման վրա» :

Տեխնիկական պայմանների ի՞նչ փոփոխութեաններ են այդ : Յենթադրենք, վոր դործարանի վարչութեանը հաջողվի լավացնել կամ ձեռք բերել նոր լավացած դազգահներ, վորոնք թույլ կը տան, որինակ, 2 անգամ ավելի արագ շինել իրերը, քան առաջ, առանց բանվորի ավելորդ աշխատանքի ծախսման : Ի հարկե, այդպիսի կատարելագործութեաններ մտցնելու ժամանակ համապատասխան ձևով պետք է բարձրանա նաև արտադրանքի նորման : Այժմ առաջ պնանք : Գործային սխտեմը մացրած է ձեռնարկութեան մեջ : Վո՞րն է լինելու ավել գործածի % , վոր կարող է կատարել այս կամ այն բանվորը : Արդյոք կարո՞ղ ենք մենք սահմանափակել գործային սխտեմը, հայտարարել բանվորին.— ահա նորման 48 պտուտակի դուռն է, յեթե 72 հատ շինել ես, բավական է : Այս արդեւք կը լինի մեր արտադրութեան աճմանը : Այդ պատճառով հավաքական պայմանագրի § 16 խոսում է «աշխատանքի ուղղակի գործային վարձատրութեան» մտցնելու մասին, «առանց սահմանափակելու ավել գործածը», այսինքն անսահման գործային սխտեմի հաստատման մասին :

— Բայց չե՞ վոր այդպիսի անսահման գործային սխտեմը, գուցե, կարող է բանվորի ուժերը ողորդել, բանվորը իր գասուսը մեծացնելու հետեից ընկած կը քայքայի իր առողջութեանը : Արհմիութեանները, մասնավորապես մեր մետաղագործների միութեանը աշարուրջ հետևում է, վոր այդ տեղի չունենա : Նախ, նորմաները սահմանվում են հենց միջակ բանվորը հաշվի առնելով : Արտաժամյա աշխատանքները արդելված են : Ահա հենց այդ նորմաների կատարման հնարավորութեանը ստուգվում է խնամքով . պետական հետազոտութեանեղիտողութեան միջոցով : Արտադրանքի նորմայի բարձրացմանը համաձայնվելով, միութեանները դուրսութեամբ են մտանում բարձրացման ամեն մի առանձին դեպքին : Երանք աշարուրջ հետևում են, վորպետքի գործածի ավելի նորմաներ սահմանելով, անտեսավարները մյուս ծայրահեղութեան մեջ չընկնեն :

— Քննենք մի շարք հարցեր ել, վորոնք կապված են աշխատանքի գործավարձի կիրարկման հետ : Յենթադրենք բանվորը

պատվեր և ստանում գործային սիստեմով իրի մի մասը չինելու: Սակայն նա ստիպված յեղավ նախապես մի շարք նախապատրաստական աշխատանքներ կատարել, ընդհանուր առմամբ 2 ժամ ավելորդ ժամանակ ծախսել: Լրացուցիչ կերպով աշխատած այդ 2 աշխատանքային ժամի համար բանվորը հատուկ վարձատրություն է ստանում, վորովհետև հավաքական պայմանագրի § 22 մասնանշում է, թե «հարմարությունների և սարքավորման պատրաստումը, վորոնք պահանջվում են ըստ աշխատանքի բնույթի և վորոնք հաշվետեսություն մեջ չեն մտել արտադրանքի ևորման և գործային գնահատումները վորոշելու ժամանակ, վարձատրվում է գործային գնահատումից դուրս, իբրև ինֆնուրույն աշխատանք»:

— Գործային աշխատանքները զանազան տեսության են լինում: Յերբեմն նրանք տեսում են 2—3 ամիս: Ի՞նչպես կարգավորել այդ դեպքում բանվորի վարձատրությունը: Բնութն ստաջուց վրձարել չի կարելի, դեռ հայտնի չե աշխատանքի վորակը: Չվճարել էլ չի կարելի, չե՞ վոր բանվորը չի կարող 2—3 ամիս առանց ուճիկի ապրել: Այդ պատճառով ըստ հավաքական պայմանագրի (§ 23) մինչև աշխատանքի վերջացնելն աճեն ամսվա ռոնկի ստացման մոմենտներում բանվորը ավանս է ստանում: Ինչքան ավելի յե առաջ շարժվում աշխատանքը, այնքան էլ մեծանում է ավանսը, բայց համենայն դեպս ավանսը չի կարող ավելի քիչ լինել, քան բանվորի տարիֆային կոպարը: Յեթե գործով աշխատողը վորեև հարգելի պատճառով (հիվանդության, վարչության կարգապարտության) աշխատանքի կիսին ընդհատում է, ապա հավաքական պայմանագրի § 24 համաձայն «գործի կատարված մասը վարձատրվում է ըստ նախորդ ամսի միջին իրական դատումի, այդ մասի կատարման վրա փաստապես ծախսած ժամանակի համար»: Նշանակում է, այդ դեպքում բանվորը վորչինչ չի կորցնում, նա ստանում է «փաստապես ծախսած ժամանակի համար»: Ասենք աշխատել է 5 օր, 5 օրվա համար էլ ստացել է: Արտադրությունն էլ նույնպես ստիպված չե ավել վճարել, վորովհետև ամեն մի բարեխիղճ գործով աշխատող ճգնում է ավելի շուտ վերջացնել աշխատանքը և ավելորդ ժամանակ չծախսել: Իսկ յեթե գործով աշխատողը սկսած աշխատանքը ընդհատի առանց հարգելի պատճառների, ապա ըստ հավաքական պայմանագրի § 26 «աշխատողին վճարվում է միայն նրան հայտարարված գործային գնահատումի և այն դումարի տարբերությունը, վոր վճարվում է մյուս բանվորին ավյալ գոր-

ծը վերջացնելու համար, բայց համենայն դեպս վոչ ցած աշխատողի տարիֆային կուպարից»։ Նշանակում է, այստեղ այլ կերպ է։ Յեթե Պետրովը գործն սկսի, իսկ հետո սեփական ցանկությամբ դատարեցնի այն, այն ժամանակ պետք է պաշտպանել խորհրդային գործարանի շահերը։ Պետրովի խելքին կը փշի 10 որ աշխատելուց հետո ստել։ «Լրիվ կերպով վճարեք ինձ այս 10 որվա համար», մինչդեռ ամեն մի գործով աշխատող 5 որից ավել չեր ծախսի դրա վրա։ Դրա համար ել այսպես են վարվում.—աշխատանքը հանձնում են մի ուրիշ գործով աշխատողի, վոր վերջացնի և յեթե նա գործը գլուխ կը բերի 5 որում, իսկ ամբողջ գործի համար, համաձայն գնահատումի, պետք է 10 որ գնա, ապա միայն այդ 5 որվա տարբերութունն ել վճարվում է Պետրովին։

— Առնենք այժմ մեր գործարանի ձուլիչ արտադրությունը։ Դուք բոլորդ դիտեք, վոր ձուլման ժամանակ անպայման անպիտումն (брак) լինում են, լինում է նույնիսկ ամենալավ բանվորի կողմից։ Չար հին ժամանակ խոսքը կարճ էլին կտրում.—ամեն մի անպիտովոյ առարկայի համար առանց յերկար խոսելու բանվորի աշխատավարձից հանում էլին, յերե անգամ դրանում մեղավորը ևս չեր։ Այժմ մեր կարգերն ուրիշ են։ Յեթե անպիտումի շափը բարձր չէ Գնահատիչ-կոնֆրիկտային Հանձնաժողովի սահմանած %, ապա հավաքական պայմանագրի § 26 համաձայն բանվորի դատումից իսկի չեն կտրում։ Իսկ յեթե անպիտումն նորմայից բարձր է կամ յեթե անպիտումն ստացվում է այնպիսի բանվորների մոտ, վոր սովորաբար անպիտումն չեն տալիս, այն ժամանակ մտանցումն այս կը լինի. «այն դեպքերում, յերբ անպիտումը կատարվել է վոչ թե բանվորի մեղքով, այլ նյութեղենի վատ վորակի, գործիքների չնորհիվ և այլն, անպիտովոյ առարկան վարձատրվում է սահմանված գործային գնահատումների համաձայն կամ բանվորի նախորդ ամսի միջին դատումի համաձայն»։ Այս այն ժամանակ, յերբ բանվորը մեղավոր չէ։ Բայց յեթե մեղքը բանվորինն է, «յերբ»,—չարունակում է հավաքական պայմանագիրը,—«անպիտումը կատարվեց բանվորի կուպիտ անհագուրքյան հետևանքով անպիտովոյ առարկաները չեն վարձատրվում, իսկ նորմայից բարձր անպիտումի համար բանվորի աշխատավարձից հանում են, սակայն այն սահմաններում, վոր ապահովվի նրա համար իր տարիֆային կուպարի 2-3 ստացումը»։ Յեկ վերջապես յերբորդ դեպքում, «յերբ անպիտումը կատարեց բանվորի անփութության կամ

սխալի հետևանքով, անպիտուովի համար վոչ վարձատրություն ե տրվում, վոչ ել աշխատավարձից ե հանվում» :

Մեզ մնում ե դեռ պարզել այն, թե ինչպես պետք ե վարձատրվեն մեր գործարանի այն բանվորները, վորոնք գործով աշխատել չեն կարող : Ի՞նչ անենք, որինակ, այն բարձր-վորակյալ բանվորներին, վորոնք բարդ ե պատասխանատու աշխատանքներ են կատարում, բայց դրա հետ միասին այնպիսի աշխատանքներ, վորոնց համար գործային գնահատումներ սահմանել չի կարելի : Որինակ՝ մեր գործարանում գործիքներ կարգի ձողը, հալած մետաղ ձողը, հալած մետաղ ցրողը, համքարային վարպետը, վերանորոգման աշխատանքներ կատարող բանվորները, իհարկե, գործով չեն կարող վարձատրվել հենց իրենց աշխատանքի տեսակի շնորհիվ : Անարգարացի կը լիներ վարպետին կամ գործիքները կարգի ձողին զրկել ավել դատումից միայն այն պատճառով, վոր նա չի կարող գործով կատարել համքարության աշխատանքը կամ գործով կարգի գցել գործիքները, մինչդեռ նրա համքարության ընկերները վոչ միայն իրենց տարիֆային կոպարն են ստանում, այլև ավել դատումը : Առաջ այսպես ելին վարվում—բանվորների այդ բոլոր կատեգորիաներին տալիս ելին այն համքարության բանվորներին միջին ավել դատումը, ուր նրանք զբաղված ելին : Ստկայն հարցի այդպիսի լուծումը քիչ նպատակահարմար եր : Վարպետի շահագրգռությունը համքարության ավել դատումի % սահմանելու գործում նրան հարկադրում եր յերբեմն այդ ընդհանուր ավել դատումը չափազանցանել, իսկ մյուս կողմից, վարպետը ե ոգնական բանվորները իրենց վարձատրությամբ բավականաչափ կապված չելին աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հետ : Այդ պատճառով մեր համարական պայմանագիրը (§17) միջին ավել այդ դատումի վճարման փոխարեն ուրիշ կարգ ե սահմանում.—վարպետները, ոգնական բանվորները ե այլն վորոչ % են ստանում տարիֆային կոպարից դուրս միայն այն դեպքում, յեթե նրանք իրանց աշխատանքով նպատակ են աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը (որինակ, յեթե նրանց հաջողվել ե հում նյութի, վառելիքի, աշխատանքի, անպիտուածի քրչացման ե այլն տնտեսություն անել) : Այդ նոր կարգը կոչվում ե լրացուցիչ վարձատրության (доплата) սխտեմ ե լավ հետևվանքներ ե տալիս :

— Խմբակավարը վերջացրեց : Տեղացին մի շարք հարցեր ե սկսեց դեկուցման քննությունը :

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱ-
ՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ .

Այսօր, ընկերներ, մենք հաժապորեն
կը վերջացնենք հաժաքական պայմա-
նագրի վերլուծութիւնը, — ասաց խրմ-
բակի ղեկավարը: Յես կարծում եմ, վոր Գրդ բաժինը՝ «Աշխա-
տանքի ժամանակը և հանդիսարը» մենք առայժմ մի կողմ կը թող-
նենք: Այլիկ հարմար և լուսարանել այն Աշխատանքի Որենսդիրը
վերլուծելիս^{*)}: Այդ իսկ պատճառով հաժաքական պայմանագրի
ճորդ բաժինը՝ «Աշխատանքի պաշտպանութիւնը», յես կը շոչա-
փեմ ինչքան կարելի յե սեղմ:

— Ամեն մի բանվորի համար կարևոր և վոչ միայն Տ ժամից ա-
վելի հաշխատել, հնարավոր չափով բարձր աշխատավարձ ստանալ,
այլև արտադրութեան մեջ այնպիսի առողջապահական պայմաննե-
լում լինել, վորոնք չվնասելին նրա առողջութեանը: Առաջները,
կապիտալիստական կարգի ժամանակ, այդ մասին մտածելու յել
հարկ չկար: Ամեն քայլափոխում բանվորն ամենամեծ աշխատելի
պարագաներում եր աշխատում: Որինակ՝ արհեստանոցները փոքր
էլին, նեղ, մութ, վոչ լույս կար, վոչ ող, մեքենաների և դաղդահ-
ների աշխատելուց ողը լցված եր վնասակար դասերով (հատկապես
ձուլելու և հալելու համաքարութեան շենքերը), մետաղի ու այլ փո-
շով: Մեքենաները ցանկապատված չեն, աշխատանքի ժամանակ
մի փոքրիկ անուշադրութիւն, մեկ եւ յետոյ փոքր կամ ատամնա-
վոր անխիղ բռնեց ու դրկվեցիր կամ մատից, կամ ձեռքից կամ թե
չե ամբողջովին կը քաշի քեզ մեքենայի մեջ ու կը խեղանդամի:
Բանվորը աշխատանքն սկսում եր սեփական շորերով: Կարճ ժա-
մանակում շորը դադգահի մտա պատառ-պատառ եր լինում, յու-
ղով, մրով, ներկերով կեղտոտվում, իսկ նորը կարել տալու փող
չկար: շնչին սոճկով առատութեան մեջ լողալ չես կարող: Վորոշ
ձեռնարկութիւնների մեջ, ինչպես սրինակ, տպարաններում,
ջուտի Փարրիկայի վորոշ բաժանմունքներում աշխատանքի պայ-

^{*)} Տես շարունակութիւնը՝ «Ինչ և Աշխատանքի Որենսդիր-
քը» պրակը: Աշխատանքի Որենսդրութիւն 113 հոդ. ստում է: «Հան-
դիսարի որերի և տոն որերի նախորդակին բանվորական որվա
տնողութիւնը պետք է չանցնի 6 ժամից. ընդ սմին այդ որերը
վարձատրվում են իրրե լրիվ բանվորական որեր. դորձային
վարձատրութեան ժամանակ, համաձայն այս հոդվածի, չաչ-
խատած ժամերը յենթակա յեն լրացուցիչ վարձատրութեան՝
համապատասխան կատեգորիայի կոտարներով»:

