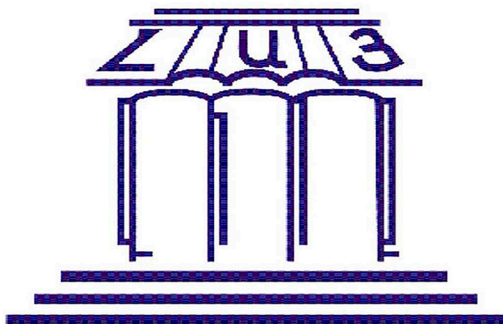




Հայկական գիտահետազոտական հանգույց Armenian Research & Academic Repository



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

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

Դու կարող ես.

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

You are free to:

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

Adapt — remix, transform, and build upon the material

334.88

Պ-99

ՀԱՐՔՄԱՆ

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆԸ

ՀՐԵՏԵՐԵԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԶՄՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ № 51.

ՅԵՐԵՎԱՆ, 1926.

15 JAN 2010

23.07.2013

Պրոկտորների բոլոր յերկրներին միացեք

331.88
47-89
sur

ՊՐՈԳՆԱՐԺՄԱՆ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆԸ

1003
141927

ՋՐՈՒՅՑՆԵՐԻ, ԴԱՍԱԽՈՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՆՍՊԵԿՏ

Թարգ. Վ. ՌՇՏՈՒՆԻ

ՀՐԱՏԱՐԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԻ ՖՅՈՒՆԴԱՆԻ

ՅԵՐԵՎԱՆ—1926 թ.



ПРАКТИКА ПРОФДВИЖЕНИЯ

Изд. СПС Армении

Склад и продажа изданий—Эривань, Дворец Труда
книжный магазин СПСА.

ՏՐԵՍԻ ԱՌԱՋԻՆ ՏՊԱՐԱՆ

ԳՐԱՆ. 768 Բ. — ՊԱՏՎ. 4468 ՏԻՐԱԺ 1500

ԱՐՅՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՉԱ- ԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

1. Ընդհանուր նկատողություններ

1. Արհմիությունների կազմակերպչական աշխատանքը կարելի չէ մի քանի հիմնական մասերի բաժանել: Այստեղ մտնում են՝ արհմիությունների կառուցվածքը, նրանց աշխատանքի մեթոդները և բնույթը, միութենական ֆինանսները, միության անդամների առանձին խմբակների մեջ տարվելիք աշխատանքը և վերջապես փոխադարձ ոգնության դրամաբեկիչները:

2. Ամեն մի յերկրում արհմիությունները յուրահատուկ ձևով են կառուցված: Չանաղան յերկրների՝ արհմիությունների կառուցվածքի զանազան բնույթը մեծ մասամբ կախված է դասակարգային կռվի զարգացման բնույթից, ժողովրդական տնտեսության զարգացման առ-տինանից և նրա առանձնահատկություններից:

Իբրեւ որինակ առնենք Անգլիայի, Ֆրանսիայի, Գերմանիայի և Ռուսաստանի արհմիությունները:

3. Անգլիայի տնտեսական զարգացման առանձնահատկություններն այն են, վոր նա վոչ միայն մենաշնորհ կապիտալիստական յերկիր եր, այլ և ամբողջ աշխարհում հսկայական դադութների տեր: Դրա շնորհիվ Անգլիան հնարունեք նշանակալի չափով լավացնել իր բանվորների դրությունը: Այդ հանգամանքը թուլացնում եր բանվորների հեղափոխական պահանջները և բանվորներին չեր բերում այն գիտակցության, վոր անհրաժեշտ ե ստեղծել իրենց հզոր կենտրոնացրած արհմիությունները: Հենց այդ պատճառով ել Անգլիայում դասակարգային կռիվը մի քիչ ավելի մեղմ բնույթ եր կրում, քան մյուս յերկրներում: Այդ պայմաններին ել համապատասխան կառուցվում են Անգլիայի արհմիությունները (տրեդ-յունիոնները): Ներանք կրում եյին և մասամբ մինչև այժմ ել կրում են համըարային բնույթ, միացնելով բանվորներին բացառապես ըստ արհեստների ու նույնիսկ ըստ նեղ մասնագիտության: Այստեղից ե Անգլիայի արհմիությունների արտա-

կարգ բաժան-բաժան ու բազմաթիվ լինելը: Դեռ մինչև այժմ այնտեղ կան ազգային մասշտաբով 200 կենտրոնական միություն և 1000-ից ավել զանազան տեղական միություններ:

4. Ֆրանսիայի արհմիությունները (սինդիկատները) նույնպես խիստ բաժան-բաժան են: Մինչև վերջին ժամանակներս Ֆրանսիայում գերակշռում եր մանր, արհեստային արտադրությունը: Չնայած Ֆրանսիական բանվորների հեղափոխականության, ամենուրեք տեղերում մնացին արհեստային նշանով կառուցված միություններ: Իրենց գործողությունները համաձայնեցնելու համար (գործադուլ անցկացնել և այլն) մոտիկ միությունները ֆեդերացիաներ են կազմում: Այդ նրանց ուժեղացնում ե և թեթևացնում նրանց աշխատանքը, բայց այդ ձուլումը լիակատար, որդանական չե:

5. Գերմանիան, վոր համաշխարհային ապարեզ դուրս յեկավ նշանակալի չափով ավելի ուշ, քան Անգլիան, դասակարգային կռիւի ավելի սուր ձևեր ունեցավ: Գերմանական ձեռնարկուները արդյունաբերության զարգացման հենց առաջին մոմենտից սկսեցին ձեռնարկուական

միություններ կազմել: Ավելի սրված դասակարգային կռիվը դրդում եր գերմանական բանվոր դասակարգին ավելի կատարյալ արհեստակցական միություններ ստեղծել: Այսպես, որինակ, մետաղագործության բանվորների միությունը մետաղագործության բոլոր բանվորներին միացնում է մեկ ընդհանուր միության մեջ անկախ մետաղագործների առանձին արհեստներից ու մասնագիտություններից: Գերմանական արհմիությունները չափ մոտիկ նմանություն ունին արտադրական միության տիպին, բայց նրանց չի կարելի արտադրական միություններ անվանել (մեր խմատով). — նրանք գլխավորապես կառուցված են արհեստարտադրական նշանով, որինակ՝ մետաղագործ բանվորը ինչ արտադրության (վոչ մետաղագործական) մեջ էլ աշխատի, մետաղագործների միության անդամ է: Հետևանքն այն է, վոր Անգլիայի 1,100 արհեստակցական միությունների փոխարեն ներկայումս մենք Գերմանիայում ունենք վոչ ավել քան 49 այսպես կոչված «ազատ» միություն: Այսպիսով կապիտալիստական յերկրներում հեղափոխական շարժման աճման հետ արհմիություններն աստիճանաբար

սկսվում են կառուցվել արտադրական նշանով և ամեն տարի նրանք շարունակ ավելի ու ավելի յեն մոտենում կառուցման ավելի կատարյալ տիպին: Բայց կապիտալիստական յերկրներում արտադրական միությունների կողքին կարելի չե դիտել կրոնական և ազգային նշանով կառուցված արհմիություններ, որինակ՝ քրիստոնեյական միությունները Գերմանիայում, չեխական և գերմանական արհմիությունները Չեխո-Սլովակիայում և այլն:

2. Արտադրական սկզբունքը

1. ԽՍՀՄ արհմիությունները զարգացել են գերմանական արհմիությունների տիպով: Բայց ԽՍՀՄ մեջ մենք ունինք արհեստակցական միությունների կառուցվածքի նոր, ամենակատարյալ սխեմամբ: Մեզ մոտ արհեստակցական միությունները կառուցվում են արտադրական նշանով. — «մեկ ձեռնարկություն — մեկ միություն», այսինքն տվյալ ձեռնարկության մեջ բոլոր աշխատողները մտնում են մեկ միության մեջ անկախ նրանց արհեստից ու վորակումից:

2. Արտադրական նշանով կառուցված միությունները կապիտալիստական յերկրներում

կարող են ավելի մեծ հաջողությամբ վարել իրենց կռիվը ձեռնարկուներ ղեմ, քան համաքարային միությունները:

3. Արհմիությունների կառուցումն արտադրական նշանով միացնում ու մոտեցնում է բանվոր դասակարգի զանազան խմբերը, սկսած սեռաշխատ բանվորից ու վերջացրած բարձրագույն ղեկավար պաշտոնյաներով, հեշտացնում է տվյալ ձեռնարկության տնտեսական կացության հաշվառումը և միության տարիֆային տնտեսական աշխատանքը:

4. Մեղ մոտ արտադրական սկզբունքը հասցվում է իր ամենակատարյալ ձևերին.— մեկ միության մեջ միանում են վոչ թե արդյունաբերության մեկ ճյուղի, այլ մի ամբողջ շարք ճյուղերի (մոտիկ) բանվորներն ու ծառայողները: Որինակ՝ քիմիկոսների միության մեջ մտնում են քիմիական (նեղ իմաստով), ապակու—հախճապակու, ռետինի և արդյունաբերության այլ մոտիկ ճյուղերի բանվորներն ու ծառայողները:

5. Մեղ մոտ ռազմական կոմմունիզմի տարիներում միտումներ (տենդենցներ) եյին նըշվում միասնական միություն ստեղծել արտա-

դրական սեկցիաներով—քիմիական, մետաղագործական և այլն: Բայց յերևաց, վոր այդ վաղաժամ է. ներկայումս ԽՍՀՄ մեջ 23 արտադրական միություն կա:

6. Միությունների միացման պրոցեսն ըստ արտադրական նշանի առաջ է քաշում վոչ միայն նրանց ձուլման, այլ և սահմանաբաժանման հարցերը: Մեր սահմանաբաժանման պրակտիկայի հիմքում դրված են հետևյալ սկզբունքները.—միությունը միացնում է վոչ միայն արդյունաբերության վորոշ ճյուղում անմիջապես զբաղված բանվորներին ու ծառայողներին, այլ և արդյունաբերության տվյալ ճյուղը սպասարկող բանվորներին ու ծառայողներին: Իսկ ռազմական բանվորները, վորոնք արտադրության համար չեն աշխատում, այլ արտադրողների համար, տվյալ միության անդամ չեն, այլ իրենց հիմնական միության. որինակ՝ «Տրեուզոնիկ» գործարանի լվացքատան կամ ճաշարանի բանվորները, վորոնք սպասարկում են վոչ թե արտադրությունը, այլ արտադրողներին, բանվորներին կոմմունալիկներին կամ ժողովրդական սննդի միության անդամ կը լինեն և վոչ թե քիմիկոսներին:

3. Սեկցիաներ

1. Հաշվի առնելով բանվոր դասակարգի ընդհանուր շահերը, արհմիությունները պետք է հաշվի առնեն նույնպես այն հատուկ պայմանները, վորոնց մեջ ապրում է ու աշխատում միության անդամների այս կամ այն խմբակը: Միություններն իրենց անդամների առանձին խմբակների ավելի մեծ ու ավելի լավ սպասարկման նպատակով ստեղծում են հատուկ սեկցիաներ (գիտական աշխատողների, ինժեներների, դեղատնային աշխատողների սեկցիա և այլն): Դա տվյալ միության ներքին, կարծես թե որդանական մասն է: Սեկցիան իր գործունեությունը պետք է ծավալի տվյալ միության անմիջական ղեկավարությունում ու կառավարմամբ: Սեկցիան, առանց տվյալ միության համաձայնություն, արտաքին հարաբերություններ վարելու իրավունք չունի, սեկցիան իր բյուրոն ունի և առանձին լրացուցիչ անդամավճարներ է հավաքում իր աշխատանքը կատարելու համար:

2. Սեկցիաները, ինչպես և մեր միությունները, կառուցվում են վոչ թե արհեստային նըշանով այլ արտադրական նշանով: Մեզ մոտ

բացառություն են կազմում միայն գիտական աշխատողները, ինժեներները, բժշկները և ստենոգրաֆները, նրանց աշխատանքի հատուկ պայմանների և նրա գիտական բնույթի շնորհիվ:

4. Անդամություն

1. Միությունների արտադրական սկզբունքով կառուցման հետ սերտ կապված է միությունների կազմի (անդամության) հարցը: Իրենց կազմով միություններն իրարից զանազանվում են ըստ իրենց «տիպի»: Մինչդեռ նեղարհեստակցական նշանով կառուցված արհմիությունները գլխավորապես միացնում են վորակյալ բանվորներին, արտադրական միությունն անդամ է ընդունում արդյունաբերության տվյալ ճյուղի բոլոր բանվորներին ու ծառայողներին:

2. Անդամության հետ կապված է նրա ձևերի հարցը: Ռազմական կոմունիզմի տարիներում գործադրվում էր անդամության համարյա պարտադիր ձևը, ավտոմատիկ կերպով տվյալ ձևն արկուցյան կամ տվյալ հիմնարկության բոլոր աշխատողներին անդամադրում

էյին միութեանը: Վոչ վոք անձամբ չեր տալիս անդամավճարը, այլ այն աշխատավարձից հանում էյին գործարանային վարչութեան գրասենյակում: Նոր արհեստակցական քաղաքականութեան անցնելով (1922 թ), մեր արհեստակցական շարժումը հրաժարվեց անդամութեան պարտադիր կամ կիսապարտադիր ձևերից: Անցկացվեց այսպես կոչված կամավոր անդամութիւնը, վորի ելութիւնն այն եր, վոր ամեն մեկը կարող եր միութեան մեջ մտնել բոլորովին կամավոր կերպով: Սակայն սկզբներում մտցրին հավաքական կամավոր անդամութիւն. դրա ելութիւնն այն եր, վոր ընդհանում ժողովներում վորոչում էյին ընդունում հավաքականորեն միութեան մեջ մտնելու մասին, ընդ վորում փոքրամասնութիւնը պետք ե յենթարկվեր մեծամասնութեան: Սա կամավոր անդամութեան զուտ ձևը չեր: Ամենակատարյալ ձևը հանդիսանում ե ներկայումս մեզ մոտ գոյութիւն ունեցող անհատական կամավոր անդամութիւնը, վորի ժամանակ ամեն մեկն առանձին գրվում ե միութեան անդամ և ինքն անձամբ վճարում ե իր անդամավճարը:

3. Իսկ ո՞վ կարող ե միութեան անդամ լի-

նել: Միութեան անդամ կարող ե լինել ամեն մի վարձով աշխատող, յետե նրա գոյութեան հիմնական աղբյուրն աշխատավարձը, վարձու աշխատանքն ե հանդիսանում: ԽՍՀՄ արհմիութիւնների անդամ չեն կարող լինել՝ ժանդարմները, ցարական ընտանիքի նախկին անդամները, վոստիկանութեան մեջ ղեկավար պաշտոն ունեցած անձերը, հոգևորականութիւնը, առևտրականները, ձեռնարկուները, զանազան արտելների, կոմունաների, արտագրական ընկերութիւնների անդամները, քրեական հանցագործները և այլն:

4. Մեզ մոտ միութեան անդամների ընդունելութիւնը և հեռացումը կատարվում ե տեղերում գործարկումների, պատգամավորական ու ընդհանուր ժողովների միջոցով: Միայն այն ժամանակ պետք ե հեռացնել, յերբ արդեն նախորոք գործադրված են դաստիարակչական բնույթի մի ամբողջ շարք միջոցներ: Հեռացման կողքին գոյութիւն ունի ավտոմատիկ կերպով միութիւնից դուրս մնալը (որինակ՝ յերեք ամսվա ընթացքում անդամավճար չտալու համար)։ Կարմիր բանակ և Նավատորմ իրական ծառայութեան կանչված միութիւնների

անդամները ծառայությունը վերջացնելուց հետո, միության մեջ են մտնում իրենց միութենանական նախկին ստաժը պահելով:

5. Դեմոկրատական կենտրոնացում

1. Մոտիկից դիտելով մեր արհմիությունները կառուցվածքը և աշխատանքը, մենք կարող ենք հաստատել, վոր ա) բոլոր միությունները ներքևից մինչև վերև միատեսակ են կառուցված, բ) անդամավճարներից ստացվող միութենական միջոցները կենտրոնացվում են, գ) միութենական պաշտոնները ընտրովի չեն, դ) սրա հեռանկարով բոլոր ընտրովի աշխատողները հաշվետու և պատասխանատու չեն վոչ միայն իրենց ընտրողների առաջ, այլև միութենական բարձրագույն որդանների առաջ, յե) ընտրողներն իրենց հեղինակությունը փոխանցելով ընտրովի արհաշխատողներին, լիազորում են նրանց ներկայացուցիչ հանդիսանալ իրենց (ընտրողների) անունից ... արտաքին աշխարհի առաջ և ընտրվածների ուղիղ գծից թեքվելու դեպքում, կարող են նրանց հետ կանչել դեռ նրանց լիազորությունների ժամկետը չլրացած: Այսպիսով ամեն մի միութենական որ-

դան լիովին ինքնուրույն լինելով իր ներքին աշխատանքում, յենթարկվում է իր ընտրողներին ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ պատգամավորական ժողովների, նույնպես և բարձր կանգնած միութենական որդանի վորոչումներին:

2. Մեր արհմիությունների այսպիսի կառուցվածքը դեկավարության ու յենթարկման մի առողջ զուգորդություն հանդիսանալով, հընարե տալիս միության բոլոր անդամներին լայնորեն քննության առնել միութենական կյանքի բոլոր հարցերը, միատեղ վճիռներ ընդունել, կատարել արհաշխատողների ընտրությունները ներքևից մինչև վերև, նույնպես և հաստատել ամուր արհեստակցական կարգապահություն ինչպես հենց միության անդամների, այնպես էլ միութենական որդանների միջև: Արհմիությունների այսպիսի կառուցումը կոչվում է կառուցում դեմոկրատական կենտրոնացման սկզբունքով:

6. Կառուցում ուղղահայաց և հորիզոնական գծերով

1. Ամեն մի արհմիության ստորին կազ-

մակերպութիւնը հանդիսանում են Ֆարերիկա-
գործարանային կամ տեղական կոմիտեները.
նրանցից բարձր կանգնած են գավառական կամ
չրջանային բաժանմունքները, նահանգական
բաժանմունքները կամ ռայկոմները. մի քանի
մարդերում (область) գոյութիւն ունին
միութեան մարդային բաժինները, հանրապե-
տական մասշտաբով կենտրոնական վարչու-
թիւնը, և վերջապէս համամիութենական
մասշտաբով տվյալ միութեան կենտրոնական
կոմիտեն (տես 6-րդ համագումարի կազմա-
կերպչական շինարարութեան վերաբերմամբ
ընդունած բանաձևի § 39): Այդ բոլոր որդան-
ները հանդիսանում են արհմիութիւնների գոր-
ծադիր որդանները. իսկ որենադիր հանդիսա-
նում են այն որդանները, վոր ընտրում են նրանց:
Մեր որդանների լիազորութիւնների սովորա-
կան ժամկետը տարեկան ժամկետն է հանդիսա-
նում: Միայն ստորին Ֆարերիկա-գործարանա-
յին կոմիտեների համար գործադրվում է կիս-
ամյա ժամկետը, վորովհետև նրանք ավելի
շատ են կապված բանվոր մասսայի հետ, ան-
միջականորեն ապրում են բանվոր մասսայի
գրկում և ավելի հեշտութեամբ կարող են ըն-

տրվել: Կենտրոնական կոմիտեն ընտրվում է
1½—2 տարով: Տվյալ միութեան այսպիսի կա-
ռուցումը ներքեից մինչև վերև կոչվում է
ուղղահայաց կառուցում:

2. 23 ինքնուրույն միութեան գոյութիւնը
և հենց մեր միութիւնների կառուցման սկզբ-
բունքները նրանց համար անհրաժեշտութիւն
են դարձնում իրենց գործողութիւնների հա-
մաձայնեցումը և միացումը: Այսպիսով ծա-
գում են միջմիութենական կազմակերպու-
թիւնները: Միջմիութենական ստորին որդա-
նը հանդիսանում է Գավարհբյուրոն (իսկ մի
քանի տեղերում գավառակային ու ավանա-
յին քարտուղարութիւնները), վոր ընտրվում
է գավառական համագումարում կամ արհես-
տակցական միութիւնների գավառակային
կոնֆերենցիայում և ղեկավարում է բոլոր գա-
վառական բաժանմունքները: Նահանգական
մասշտաբով այդպիսի կազմակերպութիւն է
հանդիսանում Նահարհխորհրդ. մարդում—ար-
հեստակցական միութիւնների մարդային
բյուրոն, իսկ ինքնուրույն հանրապետու-
թիւնների մեջ (որին ահա մեկը պիտի աւանդու-
րենց հանրապետութեան Սրահնակցական Միու-

1517
1003



թյունների խորհուրդը, և վերջապես համամիութենական մասշտաբով—Համամիութենական Արհեստակցական Միությունների Կենտրոնական խորհուրդը կամ կրճատ՝ ՀԱՄԿԽ: Այս բոլոր միջմիութենական կազմակերպություններն ընտրվում են համապատասխան համագումարներում (մարզային բյուրոն—կոնֆերենցիաներում): Այս կազմակերպությունների ընտրության ժամկետը 1—2 տարի յե:

Միջմիութենական որդանների զծով կառուցումը կոչվում է հորիզոնական կառուցում:

3. Ամենահզոր ու աշխատունակ ստորին կազմակերպությունը, ինչպես արդեն մատնանշվեց, հանդիսանում է Փաբլործարկումը (ընտրվում է, յերբ ձեռնարկության մեջ կա միության վոչ պակաս քան 25 անդամ): Փաբլիկա—գործարանային կոմիտեները, իբրև արհմիությունների ստորին որդաներ, իրագործում են տեղերի աշխատանքի ամբողջ դեկավարությունը: Փաբլործարկումը միասնական որդան է ձեռնարկության մեջ, նա ղեկավարում է կուլտուր—լուսավորական, աշխատանքի պաշտպանություն, արտադրական

հանձնաժողովների և գնահատիչ կոնֆլիկտային հանձնաժողովի բանվորական մասի աշխատանքը:

Փաբլործարկումը ձեռնարկության մեջ յենթարկվում է ընդհանուր, նույնպես և պատգամավորական ժողովին:

7. Մասնայական աշխատանք

1. Արհեստակցական աշխատանքի մեթոդներն ու բնույթը և՛ նախապես են այն հիմնական խնդիրներին, վոր առաջադրում են իրենց արհեստակցական կազմակերպությունները:

Անդլիական տրեդ—յունիոնները, վոր իրենց եյությամբ հեղափոխական չեն, իրենց առաջադրում են բանվորների տվյալ խմբակի դրության անմիջական նյութական լավացման խնդիրները, չկապելով այդ խնդիրները պրոլետարիատի դասակարգային շահերի հետ, ամբողջ բանվոր դասակարգի ազատագրության կռիվի հետ և այլն: Անդլիական տրեդ—յունիոնները քիչ ուշադրություն են դարձնում մասնայական դատախազական աշխատանքին:

2. Իսկ հեղափոխական արհմիություններն

այդ խնդիրներն առաջադրում են իրենց: Դեռ 1920 թ. ընկ. Լենինն ասում էր. «Արհեստակցական կազմակերպությունը պետական կազմակերպություն չէ, այդ հարկադրանքի կազմակերպություն չէ, այլ դաստիարակչական կազմակերպություն է, գրավման, ուսուցման կազմակերպություն, այդ դպրոց է, կառավարման դպրոց, տնտեսավարությունից դպրոց, կոմունիզմի դպրոց»: Ի՛նչի՛նչի այս ավանդու մասնավորապես իրագործվում է նրանով, վոր դադգահի բանվորներն առաջ են քաշվում արտադրությունից դեկավար պաշտոնների համար:

3. Արհմիությունների մասսայական դաստիարակչական բնույթը հատկապես վերջին տարիներում յերևան յեկավ, յերբ մենք աշխատանքի ռազմական մեթոդներից անցանք արդի աշխատանքի մեթոդներին, նոր արհեստակցական քաղաքականության: Արհեստակցական աշխատանքի հաջողությունը գնահատվում է լայն բանվորական մասսաներին շարունակ ավելի ու ավելի մեծ չափով արհաշխատանքի մեջ գրավելու տեսակետից: Մասսայական աշխատանքը բաղկանում է յերկու մասից. ա) անմիջական աշխատանք մասսաների մեջ,

որինակ՝ ընդհանուր կամ պատգամավորական ժողովների, լայն կոնֆերենցիաների, զանազան խորհրդակցությունների գումարում, ուր լայն բանվոր մասսաների մեջ հետաքրքրություն է առաջ բերվում դեպի արհեստակցական աշխատանքի հարցերը. բ) լայն բանվոր մասսաների գրավում արհեստակցական աշխատանքի մեջ, գրավվածներից ամեն տեսակ ինստիտուտների՝ համաքառային լիազորների, պատգամավորների, անդամավճար հավաքողների (сборщики), փոխադարձ ոգնությունից դրամարկդի աշխատողների, ակումբային աշխատողների ստեղծում և այլն, նույնպես և լայն մասսաների գրավում հանձնաժողովների մեջ, շարունակ ավելի մեծ թվով բանվորների առանձին առաջադրությունների հանձնարարում գործարկումի կողմից և այլն:

4. Մասսայական աշխատանքի կատարման կենտրոնը հանդիսանում է ֆարբիկա-գործարանային կոմիտեն: Մասսայական աշխատանքի մեթոդների զարգացման համար արհմիությունները միջոցներ ձեռք առան ազատելու ֆարբիկա-գործարանային կոմիտեներին վոչ միութենական աշխատանքից (ելեքտրա-

քարշի տալոններ, վկայականներ և այլն տալուց)։ Ֆարգործարկումներն իրենց վերապահում են միայն այդ աշխատանքների կենսագործման ճշտության վերահսկումը, բայց դրա տեխնիկական կատարումով չեն ղեկավարում։

5. Հատուկ ուշադրություն է դարձվում ձեռնարկությունների ընդհանուր ժողովների աշխատանքին, ուր մասնակցում է ամբողջ բանվորական լայն մասսան։ Ժողովներով հետաքրքրվելը կարելի չէ ուժեղացնել միայն դաստիարակչական միջոցներով (և վոչ թե հարկանդրանքի ճանապարհով), ճիշտ կազմակերպելով և նախապատրաստելով ժողովները, որակարգը և այլն։

Ընդհանուր ժողովը տեղում բարձրագույն ղեկավար օրգանն է, այն կենտրոնը, ուր կատարվում է ձեռնարկության ամբողջ մասսայական աշխատանքը։ Բացի ընդհանուր ժողովից հրահայական մասսայական նշանակություն ունին պատգամավորական ժողովը և զանազան խորհրդակցությունները, վոր տեղի չեն ունենում ձեռնարկության մեջ։ Պատգամավորական ժողովը, վոր գեոսրանից քիչ առաջ ֆարգործար-

կումին կից խորհրդակցական օրգան էր, 4-րդ համագումարից հետո նույնպիսի ղեկավար օրգան դարձավ, ինչպիսին ընդհանուր ժողովն է և գործում է ընդհանուր ժողովների միջև յեղած ժամանակաշրջանում։

6. Պատգամավորական ինստիտուտը մասսաներին ակտիվ արհեստակցական աշխատանքի մեջ գրավելու միջոցներից մեկն է։ Պատգամավորն ընտրվում է տասից մեկը նորմայով, իսկ մի քանի դեպքերում նաև ավելի մեծ թվով բանվորներից, մինչև 25 մարդուց։

7. խոր ձեռնարկություններում, ուր համագործարանային մասշտաբով աշխատանք կատարելը դժվար է, արհաշխատանքը խորացնելու և լայնացնելու, նրա մեջ միության ավելի մեծ թվով անդամներ գրավելու և ղեկավար կենտրոնը մասսաներին մոտեցնելու համար արհաշխատանքը փոխադրվում է համքարություն։ Այնտեղ կազմվում են ընդհանուր համքարային ժողովներ, ընտրվում են համքարային լիազորներ կամ համքարային բյուրո, անդամավճար հավաքողներ, պատգամավորներ, կազմակերպվում են համքարային ակտիվ խորհրդակցություններ և այլն։

8. Տեղերի աշխատանքը պլանաչափ է սխեմատիկ լինելու համար կատարվում է այն պլանով, վոր նախորդ կազմված ու հաստատված է համապատասխան որդանների կողմից: Պլանը կազմվում է յերեք ամսվա համար, իսկ նրանից բխող որացույցը մեկ ամսվա համար:

Մեզ մոտ է՝ պլանը, է՝ որացույցը հարմարեցվում են մասսայական աշխատանքի բոլոր տեսակների ուժեղացմանն ու կատարելագործմանը: Հենց նույնպիսի նշանակություն ունի նաև մասսայական հաշվեալությունը: Նա միության բոլոր անդամներին ծանոթացնում է արհեստակցական աշխատանքի ընթացքին և մեծացնում է հետաքրքրությունը դեպի այն: Հենց այդպիսի մասսայական կարգով է կատարվում միության անդամների ընդունելությունը և հեռացումը (տեղերի ընդհանուր ժողովների միջոցով):

9. Միության անդամների առանձին խմբակների (բանվորուհիներ, յերիտասարդություն, մասնավոր ձեռնարկությունների բանվորներ, ինժեներներ, ուսանողներ և այլն) ընկալույն սպասարկման և միութենական աշխատանքի մեջ զբաղվելու համար հատուկ աշխա-

տանք է կատարվում: Բայց այդ աշխատանքը չի կարելի իրեն առանձնացած խնդիր դիտել. նա հանդիսանում է մի մասնիկը ընդհանուր արհեստակցական աշխատանքի, վորի համար ամբողջությամբ առած պատասխանատու յե արհեստակցական կազմակերպությունը:

10. Արհեստատանքը գյուղում վոչ միայն արհեստակցական, այլ և քաղաքական չափազանց կարևոր նշանակություն ունի.—կազմակերպելով գյուղական պրոլետարիատին, բաարակներին, ուսուցիչներին, գյուղատնտեսներին և այլն, արհմիությունները գյուղում ստեղծում են իրենց կազմակերպությունները և նրանց միջոցով իրագործվում է պրոլետարիատի կազմակերպչական կապը գյուղացիություն հետ:

8. Միութենական ֆինանսները

1. Արհեստակցական շարժման մեջ ֆինանսական հարցերը յերկակի նշանակություն ունեն, մի կողմից՝ նրանք կազմում են արհեստակցական շարժման նյութական բաղան (հիմքը), իսկ մյուս կողմից՝ նպաստում են ընդհանուր միութենական մասսայական-գանտիարար ա-

չափան աշխատանքի ուժեղացմանը :

2. Անդամավճարները կազմակերպչական-
գաստիարակչական մեծ նշանակութիւն ունին,
ներանք արտահայտում են միութեան անդամի
կապն իր միութեան հետ: Գործարանային վար-
չութեան զբաղմունքի միջոցով անդամավճար-
ների գանձումը (ռազմական կոմունիզմի տա-
րիներում) չէր նպաստում, վոր բանվորները
գիտակից վերաբերմունք ունենան զեպի իրենց
միութեանները: Անդամավճարների գանձման
նոր անհատական յեղանակը, վոր գործադր-
վում է 1922 թ. վերջից, միութեան ամեն մի
անդամին անմիջականորեն կապում է իր կազ-
մակերպութեան հետ, ուժեղացնում է նրանց
գիտակից վերաբերմունքը զեպի աջն: Անդա-
մավճարները գանձվում են աշխատավարձի
2 տոկոսի չափ:

3. Այս հարցի հետ սերտ կապված է անդա-
մավճարների գանձման տեխնիկայի հարցը, վոր
մասնայական մեծ նշանակութիւն ունի: Ակ-
տիվ միութենական աշխատանքի մեջ միութեան
մեծ քանակով անդամներ գրավելու համար
մտցրվեց անդամավճար հավաքողների ինստի-
տուտը (1-ը 25 մարդու համար): Անդամավճար

հավաքողի աշխատանքը հասարակական է, չի
վարձատրվում: Անդամավճարը հավաքվում է
աշխատանքի ժամերից դուրս (ընդմիջումնե-
րին, մինչև աշխատանքը, աշխատանքից հետո
և այլն):

4. Անդամավճարների գանձման տեխնիկա-
յի հետագա կատարելագործութիւնը կապվում
է մարկային սխտեմը մտցնելու հետ: Մարկա-
յին սխտեմը կողմի մեքենական վերահսկո-
ղութիւն հաստատելու անդամավճարների
գանձման վրա վերելից մինչև ներքև: Մարկա-
յին սխտեմ մտցնելու դժվարութիւնը հաստա-
տուն անդամավճար սահմանելու դժվարութեան
մեջ է, յերբ ամեն միութեան սահմաններում աշ-
խատավարձը նշանակալի չափով բազմազան է:
Բայց Լենինգրադի Նահարհնորհր մշակած ունի
մարկային սխտեմ, վոր հիմնված է վճարի
յերկտոկոսյա հաշվի վրա: Յեղած փորձն ար-
դեն զբաղական արդյունքներ տվեց (մեքենա-
կան վերահսկողութիւն, գերատեսչութիւննե-
րի վերացում, հոգեբանական ազդեցութիւն
բանվորների վրա և այլն):

5. Արհմիութեանների Փինանսական քա-
ղաքականութեան հիմքը միութենական միջոց-

ների ճիշտ հաշվառության և նպատակահարմար ծախսման մեջ է։ Միությունների միջոցների ծախսման յերկու հիմնական ձև գոյություն ունի. ա) ապարատի և զանազան արհեստակցական կազմակերպությունների պահելու ծախքեր և բ) մասնատրումներ հատուկ ֆոնդերի համար—գործադուրկների ոգնության ֆոնդի, կուլտ—ֆոնդի, գործադուլային—ֆոնդի, մասնատրումներ զանազան մասսայական աշխատանքների համար, ոգնություն ուսանողներին, հանդստյան տների, մանկան տների պահելը և այլն։

6. Արհմիությունների խնդիրն այն է, վորպեսզի ավելի մեծ չափով մասնատրեն մասսայական աշխատանքի զանազան տեսակների համար, միաժամանակ ներճառելով իրենց մնացած ծախքերը։ Միութենական ֆոնդերը զանազան յեղանակներով են ստեղծվում։ Մի կողմից՝ միությունների անդամների կամավոր մասնատրությունների ոգնությամբ, իսկ մյուս կողմից՝ այն միջոցներից, վոր իրենք միություններն են բաժին հանում իրենց մոտ հավաքվող անդամավճարներից։ Կուլտ—ֆոնդը բաղադրվում է, նախ՝ հավաքական պայմանագրով կուլտաչ-

խատանքին հատկացրած մասնատրություններից, յերկրորդ՝ լրացվում է միության միջոցներից և այլն։

7. Միությունների ֆինանսական աշխատանքում մի քանի խիստ հիմնական հարցեր կան. նախ՝ տեղերում կադում է ֆինանսական գործավարությունը, յերկրորդ՝ անդամավճարների ապառիկների դեմ մղվող կռիվը (հարկավոր է մի շարք դաստիարակչական միջոցներ) և վերջապես յերրորդ՝ վատնումները։ Վատնումները բացի ֆինանսական բազայի թուլացումից, անբարոյականացնող կերպով են ազդում միության անդամների վրա։ Վատնումների դեմ կռվելու գործում հսկայական նշանակություն ունի ինչպես հարմար աշխատողների հավաքումը, այնպես էլ մշտական ու յուրաժամանակ կատարվող վերստուգումը։ Վերստուգիչ հանձնաժողովի խնդիրների մեջ մտնում է վոչ թե ընդհանուր—արհեստակցական աշխատանքի վերստուգումը, այլ ֆարգործարկումի վարչական—տնտեսական և ֆինանսական գործունեյության վերստուգումը։