մանները հատկապես վնասակար են: Ողի մեջ մշուշի պես կանգնում է ջուտի, վուշի, կամ բամբակի փոշին կամ դես ու դեն և տարածվում կապարի անտեսանելի փոշին: Մի քանի տարի հետո ջուտի գործարանի բանվորը կամ գրաչարը թոքախտի հաստատ թեկնածու յե: Ե՛հ, կապիտալիստին ի՞նչ: Ձեռնարկության մեջ մի բանվոր պակասեց, փողոցից 10 նորը կը դան: Սորհրդային յերկրում, վորտեղ բանվոր դասակարգն է կառավարում, ի հարկե ամեն ինչ այլ կերպ է: Բանվորական պետությանը թանկ է ամեն մի առանձին բանվորի կյանքը և առողջությունը:

Հավաքական պայմանագրի § 30 առաջարկում է ձեռնարկությանը «Աշխատանքի շենքերը վնասակար նյութերով հաղենայուց, նույնպես և բանվորներին դժբախտ պատահարներից պահպանելու նպատակով շենքերին մատակարարել բավականաչափ լույս, ոգափոխիչներ, փոշին դուրս քաշող մեքենաներ և այլն, նույնպես և շինել համապատասխան ցանկապատեր ու նախազգուշական միջոցներ»: Այս հավաքական պայմանագիրը ճշգրիտ թվում է, թե վարչությունն ինչ սարքավորումներ է ինչ ժամկետներում և պարտավորվում կատարել: Վորպեսզի աշխատանքի ժամանակ բանվորն իր շորերը չպատառոտի, ի հաշիվ ձեռնարկության սպեցհագուստ է ստանում: Այսպես, որինակ, դարբինը ամեն տարի մեկ կաշվե գոգնոց է ստանում, 2 ամիսը մեկ անգամ—ձեռնոց, վորոչ դեպքերում (կրակի հետ գործ ունենալիս) նաև գունավոր ակնոց. ձուլիչ-կաղապարագործը ամեն տարի քաթանի կոտտյում է ստանում, 2 ամիսը մեկ անգամ—կաշվի ձեռնոց և այլն: Հավաքական պայմանագրի § 29 խտիվ հրահանգում է, վոր «սպեցհագուստը և նախազգուշական միջոցները պետք է նատուրայով տրվեն: Նրանց դրամով փոխհատուցումը չի թույլատրվում»: Մեր հարևան ձեռնարկությունների, ջուտի գործարանի և 1-ին պետականուպարանի հավաքական պայմանագրերում դուք կը կարգաք, վոր հատկապես վնասակար բաժանմունքների բանվորները ևսև սպեցսուտուղ են ստանում, այսինքն կաթ, յուղ: Սպեցսուտուղը ամբացնում է բանվորի թոքերը, ապահովում է նրա որդանիզմը քայքայող փոշուց և այդպիսով նրան փրկում է թոքախտից:

— Հատկապես վնասակար արտադրությունների բանվորները քացի բոլորի համար ընդհանուր յերկչարաթյա արձակուրդից, ստանում են նաև լրացուցիչ յերկչարաթյա արձակուրդ: Մեր գործարանում այդ տարածվում է ձուլիչների, դարբինների, մետաղը դրանելու համքարության մեջ աշխատողների վրա, այսինքն այն

բանվորները վրա, վորոնք մշտապես առողջութեան համար կարծանիչ չտեսնուի մտտիկ են հալած մետաղի խեղդիչ, շիկացած մթնոլորտին :

— Բայց այս բոլորը քիչ է : Համբարութեան մեջ կարող է լույս լինել, ողբ մաքուր, բանվորը նոր սպեցհագուստով կը լինի, բայց վատ կը լինի, յեթե դործարանը լավ չենք շունենա սնունդն ընդունելու համար և բանվորներն ստիպված լինեն՝ ընդմիջումին հաց ուտել աղբի ու թեփի մեջ : Վատ կը լինի, յեթե յեփած ջրի փոխարեն ստիպված լինեն հում ջուր խմել ճորակից, վատ կը լինի, յեթե պետք յեղած դեպքում, տեղ չլինի ձեռքերը լվանալու և այլն : Այդ պատճառով հավաքական պայմանագրի § 34 համաձայն, ձեռնարկութունը պարտավոր է բանվորներին և ծառայողներին առողջապահական—տեխնիկական պահանջներին համապատասխանող չենք տալ սնունդ ընդունելու համար, հնարավորութուն տալ աշխատողորին հատկապես կեղտոտ պայմաններում (կաթսաների մաքրելը և այլն) աշխատանքի որերին աշխատանքի ժամանակ ոգտվել բաղնիքից կամ դուշից, նույնպես և բոլոր բաժանմունքներում ու համբարութուններում լվացարաններ ու սապոն դնել և յեփած ու սառացրած ջրով լի տակառներ : Ձեռնարկութուններին մեջ պետք է չինվեն նաև առողջապահութեան պահանջներին բավարարող արտաքնոցներ տղամարդկանց ու կանանց համար առանձին» :

Հնում կապիտալիստը հատկապես սիրով ոգտվում էր յերեսխաների ու կանանց եժան աշխատանքից : Անպաշտպան անչափահասը կամ ընտանիքով ծանրաբեռնված և նրա համար ամեն գոհաբերութեան պատրաստ բանվորուհին նպատակավոր հող էլին ամենադաժան շահագործման համար : Կանանց և յերեսխաներին ամեն քայլափոխում այնպիսի աշխատանքները էլին դնում, վոր բոլորովին նրանց ուժից վեր էլին և ամենակարճ ժամանակում կործանում էլին նրանց : Խորհրդային իշխանութեանն աշխրջութեամբ պաշտպանում և առաջին հերթին կանանց և յերեսխաների առողջութունը : Մեր հավաքական պայմանագրի § 32 համաձայն «18 տարեկանից պակաս անչափահասներին և կանանց արգելվում են այն աշխատանքները, վոր այս պայմանագրին կցված ցուցակում քված են : Այսպես, որինակ, կանայք կամ անչափահասները մեր դործարանում չեն կարող աշխատել ձուլիչների և թթվուսների համբարութեան մեջ և այլն : Բայց մեր հավաքական պայմանագրերը կին—բանվորուհու աշխատանքի պաշտպանութեան գործում ավելի

հեռուն և գնում: Վորպեսզի մայր-բանվորուհու համար մանկան ինամատարությունը հեշտացնի, պատասխարի նրան խոհանոցի ու բալուխների ստրկությունից, մի ավելորդ ժամ տրամադրի ժողովներ ու ակումբներ հաճախելու համար և այլն, մեր հավաքական պայմանագրի մեջ մի այսպիսի կետ է մտցրած (§ 35). «Ձեռնարկությունը պարտավորվում է աշխատավարձի 1% մասնատրեւ ձեռնարկությանը կից մանկական մսուրներ պահելու համար: Նաև այդ նպատակի համար հատկացվում է բանվորների կենցաղը լավացնելու ֆոնդի 10%»: Տոկոսային մասնատրության չափերը մբսուրների համար գանաղան հավաքական պայմանագրերում տարբեր են, նայած այս կամ այն ձեռնարկության հղորությանը և բանվորական ուժի կազմին:

ԱՇՍԿԵՐՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ի՞նչով և կարևոր մեզ համար պայմանագրի այս մասը: Ասենք, գործարանում 500 բանվոր կա, բոլորն էլ 25—40 տարեկան: Վորոչ ժամանակ կանցնի, բոլորը կը ձերանան, շատերը կը մեռնեն, պետք կը լինի նրանց վոխարինող դանել, գործարանային աշխատանքի բանակի կազրային գործի շարքերը լրացնող յերիտասարգ բանվորներ գրտնել: Այդ պատճառով անհրաժեշտ է ամեն մի ձեռնարկության մեջ սահմանել այսպես կոչված «յերիտասարգության ամբացումը» (броня), այսինքն հավաքական պայմանագրի մեջ սահմանել, վոր ամեն մի 100 հասակավոր բանվորին պետք է ընկնի անչափահասների վոչ պակաս քան վորոչ հասարատուն թիվ: Ու վոչ միայն անչափահասներ, այլև աշակերտներ, վորոնք սովորեն վարպետների գեկավարության տակ: Պետք է աշխատել այդ բոլոր բանվորներին գրավել գործարանային դպրոցները, վորպեսզի նրանցից գուրս գան բազմակողմանի վարժված, վորձված և գիտակից բանվորներ:

— Յերիտասարգության ամբացումը միությունների հավաքական պայմանագրերում դանաղան է, նայած այս կամ այն արտադրության կարիքին: Այսպես, որինակ, անդադրոծների մոտ 5%—ի յե հավասար այն զիայտադրոծների մոտ—6%, մանածագործների—8%, տպագրիչների—13% և այլն: Մեր հավաքական պայմանագրի § 36 սահմանել է, վոր «ձեռնարկության մեջ անչափահասների քանակը ձեռնարկության բանվորների և ծառայողների ընդհանուր քանակի 10% ցած չպետք է լինի», ընդ վորում, ըստ հնարավորության նրանց բոլորին պետք է ուղարկել ֆարբիկագործարանային աշակերտության դպրոցները: Ծառաների կրճատման ժամանակ արձակվող անչափահասների քանակը չի կրող բոլոր

արձակվողներին 10% բարձր լինել: Ընդ վորում մեկ տարուց ավել աշխատող աշխերանները չեն կարող շտառների կրճատման կարգով արձակվել: Աշխերաության ժամանակամիջոցը, ըստ Աշխատանքի Որենագրքի, չի կարող 4 տարուց բարձր լինել: Ըստ մեր հավաքական պայմանագրի (§ 37) «աշխերաության ժամանակամիջոցը, ըստ ուսումնասիրվող արճեստի բարդության և ուսուցման դնումի. արտագրության պրոցեսում ուսումն անցնողների համար վորոշվում է 3 տարի, իսկ Փարրիկա-դործարանային աշխերաության դպրոցներում անցնողների համար 2 տարի»: Աշխերանների վորակումը ամեն կես տարին մեկ վորոշում է դործարանային վարչության, միության և դպրոցական խորհրդի ներկայացուցիչների հանձնաժողովը: Աշխերաններին իրավունք է տրվում բարձր վորակման համար վործի յենթարկվել նաև սահմանված ժամանակամիջոցից ավելի վաղ:

— Կրճատ բանվորական որը (16—18 տարեկան անչափահասների համար 6 ժամ, մինչև 16 տարեկանը—4 ժամ) պաշտպանում է յերիտասարդ բանվորի որդանիզմն ուժից վեր լարումից և թույլ և տալիս նրան ազատ ժամանակն ողտագործել Փարրիկա-դործարանային աշխերաության դպրոցներում սովորելու վրա: Իսկ վործել յենթարկվելու կարգը աշխերաններին պաշտպանում է վարպետների կողմից հնարավոր քմահաճույքից և նրանց համար ապահովում է ստտիճանարար լարճր կարգերը անցնելու հնարավորությունը:

ԿՈՒՆՏՐԱՍՏՆԱՍԱՆՔԸ. — Վերջապես կրանդ առնելը հավաքական պայմանագրի վերջին 7-րդ բաժնի— «Կուլտաշխատանքի» վրա: Յես տեսնում եմ, վոր մեր կուլտահանձնաժողովի նախագահ ընկ. Պապիկյանը շարժում է գլուխը: — Իրոք, կուլտաշխատանքը մասնատրումը իր պատմությունն ունի: Ինչպես գիտեք, կուլտաշխատանքը պետք է կառուցվի նյութական ամուր հիմքի վրա: Դեռ 1923 թ. աշանը մեր ձեռնարկությունը կուլտաշխատանքը վարելու համար բանվորների և ծառայողների ամբողջ աշխատավարճից մասնատրում էր 5%, վոր մեզ կարգին միջոցներ էր տալիս: Այդ միջոցներով միությունները վոչ միայն միութենական-դաստիարակչական աշխատանք էյին վարում, այլ իրենց վրա էյին առնում Լուսժողկոմատի պարտականությունները—պահում էյին աշխատանքային դպրոցներ, մանկապարտեզներ և այլն: Իր ժամանակին անհրաժեշտ էր այդ, վորովհետև Լուսժողկոմատի որդանները թույլ էյին: Սակայն կուլտակցական, իտրհըր-

գային և արհեստակցական կազմակերպութիւնները սկսած յայն կամպանիան արդյունաբերութեան վերադիր ծախքերն իջեցնելու համար, բնականաբար իջեցրեց մասնատրոււմը հողուտ միութենական կուլտֆոնդի: Այդ ե՛լ ավելի անհրաժեշտ էր այն պատճառով, վոր Լուստօղկումատը և տեղական բյուջէն ամբացան և միութեանները սոցիալական գաստիարակութեան հիմնարկութիւնները պահելու ծախքերից ազատվեցին: Այդ պատճառով ներկայումս հավաքական պայմանագրի § 40 համաձայն ձեռնարկութիւնը բանվորները և ծառայողները ամբողջ աշխատավարձի ընդհանուր գումարի վրա յէ գալիս 1 % և միութեան տնօրինութեանն և հանձնում այն աշխատավարձի վճարման հետ միաժամանակ: «Բացի այդ, ձեռնարկութիւնը պարտավորվում է բացի կուլտմասնատրումից, իր հաշվով կուլտուր-լուսավորական աշխատանքին հատկացրած շէնքերը (ակումբ, դրադարան, դրադիտութեան դպրոց, կրթական դասընթացներ) հարկ չեղած կարգ ու կանոնով պահել (միջակ և փոքր նորոգում), վառելիք, լուսավորութիւն և ջուր տալ» (§ 41): Այդ 1% համեստ շրջանակներում էլ պետք է ամփոփվի մեր միութեան ամբողջ հիմնական կուլտաշխատակից:

— Սակայն բանվորները արհեստակցական-տեխնիքական կըրթութեան, ծախքերը, կրթութիւն, վոր նախապատրաստում և վորակյալ բանվորական ուժ և այդ պատճառով արդյունաբերութեան համար չափազանց կարևոր է, տնտեսական որդանները նույնպէս իրենց վրա յեն առնում: Մեր հավաքական պայմանագրի § 39 համաձայն «ձեռնարկութեանն իր վրա յէ առնում Ֆարբիկա-գործարանային աշակերտութեան 40 աշակերտ ունեցող և 45 աշակերտ ունեցող կարծառն արհեստակցական դասընթացների կազմակերպումը և լրիվ ծախքերը: Ֆարբիկա-գործարանային աշակերտութեան դպրոցի և արհեստակցական-տեխնիկական դասընթացների պահպանման ծախքերի մեջ պետք է մտնի՝ դպրոցի աշակերտների աշխատավարձը, դպրոցի և դասընթացների վարչական, մանկավարժական և տեխնիկական պերսոնալի աշխատանքի վարձատրութիւնը, անհրաժեշտ դպրոցական պիտույքների ձեռք բերումը, ձեռնարկութեան տված դպրոցների և դասընթացների բոլոր շէնքերի ռեմոնտը և պահելը (վառելիքը, լուսավորութիւնը, ջրի մատակարարումը, մաքրելը և պահպանումը), դպրոցների համար նախապատրաստական և ուսումնական արհեստանոցների սարքավորումը, գործնական աշխատանքների համար նյութերի և գործիքների ձեռք բերումը: Գործնական դրադմունքների ղեկավար-

ներն ու հրահանգիչները, վորոնք գործարանի աշխատանքից հանված են, պահում են իրենց փաստական միջին դատումը, վոր առաջ ունենին գործարանային աշխատանքում» :

— Ուկրայինայում գործում է մի քիչ տարբեր, միությունների համար ավելի քիչ ուղտակար կանոն : Ուկրայինայի Ս. Ս. Հ. Ժողկոմխորհի 1924 թ. հունվարի 13-ի դեկրետի համաձայն արհեստակցական-տեխնիկական կրթության համար ձեռնարկությունը մասնատրում է բանվորների աշխատավարձից ընդամենը 1% (ճիշտ է, բացի այդ մասնատրվում է 0,4% եւ թոշակի համար) : Այդ 1% հաճախ խիստ քիչ է լինում : Այսպես, որինակ, մեր ձեռնարկությունը Ֆարբիկա—գործարանային աշակերտության դպրոցների և արհեստակցական-տեխնիկական դասընթացների համար իրոք մասնատրում է 1 ու կես % : Բացի այդ, մեր ձեռնարկությունը համաձայն հավաքական պայմանագրի § 48 «պարտավորվում է ամեն ամիս միության կուլտֆոնդը մտցնել 150 ո. վուկով բանֆակների և ուրիշ մասնագիտական բարձրագույն ուսումնական հիմնարկների ուսանողներին թոշակ տալու համար» : Ուկրայինայում ուսումնական հիմնարկների ուսանողներին թոշակ տալու համար սահմանափակված են ամբողջ աշխատավարձի 0,4% (Ժողկոմխորհի նույն դեկրետի համաձայն) :

ԳՆԱՀԱՏՈՒԿՆԵՑԻԻԻԿՏԱՅԻՆ — Ընկերներ, այժմ առաջ գր-
 ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎՆԵՐԸ գնանք :
 ՅԵՎ ՆՐԱՆՅ ԱՇՈՍԱՆՔԸ . Հավաքական պայմանագիրը կըն-
 քրված է : Ի՞նչպես հետեւի, վոր
 նա լիովին կատարվի անտեսական որդանների կողմից : Ո՞ր տե-
 րափոխել ծագած տարաձայնությունները, վոր կապված են հա-
 վաքական պայմանագրի հետ : Այդ մասին խոսում է հավաքական
 պայմանագրի § 6. «Վեճերի և ընդհարումների վճռման համար,
 նույնպես և հավաքական պայմանագրի կատարմանը հետեւելու,
 նորմաների և գործարարային գնահատումների վրա վերահսկելու
 համար ձեռնարկության մեջ կազմակերպվում է գնահատու-կոն-
 Ֆլիկտային հանձնաժողով, վոր կազմվում է կողմերի հավասար
 քանակով ներկայացուցիչներից և գործում է ԳԿՀ մասին յեղած
 կանոնագրքի հիման վրա, վոր կցված է պայմանագրին» : Այսպի-
 սով Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովը համաձայնության
 սրբան է, պարխոտային սրբան է, այսինքն կազմակերպված է .

տնտեսական սրգանի և միութեան հավասար ներկայացուցչութեանից: Ասենք, 1 ներկայացուցիչ գործարանի վարչութիւնից, մեկն էլ գործարանային կոմիտեից, 2 ներկայացուցիչ—գործարանի վարչութիւնից, 2 էլ գործարանային կոմիտեից և այլն (սովորաբար վոչ ավելի, քան 4 հոգի ամեն մի կողմից): Այն ձեռնարկութիւններում կամ հիմնարկներում, վորոնց բանվորների և ծառայողների թիւը 30-ից պակաս է, Գնահատու կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի անդամի պարտականութիւնը բանվորների կողմից դրվում է միութեան պատգամավորի (լիազորի) վրա: Ընդհակառակը, խոչոր ձեռնարկութիւնների մեջ հնարավոր է կազմակերպել նաև համաբարային ԳկՀ, վորոնք կատարում են նախապարաստական աշխատանքը, վոր հետո հաստատում է համագործարանային զընահատու—կոնֆլիկտային հանձնաժողովը:

— Ընկերներ, ձեզանից ամեն մեկը ԳկՀ նիստում յեղած կը լինի: Ինչպես ձեզ հայանի յե, այդ նիստերը բաց են: Միայն հատուկ զեպքերում, ամեն անգամ հենց ԳկՀ վորոշմամբ, այդ նիստերը կարող են փակ լինել: Սովորաբար ներկա յեն լինում 4 մարդ—2 գործարանային կոմիտեից, ԳկՀ, այսպես կոչված, «բանվորական մասը» և 2 վարչութիւնից: Յեթե, որինակ, այսօրվա նիստում նախազանում է վարչութեան ներկայացուցիչը, սպա քարտուղարն անպայման պետք է «բանվորական մասի» անդամը լինի: Հետեյալ նիստում ընդհակառակը:

— Վերջները ԳկՀ նիստի ախպիկ, մոտավոր մի սրահարդ.

1. Զուլիչների համաբարութեան բանվորներին սպեցհագուստ չտալու մասին:

2. Զրեգայով աշխատողների (Ֆրեգա—մի գործիքն մետաղ, փայտ և այլն կտրելու համար) նորմաների և գործարքային գնահատումների հաստատութիւնը:

3. Փարբիկա—գործարանային աշակերտութեան դպրոցի 2-րդ խմբակի աշակերտներին փորձի յենթարկելու կարգի մասին:

4. Ընկ. ընկ. կոմիտեանի և Միմոնյանի շոգտագործած արձակուրդի համար փոխհատուցում չվճարելու մասին:

— Ուրեմն ի՞նչով են գրադվում ձեռնարկութիւնների գնահատու—կոնֆլիկտային հանձնաժողովները: Մի կողմից, նրանք գնահատիչ հանձնաժողովներ են: Յերկու կողմը, վարչութիւնը և միութեանը վստահում են նրանց մի ամբողջ շարք հարցերի վճիռը, վոր բղխում են հավաքական պայմանագրից, բայց վորոնց մասին անհնար է նախորոք լրիվ հիշատակել պայմանագրում: Ինչքան ա-

վելի լավ ու համերաշխ վճռեն յերկու կողմերը այդ հարցերը, այն-
քան ավելի կարգի ընկած կը լինի գործարանային կյանքը: Այդ
հարցերից են. ա) աշխատանքների և պաշտոնների բաժանման
քննութիւնը և հաստատութիւնը ըստ տարիֆային կարգերի, բ) արտադրողականութեան (գործածի) նորմաների և գործարքային
գնահատումների քննութիւնը և հաստատութիւնը, գ) արձա-
կուրդների կարգի և հերթի սահմանումը, դ) արհեստակցական
փորձերի կարգի սահմանումը: Մյուս կողմից, ԳԿՀ կոնֆլիկտային
հանձնաժողով ե: Նա վճռում և այն վեճերը և կոնֆլիկտները, վար-
ժադում են հալաքական պայմանագիրը կենսագործելու հողի վրա
(հալաքական պայմանագրի սահմանած այս կամ այն նորմաների
անձի վարձման, ներքին կարգ ու կանոնի գործադրում)^{*)}: ԳԿՀ
վրջ միութենական, վրջ ել վարչական որդան ե:

Նրա վճիռներն ուժ ունին միայն այն դեպքում, յեթե քննու-

*) Բերում ենք մի քաղվածք «Աշխատանքի ժողովրդ-
դական կոմիտայի կանոնագրքից ԳԿՀ մասին».
«Գնահատու-կոնֆլիկտային Հանձնաժողովները կազմակերպ-
վում են պետական, հասարակական, մասնավոր սեփականատի-
րական ձեռնարկութիւնների և հիմնարկութիւնների մեջ հե-
տևյալ նպատակով. ա) կենսագործելու բոլոր կանոնները, վո-
րոնք ըրխում են հալաքական պայմանագրից և տարիֆային
վորոնք ծաղում են ձեռնարկութեան մեջ վարչութեան և բան-
վորների ու ծառայողների միջև, գ) մշակելու ներքին կարգ ու
կանոնի նախագիծ: Հալաքական պայմանագրի և տարիֆային
համաձայնութեան իրագործման ասպարիզում գնահատու-կոն-
ֆլիկտային հանձնաժողովի ֆունկցիաներին են վերաբերում
ա) աշխատանքների և պաշտոնների բաժանման քննութիւնը և
հաստատութիւնը ըստ տարիֆային կարգերի, բ) արտադրողա-
կանութեան նորմաների և գործային գնահատումների քննու-
թիւնը և հաստատութիւնը համապատասխան հալաքական
պայմանագրի կամ տարիֆային համաձայնութեան, գ) առանձին
ձեռքի սահմանումը (ձանութիւն — բերած կետերում մաս-
նանշված հարցերը նախապես մշակվում են և Գնահատու կոն-
ֆլիկտային Հանձնաժողովի քննութեան ու հաստատութեանը,
գրվում ձեռնարկութեան վարչութեան կամ նրա տեխնիկական-
նորմայի յենթարկող որդանների կողմից). ե) այն հայտարար-

ված են կողմերի համաձայնութեամբ: Յեթե, ասենք, ԳԿՀ միաձայն վճիռ ընդունեց «մի շարաթվա մեջ սպեցհագուստ տալ», ապա այդպիսի վճիռը պարտադիր է և՛ տնտեսական որդանի, և՛ միութեան համար ու գանգատարկութեան յենթակա չէ: Այդ տեսակ վճիռներն անպայման պետք է կատարվեն: Յեթե ձեռնարկութեանը հրատարվել է ԳԿՀ միաձայն ընդունված վորոշումը կատարելուց, ապա գործը կարող է տեղափոխվել աշխատանքի դատարան, վորն, իհարկե, կորոշի պարտավորեցնել ձեռնարկութեանը իրադործել ավյալ վճիռը:

— Այժմ յենթադրենք, վոր Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի նիստերից մեկում «բանվորական մասը» պահանջ ներկայացնի ձեռնարկութեան բանվորների և ծառայողների 1-ին կարգի աշխատավարձը 10 ս. մինչև 11 ս. բարձրացնել: Արդյոք իրավունք ունի ԳԿՀ այդ հարցը վճռել: Ի հարկե, վո՛չ. — այդ պահանջը վերաբերում է վոչ թե կնքած հավաքական պայմանագրի կատարմանը, այլ նրա փոփոխմանը. մինչդեռ տնտեսական որդանի հետ հավաքական պայմանագրի փոփոխման մասին կարող է համաձայնութեան դալ մենակ միութեանը և յերբեք ոժանդակ մի որդան իղեմս ԳԿՀ: Ընդհակառակը, ԳԿՀ «բանվորական մասի» տնտեսական որդանին ուղղած պահանջը — իր ժամանակին տալ ձեռնարկութեան բանվորներին և ծառայողներին հավաքական պայմանագրի համաձայն նրանց հասանելիք սպեցհագուստը, — լիովին որինական է, վորովհետև նա ըզխում է հավաքական պայմանագրի բովանդակութեանից և Գնահատու Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի պարտականութեաններին:

ԳՈՐԾԱՐԱՆԱՅԻՆ ԿՈՄԻՏԵՆ — Գործարանային կոմիտեյի խըն-
ՅԵՎ ԳԿՀ ԲԱՆՎՈՐԱԿԱՆ գիրն է վոչ միայն մասնակցել հա-
ՄԱՍԸ: վաքական պայմանագրի կնքմանը և
 ապա մասսայականացնել այն, ,
 այլև աշխուրջ հետևել, վոր հավաքական պայմանագրի բոլոր կե-
 տեքն իրոք կատարվեն և քղքի վրա շմնան: Գործարանային կոմի-
 տեն հատուկ ուշադրութեամբ պետք է հետևի, վոր պահպանվեն
 աշխատանքի պաշտպանութեան նորմաները, վոր իր ժամանակին է

րութեանների քննութեանը, վոր ստացվում է առանձին անձերի
 համաձայնութեանից, բ) վճռելու վեճերը և կոնֆլիկտները,
 աշխատավարձի հաշվետեսութեան ճշտութեան ստուգման, սր-
 իսկ կատարած պրոքների և վորձերի ստուգման մասին»:

լրիվ բանվորներին սպեցհագուստ և սպեցանունը արվի, նույնպես և չուչանա աշխատավարձ աալը : Բայց այդ քիչ է . — անհրաժեշտ է , վոր գործարանային կոմիտեն ամեն կերպ կանխի հավաքական պայմանագրի հողի վրա բանվորների ու վարչության միջև անընդհատ ծաղող ընդհարումները և թշուրիմացությունները , որինակ սխալ գնահատումների և արտադրանքի նորմաների պատճառով , վորոնք սահմանված են այս կամ այն վարպետի կամ գործարանային վարչության կողմից և այլն : Գործարկումի հիմնական զինքն այս բոլոր աշխատանքի մեջ Գնահատիչ—Կոնֆլիկտային Հանձնաժողովի քանվորական մասն է :

— Մինչդեռ շատ գործարանային կոմիտեներ այդ դեռ լիովին չեն պարզում իրենց համար : Ճիշտ է , պատահում է , վոր բանվորական մասի համար ընտրվում են գործունյա , հասկացող ընկերներ , վորոնք բանվորների մեջ հեղինակություն և վստահություն են վայելում , վորոնք կարողանում են , թե բանվորին պաշտպանել ; և թե դրա հետ միասին ճիշտ հաշվի առնել ձեռնարկության կացությունը և հնարավորությունները : Բայց դժբախտությունն այն է , վոր հաճախ ԳԿՀ «բանվորական մասը» զոյություն ունի կարծեք ինքն իր համար , իսկ գործարանային կոմիտեն ել «ինքն իր համար» : Նրանց միջև համարյա վոչ կապ կա , վոչ ել աշխատանքի համաձայնեցնում : Գործարանային կոմիտեն հաճախ չգիտե , թե ինչ է կատարվում ԳԿՀ : Իհարկե , իրերի այսպիսի դրությունը անթույլատրելի յե : Բոլոր կարևոր հարցերը , վորոնք դրվում են ԳԿՀ ընտրությանը , պետք է նախապես ընտրության անունը գործարանային կոմիտեյում և գործարանային կոմիտեն պետք է ԳԿՀ բանվորական մասին հրահանգներ , ցուցմունքներ տա : Բանվորական մասը պետք է համախալի հաշիվ տա գործարանային կոմիտեյին : Վերջապես անհրաժեշտ է , վոր ԳԿՀ անդամ ընտրվող ընկերները խնամքով ջոկվեն գործարանային կոմիտեյի կողմից :