8. Արհեստակցական աշխատանքում նշանակալի տեղ է գրավում վիճակագրությունը,

աշխատանքի հաշվառքը և ինֆորմացիան: Թը-
վերի լեզուն, թվական հաշվառքի չենթարկվող
աշխատանքի հաշվառքի ընդհանուր գումար-
ները, փորձի կենդանի փոխանակությունը (ին-
ֆորմացիան), — այս բոլոր միասին առած հնար-
են տալիս միութենական որգաններին իրենց աշ-
խատանքը ճշտորեն վարելու, նախազգուշանա-
լու պատահականություններից և սխալներից,
յերևան բերելու իրենց ձեռքբերումները և դա-
նազան թեքումները:

8. Փոխադարձ ոգնության դրամարկդեր

1. Յերկու տեսակ փոխադարձ ոգնություն
կա՝ մարտական և խաղաղ փոխադարձ ոգնու-
թյուն: Կապիտալիստական յերկրներում արհ-
շարժման մեջ գերակշռում է ռեֆորմիզմը,
արհմիություններն ամենից շատ ուշադրու-
թյուն են նվիրում փոխադարձ ոգնության խա-
ղաղ տեսակների դարգացմանը, որինակ՝ դա-
նազան փոխառվություններ, կենսաթոշակներ,
նպաստներ և այլն տալուն: Մինչհեղափոխա-
կան ժամանակներում մեր արհեստակցական
միությունները, ինչ չափով վոր նրանք դրադ-
վում էին փոխադարձ ոգնությամբ, իրենց մի-

ջոցների ամենամեծ մասը ծախսում էին մար-
տական ոգնության վրա, դործադուլավորնե-
րի, բռնության յենթարկվողների և այլն ոգնու-
թյան վրա:

2. Համառուսական Արհմիությունների
հինգերորդ համագումարը վորոչեց միություն-
ներին կից փոխադարձ ոգնության Փոնդ կադ-
մակերպել, վորի համար բոլոր բաժնի-
ընդհանուր ժողովների վորոչմամբ, ամեն ամիս
վորոչ գումար են մատնատրում: Այդ վորոչման
մեջ զանց է առնված ամենադիսավորը՝ փոխա-
դարձ ոգնության դաստիարակչական դերը, վոր
սերտորեն կապում է և կադմակերպում միու-
թյան անդամներին: ՀՍՄԿԽ 3-րդ պլենումը
1923 թ. վերակադմեց Փոնդերը, դարձնելով
այն փոխադարձ ոգնության դրամարկդեր կա-
մավոր անդամության սկզբունքներով:

3. «Փոխադարձ ոգնության դրամարկդե-
րի խնդիրները, —ասում է ընկ. Տոմսկին, —
միակողմանի յեն, հասարակ, տարրական և
մատչելի նույնիսկ ամենահեռամնաց բանվո-
րին ու բանվորուհուն: Արհեստակցական միու-
թյան համեմատությամբ դրամարկդը հանդի-
սանում է կադմակերպման ամենահասարակ,

ստորին ձևը: Այդ նրա թերությունը և այդ նրա առավելությունն է, վորովհետև նա կարող է ընդգրկել ու կազմակերպման ընտելացնել պրո-լետարիատի ամենահետամնաց շերտերը, հենց դրանով խաղալով կոմմունիզմի դպրոցի, ար-հեստակցական միության նախապատրաստու-կան դասարանի դերը»: Ճիշտ է, մեզ մոտ փո-խադարձ ոգնության կարիքը նշանակալի չա-փով դադարում է զգացվելուց, ասենք, հիվան-դության, գործազրկության մոմենտներում, ինչպես զգացվում եր առաջ, յերբ դեռ չկար պե-տական ապահովագրություն: Բայց մեզ մոտ կան մի ամբողջ շարք դեպքեր, վոր չի կարող նախատեսել պետական ապահովագրությունը: Որինակ՝ հրդեհը, հեղեղումը, զոգնությունները և այլն: Միայն յեղբայրական ընկերական կազ-մակերպությունը կարող է ոգնության դաշ նրանց կարիքը թեթևացնելու համար:

4. Համառուտական Արհմիությունները 4-դ համագումարի վորոշման համաձայն միու-թյուններին կից փոխադարձ ոգնության դրա-մարկղերն աստիճանաբար լիկվիդացիայի յեն-թարկվելով, կազմակերպվում են տեղերում իր-բև ինքնուրույն դրամարկղեր (յերբ դրամարկ-

ղը կունենա վոչ պակաս քան 100 մասնակցող):

5. Դրամարկղին կարող է մասնակցել ամեն մի բանվոր ու ծառայող, ինչպես միության ան-դամ, այնպես էլ վոչ անդամ, բայց միության անդամ լինելու իրավունք ունեցող:

Տվյալ դրամարկղի գերագույն որդանն է հանդիսանում տվյալ դրամարկղի անդամների ընդհանուր ժողովը, վոր ընտրում է դրամարկղի վարչություն և վերստուգիչ հանձնաժողով: Դրամարկղի ընդհանուր գեկավարությունն ի-րապործվում է միության վարչության կամ Ֆաբգործկոմների (ձեռնարկության) միջոցով:

6. Դրամարկղի միջոցները գլխավորապես կազմվում են դրամարկղին մասնակցողների աշ-խատավարձի տոկոսային մասնատրություննե-րից (դատումի գումարի $\frac{1}{2}\%$ վոչ ավելի) և դրամարկղի վարչության կողմից գործադրվում են վերադարձվող և անվերադարձ նպաստներ տալու համար:

Հանձնարարելի գրականություն

Н. Тетерин. Что такое устав профсоюза?

Ф. Се н ю ш к и н. Фабзавкомы и их работа в современных условиях

Н. Антонов. Финансовая практика союзов.

Э. Гершензон. Пролетарские кассы взаимопомощи.

Сборник руководящих материалов по союзной работе (изд. ЛГСПС).



ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ-ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

1. Հավաքական և աշխատանքի պայմանագիր
- Ա. Հավաքական պայմանագրի ծագումը

1. Ձեռնարկուի—արտադրության գործիքների սեփականատերի և բանվորի—իր բանվորական ուժը վաճառողի հարաբերություններն իրենց ծագման մոմենտից վարձման պայմանների մասին համաձայնության գալու ձևն ընդունեցին:

2. Վարձման այդ պայմաններն ել կազմում էին վարձման պայմանագրի կամ բանվորական պայմանագրի բովանդակությունը:

3. Ձեռնարկու—կապիտալիստի, բանվորական ուժը գնողի և բանվորի, բանվորական ուժը վաճառողի շահերը խիստ հակասության մեջ են:

4. Չնայած վոր ըստ ձևի վարձման պայմանագիրը հանդիսանում է կողմերի (տնտեսատերի և բանվորի) ազատ ու կամավոր համաձայնության ակտ, բայց ըստ էության այդ

պայմանագրերն անիրավահավասար ե, վորովհետեւ մի կողմում կապիտալիստն ե, արտագրության գործիքների սեփականատերը, իսկ մյուսում պրոլետարը, վոր գոյութիւնը պահելու միջոցների կարիքն ունի:

5. Կապիտալիստական տնտեսութեան դարդացումը հասցնում ե այն բանին, վոր ձեռնարկուի մոտ արտադրութեան մեջ զբաղված բանվորների թիւն աճում ե:

6. Արտադրութեան մեջ բանվորների միատեսակ դրութիւնը, շահերի միատեսակութիւնը նրանց մղում ե դեպի կովի ուղին իրենց տնտեսական դրութիւնը լավացնելու համար, ուրիշ խոսքով՝ լավագույն պայմաններով վարձման պայմանագրի համար: Իսկ դասակարգային կովի հիմնական նպատակն ե հանդիսանում վարձու ստրկութեան վոչնչացումը, կոմմունիզմը:

7. Հավաքական շահերի ե դասակարգային կովի անհրաժեշտութեան այդ գիտակցութիւնն իր արտահայտութիւնն ե գտնում արհեստակցական միութիւնների ստեղծման մեջ:

8. Արհմիութիւնների ամբողջ պատմութիւնը կոմմունիզմի ե լավագույն բանավորա-

կան պայմանագրի համար մղվող կովի պատմութիւնն ե:

9. Արհմիութիւնների ամբացումը (բանվորների կազմակերպչական համախմբվածութիւնը, գործադուլային ֆոնդերը, գործադուրկների ոգնութեան ֆոնդերը) նախադրյալ ստեղծեց ձեռնարկուի դեմ ավելի հաջող կովի մղելու համար, ուժին ուժ հակադրելով:

10. Արհմիութիւնների կովը գործադուլի միջոցով կապիտալիստ-ձեռնարկուի դեմ հաջողութիւն եր ունենում ե դրդում եր ձեռնարկուներին դեպի գիշումների, համաձայնութիւնների ուղին:

11. Կատաղի գործադուլային կովին հաջորդող այդ «հաշտութիւնը» իր արտահայտութիւնը գտավ հավաքական պայմանագրի ձևի մեջ:

12. Հավաքական պայմանագրի գոյութիւնը կողմերին միայն առժամանակ հաշտեցնելով, ըստ ելութեան զինված խաղաղութեան դրութիւնն եր: Կապիտալիստը համաձայնում եր պայմանագրի կնքել, վորովհետեւ գործադուրկները նրան զգալի վնաս ելին հասցնում ե նա թեկուզ առժամանակ ապահովում եր կոր-

դած հավելյալ արժեքը հանգիստ կերպով գրությանը դնելու հնարավորությունը, միությունն ընդառաջում եր համաձայնությունը, նկատի ունենալով շունչ առնելը և նոր կովի համար ուժեր կուտակելը:

13. Բանվորների արհեստակցական միությունների ուժեղացման հետ միասին հավաքական պայմանագիրն արհմիությունների առորյա աշխատանքը և բանվորների տնտեսական շահերի պաշտպանություն իրական միջոցը դարձավ, լայն տարածում և գործադրություն գրտնելով Արևմուտքում:

14. Հավաքական պայմանագիրը, այսինքն այն պայմանագիրը, վոր կնքվում է ձեռնարկուի և արհմիության, բանվորների կոլլեկտիվի շահերի ներկայացուցչի միջև, իր եյությամբ նախանշված է առաջուց կանխորոշելու առանձին աշխատանքի պայմանագրերի բովանդակությունը:

15. Հավաքական պայմանագիրն իբրև բանվորների տնտեսական շահերի արհեստակցական պաշտպանության մեթոդ չափազանց լուրջ նշանակություն ունի, այսինքն՝ 1) նա իրոք լավացնում է բանվորների նյութական

դրությունը լավագույն չափով, քան այդ կարող եր անել մենակ-բանվորը, 2) նա ամրացնում է միությունն իբրև մարտական միավոր, իր շարքերը քաշելով անկազմակերպ բանվորներին, 3) հավաքական պայմանագիրը բանվոր մասսաներին քաշում է կապիտալի դեմ մղվող կովի մեջ, պարզաբանելով բանվորներին աշխատանքի և կապիտալի շահերի հակասությունը:

16. Կապիտալիստական կարգի և տնտեսության պայմաններում մինչև այժմ ել Արևմուտքում արհմիությունների աշխատանքի կենտրոնական բովանդակությունը կազմում է լավագույն հավաքական պայմանագրի համար մղվող կռիվը:

Բ. Հավաքական պայմանագիրը ռուսական արհմիությունների պրակտիկայում

1. Մինչհեղափոխական ցարական Ռուսաստանը պայմաններ չեր ստեղծում հավաքական պայմանագրերի զարգացման համար, վորովհետև արմատում խեղդում եր նույնիսկ արհմիությունների գոյության հնարավորությունները:

2. 1905 թ. հեղափոխությունը, ծնունդ

տալով արհմիություններին, արհմիություններին արևմտյան պրակտիկան ուստական հողի վրա գործադրելու առաջին փորձերը յերևան բերեց (տպագրիչներին պայմանագիրը Պետերբուրգում), վորոնք ռեակցիայի ժամանակ ճշնչվեցին:

3. 1917 թ. հեղափոխությունը (փետրվարյան) որինականացնելով միությունների (կոալիցաների) իրավունքը, խթան հանդիսացավ հավաքական պայմանագրերի սխտեմն ոգտագործելու (մոտ 20 պայմանագիր Պետերբուրգում, Մոսկվայում), բայց այդ չգարգացավ, վորովհետև Հոկտեմբերյան հեղափոխությունը կրտրուկ կերպով փոխեց աշխատանքային հարաբերությունները, ազգայնացնելով տնտեսության բոլոր ճյուղերը և այն կառավարելու բոլոր թեւերը կենտրոնացնելով պետության ձեռքում:

4. Միայն նոր տնտեսական քաղաքականությունը մտցնելով, նորից որչեկտիվ վիճակ ստեղծեց հավաքական պայմանագրերի սխտեմն լայն պրակտիկայի համար:

5. Չնայած ՆեՊ-ի ժամանակ բոլոր պետական ձեռնարկությունները լայնորեն ոգտագործում են կապիտալիստական տնտեսության սո-

վորական մեթոդները և ձևերը, այնուամենայնիվ խորհրդային իրականության պայմաններում մենք ունենք Արևմուտքից տարբեր պայմաններ, վորոնք իրենց ազդեցությունն են ունենում խորհրդային արհմիությունների պրակտիկայի վրա:

ԽՍՀՄ արհմիությունները, վոր կառուցված են արտադրական սկզբունքով (իսկ Արևմուտքում դեռ մինչև այժմ ծաղկում է համաքականությունը), պետությունից տարբեր քաղաքական ու տնտեսական խնդիրներ չունին. մասսայական բանվորական կազմակերպություններ լինելով՝ 1) նրանք իրավաբանորեն ճանաչվում են բանվորների ներկայացուցչության որդաններ այստեղից բխող բոլոր հանրային-իրավական հետևանքներով, 2) նրանք ի դեմս Աշխատանքի Որենսդրքի արդեն ունեն բանվորական պետության կողմից յերաշխա վորված պայմանների մինիմում աշխատանքային հարաբերությունների համար:

6. Մեր որենսդրությունը թույլատրում է ընդհանուր և տեղական պայմանագրերի գոյությունը, ընդ վորում տեղական պայմանագրերն ընդհանուր պայմանագրի գոյության ժամանակ

թույլատրվում են միայն այն ժամանակ, յերբ այդ մասին ընդհանուր պայմանագրում հիշատակություն կա:

Գ. Ինչպես է կառուցվում ու կնքվում հավաքական պայմանագիրը

1. Տիպական հավաքական պայմանագիրն էր կառուցվածքով մոտավորապես 5 մասի յե բաժանվում. ա) աշխատանքի վարձատրության պայմաններ (վարձատրության մեծությունը, ձևը, վճարման ժամկետները). բ) աշխատանքի պայմաններ (արձակուրդներ, սանատորիա-կան-կուրորտային բժշկություն, արտադրա-կան հագուստ), գ) վարձման և արձակման պայմաններ, դ) վորակյալ հերթափոխության (смена) նախապատրաստման պայմաններ (բրոնյա, ֆարերիկա-գործարանային դպրոց-ներ), յե) մյուս պայմանները (ներգործության ժամկետները, վերականգման կարգը և այլն):

2. Արհմիությունն աշխատավարձի չափը սահմանում է տնտեսական որդանի տնտեսական գրության, նրա արտադրական պլանի ու հե-ռանկարների խնամքով ուսումնասիրության հիման վրա, հաստատելով ռուբլիներով դրույք

գործադրվող 17-կարգյա ցանցի 1-ին կարգի համար 1:8 նորմալ հարաբերությամբ:

Ուշագրության առնելով արտադրության առանձնահատկությունները, նրա հատուկ արտադրական առաջադրությունները, այստեղ ել հաճախ հաստատվում է գործային սխառե-մը, մրցանակ տալը և դրանց հետ կապված բո-լոր պայմանների իրագործումը (գործածի նորմաներ— норма выработки —և այլն):

3. Արձակուրդների, հատուկ հագուստնե-րի չափերը և աշխատանքի պաշտպանության այլ կետերը հավաքական պայմանագրի մեջ մտցնելը նպատակ ունի Աշխատանքի Որենս-գրքի համեմատությամբ ավելի լավ պայման-ներ ստեղծելը և միայն այդպիսի դեպքում է նպատակահարմար:

4. Վարձման կարգը հավաքական պայմա-նագրի մեջ մտցնելն արհմիությունների ան-դամների գործազրկության դեմ կազմակերպ-ված կռիվ մղելու նպատակին է հետամտում, մի կետ, վոր վարձման ազատության պայ-մաններում չափազանց կարևոր է միություն-ների համար:

5. Հավաքական պայմանագրի մեջ անչա-

փահասների բրոնյան, նրանց նախապատ-
րաստման պայմանները մտցնելը տիպական և
հանդիսանում խորհրդային արհմիություննե-
րի հավաքական պայմանագրերի համար, վոր
վկայում է արհմիության հոգատարությունը
արտագրության աճման և նրա պահպանման
գործում:

6. Միության մշակած հավաքական պայ-
մանագրի նախագիծը յենթարկվում է բանվոր
մասսաների լայն քննության և ուղղումներից
ու հավանություն ստանալուց հետո արդեն
տրվում է տնտեսական որգանին իբրև միու-
թյան առաջարկ:

7. Այն դեպքում, յերբ տնտեսական որ-
գանը չի ցանկանում ստորագրել հավաքական
պայմանագիրը միության առաջարկած պայ-
մաններով, միությունն ոգտագործում է Աշ-
խատանքի Որենսգրքի տված միակողմանի ի-
րավունքը և պահանջում է հարկադրական ի-
րավարարություն:

8. Հավաքական պայմանագիրը վորոշում
է անձնական աշխատանքի պայմանագրերի
պայմանները, վոր կնքում է վարձողը Աշխա-

տանքի Որենսգրքի 27—49 հոդվածների պա-
հանջներին ճիշտ համապատասխան:

ՀԱՆՁՆԱՐԱՐՆԵԼԻ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

И. А. Трахтемберг — Коллективный договор.