Միայն այն ժամանակ գործարանային կոմիտեն իրոք կը դառնա ձեռնարկության ամբողջ միութենական աշխատանքի միասնական առաջնորդը :

ՀԱՇՏԱՐԱՐ ԱՏՅԱՆՆԵՐ : — Գնահ-կոնֆլիկտային Հանձ-
 ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԴԱՏԱՐԱՆ- նաժողովը համաձայնութեան որ-
 ԵՆԵՐ : ԻՐԱՎԱՐԱՐ ԴԱՏԱ- գան ե, սկզբնական բջիջ, ուր փո-
 ՐԱՆՆԵՐ : խաղրվում են հավաքական պայմա-
 նադրի կատարման վերաբերող տա-

րաձայնութեանները ե նրա հետ կապված հարցերը : Մինչև այժմ
 մենք յենթադրում ենք, վոր բոլոր վիճելի հարցերի մասին ԳԿՀ
 միշտ հաջողվում ե համաձայնութեան գալ : Բայց հակառակը յեն-
 թադրենք : Ասենք, ըստ հավաքական պայմանադրի, տնտեսական
 որդանը պարտավորութեան ե ստանձնել մեկ համաքրութեան մեջ
 սպեցսնունդ տալ մինչև այն ժամանակ, յերբ այդ համաքրութեան
 ստորջապահական դրութեան համապատասխան բարվոքումը կա-
 տարի : 2—3 ամիս ե անցնում, տնտեսական որդանը սպեցսնունդը
 վերացնում ե, վկայութեան կանչելով այն հանդամանքը, վոր իր
 թե բոլոր անհրաժեշտ բարվոքումներն արդեն կատարված են : Իսկ
 միութեանը հետազոտութեան տվյալների հիման վրա, սպաջուցում
 ե, վոր այդ այդպես չե :

ԳԿՀ վոչինչ անել չհաջողվեց, դործարանային վարչութեան
 ներկայացուցիչները պնդում են իրենց ասածը. «Ձեք կարող ու
 վերջ» : Այն ժամանակ ուժի մեջ ե մտնում հավաքական պայմանա-
 գրի § 6-ի մյուս մասը, այսինքն. «ԳԿՀ չվճռված ընդհարումները
 վճռվում են Աշխատանքի Որենսդրքի 168—174 հոդվածների նախա-
 տեսնված կարգով» :

— Իսկ ի՞նչ ե նշանակում այդ : Վեճը կողմերի ցանկութեամբ
 փոխադրվում ե հաշտարար առյան (посредительная камера) վոր
 կառուցված ե այնպես, ինչպես գնահատու-կոնֆլիկտային հանձ-
 նաժողովը, բայց Աշխտոկոմի (սովորաբար Աշխատանքի տեղական
 նահանգական բաժանմունքի) ներկայացուցչի նախադասութեամբ :
 Նախագահը վնուական ձայնի իրավունք չունի, բայց աջակցում ե,
 վոր կողմերն համաձայնութեան գան : Բայց յերբ միաձայն վճիռ
 կայացավ, պետք ե կատարվի այն : Յեթե, որինակ, հաշտարար
 առյանի նիստում դործարանի վարչութեան ներկայացուցիչները
 համաձայնեցին միութեան պահանջներին, իսկ հետո դործարանի
 տեսուչը հայտարարում ե. «Յես հաշտարար առյանի վճիռը մտա-
 դիր չեմ ընդունել ե պնդում եմ իմը», — այն ժամանակ միութեանն
 իրավունք ունի նրան դատական հայց ներկայացնել : Բացի այդ՝
 վարձողը հաշտարար առյանի վորոշումը խախտելու համար քրե-
 տոգան պատասխանատվութեան ե կանչվում :

— Ըստ կողմերի ցանկութեան դործը կարող է հանձնվել նաև իրավարար դատարան (третейский суд), վոր զանազանվում է հաշտարար ատյանից նրանով, վոր «չերբորը կողմը», այսինքն զատարանի նախագահն առաջվա պես ընտրվում է կողմերի համաձայնութեամբ, բայց արդեն վճռական ձայն ունի: Յեթե կողմերը համաձայնութեան չզան, գործը վնում է նախագահը և այդ վիճիւնը տնտեսական որգանի համար պարտադիր է հանդիսանում: Ժողովրդական դատարանի աշխատանքային նստաշրջանի միջոցով ստիպողական կարգով, անհապաղ դործադրվում է այն: Իսկ բանվորներին վերաբերմամբ իրավարար դատարանի վճիռը կենսադործվում է արհեստակցական միութեան միջոցով: Սորհրդային Հանրապետութեան ներքին հաշտարար-իրավարար որենադրութեանը խիստ զանազանվում է Արևմուտքի նույն որենադրութեանից: Բուրժուական յերկրներում հաշտարար առյանները և իրավարար դատարանները բուրժուակցի և նրա դործակալների, սոցիալ-դավաճանների, դեղին պրոֆբյուրոկրատների ձեռքում մի գործիք են նարպիկորեն բանվոր մասսաներին խարելու համար: Ո՞վ է նախագահում սովորարար այդպիսի ատյաններում: Պետութեան (որինակ՝ աշխատանքի մինիստրութեան) կամ անդական քաղաքային ինքնավարութեան ներկայացուցիչը, այսինքն ըստ ելութեան պարտնայք ձեռնարկուների քաւորներն ու սանահերները: Այդ պատճառով կարմանալի չէ, վոր այդ ատյաններում և դատարաններում տեղի ունեցած «համաձայնութեանները» սովորարար զիջումներ են բանվորների կողմից և նրանց լիակատար հանձնում են կապիտալիստների վողորմածութեանը: Բայց յեթե հակառակ սպասածին հաշտարար ատյանի մի նախագահ, բանվորների պահանջների չափագանց արգարացի լինելու հետեանքով, նրանց ողտին վճիռ կայացնի, ապա վարձողների համար այստեղ էլ դուրս պրծնելու հընար կա: Բանն այն է, վոր այդ ատյանների և դատարանների վրձիտները կապիտալիստներին համար պարտադիր չեն: Այդ պատճառով, յեթե վճիռը նրանց ողտին չի, նրանք լիակատար իրավունք ունին այդ վճիռը հաչիի չառնել: Նրանք սովորագար այդպես էլ վարվում են: Ամեն քայլափոխում կապիտալիստները առանց ճընչըվելու խախտում են հավաքական պայմանադրերը կամ հրաժարվում են պայմանագրեր կնքելուց, հենց վոր զգում են, թե ուժերը գերակշռութեան իրենց կողմն է: Յեւ Արևմուտքի բանվորները հիմարացած իրենց սեփական առաջնորդների շնորհիվ, անդոր են այդպիսի խախտումների դեմ:

— Իսկ ԽՍՀՄ մեջ, բանվորների շահերը աչալըջորեն հսկում ե Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիտեիատը: Խորհրդային հաշտարար ատյանները և իրավարար դատարանները նպատում են բանվորների որինական պահանջների իսկական կատարմանը: Բայց այդ քիչ է.—հաշտարար կարգով քննվում են միայն հավաքական պայմանագրի կնքման, փոփոխման և մեկնաբանության վերաբերող վեճերը: Իսկ ձեռնարկունների կողմից հավաքական պայմանագրի ուղղակի խախտումները, ասենք, սպեցհազուստ շտալը, քննության են առնվում Ժողովրդական դատարանների աշխատանքային հատուկ նստաշրջաններում: Միությունը վոչ միայն հայց ե ներկայացնում ձեռնարկունին, այլև վերջինս քրեյական պատասխանատվության ել ե կանչվում: Հավաքական պայմանագիրը խախտելու համար վարձողին սպառնում ե բանտարկություն՝ 6 ամսից վոչ պակաս ժամանակամիջոցով (Քրեյական Որենսգրքի հոդ. 127), մի բան, վոր բոլորովին անկարելի յե բուրժուական յերկրում, բայց ի հարկե լիովին հասկանալի խորհրդային յերկրում:

— Ապա յենթադրենք, վոր մասնավոր կաշվի գործարանի վորեկե վարձակալ (արենդատոր) վճուականսպես հրաժարից վերակընքել հավաքական պայմանագիրն այն պայմաններով, վոր առաջարկում ե միությունը: Միությունն առաջին կարգի համար 12 ուրբի յե պահանջում, իսկ վարձակալն առաջարկում ե 10 ուրբի ե համաձայնության գալուց հրաժարվում ե: Այն ժամանակ միությունը, բարձր կանգնած միութենական կադմակերպությունների թույլտվությամբ, գործադրում ե կովի փորձված միջոցը—գործադուլը և վարձակալը յենթարկվում ե: Իսկ ի՞նչ կլինի, յեթե նման դրության մեջ ընկնի մեր գործարանը: Միությունը, որինակ, պահանջի հավաքական պայմանագիրը կնքել առաջին կարգը 10 ուրբ. հաշվով, իսկ վարչությունը տա 9 ուրբի 50 կոպ. ե համաձայնության չգա: Այն ժամանակ գործարանը հայտարարվում ե ընդհարման դրության մեջ: Մենք արդեն մի քանի անգամ խոսել ենք այն մասին, վոր մեր միությունները բացասարար են վերաբերվում պետական ձեռնարկություններում գործադուլ անելուն, բայց չեն վոր մեր միությունները միևնույն ժամանակ դեմ են, վոր աշխատանքը պետական յեղանակով նորմայի յեքարկվի, այսինքն՝ դեմ են այն բանին, վոր անտեսական որդանները պարտավոր լինեն հավաքական պայմանագիրը ստորագրել միության պահանջով: Իսկ ի՞նչպես վարվել, յեթե պե-

տական ձեռնարկութեան վարչութիւնն այնուամենայնիւ հրա-
ժարվում է հավաքական պայմանագիր կնքելուց, իսկ զործադուրը
ցանկալի չէ: Ո՞վ կողմի միութեանը: Այդպիսի դեպքերում միջա-
մտում են քանկորական պետութեան որգանները: Յեթե պետական
ձեռնարկութեան կամ հիմնարկութեան մեջ ընդհարում է տեղի
ունեցել և տնտեսական որգանը հրաժարվել է իրավարար քն-
նութիւնից, այն ժամանակ Աշխտողկոմը կամ նրա տեղական որ-
գանը արհմիութեան խնդրով կազմակերպում է պարտադիր ի-
րավարար դատարան: Այդ դեպքում նախագահը (սուբեր-արբի-
տըր) նշանակվում է Աշխտողկոմի որգանների կողմից, իսկ հատ-
կապես լուրջ և սուբ ընդհարումների ժամանակ, վորոնք սպառ-
նում են պետութեան անվտանգութեանը (ասենք, հավաքական
պայմանագիր կնքելը Դոնավազանի խոչըր ամխային ռայոնում),
պարտադիր իրավարար դատարանը նշանակվում է ՀԿԳԿ, Ժող-
կամխորհի կամ ՍՏՈ-ի (Աշխատանքի և Պաշտպանութեան Ոոր-
հրդի) կողմից: Ի հարկէ, պարտադիր իրավարարութեան յն-
թակա յեն այն բոլոր վճուված վեճերը, վորոնք ծագում են պե-
տական հիմնարկութիւնների մեջ վոչ միայն հավաքական պայ-
մանագրի կնքման, այլ և նրա կատարման, մեկնարանութեան և
փոփոխութեան առթիւ: Ընդհանրապես և ամբողջովին առած՝
խորհրդային հաշտարար-իրավարար որինսդրութիւնը, նույնպես
և հավաքական պայմանագրերի կնքմանը և փոփոխմանը վերա-
բերող որինսդրութիւնն ամբողջովին ապահովում է բանվոր
մասսաների բոլոր իսկապես արդարացի ու որինական պահանջ-
ների կատարումը վարձողների կողմից:

Սրանով եւ ՆՅ 3 գործարանի արհչարժման խմբակը վերջա-
ցրեց հավաքական պայմանագրի վերլուծութիւնը:

ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՏԸՆ- Միութիւնների հավաքական պայ-
ՏԵՍԱԿԱՆ ԱՇԽՍԱՆԻՔԸ: մանագրերի և ընդհանրապես ամբողջ
տարիֆային աշխատանքի հետ սերտո-
րեն կապված է նրանց աշխատանքի մի ուրիշ մասն եւ, այն է՝
տնտեսական աշխատանքը:

ԽՍՀՄ միութիւնների արհեստակցական աշխատանքի մեջ
յերկու կողմ կա: Մի կողմից, միութիւնները ձգտում են ոգտա-
գործել արտադրութեան տրամադրութեան տակ յեղած բոլոր հը-
նարավորութիւնները՝ իրենց անդամների նյութական դրու-
թիւնը լավացնելու համար: Իսկ մյուս կողմից, իբրև ԽՍՀՄ

ամբողջ բանվոր դասակարգի մի մաս, արհմիությունները հողում են խորհրդային արդյունաբերութեան բոլոր կարիքների մասին, ամեն ջանք դործադրում են հանրապետության ժողովրդական տնտեսութեան ամբացման և վերածնման ու դրանով իսկ պրոլետարիատի դիկտատուրայի ամբացման համար: ԽՍՀՄ բոլոր պետական ձեռնարկութեան բանվորները գոյում են, վոր այդ ձեռնարկություններն իրենց սեփական բարիքն են, վոր արտադրությունը լավացնելու ամեն մի քայլ նրանց սեփական դրությունը լավացնելու մի քայլ է, վոր ԽՍՀՄ՝ բոլոր աշխատավորների առաջ նրանք մեծապես պատասխանատու յեն իրենց Ֆարրիկայի կամ գործարանի դրութեան համար:

Ի հարկե, արհմիություններն անմիջականորեն արդեն չեն խանդավում արտադրութեան կառավարմանը, ինչպես ռազմական կոմունիզմի շրջանում, սակայն ՆՆՊ-ի պայմաններում ել նրանց վրա ընկնում և շահագանց մեծ աշխատանք՝ արտադրութեան ուսումնասիրութեան և լավացման ասպարիզում:

Մենք արդեն վերը ցույց ավելցինք, վոր գյուղացիությունը մինչև վերջ բանվորութեան հետևից կերթա միայն այն ժամանակ, յերբ համոզվի, վոր բանվորական պետությունը նրան ավելի ետան և ավելի լավ դործարանային ասպարիքներ և տալիս, քան հին ժամանակ եր: Բացի այդ, անհրաժեշտ է, վոր մենք ձրգտենք աշխատավարձի հետագա բարձրացմանը, վոր արտադրութեան մի շարք ճյուղերում դեռ բավականաչափ բարձր մակարդակի վրա չեն: Թե՛ մեկը և թե՛ մյուսն իրագործել, այսինքն՝ քաղաքի և գյուղի միջև կապ հաստատել և միաժամանակ բանվորի դասումը բարձրացնել, մենք կարող ենք միայն մի յեղանակով— աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնել:

Ի՞նչ են ասում այդ մասին թվերը: Բանվորա-Գյուղացիական Տեսչութեան ժողկոմատը և Կենտրոնական Վերահսկիչ Հանձնաժողովն աշխատավարձի հատուկ հանձնաժողով էլին ընտրել, վոր հետազոտություն կատարեց մեր արդյունաբերութեան մի շարք կարևորագույն ճյուղերում: Յե՛վ բանից յերևաց, վոր մինչդեռ մեկ բանվորի որական միջին արտադրանքը (выработка) 1922 թ-վի հոկտեմբերից մինչև 1924 թ-վի հունվար ամիսն անել է 4 ու 38 կոպեկով, այսինքն՝ 23,3 տակոսով, նույն ժամանակում մեկ բանվորի որական միջին դասումը բարձրացել է 37,8 կ. մինչև 70,3 կ., այսինքն՝ 90 տակոսով: Ճիշտ է, պետք է նկատի ունե-

նանք, վոր 1923 թվին բանվորի աշխատավարձը դեռ այնքան ցած-
 րէր, վոր անհրաժեշտ եր կտրուկ թոխչք դեպի վեր, վորպեսզի կա-
 րելի լիներ դոնե մասամբ անցնել քաղցած մակարդակը և թույլ
 տալ բանվորին, վոր իր արտադրողականութունն ե՛լ բարձրա-
 ցնի: Բայց, այնուամենայնիվ, խորհրդային յերիտասարդ ար-
 դյունարեբության համար «այս քվերը— 23,3 տոկոս և 90 տոկոս
 իրենց մեջ մեծագույն սպանադիք են քաղցնում» (Բան-Գյուղտես-
 չության ժողկոմ ընկ. Կույրիչեվի բառերը): Ամեն մի բան-
 վոր պետք է իմանա այդ և ամեն մի բանվոր իր արձմիության
 հետ միատեղ պետք է դրանից համապատասխան յեզրակացու-
 թյուն հանի: Իսկ միայն մեկ յեզրակացութուն կարող է լինել—
 անկրածեշտ ե, ինչքան կարելի յե, ավելի մեծացնել ձեռնարկու-
 քյան արտադրողականութունը, մասնավորապես նաև ամեն բան-
 վորի արտադրանքի նորման բարձրացնելու միջոցով: Աշխատանքի
 արտադրողականությանը պետք է աշխատավարձի անումից ավելի
 արագ մեծանա և հենց աշխատավարձն անկրածեշտ ե բարձրացնել
 քացառապես աշխատանքի արտադրողականության անման հետ
 միասին:

Հենց առաջին հերթին, արձմիության ջանքերն այս կողմը
 պետք է ուղղվեն:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԼԱՐՎԱ-
 ԾՈՒԹՅՈՒՆ:

Ասենք, որինակ, մի ձեռնարկու-
 թյուն, վորի մեջ նախապատերազ-
 մական ժամանակ ամեն ամիս 300

հազար ուրբու ապրանք եր արտադրում, ընդ վորում ձեռնար-
 կության մեջ 1000 մարդ եր աշխատում: Նշանակում ե՛ ամեն մի
 բանվորին ընկնում եր 300 ուրբու արտադրանք: Այժմ նույնպի-
 սի ձեռնարկությունը նույնքան բանվորով ամական հաճախ
 միայն 150—180,000 ուրբու ապրանք ե քայ թողնում: Հետևա-
 բար՝ մեկ բանվորին ընկնում ե վոչ բարձր, քան 150—180 ո.
 արտադրանք, այսինքն՝ նախապատերազմականի 50—60 տոկոսը:
 Բանն ի՞նչումն ե:

Առաջին յենթադրությունը կարող ե լինել այս.—բանվորն իր
 ուժերը բավականաչափ չի լարում, նա աշխատանքի չափազանց
 ցած նորմա յե կատարում, մինչդեռ նախապատերազմական ժա-
 մանակ նա բարձր նորմաներ եր կատարում: Բանվորի աշխան-
 քի լարվածությունը քչացել ե. նշանակում ե, ձեռնարկության
 արտադրողականությունը բարձրացնելու համար պետք ե, ինչպես

հարկն է, բեռնել ամեն մի առանձին բանվորի, պետք է ավելի բարձրացնել արտադրանքի նորմաները :

Սակայն միայն այդ բարձրացումը կատարելով, շատ բան անել չի կարելի : Մետաղագործական, մանածագործական, ռետինի, լուցկու, պոլիգրաֆիական և ծխախոտի արդյունաբերութեան ձեռնարկություններում ՀԱՄԿՊ-ի կատարած հետազոտությունները, ինչպես տեղերի աշխատողների վկայությունները մատնանում են, վոր այդ ձեռնարկությունների բանվորներն ամբողջութեամբ առճած՝ նույնպիսի լարվածութեամբ են աշխատում, ինչպես վոր մինչև պատերազմը : ՀԱՄԿՊ-ն նույն նյութերի հիման վրա մինչհեղափոխական ժամանակ բանվորը տարեկան աշխատում էր 250,7 որ, իսկ 1923 թվի աշխատանքի որերի քանակը հավասար էր 265,7 : 1921 թ. հանդեպ 1923 թ. կամայական բացակայությունների քանակը համարյա յերեք անգամ կրճատվեց—33,6 որից հասավ 13,2 որի : Ամեն տեսակ ժողովների, հասարակական-քաղաքական աշխատանքի վրա բանվորը 1921 թ. ծախսում էր—9,3 որ, իսկ 1923 թ.—ընդամենը 1,5 որ, այսինքն՝ 6 անգամ ավելի քիչ : Վերջապես՝ հիվանդութեան պատճառով յեղած բացակայությունները (ձերտոյալ ծննդաբերությունը, հիվանդութեան պատճառով վերջրած արձակուրդները և այլն) 1923 թվին կրճատվեցին, հասնելով 14,1 որի, հանդեպ 1921 թվի 18,3 :

Ընդհատ է, այստեղ անհրաժեշտ է վերապահություն անել, վոր ՀԱՄԿՊ-ի հետազոտությունն ընդգրկում էր ձեռնարկությունների վորչ քավականաչափ լայն շրջան և նրա արդյունքներն ընդհանրապես ու ամբողջութեամբ առած՝ չի կարելի մեր ամբողջ Միութեան համար հաստատված ճանաչել : Մասնավորապես կամայական բացակայությունների քանակը շատ արտադրությունների մեջ դեռ մեծ է և յեթե մենք այստեղ վորոչ հետեւյանքների հասել ենք 1921 թվի համեմատութեամբ, ապա այնուամենայնիվ հարկավոր չէ մոռանալ, վոր 1921 թիվն ավերածունքի տարի չէր, մի տարի, վոր նշանակալի չափով հետ էր մնում նախապատերազմական մակարդակից : Իսկ այդ մակարդակին հասնելու համար մենք դեռ ահագին քանք ունենք թափելու :

Ընկեր Կույրիչեյի բերած ավյալներից բացի, խիստ բնորոշ են նաև ընկ. Կամենսկի թվերը.—այսպես, Լենինգրադի 15 խոչոր ձեռնարկութեան մեջ, վորոնք 25,000 բանվոր են ընդգրկում, այսինքն՝ Լենինգրադի ամբողջ արդյունաբերութեան 23 տոկոսը. բանվորների ստացած դուռ աշխատավարձը հավասար է նախա-

պատերազմականի 99 տոկոսին, իսկ աշխատանքի արտադրողականութեան — 73 տոկոսին: Գլխավեալաբար (Գոմզա, Լենինմաշ, Յուսուֆաշ) խոշորագույն ձեռնարկութեանները մեջ 1923 թվին մշակված է 65 միլիոն պրոցուրկցիա 80,000 բանվորով, իսկ 1913 թ. — 173 միլ., 99,000 բանվորով:

Անկասկած այստեղ մինչև այժմ քիչ դեր չեն խաղում պատճառներ, վորոնք հենց բանվորից են կախված, և ամենից առաջ բանվորական որի սխալ ոգտագործումը. անբավարար բեռնափոքումը:

Մեզ մոտ, Մորհրդային Ռուսաստանում Ց-ժամյա բանվորական որ է մտցրած: Արևմուտքի բոլոր յերկրներում բանվորական որի կրճատումը միշտ բարերար աղղեցութեան է ունեցել բանվորի վրա և անհասպող բարձրացել է նրա աշխատանքի արտադրողականութեանը: Այսպես, որինակ, Վերին Սիլեզիայի զերմանական մասում քարածխային արդյունաբերութեան մեջ մեկ բանվորի մեկ ժամի գործածը 1919 թ. հունվարին 112-114 կիլոգրամ մածուխ էր, բայց հաճ ոգոտոսին բանվորական որը կարճացրին մինչև 7 և կես ժամ, և արդեն հետևյալ ամիսներում (սեպտեմբեր-դեկտեմբեր) մածուխի մեկ ժամվա արդյունահանութեանը հասալ 144-147 կիլոգրամի: Իսկ մեզ մոտ, յերբ նախահեղափոխական ժամանակ որական աշխատում էին 9-10-11 ժամ, այժմ Ց-ժամյա բանվորական որով ժամանակ աշխատանքի արտադրականութեանը բավականաչափ չի աճում:

Իսկ ի՞նչումն է բանը: Հենց նրանումն, վոր մեզ մոտ, ձեռնարկութեանները մի նշանակալի մասի մեջ, ըստ էյուրոպայի դեռ Ց-ժամյա բանվորական որ չկա, այլ 7-ժամյա, վեց-ժամյա ու եռուցուցիկ ավելի ցած: Բանվորներն աշխատանքի յեն դալիս 15 ըսպե ուշ, փաստապես աշխատանքը ընդհատում են սուլլիչից քառորդ ժամ առաջ, աշխատանքի ժամանակ հաճախ գործը թողնում են, սկսում են զրույցներ, «դադարներ», մի ավելորդ անգամ, առանց հատուկ հարկավորութեան գործարանային կոմիտե յեն վաղում և այլն, իսկ արտադրութեանը և բանվորական պետութեանը, մեկ էլ տեսնես, մի քանի հազար աշխատանքային ժամեր կորցրին: Բանվորի աշխատանքի լարվածութեանը մեր ձեռնարկութեանները նշանակալի մասում մինչև այժմ ընդհանրապես ու ամբողջովին առած դեռ հետ է մնում և անհրաժեշտ է բարձրացնել այն:

Սակայն պետք է լավ հիշել, վոր յեթե մյուս ծայրահեղութեան

մեջ ընկնենք, լավ չը քննենք և մտցնենք, որինակ, արտադրանքի չափազանց բարձր նորմաներ, ապա այդ ծանր կանխարդառնաբանությունների առողջության վրա, բանվորը հալից կնկնի :

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐՏԱԴՐՈՒ-
ՂԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ .

Բանվորի աշխատանքի լարվածու-
թյունը բարձրացնելու գործում—
նորմաների բարձրացում, կռիվ կա-
մաշական բացակայությունների, ուշացումների դեմ և այլն, մեր արհմիությունները վերջին ժամանակներս մեծ հաջողությունների չեն հասել, Այսպես, կամպանիայի սկսելու մոմենտից (1924 թ. նոյեմբերից) մինչև 1925 թ. հունվարը ներառյալ, մեկ բանվորի աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացել է 31 տոկոսով : մինչդեռ այդ նույն շրջանում աշխատավարձի անումը վոչ միայն կանգնեց, այլև մի քիչ էլ իջավ—1,2 տոկոս . (ՀԱՄԿՍ 2-րդ նստա-
շրջանի նյութերը) : Փետրվարը և մարտը այդ գործությունը չվո-
խեցին, աշխատանքի արտադրողականությունը չարունակում է բարձրանալ, իսկ աշխատավարձի բարձրացում չկա : Իսկ յեթե հա-
մեմատենք 1923 թ. հոկտեմբերի և 1925 թ. հունվարի տվյալները, ապա կը տեսնենք աշխատավարձի բարձրացումը 27,2 տոկոս, իսկ աշխատանքի արտադրողականությունը—53 տոկոս :

Ի՞նչպես հաջողվեց կարճ ժամանակամիջոցում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործում այսքան նշանակա-
լի արդյունքների հասնել : Հաջողության գլխավոր պատճառն այն է, վոր միությունները կարողացան վերացնել այն պայմանների մեծ մասը, վորոնք լսանգարում էին արտադրության կանոնավոր քնթացքին և վորոնց մեղքը բանվորի վրա յեր ընկնում : Բանվորա-
կան որը խտացած է, միջին հաշվով արտադրանքի նորմաները վոչ պակաս քան 15-18 տոկոս բարձրացված են, իսկ մի քանի դեպքերում է՛լ ավելի շատ (25-28 տոկ .), համապատասխան չափով ցածանում էին գնահատումները (ՀԱՄԿՍ յերկրորդ նստաշրջանի նյութերը) :

Ընդհանուր առմամբ ներկայումս մեր ձեռնարկությունների մեծամասնության բանվորներն իրենց ուժերը լարում են վոչ պա-
կաս, քան նախապատերազմական ժամանակ : Բայց դժբախտու-
թյունն այն է, վոր ձեռնարկության մեջ ամբողջ արտադրությունը համախ վատ է վարվում, բավականաչափ լավ չի կազմակերպված այն : Քիչ է բաց թողնվող ապրանքների քանակը մեծացնել բանվորի ուժերի ծախսումը մեծացնելու միջոցով, պետք է կարողանալ կարգի դրել արտադրությունը, նրա վորակն այնպես լավացնել,

վորսիսզի կարելի լինի լավ հետևանքները հասնել ուժերի ավելի քիչ ծախսումով: Այդ ել աշխատանքի արտադրողականութ՛յան խակական բարձրացում կը լինի, դրա մեջ է այժմ հարցի մեխը:

Վերցնենք այսպիսի մտմենա. — սպառերամի մեջ, որինակ, յենթասպաների լավ կազմը բանակի հաղթանակի համար ահազին նշանակութ՛յուն ունի: Եւ յնպես հարկավոր է, վոր մենք հատուկ ուշադրութ՛յուն դարձնենք մեր արդյունարերութ՛յան յենթասպայական կազմի, ստորին տեխնիկական պերտնալի և վարչութ՛յան հմուտ ընտրութ՛յան վրա: Մենք պետք է հատուկ խնասքով ընտրենք անտեսական Ֆրոնտի բոլոր հրամանատարներին, մեր ձեռնարկութ՛յունները ամբողջ վարչութ՛յունը և տեխնիկական պերտնալը:

Այա, բանվորական որվա բավական (այսինքն ամենահեշտ և լրիվ) ոգտագործումը յերկու հանդամանքից է կախված. — մի կողմից հեկց բանվորի աշխատանքային դիսցիպլինարից կարգապահութ՛յունից) ուշացումների, կամայական բացակայութ՛յունների և այլն վերացում), իսկ մյուս կողմից, նաև ձեռնարկութ՛յան վարչութ՛յան հմտութ՛յան, ինչպես հարկի և կարգի գցելու արտադրութ՛յան ևորմալ ընթացքը: Յեթե, որինակ, համբարային վարպետները չեն կարողանում նպատակահարմար բաշխել աշխատանքը, այն ժամանակ դադարահաներն անգործ կանգնում են, բանվորները 2-3 ժամ սլարապ այս ու այն կողմն են ընկնում: Կարգի չի դրված ձեռնարկութ՛յան պահեստի ապպարատը, յենթադրենք վորեւ գործիքի համար հում նյութը սպակասում է, նորից ժամեր են անցնում, մինչև հաջողվում է սահանջվածը ստանալ, իսկ այդ միջոցին դադարահաները նորից կանգնած են մտում: Ձեռնարկութ՛յան հում նյութ են բերում, վարչութ՛յունը առանց քննելու ընդունում է այն: Իսց յերբ հում նյութը գործածել են սկսում, տեսնում էս, վոր նրա մեծ մասը վատորակ է, անպիտումի յե յենթակա 20-40 տոկ. և նորից արտադրութ՛յունը տուժում է: Կամ ձեռնարկութ՛յունը յեթե ձեռք բերի վատ գործիքներ, նորից անպիտումի յենթակա արդյունքների տոկոսը կը մեծանա:

Մեր դեռես աղքատ արդյունարերութ՛յունը շարունակ ի վիճակի չէ հարյուր հազարավոր սուբլիներ ծախսել նոր մեքենաների վրա, դրա համար ավելի ևս հարկավոր է, ինչքան կարելի յե ավելի լավ ոգտագործել այն, ինչ մենք ձեռքի տակ ունենք, ոգտագործել մեր նյութական միջոցները, մեր ուժերը: Յերբեմն հարադետաբանվոր ինքնուսը, վոր իր խորհրդային արտադրութ՛յան բոլոր կա-

րիքները մասին հոգս ե քաշում, հնարում ե, որինակ, վառելու կամ շարժիչի նոր սխտեմ, վոր տասնյակ տոկոսներով քչացնում ե պահանջվող վառելիքի քանակը կամ միջոց ե գտնում, վորով հնարավոր ե դառնում իրրե վառելիք ոգտադործել հենց արտադրության դէն զցելու նյութերը (որինակ՝ կաշու դործարաններում ոգտադործել դարադած կաշու մնացորդները), այդ դեպքերում տասնյակ հանձնաժողովներ են ստեղծում, ծանոթանում են նրա դյուտին, իրախուսում են այն և . . . մոռացության մատնում: Այն ել ե լինում, վոր տնտեսական որդանը բանվոր-հնարագետի հետ ամենեկին խոսել ել չի ուզում: Մինչդեռ ամեն մի աշխատի լավացում, վոր դրսից անկատելի չե, կարող ե բանվորական պետության համար հարյուր հազարավոր ուրբլի խնայել:

Արդյոք դործարանի վարչությունը ինքը կու՞մ ե վառելիքի ավել աշրման դեմ, արդյոք ամեն բան ան՞ում ե, վորպեսզի ավելի թանկ վրայի վառելիքից անցնեն ածուխին, նավթին, վեթապես ելեքտրականության: Ու արդյոք ամեն բան արե՞լ ե նյութերի տնտեսության համար:

Ապա խիստ կարևոր դեր ե խաղում արտադրության կոնցենտրացիայի (համակենտրոնացման) աստիճանը: Որինակ՝ առնենք վորեւե մետաղադործական տրեստ, յենթադրենք նրա մեջ մտնում են 10 գործարան, իսկ նրանք բոլորը աշխատում են ընդամենը 15-20 տոկոս բեռնումով: Գործարանում ոժանդակ բանվորները— հասկապես ծառայողները, տնորենները հաշվապահները և այլն— յերկու անգամ ավելի չեն, քան նախապատերազմական ժամանակ: Հասկանալի չե, վոր մետաղադործական առարկաները յեռապատիկ թանկ կը լինեն և դյուղացին չի մոտենա նրանց: Ի՞նչ պետք ե անել: Համակենտրոնացնել արտադրությունը, այսինքն բանացնել միայն ավելի լավ սարքավորված 4-5 գործարան, բայց դրա փոխարեն այդ ընտիր ձեռնարկությունները բեռնել 100 տոկոս պատվերներով, իսկ ոժանդակ բանվորների և ծառայողների շտաանները ըստ հնարավորին սեղմել: Այն ժամանակ վերադիր ծախքերն ել կը քչանան և դյուղ կը գնա եժան ու միևնույն ժամանակ լավ վորակի ապրանք:

Բայց յեթե նույնիսկ կոնցենտրացիան (արտադրության համակենտրոնացումը) վերջացվի, այդ դեռ բավական չե: Պետք ե պատվերներն ըստ դործարանների այնպես բաշխել, վորպեսզի ամեն մեկին ընկնի նրա հզորությանը համապատասխան աշխատանք, նույնպես և համապատասխան նրա մասնագիտության, վորպեսզի,

որինակ, ռեմոնտի դործարանում 500 մարդ սլակաս չլինի, իսկ լարի դործարանում 200 մարդ ավել, վորպեսզի ռեմոնտի դործարանը իրոք ռեմոնտ անի և վոչ թե լար պատրաստի, իսկ լարի դործարանը մեխ և լար չլինի և վոչ թե գրազվի ռեմոնտով կամ պայտ ու ամանեղեն պատրաստելով :

Արտադրութեան հաջող աճման համար դրանից բացի անհրաժեշտ է հաջող վաճառահանութիւն : Վատ կը լինի, յեթե տրեստները հոգ չտանեն առաջին հերթին շուկա հանելու հիմնական, ամենից վարուն (ХОДКНИ) սպրանքները, վորոնց մասսայական պահանջը կա թե գլուզում և թե քաղաքում.—որինակ՝ յեթե մետաղադործական տրեստը մեխերի, պայտերի, դույլերի, լարերի և այլն փոխարեն յեռանդազին գրազվի միայն տասնորդական կրճեղները և ջրաչափերի, իսկ մանածագործական տրեստը չթերի և քաթանի փոխարեն՝ նուրբ մահուղների գործածով :

Յեւ վերջնական տրեստը պետք է ամենայն ուշադրութեամբ հետեի, վորպեսզի պատրաստ չիթը կամ դույլը մինչև գնողին հասնելը վերադիր առտերական ծախքերի ահազին տողաններով նորից չթանկանան :

Հատկապես պետք է կովել մանրածախս գների բարձրացման դեմ : Մեր սպրանքների մանրածախս գները մեծածախսից ամբողջ 30-33 տոկ. բարձր են (1924 թ. աշնանը) : Այդ նոր առևտրական «մկրատը» ինչ կերպ էլ վոր լինի, անհրաժեշտ է սեղմել :

Յեթե այդ բոլորը կատարվի, յեքե բանվորների աշխատանքի լարվածութեան մեծացմանը ավելացվի հենց արտադրութեան լավագույն կազմակերպումը—բանվորական որվա լրիվ բեռնումը, տեխնիկական սարքավորման և աշխատանքի բոլոր ձևերի լավացումը, լավ հում նյութի ընտրանքը, վառելիքի անտեսութիւնը, արտադրութեան կոնցենտրացիան և ձեռնարկութիւնների լրիվ բեռնումը, ոժանդակ բանվորների շտատի կրճատումը և այլն և այլն,—ապա այն ժամանակ կտացվի բանվորի արտադրանքի ամենաբարձր չափը, արդյունաբերութեան բարձրագույն արտադրողականութիւնը և սպրանքների գնի եժանացումը, այսինքն հենց այն, ինչ վոր մեզ պետք է : Յեւ այդ արտադրողականութեան վերելքին անհրաժեշտ է հասնել վոչ միայն խռոր և լուրջ միջոցներով, ասենք, դործարանը վերասարքավորելով և այլն,—այլև անդադար ուշադրութիւն դարձնելով դործարանային արտադրական կենցաղի ամեն մի մանրուէնը, պակասող ամեն մի շնչին գործածած հում նյութի կամ վառելիքի ամեն մի փթին : Այսպիսի

ժամանակին նկատած ամեն մի մանրուկներից մի ավելորդ աղյուս է ստացվում մեր խորհրդային արտադրութեան համար կառուցելու համար:

**ՆՈՏ-Ը ՌՈՒՍԱՍՏԱՆՈՒՄ
ՅԵՎ ԱՐԵՎՄՈՒՏՔՈՒՄ**

Հենց արտադրութեան ռացիոնալիզացիայի (լավացման), նույնպես և աշխատանքի լարվածութեան

բարձրացման միջոցով աշխատանքի արտադրողականութեան բարձրացման հասնել, նշանակում է, մտցնել աշխատանքի դիտական կազմակերպում, ՆՈՏ:

ՆՈՏ-ի իրականացման կռիվը տեղի յե ունենում վոչ միայն Ռուսաստանում, այլև Արևմուտքում, սակայն ՆՈՏ-ի ելուձյունը կապիտալիստական յերկրներում խորապես զանազանվում է ԽՍՀՄ ՆՈՏ-ի ելուձյունից: Արևմուտքում ՆՈՏ-ի հասկացողութունը կապում են ամերիկացի միլիոններ Զորդի անվան հետ, վորը կարողացավ հիանալի կազմակերպել ու սարքավորել իր ավտոմոբիլային գործարանները, ինժիներ Տայլորի անվան հետ, վոր կարողացավ հիանալի կարգի գցել գործարանի անտեսութունը աշխատանքի հեշտ և խոր բաժանման, ամբողջ աշխատանքի, նյութերի և առարկաների կարտով հաշվեառման միջոցով, շենքերի, զազպահների, նյութերի, գործիքների և այլն լավագույն և անտեսարար դասավորումով: Սակայն Արևմուտքում ՆՈՏ-ի աշխատանքի ծանրութեան կենտրոնն այն չէ, վոր ինչքան կարելի յե լավ կազմակերպվի արտադրութունը, այլ այն, վոր ինչքան կարելի յե շատ բարձրացվի բանվորի աշխատանքի լարվածութունը, ինչքան կարելի յե նրանից ավելի շատ հյութեր քամվի: Նույն այդ Տայլորը ընտրում էր ամենաուժեղ և վորձված բանվորներին և բավական բարդ, իսկ հաճախ խորամանկ յեղանակներով հարկադրում է նրանց սովորականից 2 և 3 անգամ ավելի մեծ նորմա կատարել: Այս այդ նորման հաստատված էր հայտարարվում մնացած բոլոր բանվորների համար և վերջիններըս իրոք վոր ստիպված էլին հալից ընկնել, վորպեսզի կարողանային կատարքը (УРОК), գործի վորոշ քանակը կատարել: Կատարքը չկատարելիս բանվորն աշխատավարձ էր ստանում հատուկ քչացրած կոպրով և այդ սլատճառով ինքն իրեն հալից գցում էր, հաճախ գերեղման հասցնում: Եժան բանվորական ուժի յեռանդուն շահագործումը, կապիտալիստների մի նշանակալի մա-

սի կարծիքով, նրանց համար ավելի ոգտակար է, քան ձեռնարկությունների թանկ նստող վերասարքավորումը: Բացի այդ, կապիտալիստական հասարակութան մեջ տիրում է արտադրութան անարխիան, ամեն մի կապիտալիստ կամ ամեն մի տրեստ ու սինդիկատ ինքն է հաստատում իր համար ապրանքների արտադրութան և վաճառահանութան պլան, ամեն մի տրեստ կամ սինդիկատ ատամ է սրում իր հակառակորդի—մրցակցի դեմ: Այդ պատճառով հարկ չկա սպասելու, վոր վորեւ կապիտալիստական յերկիր վճռի կազմակերպված ձևով, ամբողջ պետութան սահմաններում, իրագործել աշխատանքի պետական կազմակերպումը:

Արեւմուտքում աշխատանքի գիտական կազմակերպումը ամբողջ պետութայն ամրացման, աշխատավորների լայն վաստակների բարեկեցութայն մակարդակը քարձարցնելու խնդիրը չի առաջադրում իրեն, այլ ուղղակի ծառայում է ամենաձեռներեց կապիտալիստների հարստացման գործին: Այդ պատճառով Արեւմուտքում աշխատանքի գիտական կազմակերպումը անց է կացվում առանց լայն ծրագրի, առանց սխտեմի, նա վոչ միայն չի ձգտում պաշտպանել բանվորի առողջությունն ու կյանքը ուժից վեր լարումից, այլ ընդհակառակը գիտակցաբար ձգտում է, ինչ գնով էլ վոր լինի, այդպիսի լարվածութայն հասնել: Իսկ յեթե ժամանակից առաջ բանվորը քայքայվի, խեղանդամ կամ ինվալիդ դառնա դժբախտ պատահարից կամ աշխատանքի մեջ կործանվի, նրան փոխարինելու կը գան դործագործիկների ահազին բանակից:

Դրությունն այլ է մեզ մոտ: Խորհրդային հանրապետությունների Միութայն մեջ մենք ձգտում ենք աշխատանքի գիտական կազմակերպութայն հիմունքների վրա կառուցել վոչ միայն արտադրությունը, այլև մեր բանվորա-գյուղացիական պետութայն ամբողջ կյանքը: ՆՈՏ-ի իրագործումը մեզ համար չափազանց կարևոր է, վորովհետև այլ կերպ մենք չենք կարողանա ավելի բարձր աստիճանի հասնել, քան հին կապիտալիստական տնտեսությունը, չենք կարողանա սոցիալիզմն իրագործել (մասնավորապես էլեքտրոֆիկացիայի միջոցով): Մակայն Արեւմուտքի աշխատանքի գիտական կազմակերպությունից մենք փոխ ենք առնում միայն այն հաջողությունները և դյուտերը, վորոնք թույլ են տալիս ամենից լավ կազմակերպել և կարգի գցել հենց արտադ-

բությունը, բայց մենք վճռականապես դեն ենք շարտում այն բոլոր յեղանակները, վորոնք բարձրացնում են արտադրությունը ի հաշիվ աշխատավորների առողջության քայքայման և կյանքի կրճատման: Այդ քիչ և, մեղնում, աշխատանքի գիտական կազմակերպությունը կառուցվում և ամենից առաջ բանվոր դասակարգի լայն շերտերի մասնակցութեան և ինֆնուրույնութեան հիման վրա*):

ԱՇԽՍՏԱՆՔԻ ԱՐՏԱԴՐՈՂԱ-
ԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՅՈՒ-
ՄԸ ՅԵՎ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆ-
ՆԵՐԻ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Ճիշտ այդպես էլ մեր տնտեսական որդանները կարող են աշխատանքի արտադրողականութեան բարձրացման ամբողջ հսկա աշխատանքն իրադործել միայն լայն բան-