Я. А. Конторович. — Коллективный договор.

К. М. Варшавский. — Трудовой договор.

Кодекс Законов о Труде. Раздел IV и V.

Համամիութենական արհեստակցական
միությունների 6-րդ համագումարի և Լենին-
գրադի արհմիությունների 6-րդ համագումա-
րի բանաձևերը:

2. Տարիֆային ֆաղափականություն. — հիմ-
նական սկզբունքները, արակտիկան.

1. ԽՍՀՄ արհմիությունների տարիֆային
քաղաքականության հիմքն են կազմում հե-
տևյալ սկզբունքային դրությունները.

ա) Վորովհետև պրոլետարիատի դասա-
կարգային խնդիրը նրա զիկտատուրայի ժա-
մանակ հանդիսանում է անդուլ հոգացողու-
թյունը յերկրի տնտեսության աճման և զար-

գացման մասին, ապա աշխատավարձի քաղաքականությունը կապվում է այդ խնդրի հետ:

բ) Աշխատավարձի ամեն մի բարձրացում պետք է ուղիղ կախման մեջ գտնվի աշխատանքի արտադրողականության վերելքից:

գ) Ամբողջ տարիֆային սխեմեմը կառուցվում է վերը մատնանշած դրությունների տեղության անկյան տակ:

դ) Տարիֆային քաղաքականության իրագործման միջոց է ծառայում հավաքական պայմանագիրը:

2. Իրեն առաջադրած նպատակների համապատասխան ԽՍՀՄ արհարժույթումը մշակել է և գործադրում է աշխատանքի վարձատրության հետևյալ տեսակները. 1) նորմալ, 2) գործային, 3) մրցանակային, 4) մասնադիտական (մասնագիտական դրույքներ):

3. Նորմալ տարիֆը հետևյալ ձևով է կառուցված. — տվյալ արտադրության բոլոր արհեստները իրենց վորակումով (վարժվածության աստիճանով) 17 կարգի յեն բաժանվում: 1-ին կարգին է պատկանում անվարժը (անվորակյալը), 17-րդին՝ ամենավորակյալը: 1-ին կարգի բանվորի աշխատավարձի բարձրու-

թյունը 17-րդ կարգի աշխատողի աշխատավարձի բարձրության հարաբերությամբ բազմապատիկ է 8-ին, այսինքն 17-րդ կարգի աշխատողը 8 անգամ ավելի շատ է ստանում 1-ին կարգի աշխատողից: Ըստ աշխատավարձի բարձրության բոլոր միջանկյալ կարգերն այնպես են դասավորված, Վոր ամենավորակյալը հարաբերաբար ավելի շատ է ստանում վորակումով ավելի ցած գանվողից: Այս փոխհարաբերությունը կարգային կոեֆֆիցիենտ անունն է կրում: Ցանցի մի մասը, 1-ին կարգից մինչև 9-րդը, բանվորական է կոչվում, վորովհետև նրա սահմաններում գետեղվում են բանվորների բոլոր վորակումները, ցանցի մյուս մասը, 10-րդից մինչև 17-րդ կարգը նախանշված է վարչական-տեխնիկական պաշտոնյաների համար:

4. Նորմալ տարիֆի առաջ բերած աշխատանքի վարձատրության տարբերությունները համապատասխանում են տարիֆային քաղաքականության նպատակներին, վորովհետև բարձր վորակյալը արտադրության համար ավելի գնահատելի յե և նրա աշխատանքը ար-

տաղրութեան շահերի համար խթանվում է ավելի բարձր վարձատրութեամբ:

5. Գործավարձը մտցրված է իբրև խթան բանվորի ամենամեծ շահագրգռութեան իր դատումը բարձրացնելու ի հաշիվ իր աշխատանքի ներուժութեան (ինտենսիվութեան): Գործային գնահատումները սահմանվում են նորմալ տարիֆի հիման վրա, սահմանված որական դրույքը գործածի նորմայի վրա բաժանելու միջոցով: Վորովհետև գործածի նորման մի մեծություն է, վոր գոյանում է մի շարք պայմաններից (սարքավորում և դադգահանների կացություն, հում նյութի վորակ, ոժանդակ գործողությունների կարգի զգված լինելը և այլն) և միայն կախված չէ բանվորի ներուժությունից, ապա գործածի ճիշտ նորմա սահմանելուն պետք է խիստ զգույշ մոտենալ: Այդ ել դրդում է միություններին յերկար ժամանակով պայմանագրերում հաստատել վորոշ նորմաներ, չենթարկելով նրանց հաճախակի վերաքննութեան, և միևնույն ժամանակ ամենակատիվ մասնակցություն ունենալ նրանց սահմանման մեջ:

Գործային գնահատումները տալիս են ի

վերջո տարիֆի վերաբերմամբ ավել դատումի շահերը տոկոսներով ըստ համքարությունների, արհեստանոցների, գործարանի:

6. Մրցանակային սխտեմը, վոր կայանում է մեծ արտադրական հաջողությունների ձեռքբերումների համար մրցանակներ տալու մեջ, ամենից հաճախ գործադրվում է այն բանվորների և ծառայողների խմբակների վերաբերմամբ, վորոնց աշխատանքը ժամանակով (ամսով) և վարձատրվում, բայց վորոնք միևնույն ժամանակ մասնակցում են արտադրութեանը և ապահովում գործային սխտեմի գործադրման նորմալ հաջողությունը: Ամենից հաճախ գործադրվում է համքարութեանը կամ գործարանին գործային ավել դատում տալը տոկոսներով:

7. Մասնագիտական դրույքները (տարիֆից բարձր) հետամտում են այն նպատակը, վոր արտադրութեան մեջ գրավեն, այն բարձրացնելու նպատակով, բարձր վորակյալ մասնագետներին, նրանց շահագրգռությունը խթանելով աշխատանքի ավելի բարձր վարձատրութեամբ:

8. Աշխատանքի վարձատրութեան գանա-

զանությունը զանազան արտադրությունների մեջ պայմանավորված է այդ արտադրությունների զանազան տնտեսական պայմաններով:

9. Զանազան ձեռնարկությունների մեջ միանուն վորակումների աշխատանքի վարձատրության զանազանությունը հաճախ պայմանավորված է տարիֆի կարգերով սխալ բաժանումով, վորին պետք է վերջ տալ և հավասարեցում ստեղծել:

10. Վոչ արդյունադործական միությունների աշխատողների աշխատանքի վարձատրության զանազանությունը պայմանավորված է մի շարք պատճառներով՝ բյուջեյի զանազանությամբ (պետական բյուջե, տեղական բյուջե), տարիֆիկացիայի զանազանությամբ, աշխատավարձի ֆոնդի մասնատրման կարգով:

11. Միատեսակ բյուջետային դրության հիմնարկությունների միանուն պաշտոնների և վորակումների աշխատանքի վարձատրության զանազանությունը չնայած բացատրելի, բայց աննորմալ յերևույթ է, վորին կարելի չէ վերջ տալ միայն աշխատավարձի ունիֆիկացիայով:

12. Աշխատավարձի ունիֆիկացիան (հա-

վասարեցումը) հնարավոր է հաստատուն չտալ և պաշտոնների նոմենկլատուրայի (անվանակարգի) հաստատուն ցանկը և ֆոնդերը ժողկոմատների միջև վերաբաշխելու ժամանակ:

13. Ունիֆիկացիան հնարավոր է միայն պետության կողմից աշխատավարձը նորմայի յենթարկելու կարգով, վորի հետևանքը կը լինի տարիֆի (կարգերի, ցանցի) վերացումը:

ՀԱՆՁՆԱՐԱՐԵԼԻ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

В. З. МОТЫЛЕВ. Заработная плата в капиталистическом хозяйстве в СССР.

Ф. РЕВЗИН. Эволюция форм заработной платы в Советской России.

ВЕЙНБЕРГ. Что такое тарифное соглашение, ставка, товарный рубль и тарифная сетка,

Профессиональные союзы СССР. (отчет ВЦСПС 6-му съезду), стр. 167-210.

Работа и достижения Ленинградских профсоюзов, стр. 101-134

Резолюции 6-го Всесоюзного и 6-го Ленинградского губсъезда профсоюзов по тарэкроботе.

Кодексе Законов о Труде. Раздел VIII.

3. Գնահատու-կոնֆլիկտային հանձնա-
դուր (փունկցիան, կազմակերպութ-
յունը, քնն-
հարումների լուծումը, փոխհարաբերութ-
յունը Տ.Ն.Բ. հետ)։

1. Գնահատիչ-կոնֆլիկտային հանձնա-
ժողովները հանդիսանում են հաշտարար քննու-
թյան սկզբնական որդաններ, վոր գործում են
ԳԿՀ մասին յեղած կանոնադրության հիման
վրա և Աշխատանքի Որենսդրելի 168-րդ հոդ-
վածի կարգով։

2. Ձեռնարկության կամ հիմնարկության
մեջ ԳԿՀ ստեղծումը պայմանավորվում է կամ
հավաքական պայմանագրով կամ գործարանա-
յին կոմիտեյի (տեղկոմի) ու վարչության միջև
կայացած հատուկ համաձայնությամբ։

3. Որենսդրի մտադրությամբ ԳԿՀ մի որ-
դան է՝ 1) հավաքական պայմանագիրը կեն-
սադործելու և նրա կատարման վրա հսկելու
համար, 2) վարչության և բանվորների, ծա-
ռայողների միջև ծագած վեճերը և ընդհարում-
ները լուծելու համար։

4. Հավաքական պայմանագիրն անցկացնե-
լիս ԳԿՀ վրա պարտք է դրվում.

ա) Տարեֆային կարգերով աշխատանքնե-

րի և պաշտոնյաների բաժանման քննությունը
ու հաստատությունը, բայց վոչ յերբեք բան-
վորների անձնական բաժանումը կարգերի.

բ) Գործածի նորմաների և գործային
գնահատումների քննությունը և հաստատու-
թյունը, յեթե դրանք նախատեսված չեն հենց
հավաքական պայմանագրում.

գ) Առանձին աշխատանքների կամ արհեստ-
ների համար և՛ փորձերի, և՛ քննությունների
ձևերի սահմանումը.

դ) Արձակուրդների հերթի կարգի սահ-
մանումը։

յե) Ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ առան-
ձին անձերի հայտարարությունների քննու-
մը, վորոնք վերաբերում են աշխատավարձի
սխալ հաշվեհարդարները, սխալ կատարած
փորձերը և քննությունները ստուգելուն։

5. ԳԿՀ կոնֆլիկտային գործողություննե-
րին և վերաբերում հավաքական պայմանագրի
իրադործման և մեկնաբանության հոդի վրա
ծագած բոլոր ընդհարումների և աշխատանքա-
յին գործերի ընդհարումների լուծումը։

6. ԳԿՀ հավասարության (պարիտետ),
այսինքն յերկու իրավահավասար կողմեր ներ-

կայացնող որդան է: Հավասարությունն ապահովվում է նրանով, վոր հանձնաժողովում կողմերը հավասար քանակով ներկայացուցիչ են ունենում և հերթով կողմերի ներկայացուցիչները նախագահում են ու քարտուղարություն անում:

7. ԳԿՀ քննությանը յենթակա հարցերը կողմերը քարտուղարության միջոցով մտցնում են որակարգի մեջ և այն հրատարակվում է, վոր բոլոր բանվորները ծանոթանան: Գործերը քննության համար նախապատրաստում են կամ ձեռնարկության ՏՆԲ կամ գործարկումը, վորի միջոցով ել առանձին բանվորները տալիս են իրենց հայտարարությունները:

8. Նիստի ժամանակ պարտադրաբար արձանագրություն է կազմվում, վորի մեջ մատնանշվում են ներկաները, ներառյալ չհազարդրված անձերը, իրազեկ անձերը և այլն:

9. Արձանագրությանը ներկայացվող հիմնական պահանջն այն է, վոր ձախ մասում պարզ կերպով չարագրվի գործի ելությունը (ցուցմունքները և փաստաթղթերը նշանակվում են) և աջ մասում պարզ կերպով բանաձևի վճիռը պատճառաբանությամբ և վճռի ընդուն-

ման կարգի մատնանշումով (կողմերի համաձայնությամբ կամ ձայների մեծամասնությամբ):

10. Հենց այս պայմանը չպահելն է, վոր ամեն քայլափոխում առաջ է բերում հետագա թյուրիմացությունները, ձգձգում է ընդհարումը, գցում է ԳԿՀ հեղինակությունը բանվորի աչքում և թույլ չի տալիս վոչ միությանը, վոչ ել ավելի բարձր կանգնած մարմիններին վերջականապես ու արագ հարցը վճռել:

11. Վորպեսզի վճիռների վրիպումները կարելի լինի նվազագույնի հասցնել, անհրաժեշտ է, վոր գործարկումը ուղադրությամբ բնորի ԳԿՀ բանվորական մասի աշխատողներին, աջակցի, վոր նրանք ծանոթանան աշխատանքային որենսդրությանը և հաշվետու զեկուցումներ կազմակերպի նրանց աշխատանքի մասին բանվորների ժողովներում:

12. Այն բոլոր գործերը, վոր ԳԿՀ վճիռ չեն ստանում (կողմերի կարծիքների տարաձայնություն), հանձնվում են միության Տարիֆային Տնտեսական Բաժնին, վորը փորձում է հարցը լիկվիդացիայի յենթարկել վարչության

հետ համաձայնության դալով և անհաջողության դեպքում արդեն ինքն ե առաջ մղում հարցը կոնֆլիկտային աստիճաններով (ինստանցիաներով) (հաշտարար ատյան, միջնորդ դատարան) :

13. ԳԿՀ վարչական ապալարատի պաշտոնեյական հարակից մասը չէ, իսկ ՏՆԲ հենց այդպիսի հարակից մասն է և դրանում է նրանց ելույթյան զանազանությունը :

14. ԳԿՀ կողմերի համաձայնությամբ ընդունած այն վճիռները (վորոնք Աշխատանքի Որենսգրքի խախտումներ չեն պարունակում), պայմանագրի ուժ ունին, վերացման յենթակա չեն և կենսագործվում են կողմերի միջոցով :

Գործադուլներ

15. Պրոլետարիատի դեկտատուրայի պայմաններում, կապիտալիզմից սոցիալիզմ գնալու անցողական չրջանում (ՆԵՊ-ի պայմաններում) չի կարելի բացառել գործադուլի, իբրև ընդհարումը լուծելու յեղանակի; հնարավորությունը, բանվորների տնտեսական պահանջների հողի վրա :

16. Գործադուլը, վոր լիովին թույլատրե-

լի յե մասնավոր ձեռնարկությունների վերաբերմամբ, հնարավոր է նաև պետական ձեռնարկությունների վերաբերմամբ, յեթե ընդհարումը ծնունդ է առել ձեռնարկության վարչության բյուրոկրատական խեղաթյուրումների շնորհիվ :

17. Բայց պրոլետարիատի դեկտատուրայի, Աշխատանքի Որենսգրքի և հզոր արհմիությունների առձեռն ժամանակ գործադուլը կարող է միայն իբրև բացառիկ միջոց գործադուլի, վոր պահանջում է միության կենտրոնական կոմիտեյի և միջմիութենական միության նախնական հավանությունը :

ՀԱՆՁՆԱՐԱՐԵԼԻ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Положение о РКК (текст и постатейные комментарии) составл. Строевым, Демибели и Марковым.

Сборник задач по трудовому праву (практическое руководство для РКК).

Сборники постановлений НКТ с алфавитными указателями. Кодекс Законов о Труде (ст. ст. 26, 171, 173, прим. 1-е к ст. 47, примеч. к. ст. 48, 74, 76, 84, 91, 104, 118).