վորական մասսայի ու ամենից առաջ նրա միութենական կազմակերպությունների հետ սերտ կապ պահելով, իսկ տեղերում—գործարկումների հետ: Միությունները պետք է ձգտեն տնտեսական որդանների հետ գործնական կապն ամրապնդել: Միություններն իրենց նիստերում և ընդհանուր ժողովներում լսում են նրանց դեկուցումները, քննության յեն առնում հաշվեալությունները, մասնակցում են տնտեսական որդանների գումարած տեխնիկական խորխորդակցություններին, ստանում են տնտեսական որդանների բոլոր հաշվետու և պերսպեկտիվային (ապագայի համար ծրագրած) նյութերի պատճենները և քննության են առնում: Տնտեսական որդանը չի կարող բանվորական միությունից վաչ մի այսպես կոչված առևտրական գաղտնիք ունենալ: Բանվոր մասսան պետք է շարունակ իմանա ձեռնարկութեան գործերի իսկական դրությունը, վորովհետև խորհրդային պետությունը միայն նրա գիտակից մասնակցութեամբ ու աջակցութեամբ կը հաջողվի յերկրի տնտեսական կյանքը վերածնել: Բայց, իհարկե, թե տնտեսական որդանները և թե միությունները պետք է թաղցնեն այդ առևտրական գաղտնիքը այսպիսի անձերից, վորոնք կարող են ոգտագործել այն ի վնաս բանվորական պետութեան (արեւմտյան բուրժուազիայի տնտեսա-

*) Տեղի պակասը թույլ չի տալիս, վոր հեղինակը ավելի մանրամասն կանդ առնի աշխատանքի կազմակերպութեան հարցերի վրա: ՆՈՏ—ով հետաքրքրվողներին հանձնարարում ենք այս գլխի վերջում բերված գրականությունը:

կան լրտեսներից, նեպամաններից և մասնավոր փոքր տնտեսատերերից և այլն) :

Արհմիություններն արտադրութեան լավացման գործնական աշխատանքը վարում են բանվորա-գյուղացիական տեսչութեան ժողովրդական կոմիտարիատի հետ սերտ կապ պահելով, իսկ դրա համար «գործարկումներին կից գոյություն ունեցող հանձնաժողովներին կողքին՝ խոշոր ձեռնարկությունների մեջ կարող են ստեղծվել ա) արտադրութեան, բ) առևտրի, գ) ընակարանի և կենցաղի հանձնաժողովներ: Այդ հանձնաժողովներն իրենց մշտական ընթացիկ աշխատանքը կատարելու հետ միասին, հատուկ առաջադրություններ են ստանում Բանվորադաստիարակչության, ինչպես և ձեռնարկություններում գոյություն ունեցող աշխատանքի պաշտպանութեան հանձնաժողովները»: (ՀԱՄԿԽ և ԲԳՏԺԿ շրջաբերականներ): Այս վերջին յերկու հանձնաժողովները միայն ստեղծվում են խոշոր ձեռնարկությունների մեջ:

Ասկայն չի կարելի միայն 5-6 մարդուց կազմված հանձնաժողովներով ահամանավակել^{*)}: Միուրթյունների տնտեսական աշխատանքը միայն այն ժամանակ նպատակին կը հասնի, յեթե նրա մեջ գրավվի անոնարկությունների բանվորների լայն մասսան և յեթե այդ աշխատանքը դրա հետ միասին կատարվի վոչ թե սղատ ժամերին, այլ լրջությամբ բոտ հաստատուն, մասծված ծրարգրի:

^{*)} Ըստ նույն շրջաբերականի «արտադրական հանձնաժողովի նպատակն է ուսումնասիրել ձեռնարկութեան արտադրական-տնտեսական և կառավարման գործունեութեան գրական և բացասական կողմերը, մասնակցել արտադրական խորհրդակցությունների աշխատանքի ղեկավարման և գործի լավացման համար կոնկրետ առաջարկների մշակմանը»: ՆՈՏ-ի հանձնաժողով, «ժամանակի լրգա»-յի բջիջները և այլն վորոնք այդպիսի խնդիրներ են առաջադրում իրենց, ձուլվում են գործարկումին կից արտադրական հանձնաժողովին: Գործարկումներին կից առևտրական հանձնաժողովը սղնում և «պետվաճառականների» հարվածել մասնավոր մանրավաճառին, նա, որինակ կարող է բույկոտ հայտարարել ամենաչարամիտ մասնավոր «կաշի քերթողներին», վորոնք առևտուր են անում այն ուրիշում, սւր աշխատում կամ ապրում են գործարանի բանվորները: Նա ամեն կերպ հակում է, վորպեսզի բանվորական կոողերացիան

ԱՐՏԱԴՐԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱ-
ՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ :

Բանվորների այդպիսի մասսայա-
կան զբաղումը գեպի անտեսական
աշխատանքը պետք է սկսել ամենա-
ցածից, համբարությունից : Այնքան մի համաբարության կամ բաժան-
մունքի մեջ պետք է արտադրական բջիջ ստեղծվի, վոր պիտի
կազմվի համբարության պատգամավորներից և առանձին վորակ-
յալ ու արտադրության զբաղմամբ հետաքրքրվող բանվորներից :
Բջիջի կազմի մեջ պետք է մտնի նաև համբարության վարպետը :
Այդպիսի արտադրական բջիջը քննության է տուում աշխատան-
քը դնելու լավացման յեղանակները իր սեփական համբարության
մեջ արդյոք բավական է և արդյոք ճիշտ և կազմած շտապը, ար-
դյոք կարգին են գործիքները, արդյոք հարկավոր չէ փոխել կամ
վերասարքավորել մեքենաները, ի՞նչ զբաղման մեջ է վառելիքի
գործը և այլն :

Համաբարությունից պետք է անցնել ամբողջ գործարանի հոգա-
տարությունը :

Ամբողջ գործարանի ակտիվի ժողովը գործարանային կոմի-
տեյի և գործարանային վարչության հետ կազմում է համագործա-
րանային արտադրական խորհրդակցությունը :

Լավ հիմքերի վրա դրած արտադրական խորհրդակցությունը
հարուստ արդյունքներ է տալիս : Խորհրդակցության մեջ գեկու-
ցում ավող գործարանային խնդիրները հաճախ խիստ նեղն և ընկ-
նում : Այստեղ հաճախ դաժան քննադատություն է լսվում, քննու-
թյանը մասնակցում է գործարանի արտադրական զվարդիայի ծա-
ղիկը, բազմամյա ստաժով բարձր վորակյալ բանվորները, վո-

աճի և արժատանա, բայ թողնի վարուն (ХОДЯЩИЙ), լավ և
եժան արդյունքներ և ճիշտ հողի վրա դնի բանվորական վար-
կավորման գործը : Բիչ աշխատանք չունի նաև բնակարանային
հարցի և կենցաղի հանձնաժողովը : Նա ոչնուժ է ավյալ ձեռ-
նարկության բանվորների համար բնակարանների կառուցելուն,
այդ բնակարաններն առաջնապահական զբաղման մեջ պահե-
լու, ռայոնական խորհրդի հետ համաձայնության գալով չըջա-
կա ռայոնների բնակելի տարածության ճիշտ բաշխման վրա
հսկելուն, ինչպես և հնարավոր միջոցներ ձեռք առնելուն, վոր
բանվորների կոմմունալ և այլ ծառայություններով (ճաշարան,
վիպքատուն) սպասարկումը լավանա» :

րոնք հիմնովին ծանոթ են ամեն մի պտուտակին, ձեռնարկութեան ամբողջ ահագին որդանկրմի ամեն մի առանձնահատուկութեանը :

— Պահեստներում ածուխը պահվում է ուղղակի հողի հատակի վրա, դրա շնորհիվ մեծ չափով թափթփվում է ու փշանում :

— Գործիքը վատ է, պոդպատը փափուկ է, մենք էլ գործիքը անզորուչորեն ենք գործածում : Դրա շնորհիվ մեծ չափով է կոտրվում է վերադիր ծախսերը աճում են :

— Դագդահը մի ժամ աշխատում է, իսկ յերկու ժամ կանդնում : Թերթերը աշխատանքի ժամանակ են հանձնվում : Դրա հետ միասին մեր պահեստի սպալարատը չի շտապում — մինչև նյութերը բերում է, սպասելով հողիդ դուրս ե դալիս, իսկ յերբեմն դու ցեղեկը ճրագով էլ չես կարող փոշ պետք յեղած նյութը, փոշ էլ գործիքը դտնել :

— Մեր համքարութեան մեջ անպիտուժը չափազանց մեծացել է, հարկավոր է ուժերը լարել, պատճառները դտնել, ուղղել :

— Մենք ամեն ինչ ձեռքով ենք քաշ տալիս, ավելի լավ ու հարժար կը լիներ սեխեր գցել ու փոքրիկ սպրանքատար վագոններ բանացնել :

— Գութանների կալիուլացիան կարծեք թե ճիշտ չե, վառելիքի ու ամորտիզացիայի (չիջուցման) ծախսերը շատ են ցույց տված :

— Մեր դրասենյակի շտատները փքվել են : Վատ չեք լինի սեղմել : Առանց տնօրենի տեղակալի կարելի չե կառավարվել, սպիցֆոնդն էլ հարկավոր է պահասացնել :

Մեկ էլ տեսնես, մի քանի արտադրական խորհրդակցութեաններին ց հետո գործը հաջող անցավ : Իրերի արժեքը եժանացավ, աշխատանքի արտադրականութեանը բարձրացավ : Յեվ այդ բոլորը շնորհիվ ձեռնարկութեան միասնական արտադրական կոլլեկտիվի—բանվորների և ծառայողների ու վարչական-տեխնիկական պերսոնալի սերտ կապի, չե՞ վոր վերջիններս նույն աշխատավորներն են, վոր գլխավոր տնտեսատերի—բանվորա-գյուղացիական պետութեան լիազորներն են հանդիսանում :

Պրոլետարիատի միլիոնավոր հողատար ձեռքերով բարձրացվելով, դանդաղ, բայց հաստատ վերածնվում է մեր սոցիալիստական տնտեսութեանը :

Պետք է փոշ միայն հաճախակի, փոշ սակավ, որինսակ, քան ամիսը մեկ անգամ արտադրական խորհրդակցութեաններ դու-

մարեւ, այլև նրանց քննութիւնը դնել կոնկերետ, գործնական հարցեր: Պետք է զգուշանալ չափից գուրս շտապողականութիւնից, թեթեւփութիւնից, ամեն բան մի անգամից ընդգրկելու ճշգրտութից, ամեն բան մի անգամից վերափոխելուց: Արտադրական խորհրդակցութիւնների համար և ընդհանրապես միութիւնների տնտեսական աշխատանքի համար հարուստ նյութ կարող է տալ նույնպես գործարանային վարչութիւնի հաշվետվութիւնները: Ըրագրերի և այլ նման նյութերի խնամքով ուսումնասիրութիւնը: Ինչպես վոր համարային արտադրական խորհրդակցութիւն աշխատանքը ղեկավարում է համարային-լիազորը, այնպես էլ համարգործարանային արտադրական խորհրդակցութիւն աշխատանքը պետք է ղեկավարի գործարանային կոմիտեն: Այս կամ այն չափով խոշոր ձեռնարկութիւնների մեջ գործարանային կոմիտեն այդ ղեկավարութիւնը իրագործում է արտադրական հանձնաժողովների միջոցով: Արտադրական հանձնաժողովը արտադրական խորհրդակցութիւն բյուրոյի ղերն և կատարում: Նրա պարտականութիւնն է խորհրդակցութիւն նիստի որակարգ կազմելը, առաջարկների և նյութերի նախապատրաստելը և արտադրական խորհրդակցութիւնների վճիռների մշակումը: Արտադրական հանձնաժողովը իր ամբողջ աշխատանքում պետք է սերտ կապ պահի վոչ միայն գործարանային կոմիտեյի, այլև վերջինիս կից մնացած հանձնաժողովների հետ: Այսպես, որինակ, շատ կարևոր է աշխատանքի պաշտպանութիւն հանձնաժողովի հետ ունենալիք կապը, վորովհետև ինչքան ավելի լավ է դրված աշխատանքի պաշտպանութիւնը, այնքան ավելի բարձր է արտադրողականութիւնը: Մյուս կողմից, անսահման գործային սխտեմ մտցնելը, աշխատանքի թափի արագացումը համարութիւններում սպառնում է զժբախտ պատահարների թվի մեծացումով և պահանջում է, վոր աշխատանքի պաշտպանութիւն հանձնաժողովի աշխատանքը ուժեղանա: Այս կուլտահանձնաժողովը չափազանց լուրջ խնդիր է կատարում, լայնորեն ծանոթացնելով ձեռնարկութիւն ամբողջ բանվոր մասսային արտադրական խորհրդակցութիւնների վճիռներին և արդիւնքներին և ընդհանրապես աշխատանքի արտադրողականութիւն բարձրացման կամպանիայի ամբողջ ընթացքին:

Ինչքան էլ վոր լավ աշխատի արտադրական հանձնաժողովը, այնուամենայնիւ նա չպետք է իր աշխատանքը գործարանի ամբողջ

ակտիվի աշխատանքի տեղը դնի, իսկ այդ ակտիվը հանդիսանում է համագործարանային արտադրական խորհրդակցությունը: Չբ-պետք է կարծել, վոր արտադրութայն հարցերը պետք է միայն արտադրութայն խորհրդակցությունների նիստերում զբվեն: Ընդհանուր բնույթի մի շարք հարցեր (տրեստի, գործարանային վարչութայն զեկուցումները և այլն) խիստ ոգտակար է քննութայն առնել նույնպես գործարկումի նիստերում, պատգամավորական կամ ընդհանուր ժողովներում:

Միությունների տնտեսական աշխատանքի չտվագանց կարևոր կողմն է հանդիսանում խնամքով և իր ժամանակին ստուգել, քե արդյոք կենսագործված են արտադրական խորհրդակցությունների բոլոր վորաշումները:

Արտադրական խորհրդակցութայն ամեն մի արձանագրություն ուղարկվում է արտադրական հանձնաժողով, իսկ հետո յեղրակացությամբ միասին՝ գործարկում: Գործարկումը հաստատում է արտադրական խորհրդակցությունների վճիռները և համապատասխան յեղրակացություններ և անում: Այսպես.— «անհրաժեշտ համարել յերկու շարաթ ժամանակամիջոցում կարգավորել այսինչ համաբարությունների լավորակ հում նյութ և գործիքներ մատակարարելու հարցը», «վոչ ուչ Յ շարթից վերասարքավորել վառելիքի պահպանման շենքը» և այլն: Այս բոլոր յեղրակացությունները գործարանային կոմիտեն ուղարկում է գործարանային վարչութայնը, իսկ արդեն նրանց հիման վրա վերջինս համապատասխան միջոցներ և ձեռք առնում գործարանում արտադրութայն կազմակերպությունը լավացնելու: Ընդամին, ի հարկե, վոչ արտադրական խորհրդակցությունը, վոչ էլ գործարկումը անմիջականորեն գործարանային վարչութայն աշխատանքին չեն խոսնվում: «Այն զեպում, յերբ գործարանային վարչությունը գործարանային կոմիտեյի առաջարկներին չի համաձայնվում, նրանք ուղարկվում են բարձր կանոնաձ միութենական և տնտեսական որգաններին ի կարգադրություն, վորով չեն կանգնեցվում գործարանային վարչութայն կարգադրությունները»: (ՀԱՄԿ) հրահանգը): Սակայն, գործարանային կոմիտեն, ինչպես ասում են, հրեյով առաջ է քշում գործարանային վարչութայնը:

Արտադրական խորհրդակցությունները միությունների համար կարևոր են նրանով էլ, վոր ոգնում են նրանց ձանաչել միությունների ստորին մասայի այն ամենից ավելի գիտակ ու յեռանդուն

բանվորներին, վորոնց անհրաժեշտ է առաջ քաշել պատասխանատու տնտեսական աշխատանքի: Բանվորների միջից աղմկնիստլատոր-տնտեսարարներ առաջ քաշելը, մեր արևմտաբյուրեղների կարևոր խնդիրներից մեկն է: Միությունների ամբողջ տնտեսական աշխատանքը կարող է հաջող ճանաչվել այն շահիով, ինչ շահիով հաջող է առաջ դնում լավագույն զազդահի բանվորների առաջ քաշումը:

ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ Բայց միությունների տնտեսական **ՄՆԱՅՈՒՇ ՇՐՋԱՆՆԵՐԸ**: աշխատանքը միայն արտադրության շրջանով չի սահմանափակվում.— կարևոր է վոչ միայն գործարանից ապրանք բաց թողնել, այլև այնպես վաճառել այն, վորպեսզի սպառողին հասնելու ճանապարհին ապրանքը առևտրական ծախքերով խիստ չթանկանա (այս վերաբերում է հատկապես մանրածախին): Ապրանքը եժան է արագ հասցնել դնողին, այս ել այն խնդիրներից մեկն է, վոր միությունները պետք է լուծեն տնտեսական որդանների հետ միատեղ: Սրա համար (բացի առևտրի հանձնաժողովի աշխատանքից) միությունները պետիվ մասնակցություն են ունենում ներքառժողովուրդի և նրա տեղական որդանների, նույնպես և պետական առևտրի բոլոր որդանների աշխատանքին: Մասնավորապես, խորաշխի միությունը լուրջ ու մեծ խնդիր ունի կատարելու մեր կարևորագույն առևտրական սարգարտի-կոոպերացիայի լավացման և եժանացման գործում:

Բայց մեր միությունները չահագրդված են, վոր գործը լավ զբղի վոչ միայն մեկ ձեռնարկության կամ մեկ արտադրության մեջ, այլև նահանգի, յերկրամասի, հանրապետության, վերջապես, ամբողջ ԽՍՀՄ ժողովրդական տնտեսության մեջ: Այդ պատճառով միություններն իրենց ներկայացուցիչների միջոցով մասնակցում են նահանգական գործ կոմիտեիին կից նահանգական պլանային հանձնաժողովներին, նահանգական ժողովախորհուրդների աշխատանքին: Մենք կը գտնենք նրանց նուե միության ամեն մի հանրապետության Գեապլանում, Աշխատանքի և Պաշտպանության Խորհրդում, ժողովրդական Տնտեսության Գերագույն Խորհրդում: Վերջապես, Համամիութենական Արհեստակցական Միությունների Կենտրոնական Խորհրդի (ՀԱՄԿԽ) միջոցով մեր արհեստակցական միությունները պետիվ մասնակցում են ԽՍՀՄ Աշխատանքի և

Պաշտպանութեան Խորհրդի, Համամիութենական Պետականի, ԽՍՀՄ ԺՏԳԽ աշխատանքին և այլն: Այսպես, սկսած ստորին համարային արտադրական բջիջից և դործարանային կոմիտեից և վերջացրած ՀՍՄԳԽ ներկայացուցչութեամբ համամիութենական նշանակութիւն ունեցող պլանային որդաններում, արհեստակցական կազմակերպութիւնները իրագործում են սերտ դործնական կապ տնտեսական որդանների հետ, բանվորական պետութեան որդանների հետ, կատարում են իրենց հիմնական կոչումը— լինել խորհրդային յերկրի ժողովրդական տնտեսութեան հենարանը— լինել պրոլետարական զիկտատուրայի հենարանը:

ՍՏՈՒԳՄԱՆ ՀԱՐՑԵՐ

1. ՆեՊ-ի սկզբում աշխատանքի վարձատրութեան ի՞նչ ձև եր նախորդում հաճաքական պայմանագրի մտցնելուն:

2. Ինչու՞ ՆեՊ-ի պայմաններում միութիւնները անցան հաճաքական պայմանագրերին:

3. Ինչու՞ կապիտալիստական կարգի ժամանակ միութիւնները այնպես համառորեն ձգտում են հաճաքական պայմանագրերի կնքման:

4. Ինչու՞ հաճաքական պայմանագրի համար մղվող կռիւ կազմակերպութիւնը սերտ կապված և ամբողջ արհեստակցական շարժման պատմութեան հետ:

5. Արդյոք հաճաքական պայմանագիր կնքելը արհեստակցական միութեան համար ինքնանպատակ և:

6. Ինչու՞ վ և տարբերվում պրոլետարական զիկտատուրայի յերկրի հաճաքական պայմանագիրը բուրժուական յերկրի հաճաքական պայմանագրից:

7. Ի՞նչ տարբերութիւն կա հաճաքական և աշխատանքային պայմանագրերի միջև:

8. ԽՍՀՄ մեջ մե՞ծ դո՞ւր պետական որդանն և պաշտպանում բանվորների չարհերը հաճաքական պայմանագրի կնքման ժամանակ:

9. Ի՞նչ և ասում Աշխատանքի Կրկնազիւրքը հաճաքական պայմանագրերի մասին:

10. Հաճաքական պայմանագրեր կնքելը պարտադի՞ր և արդյոք ԽՍՀՄ տնտեսական որդանների համար:

11. Վո՞րն է հավաքական պայմանագիր կնքելու լավագույն կարգը :

12. Ի՞նչ ձևով բանվորական ակումբը կամ կուլտանձնաժողովը կարող են մասսայականացնել կնքված պայմանագիրը :

13. Ի՞նչ է ասում հավաքական պայմանագրերը բանվորների վարձման և արձակման մասին :

14. Ի՞նչ են տարիֆային ցանցը, տարիֆային կարգը, տարիֆային կողարը, տարիֆային ցանցի կոնֆիքցիոնտը :

15. Ի՞նչ տարիֆային ցանց գոյություն ունի այժմ և ի՞նչով է տարբերվում նա սոցիալական կոմմունիզմի շրջանի տարիֆային ցանցից :

16. Ի՞նչ է միասնական տարիֆը :

17. Ի՞նչ նշանակություն ունեւր իր ժամանակին աշխատավարձի հաշվումը ապրանքային ուսուրիներով :

18. Ի՞նչ է ժամանակավարձը և ի՞նչ դեպքերում է թույլատրվում այն :

19. Ինչու՞ մինչև հեղափոխություն միությունները կովում էին գործարքային սխտեմի դեմ, իսկ այժմ անասման գործարքային սխտեմ են մտցնում :

20. Ի՞նչ դանդաղություն կա կապիտալիզմի պայմաններում և պրոլետարական դիկտատուրայի պայմաններում յեղած գործարքային սխտեմների միջև :

21. Ի՞նչ է արտադրանքի նորման (норма выработки) և գործային դնահատումը, ո՞վ և ի՞նչպես է սահմանում այն :

22. Հավաքական պայմանագրերը արտադրանքի ի՞նչ նորմաներ են ինչ ժամկետով և սահմանում :

23. Ի՞նչպես է սահմանվում այն պնձերի գործային դնահատումը, վորոնք կրճատ բանվորական որ են աշխատում :

24. Ի՞նչ է լրացուցիչ վարձատրություն սխտեմը և ո՞ւմ համար է մտցվում այն :

25. Ի՞նչ է ասում հավաքական պայմանագրերն անպիսած (без кованний) իրերի վարձատրության մասին :

26. Ի՞նչ է ասվում հավաքական պայմանագրի մեջ աշխատանքի պաշտպանության, աչկերտության և կուլտ-աշխատանքի մասին :

27. Ի՞նչ է դնահատու-կոնֆլիկտային հանձնաժողովը, ի՞նչպես և կառուցվում նա և ի՞նչ հարցեր է վճռում :

28. Ի՞նչով պետք է արտահայտվի գործարանային կոմիտեյի ղեկավարութունը ԳԿՀ բանվորական մասի վերաբերյալ :

29. Ո՞ւր է հանձնվում կոնֆլիկտը (ընդհարումը) , յեթե համաձայնութուն չի կայացած :

30. Ի՞նչ տարրերով յուն կա հաշտատար առյանի և իրավարար գտտարանի միջև :

31. Ի՞նչ ղեկավարում է ընդունվում պարտադիր իրավարար քնննություն :

32. Ի՞նչ ղեկավարում հավարական պայմանադրի առթիվ ծագած ընդհարումները աշխատանքային գտտարան ևն հանձնվում :

33. Ինչո՞ւ ՍՍՀՄ Միությունները բացի տարիֆային աշխատանքից նույնպես անտեսական աշխատանք ևն կատարում :

34. Արդյոք միությունները անմիջականորեն խտնվում են արտադրության կառավարմանը :

35. Ի՞նչ կապ կա աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման և քաղաքի ու գյուղի միջև միություն հաստատելու գործում :

36. Վերոնք ևն աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնելու յերկու ճանապարհները :

37. Ի՞նչ է աշխատանքի լարվածությունը և ինչպես բարձրացնել այն :

38. Ի՞նչ է արտադրության բանական կազմակերպությունը և ի՞նչպես հասնել նրան :

39. Ի՞նչ է ՆՈՏ-ը : Ինչով է տարրերվում ըստ իր խնդիրների և մեթոդների բուրժուական յերկրի ՆՈՏ-ը խորհրդային յերկրի ՆՈՏ-ից :

40. Ի՞նչ է միությունների գերն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործում :

41. Ի՞նչու ձևնարկության մեջ անտեսական աշխատանքը պետք է սկսվի համաքարությունից :

42. Ի՞նչ է համադրծարանային արտադրական խորհրդակցությունը և ի՞նչ հարցեր պետք է քննության առնի նա :

43. Ի՞նչպես է գործարանային կոմիտեն ղեկավարում արտադրական խորհրդակցության աշխատանքը :

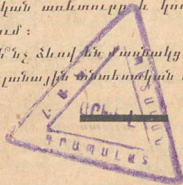
44. Ի՞նչ է գործարանային կոմիտեյի արտադրական հանձնաժողովը և ի՞նչպես է աշխատում նա :

45. Ինչպես են կենսագործվում արտագրական խորհրդակցությունների վարչումները :

46. Ի՞նչ նշանակութիւն ունի միությունների անտեսական աշխատանքում բանվորների միջից ազմինխտարատոր—անտեսարարների առաջ քաշումը :

47. Վորոնք են միությունների անտեսական աշխատանքի խնդիրները պետական առեսուրբ և կոոպերացիան լավ հիմքերի վրա զննու գործում :

48. Ինչո՞ւ և ի՞նչ ձևով են մտնակցում միությունները ԽՍՀՄ բոլոր պետական սլանային անտեսական որգանների աշխատանքին :



ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ.

- А. ГУРЕВИЧ—Азбука теории и практики зараб. платы, изд. ВЦСПС.
 А. ГУРЕВИЧ—Зарплата прежде и теперь, изд. „Красная Новь“.
 Б. ЛАВШИНЦ—Проблемы зарплаты в Совроссии, изд. ВЦСПС.
 Н. АНДРЕЕВ—Профсоюзы в 1921-- 1922 г.г., изд. ВЦСПС
 Ф. РЕВЗИН—Эволюция форм зарилаты, изд. ВЦСПС.
 И. ТРАХТЕНБЕРГ—Коллективный договор, изд. ВССПС.
 Г. ВЕЙНБЕРГ—Что такое тарифная сетка, товарный рубль и т. д., изд. Ленинградского ГСПС.
 Я. КАНТОРОВИЧ—Коллективный договор, изд. Ленинградско-го ГСПС.
 Ф. ДЗЕРЖИНСКИЙ—Речи о поднятии производительности труда.
 Л. КАМЕНЕВ—Поднятие производительности труда.
 ПУНЯТИН—Фабзавком и производство, изд. МГСПС.

ԵՌՏ-ի ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ.

- И. М. БУРДЯНСКИЙ—Научная организация труда, изд. „При-
 бой“.
 Г. БАТКЕР—Почему и как надо поднять производительность
 труда, изд. ЦУП ВСНХ СССР.
 А.Л. ФРИДРИХ—„Генри Форд“, изд. „Моск. Рабочи“.
 К. КЕКЧЕЕВ—„Живая Машина“, изд. „Лиги НОТ“.
 КЕРЖЕНЦЕВ—НОТ, научная организация труда (1925 г.).
 СИМОНОВ—Научный метод организации промышленности и тру-
 да, изд. „Рабоч. Жизнь“.
 ВАЛЬХЕР—Форд или Марке, изд. Профинтерна.
 Н. ВИТКЕ—Организация управления и индустриальное развитие,
 изд. НК РКИ СССР.
 О. ЕРМАНСКИЙ—Научная организация труда и системы Тей-
 лора ГИЗ.

20.	Վիշնեվեցկի — «Աշխատանքի հաշմանդամներին ապահովագրումը»	20
21.	«Կանոնադրության գործարկումներին և տեղկոմներին կից կուլտ-հանձնաժողովներին»	5
22.	«Որբնակելի 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 դրոշմը»	10
26.	Սպերանսկի — «Տուբերկուլյոզը»	10
27.	«Յեղիբ պայքարի, ստրուկ դադութի», (ինսցենիբ.)	10
28.	«Փոխդնության դանձարկոնների կազմակերպման կարգը»	10
29.	Յ ա . Ֆ ի ն . — «Ռուսաստանի արհչարժման 20 տարին»	50
30.	«Պրոֆմիությունը և նրա անդամները» (ապագրվում է)	
31.	Բոզոնֆեյսկյ. — «Ինչո՞ւ և ինչպե՞ս պետք է ուսումնասիրել արհչարժումը»	20
32.	» «Բանվորական առաջին միավորումները կապիտալիզմի արշալույսին»	20
33.	» «Ի՞նչպե՞ս առաջացան և ինչպե՞ս ելին աշխատում առաջին արհմիությունները»	70
34.	» «Արհեստակց. շարժումը մինչև 1914 թ.»	30
35.	» «Արհեստաիցական 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»	

ՄԵՄԱԲԱՆԱԿ ԳՆՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐՈՂՆԵՐԻՆ 25Գ.Ձ

ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0945037

29

-200-

1926p.

ԳԻՆՆ Ե. 60 ԿՈՊ.

ԱԳԶ

878