**ԸՆԴՀԱՐՈՒՄՆԵՐԸ ՎՃՌՈՂ ԲԱՐՁՐԱ-
ԳՈՒՅՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԸ**

Ա. Հաշտարար ատյան

1. Հաշտարար ատյանը հանդիսանում է յերկրորդ աստիճանը (ինստանցիան), ուր անցնում է այն գործը, վոր կողմերի տարաձայնության հետևանքով ԳԿՀ չի լուծվել:

2. Գործերն անցնում են հաշտարար ատյանին միության Տարիֆային-Տնտեսական բաժնի միջոցով:

3. Հաշտարար ատյանը կազմակերպված է աշխատանքի բաժնին կից, գործում է Աշխտող-կոմատի հատուկ կանոնադրությամբ հաշտարար ատյանների մասին:

4. Նրա կազմի մեջ մտնում են կողմերի իրավագոր ներկայացուցիչները և աշխատանքի բաժնի ներկայացուցիչն իբրև կողմերի համաձայնությանը աջակցող:

5. Հաշտարար ատյանում հարցի ըստ ելու-թյան քննությունը կողմերին կամ համաձայնության կամ կրկին տարաձայնության է հա-ջընում: Վերջին դեպքում հարցը կարող է

հանձնվել միջնորդ դատարան կամ կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ կամ Աշխա-տանքի Որենսդրքի 171-րդ հոդվածի կարգով միության միակողմանի պահանջի համաձայն: Վերջին դեպքում այդ հնարավոր է միայն պե-տական ձեռնարկությունների վերաբերմամբ:

Բ. Միջնորդ դատարան

1. Միջնորդ դատարանը հանդիսանում է հաշտարար քննության 3-րդ և վերջին աստի-ճանը, նա գործում է Աշխտողկոմատի հատուկ կանոնադրությամբ միջնորդ դատարանների մասին:

2. Միջնորդ դատարանը կազմակերպվում է աշխատանքի բաժնին կից և բաղկացած է ի-բավարարներից—կողմերի իրավագոր ներկա-յացուցիչներից և դատավորից, (սուպեր-ար-բիտրից (նախագահից):

3. Յեթե միջնորդ դատարանը կազմա-կերպվում է կողմերի փոխադարձ համաձայնու-թյամբ, ապա սուպեր-արբիտրը կարող է կող-մերի փոխադարձ համաձայնությամբ ընտրված անձն լինել: Իսկ յեթե դատարանը հարկադրա-կան է միության պահանջի կարգով, ապա սու-

պեր-արբիտորը նշանակվում է աշխատանքի բաժնի կողմից:

4. Կողմերը նիստն սկսելուց առաջ ստորագրութիւն են տալիս, վոր պարտավորվում են յենթարկվել սուպեր-արբիտորի վճռին:

5. Գործի հանգամանքները, կողմերի տեսակետը շարադրելուց հետո սուպեր-արբիտորը փորձում է կողմերին համաձայնութեան հրաւիրել, անհաջողութեան դեպքում նա վճիռ է հանում, վոր արդեն պարտադիր է կողմերի համար նիստից առաջ տված ստորագրութեան կարգով:

6. Այն դեպքում, յերբ կողմը չի ցանկանում յենթարկվել միջնորդ դատարանի վճռին, վերջինս գործադրվում է դատական հրամանի ստացման կարգով:

Գ. Իրավաբանական լուսավորութիւն և ոգնութիւն

1. Զարգացած և հատուկ աշխատանքի որենտրութեան առձեռն լինելը միութեան առաջինդիր է զնում միութեան անդամներին իրավաբանորեն ոգնութիւն ցույց տալ, ընդ վորում վերջին դեպքում վոչ միայն աշխատանք-

քային որենտրութեան սահմաններում, այլև ընդհանուր քաղաքացիական և վոչ միայն իւր-հուրդներով, այլև անմիջական յետլոյթներով դատարանում կամ իրեն փոխանորդ կամ իրեն կողմ:

2. Արհմիութիւններին խոշորագույն մասնայդ գործնական խնդիրն իրագործում է՝ ա) իր անդամներին մեջ հանրամատչելի իրավաբանական գրականութեան լայն տարածմամբ, բ) դասախոսութիւններով և զեկուցումներով մասսայական ժողովներում աշխատանքի իրավունքը ժողովրդականացնելով, գ) իրավաբանական խորհրդատվութիւն կազմակերպելով ինչպես միութեան մեջ, այնպես էլ տեղերում, նախորդ նշված կետերը յուրիսկոնսուլտին (իրավագետ խորհրդականին) այցելութեան ուղարկելու միջոցով, դ) Գկչ բանվորական մասի անդամներին համար սեմինարներ կազմակերպելով, յե) ցուցադրական դատեր և բեմադրութիւններ կազմակերպելով:

4. ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆԲ

Ա. Տնտեսական աշխատանքի հիմքը

1. Գրովետարական պետութեան մեջ, ուր

միություններն ակտիվ մասնակցության են
կանչված հանրապետության տնտեսական չի-
նարարությանը, միությունների տնտեսական
աշխատանքն այն առանցքն է հանդիսանում,
վորի շուրջը և վորի հիման վրա կառուցվում է
միությունների ամբողջ քաղաքականությունը
և պրակտիկան:

2. Ինչքան վոր խորհրդային պետության
պայմաններում բանվոր դասակարգի խնդիրն է
հանդիսանում տնտեսության բոլոր ճյուղերի
անչեղ աճումը և զարգացումը, մի խնդիր, վոր
բարդանում է դրսի վարկերի բացակայու-
թյամբ, այնքան միությունների, իբրև բանվո-
րական լայն կազմակերպությունների, հիմ-
նական պրոբլեմը հանդիսանում է աշխատանքի
արտադրողականության ամեն կերպ մեծացու-
մը, ինչպես աշխատանքի ներուժության (ին-
տենսիվության), այնպես ել արտադրության
հնարավոր վերասարքավորման և ռացիոնալի-
զացիայի (բանականացման) միջոցով:

3. Այս հիմնական խնդիրը միությունների
առաջ գործնականապես դնում է հետևյալ ձեռ-
նարկումները: ա) ձեռնարկության և նրա մա-

սերի, նրա ֆինանսական դրության ամենաու-
շագիւր հետազոտություն և ուսումնասիրու-
թյուն. բ) արտադրական պլանների և ծրա-
զիրների մշակման ակտիվ մասնակցություն.
գ) տնտեսարար-ադմինիստրատորների ընտ-
րության ակտիվ մասնակցություն:

4. Այս խնդրի լուծումը հնարավոր է
միայն ամբողջ բանվոր մասսայի լայն մաս-
նակցության պայմանով, այն պայմանով, վոր
նա լայնորեն գրավվի դեպի տնտեսության
առաջ կանգնած բոլոր պրոբլեմների ըննության
և լուծման գործը, սկսած փոքր արհեստանո-
ցից ներառյալ տրեստը:

5. Ձեռնարկության մեջ մասսայական
տնտեսական աշխատանքի հիմնական բազան
հանդիսանում է արտադրական խորհրդակցու-
թյունը, իբրև մի յեղանակ, վորով յերևան է
զալիս լայն բանվորական մասսաների ձեռնե-
րեցությունը տնտեսության հետագա զարգաց-
ման և արտադրողականության բարձրացման
գործում:

Բ. Արտադրական խորհրդակցություն

1. Արտադրական խորհրդակցությունն իբ

կազմի մեջ ե առնում կամավոր կերպով մասնակցել ցանկացող բանվորներին և կազմակերպվում ե Փարզործարկումի ընտրած պատասխանատու ղեկավարի առաջնորդությամբ:

2. Լեւինդրադի գործարանների միամյա փորձը ցույց տվեց, վոր ամենաշատ հաճախորդով և ակտիվությամբ աչքի յեն ընկնում համքարային արտադրական խորհրդակցությունները, իբրև բջիջներ, վորոնք ամենալրիվ կերպով արտահայտում են արտադրության ամենորյա շահերը:

3. Արտադրական խորհրդակցությունների աշխատանքի ծանրության կենտրոնը պետք ե լինի բանվորների այն առաջարկների քննությունը, վորոնք միտում ունեն վերացնել արտադրության թերությունները, այսինքն այն բոլոր պատճառները, վոր արգելք են հանդիսանում ձեռնարկության ամենամեծ արտադրական հաջողությանը: Արտադրական խորհրդակցությունները քննում են վերադիր ծախքերի կրճատման, նյութերի և վառելիքի առավելագույն տնտեսության, սարքավորման և բանվորական ուժի նպատակահարմար ու ամենալրիվ ոգտագործման, տեխնիկական

սարքավորման լավացման ու կատարելագործման, բանվորների դյուտարարական գործունեյության խրախուսման և այլ հարցերը:

4. Անհրաժեշտ ե արտադրական խորհրդակցությունների աշխատանքի մեջ քաշել ձեռնարկության ինժեներական-տեխնիկական կազմը, վորպեսզի այնտեղ բանվորների բոլոր առաջարկները տեխնիկական կողմից կարելի լինի լավագույն կերպով մշակել:

5. Արտադրական խորհրդակցությունների աշխատանքը պետք ե կատարվի պլանային կարգով և սխտեմատիկ տեւական աշխատանքի մեթոդով, աշխատանք, վոր աչքի առաջ ունի մի քանի տարվա գործունեյություն և վոչ թե հարվածային կամպանիա:

6. Գործարկումը թույլ չպիտի տա, վոր արտադրական խորհրդակցությունները ծանրաբեռնվեն ձեռով ու բովանդակությամբ ընդհանուր առաջարկների առատությամբ և պետք ե նպատակ դնի հասնել այն բանին, վոր կենսագործվեն բանվորների բոլոր կոնկրետ առաջարկները, վորոնք տվյալ պայմաններում, տեխնիկապես և նյութապես իրագործելի յեն:

Գ. Արտադրական կոնֆերենցիաներ.

1. Արտադրական կոնֆերենցիաները, ի զանազանություն արտադրական խորհրդակցությունների, ընտրականության կամ արտադրական խորհրդակցությունների ակտիվի առաջ քաշման սկզբունքով կառուցվելով, ընդգրկում են տվյալ տնտեսական մարմնի բոլոր ձեռնարկությունները և նպատակ ունեն բանվորների կողմից արտադրական գնահատական տալու տնտեսական մարմինների արտադրական ծրագիրներին:

2. Արտադրական կոնֆերենցիաներն աջակցում են բանվորների ակտիվին լավագույն կերպով ծանոթանալու տնտեսական մարմնի նպատակներին ու ծրագրերին արդյունաբերության տվյալ ճյուղի ընդհանուր ու մասնավոր խնդիրների տեսակետից:

3. Արտադրական կոնֆերենցիաները պարբերաբար գումարվելով, ամփոփում են տեղերի արտադրական խորհրդակցությունների գործունեությունից արդյունքները և փոխանակություններ պայմաններ են ստեղծում արտադրության վերելքի հետագա փորձի համար:

ՀԱՆՁՆԱՐԱՐՆԵԼ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Резолюции 6-го всесоюзного и 6-го губернского профс'ездов по экономработе.

2. Работа и достижения Ленинградских профсоюзов стр. 184.—210.

3. Руководство для производсовещаний и кружков, сборник, издательство „Экономическая Жизнь“:

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՒԼՏԱՇԽԱՏԱՆՔԸ

1. Ընդհանուր նկատողություններ

1. Կուլտուր-լուսավորական գործունեությունը միայն ԽՍՀՄ ժամանակակից արհաճարժման մեջ է, վոր կատարվում է. նա հանդիսանում է բոլոր տեսակի արհմիությունների գործունեությունից անկապտելի մասը, բայց նրա առանձնահատկությունները պայմանավորվում են՝ ա) տվյալ յերկրի կապիտալիստական զարգացման և քաղաքական պայմանների մակարդակով և բ) արհմիությունների քաղաքական պատփորմայով:

2. ԽՍՀՄ արհեստակցական միությունների կուլտուր-լուսավորական աշխատանքը հանդիսանում է լայն պրոլետարական մասսա-

ների կազմակերպման, համախմբման և կոմ-
մունիստական դաստիարակության մեթոդնե-
րից մեկը, այդ պատճառով նա պետք է ամբողջ-
ջովին մասսայական աշխատանքի բնույթ կրի:

3. Կուլտաշխատանքն արհաշխատանքի
որգանական մասն է: Նա պետք է սերտորեն
կապվի արհմիությունների ամբողջ գործնա-
կան աշխատանքին: Արհմիությունների հիմ-
նական խնդիրներից բխում են միութենական
կուլտաշխատանքի գործնական խնդիրները:

4. Միութենական կուլտաշխատանքի կազ-
մակերպչական ձևերը վորոշվում են արհմիու-
թյունների կազմակերպչական կառուցված-
քով: Կուլտհանձնաժողովը կուլտաշխատան-
քի առարկիցում հանդիսանում է Ֆարգոր-
ծարկոմի ղեկավար-կազմակերպչական գոր-
գործադիր ապարատը: Կուլտհանձնաժո-
ղովը ձեռնարկության մեջ ղեկավարում է
ամբողջ կուլտաշխատանքը. ահումբի վար-
չությունը ղեկավարելով ահումբային ամ-
բողջ աշխատանքը, հաշվետու յե ահումբի
անդամների ընդհանուր ժողովի, Ֆարգործա-
կոմի և կուլտհանձնաժողովի առաջ: Միութե-
նական կուլտկազմակերպությունների փոխ-

հարաբերությունները Լուսժողկոմատի Գլխ-
քաղլուսվարի մարմինների հետ վորոշվում են
այսպես. — Լուսժողկոմատի և Գլխքաղլուսվա-
րի մարմինների վրա յե ընկնում կուլտաշխա-
տանքի մեթոդների մշակումը, վոր միութե-
նական համապատասխան կուլտկազմակերպու-
թյունների (ՆԱՀԽ Կ.Բ. և Միությունների
Կուլտբաժինների) համաձայնությամբ կեն-
սագործվում են միութենական կազմակերպու-
թյունների միջոցով: Սկզբունքորեն կուլտաշ-
խատանքի միջոցները պետք է ստացվեն ընդհա-
նուր-միութենական միջոցներից: Բայց վո-
բովհետև վերջիններս բավարար միջոցներ
չունեն, միությունները դեռ հարկադրված են
կուլտաշխատանքի համար տնտեսական ու-
ղաններից տոկոսային մասնատրումներով մի-
ջոցներ ստանալ ըստ հավաքական պայմանա-
գրերի: Միութենական կուլտկազմակերպու-
թյունների խնդիրների մեջ է մտնում այդ մի-
ջոցների յուրաժամանակ ստանալը և նրանց
ծրագրային (նախահաշվով) ողտագործելը:

2. Բանվորական ահումբ

1. Արհմիությունների կուլտաշխատանքի
հիմնական ձևը հանդիսանում է բանվորական

ակումբը, վոր սերտ կապված է միության ու արտադրության հետ: Ակումբը հանրայնության կենտրոնն է, վորովհետև նրա մեջ են կազմակերպվում և դաստիարակվում աշխատավորները լայն մասսաները:

2. Ակումբի գործունեությունը հիմքն ա-կումբի անդամների կոմունիստական լուսավորությունն է, վոր հենվում է մասսայական աշխատանքի, ինքնագործունեություն, կամավոր անդամություն, ընտրովի վարչություն, անդամների ակտիվություն և նրանց ինքնասպասարկման վրա: Սրա համար անհրաժեշտ է, վորպեսզի ակումբի վարչությունը բոլոր ձեռնարկումների մեջ հաշվի առնի ակումբի անդամների (հասակավոր բանվորի, բանվորուհու և յերիտասարդության) արդեն ձևավորված ու առձեռն կարիքները, չահերը և ճաշակը:

3. խմբակային ուսուցումը վոչ մի դեպքում ինքնանպատակ չպետք է լինի. միևնույն ժամանակ նա պետք է հիմնվի ինքնագործության և կամավոր սկզբունքների վրա: խմբակային աշխատանքի խնդիրն է՝ սպասարկել ակումբի ամբողջ մասսայական աշխատանքը:

Հիմնականում ամբողջ աշխատանքը պետք է տարվի միասնական գեղարվեստական խմբակի ծրագրով:

4. Յերիտասարդությանն ավելի մեծ չափով ակումբային աշխատանքի մեջ գրավելու համար ակումբներում կազմակերպվում են պատանիների սեկցիաներ: Վերջիններս ակումբի բաղկացուցիչ մասն են կազմում. ակումբների վարչությունները պետք է ակտիվորեն ղեկավարեն պատանիների սեկցիայի աշխատանքը և մեծ ուշադրություն նվիրեն յերիտասարդության արհմիութենական դաստիարակությանը:

5. Ակումբների և անմիջականորեն ձեռնարկությունների գրադարանները նպատակ ունին սպասարկելու ակումբային աշխատանքի բոլոր տեսակները և ձևերը (դասախոսություններ, դեկուցումներ, եքսկուրսիաներ, պատի լրագրեր, խմբակային անկյուններ, արհարժման անկյուններ, խմբակներ և այլն): Գրադարանային աշխատանքում, ինչպես և ամեն մի ակումբային աշխատանքում անհրաժեշտ է ինքնագործության զարգացում, (գրքի բարեկամների գրադարանային խմբակներ,

գիրքը համբարութեան մեջ և այլն կազմակերպելը) :

6. Կուլտաշխատանքի կապը միութենական աշխատանքի մյուս տեսակների հետ (արտադրական խորհրդակցութիւն, աշխատանքի պաշտպանութիւն և այլն) պետք է ամրացնել ակումբային աշխատանքի բոլոր տարրերը արտադրական և արհմիութենական մոտիվներով հագեցնելու միջոցով, ղեկուցումների, դասախոսութիւնների, զրույցների, երթուղիների, ցուցահանդեսների, բեմադրութիւնների, դատերի և խմբակների ոգնութեամբ :

7. Աշխատանքի այս տեսակի հետ սերտ կապված է արհեստակցական պրոպագանդան—մասսայական աշխատանքի կարևորագույն տեսակներից մեկը (հարցերի և պատասխանների յերեկոներ, արհդատեր, արհորեր, արհկամպանիաներ, կենդանի լրագրեր, բեմադրութիւններ և այլն) և իբրև այդ նույն աշխատանքի խորացրած տեսակ—արհեստակցական չարժման ուսումնասիրութեան խմբակը :

8. Ընդհանուր և քաղաքական անգրագիտութեան լիկվիդացիան հիմնական նախադրյալն է մասսայական կուլտաշխատանքի զար-

գացման համար : Անդրագետների հաշվառք, լիկվիդացիաների ծավալում քաղլուսավարի մարմինների հետ շփումն պահելով, «Կորչի անդրագիտութիւնը» ընկերութեան առձեռն ժամանակ անդրագիտութեան դեմ կռիւն տնկումբային բջիջների կազմակերպում, —ահա ակումբների հիմնական խնդիրներն աշխատանքի այս ասպարիզում :

9. Մասսայական կուլտաշխատանքի ամենակարևոր տեսակներից մեկն է հանդիսանում ֆիզկուլտուրան, վր հետամուտ լինելով պրոլետարիատի առողջացման նպատակին, նրա հետ միասին հանդիսանում է աշխատավորներին իրենց արհմիութեան շուրջը համախմբելու ամենաիրական մեթոդներից մեկը :

Մեր ֆիզկուլտուրայի հիմնական խնդիրն է թուլացնել և ուղղել այն աննորմալութիւնները, վոր հետևանք են արհեստակցական վր նասակարութեան :

Ֆիզկուլտուրան ակումբային աշխատանքի մի մասն է :

10. Արտադրութեան մեջ վորակյալ ուժեր պատրաստելու նպատակով, արհմիութիւնները մեծ աշխատանք են կատարում արհես-

տակցական—տեխնիկական կրթության ասպարիզում:

Այդ ամբողջ աշխատանքը (արհտեխնոլոգիա, դպրոցներ և այլն) կապվում է ժողովրդական տնտեսության կարիքների և պետության նյութական միջոցների հետ: Արհմիությունները հատուկ ուշադրություն են դարձնում ֆաբրիկա—գործարանային դպրոցների վրա, վորոնք առաջին աստիճանն են վորակյալ բանվորական ուժ պատրաստելու գործում:

Այստեղ, թեորիայի և պրակտիկայի սերտ կապակցման (գործնական աչկերտություն), արտադրական ուսուցման յեղանակների բանականացման հիման վրա (Աչկ. Կենտ. Ինըստիտուտի մեթոդիկայով) նախապատրաստվում է վորակյալ բանվորական հերթափոխություն (смена):

11. Մեր բարձրագույն դպրոցի պրոլետարացման համար արհմիություններն ընտրում և ուղարկում են բարձրագույն ուսումնական հաստատությունները դասակարգային տեսակետից ամենատոկուն ու բավականաչափ նախապատրաստված ընկերներին: Այդ ուսանողությունը, վոր արհեստակցականորեն կապ-

մակերալված է, պետք է սերտ կապվի բանվորական աղումքների հետ և ոգտադործվի անգրագիտության լիկվիդացիայի և արտադրական լուսավորության համար:

3. Արհմամուլը և արիք-դքակիցը

1. Լայն բանվորական մասսաների արհեստակցական, կուլտուրական և տնտեսական կարիքների սպասարկման համար, նրանց (մասսաների) ավելի սերտ համախմբման և քավագույն ինֆորմացիայի համար արհմիությունները հրատարակում են թերթեր, ամսագրեր և այլն: Այդ թերթերի և ամսագրերի շուրջը համախմբվում են արիք-դքակիցները: Արհթղթակիցների (նույնպես և բանթղթակիցների) շարժման հիմնական սկզբունքը կամավորությունն է: Արհթղթակիցներն իրենք են յերևան գալիս, և վոչ թե ընտրվում ժողովներում:

2. Այս ասպարիզում բանվորական մասաների համախմբման և կազմակերպության մի ուրիշ հզոր գործիքն է հանդիսանում պատի լրագիրը, վոր ամեն կերպ պաշտպանություն է գտնում միություններից:

4. Պատանի Լեհիմյաններ

Մանկական կոմմունիստական շարժմանն ամեն կերպ աջակցելու համար արհմիությունները մասնակցում են նրա ղեկավարությանը և այդ շարժմանը հնարավոր նյութական ոգնություն են ցույց տալիս (չեֆություն) :

5. Կարմիր անկյուններ

Մանր ձեռնարկությունների մեջ, նույնպես և խոշոր ձեռնարկությունների համաքրությունների մեջ, կուլտաշխատանքի բազան հանդիսանում են «կարմիր անկյունները» : «Կարմիր անկյունները» անմիջականորեն ղեկավարվում են կուլտհանձնաժողովների կողմից, իսկ ուր կուլտհանձնաժողովներ չկան, կուլտաշխատանքի լիազորների կողմից : Կարմիր անկյունների աշխատանքը համաձայնեցվում է տվյալ ձեռնարկությանը սպասարկող ակումբի պլանին : Կարմիր անկյունների հիմնական խնդիրն է հանդիսանում տվյալ ձեռնարկության բանվորներին և ծառայողներին գրավել ակումբները և սպասարկել բանվորական մասսային սկզբնական կուլտուրական պահանջները : Կարմիր անկյուններում գլխավոր-

բապես մասսայական աշխատանք է կատարվում — դասախոսություններ, դրույթներ, երգեր, խմբերգեր, արհմիութենական, չրջիկ-գրադարաններ և այլն :

6. Կուլտաշխատանքը գյուղում

Միությունների գյուղի կուլտաշխատանքի հիմնական խնդիրը հանդիսանում է գյուղում աշխատող արհմիությունների անդամների կուլտուրական մակարդակի բարձրացումը և գյուղացիության կուլտուրական ոգնությունը : Գյուղի կուլտաշխատանքի բազան գավառակային և գյուղական խրճիթ-ընթերցարաններն են, կարմիր անկյունները, ակումբները : Արհմիությունների կողմից գյուղացիությանը կուլտուրական ոգնություն ցույց տալու ամբողջ աշխատանքը կատարվում է այն մնացած կադմակերպությունների հետ միատեղ, վորոնք վարում են այդ աշխատանքը : Արհմիութենական աշխատանքը ղեկավարող և ուղղություն տվող ուղղանը հանդիսանում են գավարհբյուրոյին կից կուլտբաժինը և գավառակային քարտուղարություններին կամ գավառակային խմբերի տեղկոմներին կից միջմիութենական կուլտհանձնաժողովները :

Ф. Сеньюшкин. — Культурно - просветительная работа профсоюзов.

Х. Диамент. — Рабочий профессиональный клуб.

М. Лейзеров и С. Левман. — Формы и методы профпропаганды.

Резолюции по культработе V и IV-го Съездов профсоюзов.

Памятка культкомиссии, изд. ЛГСПС.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Ընդհանուր նկատողություններ

1. Ինչո՞ւ մեզ մոտ, մեր բանվորական պետություն մեջ, պրոլետարիատի զիջատառայի ժամանակ պետք է գոյություն ունենա զանազան ձեռնարկությունների ու հիմնարկությունների մեջ վարձու աշխատանքով զբաղված բանվորների և ծառայողների հատուկ աշխատանքի պաշտպանություն: Այս հարցին պատասխանում է ընկ. Լենինը: Մեզ մոտ, — ասում է նա, — պետությունը բանվորական չէ, այլ բանվորա-գյուղացիական, այս առաջին, իսկ յերկրորդ՝ պետությունը բյուրոկրատական խեղաթյուրումներ ունի:

2. Նե՞ղ-ի ժամանակ աշխատանքի պաշտպանության պահանջն աճում է. — յերևան են դալիս մասնատիրական ձեռնարկություններ, իսկ պետական ձեռնարկությունները տնտեսական հաշվի յեն անցնում: Անհրաժեշտ է

հաստատուն չըջանալներ ստեղծել վարձու աշխատողների բանվորական ուժը տնտեսական մարմինների և հատկապես մասնավոր ձեռնարկուների կողմից ոգտագործելու համար:

3. Այդպիսի չըջանալներ սահմանվում են աշխատանքի պաշտպանության դանադան որենքներով, դեկրետներով ու տնորինություններով, վորոնք ճշտգրիտ կերպով վորոշում են աշխատանքի ու վարձման պայմանները ինչպես մասնատիրական, այնպես ել պետական ձեռնարկություններում ու հիմնարկություններում:

4. Բուրժուական պետությունների մեջ ել աշխատանքի պաշտպանության որենքներ կան: Բայց այնտեղ այդ որենքները հրատարակվում են վոչ թե բանվոր դասակարգի ոգտին, այլ բուրժուազիայի ոգտին. — բուրժուազիան աշխատանքի պաշտպանության որենքներ հրատարակելով, ձգտում ե խաղաղացնել բանվոր դասակարգին, ուչացնել հեղափոխական պրոլետարական շարժման աճումը: Բացի այդ աշխատանքի որենքները բուրժուազիան նրա համար ե հրատարակում, վորպեսզի պահպանի բանվորական ուժը չափից դուրս ուժասպա-

ռումից և այդպիսով ապահովի նրա հետագա «նորմալ» շահագործման հնարավորությունը:

5. Միայն մեր Խորհրդային աշխատանքի որենադրությունն ե, վոր իրոք հետամուտ ե աշխատավորի անձնավորության պաշտպանության և նրա շահերի պաշտպանության նպատակին: Աշխատանքի պաշտպանության հետագա ծավալման ժամանակավոր արգելքը հանդիսանում ե մեր տնտեսության կացությունը. մենք այժմ չենք կարող աշխատանքի պաշտպանության ուղիով ավելի հեռուն դնալ, առանց քայքայելու յերկրի արտադրողական ուժերը:

6. Աշխատանքի պաշտպանության մեր կարեորագույն որենքները հավաքված են Աշխատանքի Որենսգրքի մեջ (1922 թ. հրատարակություն), այն լրացնում են առանձին դեկրետներն ու տնորինությունները (հատուկ նըշանակություն ունին Աշխատանքի Ժողովրդական Կոմիտեի ատի բազմաթիվ տնորինությունները): Բացի այդ Որենսգրքի կարեոր լրացումն են հանդիսանում հավաքական պայմանագրերը, վոր մասամբ լրացնում են Որենսգրքը, մասամբ փոփոխում են այն բանվորների դրության լավացման ուղղությամբ:

2. Բանվորների ընդունելութունը և արձակուամբը

1. Մինչև 1924 թ. ամառն ընդհանուր կանոնով պարտադրաբար աշխատանքի վարձու մեյիսն Աշխատանքի Բորսայի միջոցով (վորոշ բացառությունով): Այդպիսի կարգը զգուհություններ և առաջ բերում թե գործազուրկների և թե տնտեսական մարմինների կողմից:

Առաջին անգամ, իբրև փորձ, պարտադիր միջնորդությունը վերացվեց մեզ մոտ Լենինգրադում (1924 թ. հուլիսի 3-ին): Բոլոր գործազուրկներին թույլատրվեց աշխատանք վորոշող, իսկ տնտեսական մարմիններին բանվորական ուժ վորոշող առանց բորսայի (միայն պարտադիր տոմարագրությամբ): Գործն այսպես դնելու ժամանակ Բորսան դարձավ միջնորդող հիմնարկություն, վոր տոմարագրում և միայն ցանկացող գործազուրկներին (նրանց նախորդ խիստ քննության յենթարկելով՝ վորակումը պարզելու համար) և ընդունում և ցանկացող տնտեսական մարմիններից բանվորական ուժի հայտարարություններ:

Լենինգրադի Բորսայի փորձը հաջող ճանաչվեց և ոգտագործվեց Համամիութենական

մասշտաբով: 1925 թ. հունվարի 2-ի դեկրետով ամբողջ ԽՍՀՄ մեջ Բորսայի միջոցով պարտադիր վարձումը վերացված և («Известия НКТ» № 4-5, 1925 թ., իսկ Աշխատանքի բորսաների աշխատանքի նոր կարգի մանրամասնությունները տես 1925 թ. փետրվարի 13-ի Աշխատանքի բորսաների կանոնագրության մեջ «Известия НКТ» № 10, 1925 г.

2. Աշխատանքի վարձված բանվորը (բորսայի միջոցով կամ առանց նրա, միայն տոմարագրված) յենթարկվում և նախնական քննության, վոր բանվորների համար չպետք և չարունակվի 6 որից ավելի, իսկ ծառայողների համար—2 չարաթից ավելի անվորակյալների և մեկ ամսից ավելի պատասխանատու աշխատողների համար (Աշխատանքի Որենագրքի 38 հոդված): Քննություն չբռնածները քննության ժամանակաընթացքում աշխատավարձ են ստանում համապատասխան կարգի տարիֆային դրույքով: Ընդ վորում արձակման հատուցում չի տրվում: Քննություն բռնածը վերջնականապես աշխատանքի յեն ընդունվում և հաշվեդրույկ և ստանում ի նշան այն բանի, վոր նրա հետ աշխատանքի պայմանագիր և կնքված:

Սակայն հաշվեգրքույկ չտալը չի կարող ապացույց լինել այն բանի, վոր աշխատանքի պայմանագիրը չի կնքվել: Պայմանագիրը կնքելու փաստը և նրա բովանդակությունը (վարձման պայմանները) կարելի չե ապացուցել ուղած փաստաթղթերով և վկաների ցուցմունքներով:

3. Աշխատանքի պայմանագիրը կնքելիս չի կարելի բանվորի վզին փաթաթել այնպիսի պայմաններ, վոր վատացնում են նրա դրուժյունը Աշխատանքի Որենսգրքի և տվյալ ձեռնարկության (կամ հիմնարկության) մեջ դործող հավաքական պայմանագրի համեմատությամբ (Աշխատանքի Որենսգրքի 42 հոդ.): Յեթե նույնիսկ բանվորը համաձայնվում է այդպիսի պայմանների, նրա համաձայնությունն ուժ չունի: Որինակ՝ համաձայնվում է ավելի քիչ ստանալ հավաքական պայմանագրի սահմանած տարիֆային դրույքից: Չնայած այդպիսի «համաձայնություն», բանվորը հետո կարող է պահանջել, վոր իրեն վճարեն հավաքական պայմանագրի դրույքներով:

4. Աշխատանքի ընդունելու ամեն մի դեպքի մասին վարչությունը պարտավոր է տեղեկացնել ֆարգործարկումին: Վերջինս պետք է խստիվ

հետևի, վորպեսզի վարձման ժամանակ պահվի այն կանոնը, վոր սովորաբար մտցվում է բոլոր հավաքական պայմանագրերի մեջ, այն է՝ աշխատանքի ընդունել առաջին հերթին արհմիությունների անդամներին:

5. Բուրժուական յերկրներում ձեռնարկուն իրավունք ունի առանց վորևէ առիթի արձակելու իր բանվորներից ամեն մեկին, միայն մի պայմանով, վոր բանվորը 2 շաբաթ առաջ նախազգուշացվի:

Մեզ մոտ վարձողն իրավունք ունի արձակելու բանվորին որեւի ճշգրիտ մատնանշած դեպքերում, մասնավորապես՝

ա) շտատների կրճատման և ձեռնարկության լրիվ կամ մասնակի լիկվիդացիայի ժամանակ, բ) մի ամսից ավելի ժամանակով աշխատանքը դադարեցնելու դեպքում, գ) այն դեպքում, յերբ պարզվի, վոր վարձվածն անպետք է աշխատանքի համար, դ) այն դեպքում, յերբ վարձվածն առանց հարգելի պատճառների սխտեմատիկ կերպով չի կատարի իր պարտականությունները, յե) այն դեպքում, յերբ վարձվածը կատարի անմիջականորեն իր աշխատանքի հետ կապված քրեյական-պատ-

ժելի արարք (որինակ՝ գործիքի կամ նյութե-
ղենի գողություն), բայց միայն նրանից հետո,
յերբ դատարանը դատապարտության վճիռ
կհանի (Աշխտողկոմատի 1925 թ. մայիսի 21-ի
պարզաբանությամբ, ԳԿՀ վորոչումով, մինչև
դատական վճիռը, առանց արձակելու քրեական
պատասխանատվության կոչված բանվորին,
կարելի չէ հեռացնել նրան պաշտոնից և դադա-
րեցնել աշխատավարձ տալը. տես «Տրուդ»
թերթը, 1925 թ. № 118), դ) այն դեպքում,
յերբ վարձվածը 2 ամսից ավելի կալանքի տակ
կմնա, է) աշխատանքի ժամերը բաց թողնելու
դեպքում (առանց հարգելի պատճառի աշխա-
տանքի չգնալ իրար վրա 3 օր կամ ընդհանուր
առմամբ ամսվա մեջ 6 օր), ը) բանվորի հի-
վանդության դեպքում, յեթե հիվանդությու-
նը տևում է յերկու ամսից ավելի (Աշխատանքի
Որենսգրքի 47 հոդ) :

Առաջին յերեք դեպքում (ա, բ, գ) վարձո-
ղը պարտավոր է բանվորին արձակման հատու-
ցում տալ (2 չաբաթվա համար առաջուց), յե-
թե միայն նա նախորոք բանվորին չի նախա-
զգուշացրել արձակման մասին (գոնե 2 չաբաթ
առաջ) : Արձակման մասին նախազգուշացված

բանվորը կարող է բացակայել նոր դատում
վորոնեղու համար, բայց այդպիսի բացակա-
յությունները չեն կարող ընդհանուր առմամբ
ամբողջ ժամանակամիջոցում 10 ժամից ավելի
լինել :

Արձակման բոլոր դեպքերի մասին վարչու-
թյունը պարտավոր է անհապաղ տեղեկացնել
Փարգործարկումին :

Այն դեպքերում, վոր մատնանշված են դ և
յե կետերում, պահանջվում է ԳԿՀ վորոչումն
արձակման մասին :

6. Ինքը, բանվորն իր ցանկությամբ կարող
է հեռանալ ուղած ժամանակ, միայն այդ մա-
սին նախազգուշացնելով վարձողին գոնե 7 օր
առաջ, յեթե ի հարկե աշխատանքի մտնելիս
նա իրեն վորոչ ժամկետով չի կապել : Վերջին
դեպքում բանվորը կարող է մինչև ժամկետի
վերջանալն աշխատանքը թողնել միայն հար-
գելի պատճառով (որինակ՝ վարձողի կամ
վարչության կողիտ վարմունքի ժամանակ,
ժամանակին աշխատավարձը չվճարելիս, աշ-
խատանքի առողջապահական պայմանների վա-
տայման ժամանակ և այլն, — տես Աշխատանքի
Որենսգրքի 48 հոդ.) :

Յեթե աշխատավորն աշխատանքը թողնում է առանց հարգելի պատճառի, նա արձակման հատուցում չի ստանում:

7. Արհմիություններին իրավունք է տրված պահանջելու աշխատանքի պայմանագրի լուծումը: Այսպես, որինակ, արհմիությունները կարող են աշխատանքից հեռացնել միութենական կարգապահությունը խախտողներին կամ այն աշխատողներին, վոր միության անդամ չեն, պահանջելով նրանց փոխարինումը միության անդամներով (յեթե այդ հիշատակված է հավաքական պայմանագրում) և այլն:

3. Վարձու աշխատողների հիմնական պարտականությունները և իրավունքները

1. Ամեն մի աշխատողի հիմնական պարտականությունն է կատարել հենց այն աշխատանքը, վորի համար նա վարձված է: Վարձողը չի կարող բանվորից պահանջել, վոր նա ուրիշ աշխատանք կատարի (վոչ նրա վորակման) բացառությամբ յերկու դեպքի. ա) յերբ ձեռնարկության մեջ ժամանակավորապես (վոչ ավել մի ամսից) չկա այն աշխատանքը, վորի համար աշխատողը վարձված է, այն ժամանակ վար-

ձողն իրավունք չունենալով նրան արձակել կարող է նրան առաջարկել ուրիշ աշխատանք (մոտիկ նրա վորակմանը). աշխատողի հրաժարվելու դեպքում վարձողը կարող է նրան արձակել վճարելով արձակման հատուցում. բ) բացառիկ դեպքերում, յերբ ձեռնարկությանը վտանգ է սպառնում (որինակ՝ հրդեհ, հեղեղում), աշխատողին կարելի յե ուղած աշխատանքն առաջարկել, հրաժարվելու դեպքում նա արձակվում է առանց արձակման հատուցման (Աշխ. Որենսգրքի հոդ. 36):

2. Աշխատողը պետք է իր պարտականությունը բարեխղճորեն կատարի, պահպանելով աշխատանքային կարգապահությունը: Նա պետք է կատարի ձեռնարկության մեջ դրյալություն ունեցող ներքին կարգի կանոնները, վոր մշակվում են վարչության կողմից արհմիության համաձայնությամբ:

3. Աշխատանքը կատարելիս աշխատողը պետք է խնամքով վարվի նյութեղենի և գործիքների հետ: Անհոգությամբ նրանց փչացնելու համար վարչությունը (ԳԿՀ թույլտվու-

վարձից հանել, բայց միայն միանվագ և վոչ ա-
վելի նրա ամսական տարիֆային գրույքի մեկ-
չերրորդից: Ձի կարելի վոչ մի լրացուցիչ դան-
ձում կատարել, թեկուզ ոռճկից հանածը փշա-
բածի բոլոր փասաները չծածկի չել (Աշխատան-
քի Որենսգրքի 83 հոդ.):

4. Աշխատողը պարտավոր չէ աշխատանքի
բերել իր գործիքը: Բայց այնուամենայնիվ
յեթե նա իր գործիքով եւ աշխատում, ապա
կարող եւ վարձողից դրամական վարձատրու-
թյուն պահանջել գործիքի մաշվելու համար
(Աշխ. Որենսգրքի 85 հոդ., վարձատրության
չափի մասին խոսվում եւ Աշխտողկոմատի 1923
թվի հունիսի 11-ի վորոշման մեջ, վոր տրա-
ված եւ «Известия НКТ»-ում, 1923 թ. № 21):

5. Աշխատավորները պետք եւ աշխատեն
միայն աշխատանքի ժամանակաընթացքում, վո-
րի տեղում թյունը սահմանված եւ Աշխատանքի
Որենսգրքում (տես 94—97 և 36 հոդվածները) և
լրացուցիչ կերպով հավաքական պայմանա-
գրերում ու ներքին կարգի կանոններում:

6. Ներկայումս կամպանիա յե տարվում հո-
գուտ բանվորական ուրվա լրիվ բեռնավորման:
Ճաշի համար արված ընդմիջումներն աշխա-

տանքի ժամերի մեջ չպետք եւ մտցրվեն (Աշխա-
տանքի Որենսգրքի 98 հոդ.):

7. Արտաժամյա աշխատանքներ թույլա-
տրվում եւ միայն բացառիկ դեպքերում (տես
Աշխատանքի Որենսգրքի 104 հոդ.), ընդ վո-
րում ամեն անգամ ԳկՀ վորոշմամբ և աշխա-
տանքի տեսչի թույլտվությամբ (արտակարգ
դեպքերում՝ աշխատանքի տեսչին հաղորդելու
պայմանով): Ամեն մի վարձվածի համար ար-
տաժամյա աշխատանքի քանակը տարվա ըն-
թացքում չպետք եւ անցնի 120 ժամից: Վորոշ
արտադրությունների համար թույլատրվում եւ
այդ նորմայի մեծացումը (որինակ՝ յերկա-
թուղային և ջրային փոխադրության մեջ, հա-
լելու աշխատանքների մեջ, տորֆի մշակման
մեջ, գյուղատնտեսության և սեզոնային աշ-
խատանքների մեջ):

Արտաժամյաները վարձատրվում են*) .—

*) Գյուղացիական տնտեսության վարձու
աշխատողների (բատրակների) աշխատանքի ու
վարձման պայմանների մասին հատուկ կանոն-
ներ սահմանված են Ժողկոմխորհի 1925 թ.
ապրիլի 18-ի դեկրետով (տրված «Известия
НКТ» մեջ, 1925 թ. № 20):

առաջին յերկու ժամը մեկ ու կես չափից վոչ
ցած, իսկ հետեյալ ժամերը, նույնպէս և հան-
գստյան որերի ու տոների արտաժամյաները—
կրկնակի չափով (Աշխատաքի Որենսգրքի 60
հոդ.) :

Ներկայումս կռիւլ ե մղվում այն արտա-
ժամյաների դեմ, վորոնք դուրս են գալիս ո-
րենքում հաստատված սահմաններից (տես
Բան.-գյուղատնտեսութեան և Աշխտողկոմատի
1924 թ. ապրիլի 14-ի շրջաբերականն արտա-
ժամյաների դեմ կռիւլու մասին, վոր տպված
է «Известия НКТ» մեջ, 1924 թ. № 13-14) :

8. Աշխատավորի հիմնական իրավունքը
վարձատրութիւն ստանալու իրավունքն է :
Վարձատրութեան չափը վորոշվում է հավա-
քական և աշխատանքի պայմանագրով : Հավա-
քական պայմանագրերը սահմանում են 1-ին
կարգի դրույքը և առաջին ու հետեյալ կարգե-
րի միջի փոխհարաբերութիւնը (կոեֆֆի-
ցիենտը) (արտագրութիւնների մեծ մասում
բոլոր կարգերի թիւը 17 է) : Աշխատանքի պայ-
մանագիրը վորոշում է, թե վոր կարգի մեջ է
տվյալ աշխատողը, իսկ վորոշ դեպքերում
սահմանում է նաև աշխատավարձի չափը, յե-

թե նա բարձր և տարիֆային դրույքից (մաս-
նագիտական դրույք) : Գործավարձը վորոշ-
վում է որվա դրույքը գործածի նորմայի վրա
բաժանելով (Աշխատանքի Որենսգրքի 70 և 56
հոդվածները) :

9. Վարձատրութիւնը պետք է տրվի աշ-
խատանքի ժամանակ ու աշխատանքը կատարե-
լու տեղում, վորպեսզի բանվորն իզուր ժամա-
նակ չկորցնի աշխատավարձն ստանալու վրա
(Աշխ. Որենսգրքի 67 հոդ.) :

10. Աշխատավարձը պետք է տրվի (մշտա-
կան աշխատանքի ժամանակ) վոչ սակավ, քան
2 շաբաթը մեկ : Հավաքական պայմանագրե-
րում սովորաբար մատնանշվում է, թե ամսի
քանիսին պետք է տրվի աշխատավարձը, ընդ-
վորում ուշացման դեպքում վարձողը տուգանք
է տալիս :

11. Յեթե աշխատավորը ձեռնարկութեան
մեջ զանազան վորակման աշխատանք է կատա-
րում (որինակ՝ կոոպերատիվի ծառայողը որ-
վա կեսը կանգնում է վաճառատնեղանի առաջ,
կեսն էլ աշխատում է զբամարիկում), ապա
վարձատրութիւնն աշխատանքի ամբողջ ժա-

մանակի համար բարձրագույն վորակմամբ և տրվում:

12. Յերբ ցած վարձատրվող մի աշխատող ժամանակավորապես փոխարինում է մի ուրիշ բարձր վարձատրվող աշխատողի (վերջինիս հիվանդության, արձակուրդ ունենալու դեպքում և այլն), փոխարինողը (ԳԿՀ վորոշումով) փոխարինելու ժամանակ կարող է վարձատրվել փոխարինվածի կարգով, այն պայմանով՝ 1) վոր փոխարինումը տեղում է ավելի կամ պակաս յերկար ժամանակ (և վոր թե 2—3 որ), 2) վոր փոխարինողի պարտականությունների մեջ չի մտնում բացակայողին փոխարինելը:

13. Ի՞նչ դեպքերում հնարավոր է աշխատողի կարգը ցածացնել: Այն դեպքերում, յերբ վարձողը բանվորին արձակելու իրավունք ունենալով (որինակ՝ շտատների կրճատման ժամանակ, աշխատանքին անպետք յերեւալու ժամանակ), առաջարկում է նրան արձակման փոխարեն նրա կարգը ցածացնել, ընդ վորում ցածացմանը համաձայն չլինելու դեպքում, աշխատողը կարող է արձակվել, ստանալով արձակման հատուցում):

14. Աշխատավորի մյուս կարեւոր իրա-

վունքը նրա հանգստի իրավունքն է որենքով կամ հավաքական պայմանագրով սահմանված ժամանակում:

15. Ամենից առաջ սահմանվում է բոլոր աշխատավորների համար պարտադիր չաբաթական անընդհատ հանգիստ վորչ պակաս 42 ժամից: Այն բանվորներին ու ծառայողներին, վորոնք աշխատանքի պայմանների շնորհիվ չեն կարող ոգտվել բոլորի համար ընդհանուր չաբաթական հանգստի որից, պետք է տրվի մի ուրիշ ազատ որ: Բացի հանգստի չաբաթական որերից սահմանվում են հատուկ տոն որեր (Աշխ. Որենագրքի 111, 122 հոդ.):

16. Որով կամ դործով աշխատող անձերը տոն որերի համար (բացի հեղափոխական որերից) ընդհանուր կանոնի համաձայն աշխատավարձ չեն ստանում: Յեթե բանվորը, աշխատանքի պայմանների շնորհիվ, պետք է տոն որն աշխատի, ապա նա դրա համար կրկնակի վարձատրություն է ստանում կամ թե չե վարչությունը կարող է բանվորին առաջարկել, վոր նա այդ որը ուրիշ որով փոխարինի:

17. Հատուկ կարեւոր նշանակություն ունի աշխատավորների համար տարեկան արձա-

կուրդը*) : Վոչ մի տեղ բուրժուական յերկըր-
ներում չկա այնպիսի տեական արձակուրդ,
ինչպես մեզ մոտ : Ամեն մարդ, վոր ձեռարկու-
թյան կամ հիմնարկության մեջ անընդհատ աշ-
խատել է $5\frac{1}{2}$ ամսից վոչ պակաս, հերթական
արձակուրդի իրավունք ունի վոչ պակաս յեր-
կու շաբաթից (տարին մեկ անգամ) : Անչափա-
հասները և այ անձերը, վոր աշխատում են վը-
նասակար արտադրությունների մեջ, արձա-
կուրդ են ստանում մի ամսից վոչ պակաս :

18. Մատնանշված ժամկետը ($5\frac{1}{2}$ ամիս)
հաշվվում է սկսած փաստապես աշխատանքի
մտելու օրից (առաջին անգամ ձեռնարկու-
թյուն մտածների համար) կամ ընթացիկ
տարվա հունվարի 1-ից :

19. Այն դեպքում, յերբ վարչությունն աշ-
խատավորին արձակուրդ չի տվել, նա կարող
է դրամական փոխհատուցում ստանալ (յերկ-
շաբաթյա դատումի չափ՝ յերկշաբաթյա ար-

ձակուրդի ժամանակ կամ մի ամսի դատումի
չափ՝ միամսյա արձակուրդի ժամանակ) կամ
թե չողտագործված ժամկետի փոխարեն ար-
ձակուրդը յերկարացնել հետևյալ տարին : Յե-
թե աշխատավորին տված արձակուրդն ինչ-ինչ
պատճառներով նրա կողմից չի ոգտագործ-
վում, տվյալ տարվա համար արձակուրդի իրա-
վունքը շիջուցվում է և հետագա տարին աշխա-
տավորը չի կարող կրկնակի արձակուրդ ստա-
նալ :

20. Յեթե աշխատավորն արձակվում է,
նա դրամական փոխհատուցում է ստանում
չողտագործված արձակուրդի համար անկախ
այն բանից, թե ինչ պատճառով է արձակվել
(թեկուզ դողության համար դատապարտու-
թյան վճուի հետևանքով) : Յեթե արձակման
ժամանակ աշխատավորը դեռ լրիվ արձակուր-
դի իրավունք չունի, փոխհատուցում տրվում է
օրական դատումի չափ ամեն մի ամսվա համար
(յերկշաբաթյա արձակուրդի ժամանակ) կամ
յերկշաբաթյա դատումի չափ (միամսյա արձա-
կուրդի ժամանակ) :

21. Աշխատավորների մյուս իրավունքնե-
րից անհրաժեշտ է նշել՝ 1) ձեռնարկությունից

*) Հատուկ կանոններ արձակուրդների մասին
հրատարակված են, ի լրումն Աշխատանքի Որենս-
գրքի 91 և 109—120 հոդվածների, Աշխօդկոմի կող-
մին 1923 թ. սոցստոսի 14-ին (տված «Известия
НКТ» մեջ 1923 թ. № 4-28) :

արտադրական հագուստ ստանալու իրավունքը (այն ձեռնարկություններում, ուր արտադրության պայմանները զուգորդված են հագուստի և վոտնամանի արագ մաշելու հետ, վարձողը պարտավոր է այն անվճար կերպով մատակարարել աշխատողներին)։ 2) հատուկ հագուստ ստանալու իրավունքը (բոլոր հատկապես վնասակար աշխատանքներում և ընդհանրապես այն դեպքերում, վոր բղխում են հասարակական առողջապահության նկատառումներից, բանվորներին ձեռնարկության հաշվին հատուկ հագուստ և նախազգուշական հարմարանքներ տրվում—ակնոցներ, գլմակներ և այլն (Աշխատանքի Որենսգրքի 141 հոդ)։ վնասակար արտադրությունների մեջ իբրև հակաթույն ճարպեր և չեղոքացնող նյութեր (կաթ, յուղ և այլն) ստանալու իրավունքը (Աշխատանքի Որենսգրքի 142 հոդ)։

22. Մեր որենսդրության մեջ հատուկ կանոններ են սահմանված կանանց աշխատանքը և անչափահասների աշխատանքը պաշտպանելու ասպարիզում (տես, որինակ, Աշխատանքի Որենսգրքի 129—37 հոդ) *) :

*) Այսպես, որինակ, իբրև ընդհանուր կա-

4. Հսկողություն աշխատանքի պաշտպանության իրագործման վրա և վարձողի պատասխանատվությունը

1. Աշխատանքի պաշտպանության իրագործման վրա հսկող հատուկ մարմինը աշխատանքի տեսչությունն է հանդիսանում, վոր ընտրվում է արհմիությունների կողմից։

Աշխատանքի տեսչները հետազոտում են առանձին ձեռնարկությունները և հիմնարկությունները, հրահանգներ են տալիս աշխատանքի պաշտպանության ասպարիզում իրենց

նոն չի թույլատրվում մինչև 18 տարեկան անչափահասների ու կանանց ոգտագործումը ծանր ու վնասակար արտադրությունների և ստորերկրյա կամ գիշերային աշխատանքների մեջ (129—130 հոդ), անպայման չի թույլատրվում հղի ու ծիծ տվող կանանց գիշերային և արտաթամյա աշխատանքը (131 հոդված), բանվորուհիներն աշխատանքից ազատվում են ծննդաբերությունից 8 շաբաթ առաջ և ծննդաբերությունից 8 շաբաթ հետո (գրասենյակային աշխատավորուհիները և ծառայողները՝ $6+6=12$ շաբաթ) և այլն։

նկատած թերությունները վերացնելու մասին և պատասխանատվության են կանչում վարչությանն աշխատանքի պաշտպանության որենսդրությունը և հավաքական պայմանագրերը չպահելու համար (Աշխատանքի Որենսգրքի 147—150 հոդ.) :

2. Իրենց կողմից արհմիությունները ֆարգործարկումների և նրանց կից կազմակերպված աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովների միջոցով հսկողություն են հաստատում աշխատանքի պաշտպանության վրա (տես ֆարգործարկումներին կից աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի կանոնադրությունը, վոր տպված է «Տրուդ» թերթում, 1925 թ. ապրիլի 23-ին) :

3. Այն դեպքում, յերբ վարձողը խախտում է աշխատանքի պաշտպանության որենքները և հավաքական պայմանագրերը, նա աշխատավորներին առաջ բացի գույքային պատասխանատվության կանչվելուց, նաև քրեական պատասխանատվության է կանչվում (տես Քրեական Որենսգրքի 132 և 133 հոդ.) :

Հանձնարարելի ձեռնարկներ

1. Ֆարգործարկումների աշխատողներին

ամենից առաջ հանձնարարվում է հիմնովին ծանոթանալ Աշխատանքի Որենսգրքին և ձեռնարկության մեջ գործող հավաքական պայմանագրին: Կարելի յե ոգտվել որենսգրքի մեկնաբանված հրատարակությունից, վոր կազմել են Կալատուխինը և Կալինսկին (2-րդ հրատ.) :

2. Որենսգրքի լրացումները հանդիսացող դեկրետներին ծանոթանալու համար ոգտակար է ամեն մի ֆարգործարկումում ունենալ դեկրետների այն ժողովածուն, վոր կազմել է Դաֆիլովան «Действующее законодательство о труде» վերնագրով (լույս են տեսել 1-ին և 2-րդ հատորները, շուտով լույս կը տեսնի 3-րդը) :

3. Աշխատանքի նորագույն որենքներին, քննադիկ որենսդրությանը ծանոթանալու համար անհրաժեշտ է ոգտվել «Известия Нар. Ком. Труда» շաբաթաթերթից, վոր պարտավոր է սաանալ ամեն մի ձեռնարկություն ու հիմնարկություն:

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՊԱՅՈՎԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

1. Ընդհանուր նկատողություններ

1. Աշխատավորը (բանվորը կամ ծառայողը), վոր կորցրել է աշխատունակութիւնը վորեւէ հիվանդութիւն, խեղանդամութիւն, ծերութիւն հետեանքով և այլն, չի կարող շարունակել իր աշխատանքը ձեռնարկութիւն (կամ հիմնարկութիւն) մեջ, հետեաբար և զրկվում է իր դատումից, վոր նրան ու նրա ընտանիքին ապրուստի միջոցներ է տալիս: Նույնպիսի հետեանքների յէ հասցնում գործազրկութիւնը, այսինքն աշխատանք գտնելու անհնարինութիւնը:

2. Աշխատավորի աշխատավարձը սովորաբար այնքան մեծ չէ, վորպեսզի նա կարողանա «սե օրվա համար» բավականաչափ խնայողութիւններ անել: Այդ պատճառով ավելի կամ պակաս տեական ժամանակ դատումից զրկելը սպառնում է աշխատավորին և նրա ընտանիքին աղքատութիւն: Այդպիսի ծանր դրու-

թիւն միակ յեւրը հանդիսանում է ահա սոցիալական ապահովագրութիւնը:

3. Դատումից զրկվելուց ապահովագրվելը սոցիալական է կոչվում, վորովհետեւ դատումից զրկվել, որինակ, գործազրկութիւն կամ վատ սարքավորված գործարանում դժբախտ դեպքի հետեանքով—այդ դժբախտութիւն է, վոր կախված է հասարակութիւն կառուցվածքից, հասարակական, այսինքն, սոցիալական պատճառներից:

4. Ամենուրեք սոցիալական ապահովագրութիւն սկզբնական ձևը կամավոր ապահովագրութիւնն էր, վոր կառուցված էր հենց աշխատավորների փոխադարձ ոգնութիւն սկզբունքների վրա (փոխօգնութիւն դրամարկներ): Ապահովագրութիւն այդպիսի կազմակերպութիւնը մեծ պակասութիւններ ունի: Վորպեսզի փոխօգնութիւն գործն այնպես դրվի, ինչպես հարկն է, պետք է դրամարկներին մասնակցողներից բարձր անդամավճարներ հավաքել, իսկ այդ տալ կարող են միայն հատուկ վորակյալ, լավ վարձատրվող բանվորները. իսկ անվորակյալ բանվորները, վոր

չեն կարող անդամավճար տալ, առանց ապահովագրական ոգնութեան են մնում:

5. Ավելի կատարելագործված և հանդիսանում ավելի ուշ ծագած պարտադիր, այսպէս կոչված պետական սոցիալական ապահովագրութիւնը, յերբ վարձու աշխատանքով զբաղված ամեն մի բանվոր պարտադրաբար ապահովագրվում և հատուկ ապահովագրական հիմնարկութիւններում (հիմնադանոցային դրամարկիւներում, ձեռնարկութիւններին ապահովագրական հիմնարկութիւններում և այլն), վորոնք կազմակերպվում են որենսդրական կարգով սահմանված կանոններով ու որենսդրութիւնով:

6. Այդպիսի պարտադիր ապահովագրութիւնը ծագում և բանվոր դասակարգի ճնշման տակ, վոր բուրժուական պետութիւնից պահանջում և իր կենսական շահերի վորոշ պաշտպանութիւն: Զայրույթը զսպելով բուրժուազիան ստիպված զիջումներ և անում, որենքներ հրատարակելով բանվորների պարտադիր ապահովագրութիւն մասին. նա ձգտում և հնարավոր չափով խուզել այդ զիջումները և դրա հետ միասին հարմարեցնել այն իր դասակար-

գային շահերին, հույս ունենալով փոքրիկ վորոմութիւնների միջոցով խաղաղացնել պրոլետարիատի հեղափոխական շարժումը:

7. Բանվոր դասակարգը հետեյալ պահանջներն և ներկայացնում սոցիալական ապահովագրութեանը. ա) պարտադիր ապահովագրութեան կազմակերպում, բ) ապահովագրութեան տարածումն առանց բացառութեան վարձու աշխատանքով զբաղված բոլոր անձերի վրա, գ) ապահովագրութեան բաշխումը դատումից զրկվելու բոլոր դեպքերի վրա, դ) սոցիալական ապահովագրութեան բոլոր ծախքերը գցել ձեռնարկութիւնների վրա, յե) լրիվ դատումի հատուցում, յերբ նրանից զրկվում են աշխատունակութիւնը կորցնելու կամ գործազրկութեան հետովանքով, զ) աշխատավորների լրիվ ինքնավարութիւն ապահովագրական կազմակերպութիւնների մեջ:

8. Ժամանակակից բուրժուական պետութիւններից և վոչ մեկում բանվորական այս ապահովագրական ծրագիրը նույնիսկ կիսով չափ իրագործված չէ. — ապահովագրութիւնը չի ընդգրկում բոլոր վարձու աշխատողներին և չի տարածվում դատումից զրկվելու բոլոր դեպքե-

րի վրա, ապահովագրութեան ծախքերը նշանա-
կալի չափով ընկած են հենց աշխատավորներին
ուսին և այլն:

9. Միայն մեզ մոտ Հոկտեմբերյան հեղա-
փոխութիւնից հետո նպաստավոր պայմաններ
ստեղծվեցին բանվորական ապահովագրական
ծրագիրը իրագործելու համար: Սակայն յետ
յետե մեզ մոտ եւ այդ ծրագիրը դեռ չի հաջող-
վել ամբողջ 100% իրագործել, ապա այդ բացա-
տրվում է բացառապէս բավականաչափ միջոց-
ների բացակայութեամբ: Համենայն դեպս մեր
տնտեսական դրութեան լավացման հետ, անփո-
փոխ կերպով լավանում է նաև ապահովագրա-
կան գործի դրվածքը: Յեւ մեր սոցիալական
ապահովագրութիւնը նույնիսկ իր արդի, ա-
ռայժմ դեռ խուզած տեսքով, ավելի առաջ է
բուրժուական յերկրների համեմատութեամբ:

2. Ապահովագրութեան ընդգրկած անձերի շրջանը

1. Մեր որենսդրութիւնով սոցիալական ա-
պահովագրութիւնը տարածվում է վարձու
աշխատանքով զբաղված բոլոր անձերի վրա,
ուր եւ, ինչքան ժամանակ եւ վոր նրանք աշխա-

տեն և ինչ ձևով եւ իրենց աշխատանքի համար
վարձատրութիւն ստանան (Աշխատանքի Ո-
րենսգրքի 175 հոդ.):

2. Վարձու աշխատանքի բոլոր աշխատող-
ների ապահովագրութեան ընդհանուր կանոնից
մեր որենսդրութիւնը վորոչ բացառութիւններ
եանում: Ամենաեյական բացառութիւնն ար-
ված է միջակ գյուղացիների ոգտին, վորոնք
ստիպված են յերբեմն բանվոր-բատրակների
վարձու աշխատանքից ոգտվել: Միայն ավելի
խոշոր գյուղացիական տնտեսութիւններն են
պարտավոր բատրակներին ապահովագրել,
տնտեսութիւններ, վոր ամբողջ տարին պա-
հում են 3-ից վոչ պակաս բատրակ: Իսկ յետ
գյուղացին 1—2 բատրակ ունի, ապա նրանց հա-
մար ապահովագրական վճար նա չպետք է տա,
այլ միայն պարտավոր է՝ ա) բատրակի կամ
բատրակուհու հիվանդութեան դեպքում, նույն-
պէս և վերջինիս ծննդաբերութեան դեպքում,
մեկ ամիս նրանց վճարել պայմանավորված աշ-
խատավարձը և բնակարան ու ուտելիք տալ և
բ) աշխատանքի մեջ բատրակի կամ բատրակու-
հու խեղանդամութեան դեպքում նրանց համա-
պատասխան վարձատրութիւն տալ:

3. Ապահովագրական ոգնություն աշխատունակությունը ժամանակավորապես կորցնելու ժամանակ

1. Աշխատավորը, վոր հիվանդության հետեանքով ժամանակավորապես կորցրել է իր աշխատունակությունը, չարունակում է ձեռնարկության մեջ իր տեղը պահել վոչ պակաս քան 2 ամիս: Բայց տեղը պահելով, նա դադարում է աշխատավարձ ստանալուց, վորի փոխարեն նրան վորոչ նպաստ է տրվում ապահովագրական դրամարկղից:

2. Այդ նպաստը տրվում է հիվանդացածի փաստական դատումի չափ, վոր նա ստանում էր աշխատունակությունը կորցնելուց առաջ (Աշխատանքի Որենսդրքի 179 հոդ.): Սակայն ապահովագրական նպաստը որական 5 ո. ավելի չպիտի լինի:

3. Յեթե հիվանդը պետք չունի հատուկ բժշկական ոգնության և կարիք ունի միայն վորոչ հանգստի (ծանր հիվանդությունից հետո կամ հիվանդությունը կանխելու համար), այդպիսի դեպքում բժշկական-վերահսկիչ հանձնաժողովի վկայականի համաձայն նրան հիվանդության պատճառով արձակուրդ է տրվում,

վորի ժամանակ նա ապահովագրական նպաստ է ստանում լրիվ դատումի չափ:

4. Լրիվ դատումի չափ նպաստ տրվում է նաև կարանտինի ժամանակ այն դեպքում, յեթե ապահովագրվածի ընտանիքում վարակիչ հիվանդություն կա, յերբ բժիշկը նրան արգելում է աշխատանքի գնալ, վորպեսզի վարակը չտարածի, նույնպես և այն դեպքում, յեթե անհրաժեշտ է ընտանիքի հիվանդ անդամի խնամելը, յերբ բժշկի վկայությամբ ապահովագրվածը չի կարող բաժանվել հիվանդից, առանց վտանգելու վերջինի կյանքն ու առողջությունը:

4. Մայրության ապահովագրությունը

1. Մեր որենսդրությունը հատուկ ուշադրություն է նվիրում բանվորուհի—ապահովագրական ապահովմանը, հաշվի առնելով այն վնասը, վոր աշխատանքը պատճառում է իրեն բանվորուհուն և նրա յերեխային ծննդաբերությունից առաջ վերջին ամիսներում և ծննդաբերությունից հետո առաջին ամիսներում:

2. Հղության և ծննդաբերության արձակուրդի ամբողջ ժամանակաընթացքում բան-

վորուհին ապահովագրական դրամարկղից նույնչափ նպաստ է ստանում, ինչքան ստանում է ժամանակավորապես աշխատունակութուն կորցրածը հիվանդության պատճառով:

3. Հղության և ծննդաբերության արձակուրդի ժամանակաընթացքի հիմնական նպաստից բացի բանվորուհի-մայրը ստանում է. ա) միանվագ նպաստ յերեխայի հոգատարության իրերի համար՝ տվյալ տեղի ամսական միջին աշխատավարձի 50% չափ և բ) նպաստ յերեխային կերակրելու համար, վոր 9 ամիս չարունակ ամեն ամիս տրվում է հոգատարության իրերի նպաստի մեկ քառորդի չափ: Այս լրացուցիչ նպաստները տրվում են վոչ միայն ապահովագրված բանվորուհի-մորը, այլև ապահովագրված աշխատողին, յերբ նրա կինը յերեխա յե բերում:

5. Թաղման նպաստ

1. Մեր որենսդրության հաստատած ապահովագրական ոգնության տեսակներից մեկն է հանդիսանում այն նպաստը, վոր նպատակ ունի ծածկելու ապահովագրվածների և նրանց ընտանիքների անդամների թաղման ծախքերը:

2. Ապահովագրվածների և նրանց ծախքով

ապրող ընտանիքի անաշխատունակ անդամների թաղման նպաստը սահմանվում է քաղաքացիական թաղումների միջին արժեքի չափ, բայց վոչ բարձր, քան տվյալ տեղի ամսական միջին աշխատավարձը (Աշխատանքի Որենսգրքի 184 հոդ.):

6. Ապահովագրութուն ի դեպ ինվալիդության

1. Ի դեպ ինվալիդության ապահովագրությունը նպատակ ունի դատումից զրկվելու ժամանակ, ապահովելու ինվալիդների, այսինքն այնպիսի անձերին, վորոնք ամբողջ կյանքում կամ յերկար ժամանակով խեղանդամության, հիվանդության կամ ծերության հետևանքով աշխատելու ընդունակությունը կորցրել են: Ինվալիդներին տրվող նպաստները կոչվում են կենսաթոշակ:

2. Կենսաթոշակներով ոգտվում են միայն այսպես կոչված աշխատանքի ինվալիդները, այսինքն այն անձերը, վոր ինվալիդ են դարձել այն ժամանակ, յերբ վարձու աշխատանքով էին զբաղված վորեւ հիմնարկության կամ ձեռնարկության մեջ: Վերջերս աշխատանքի ինվալիդներին հավասարեցված են քաղաքացիա-

կան պատերազմի այն ինվալիդները, վորոնք մինչև պատերազմը վորևե տեղ վարձով աշխատել են (ԽՍՀՄ ԿԳԿ և ԺԿԽ 1925 թ. հունվարի 30-ի վորոշումը) :

3. Բոլոր ինվալիդներն աշխատունակությունը կորցնելու աստիճանի համեմատ 6 խմբակի յեն բաժանվում. — 1. ինվալիդներ, վորոնք մշտական խնամքի կարիք ունեն, 2. ինվալիդներ, վորոնք վոչ մի աշխատանքի ընդունակ չեն, բայց խնամքի կարիք չունեն, 3. ինվալիդներ, վորոնք գոյության միջոցներ կարող են հայթհայթել միայն պատահական ու դրահետ միասին թեթև աշխատաքով, 4 — 6. ինվալիդներ, վորոնք կարող են շարունակել իրենց նախկին գործունեյությունը, բայց ցած աշխատունակությամբ կամ ստիպված են անցնել ուրիշ ավելի ցած վորակման արհեստի, յեթե նրանց այդ ժամանակ 45% մինչև 50% կորցնում են դատումը :

4. Ամենալրիվ ապահովություն ստանում են այսպես կոչված ինվալիդ-խեղանդամները, այսինքն, աշխատանքում խեղանդամություն ստացած ինվալիդները (որինակ՝ ձեռքի կամ վոտքի կորուստ մեքենայի շնորհիվ և այլն) :

1-ին խմբակի խեղանդամ ինվալիդները կենսաթոշակ են ստանում իրենց լրիվ դատումի չափ, 2-րդ խմբակինը՝ լրիվ դատումի յերեք չորրորդը, 3-րդ խմբակինը՝ դատումի կեսը, 4-րդ խմբակինը՝ դատումի մեկ յերրորդը, 5-րդ խմբակինը՝ մեկ վեցերորդ, 6-րդ խմբակինը՝ լրիվ դատումի մեկ տասներորդը :

5. Խեղանդամներին կենսաթոշակ տրվում է անկախ աշխատանքի ստաժից և նրանց նյութական վիճակից, յեթե միայն նրանք վաստակը մեծացնելու նպատակներով ուրիշի աշխատանքը շահագործելով չեն զբաղվում կամ 2-րդ կարգի պատենտի առևտրով :

6. Ներկայումս Միութենական Սոցիալական Ապահովագրության Խորհրդի 1925 թ. 19/II-ի վորոշումով ինվալիդ-խեղանդամներին կենսաթոշակ ստանալու իրավունքի տեսակետից հավասարեցված են այն ինվալիդները, վորոնք կորցրել են աշխատանակությունն արհեստակցական հիվանդությունների հետևանքով (այդ հիվանդությունների մանրամասն ցանկը կցված է հիշյալ վորոշմանը) (տես «Известия НКГ», 1925 թ. № 14) :

7. Աշխատանքի ինվալիդները, վոր խե-

դանդամ չեն կամ արհեստակցական հիվանդութ-
 թյուններից աշխատունակությունը կորցրած
 անձեր չեն, կենսաթոշակ ստանում են ավելի քիչ
 չափով: Այսպես, կենսաթոշակն այդպիսի ին-
 վալիդների 1-ին խմբակի համար (այսպես կոչ-
 ված լրիվ կենսաթոշակ) սահմանված է տվյալ
 տեղի ամսական միջին աշխատավարձի 50 %
 չափ. 2-րդ խմբակի ինվալիդների համար լրիվ
 կենսաթոշակի յերկու յերրորդի չափ. 3-րդ խմ-
 բակի ինվալիդների համար լրիվ կենսաթոշակի
 մի յերրորդի չափ. իսկ 4-րդ—6-րդ խմբակների
 ինվալիդները վոչ մի կենսաթոշակ չեն ստա-
 նում:

8. Ծերության դառամության հետևանքով
 աշխատունակությունը կորցնելու ժամանակ
 (50-ամյա տարիքի հասնելիս) ինվալիդային
 կենսաթոշակի իրավունք ձեռք բերելու համար
 սահմանված է վորոշ աշխատանքային ստաժ. —
 պահանջվում է, վորպեսզի ապահովագրվածը
 մինչև աշխատունակությունը կորցնելն անընդ-
 հատ վարձով աշխատած լինի 8 տարուց վոչ
 պակաս:

9. Բացի կենսաթոշակից աշխատանքի բո-
 լոր ինվալիդներն ոգտվում են նաև ձրի բժշկա-

կան ոգնությունից, հոգատարարության իրերի
 և յերեսայի կերակրման նպաստներից և թաղ-
 ման նպաստներից: Բացի դրանից նրանք աղատ-
 վում են ընդհանուր քաղաքացիական տուրքե-
 րից և ոգտվում են բնակարանային վարձի ար-
 տոնություններից:

7. Ապահովագրական ոգնություն ընտանիքի կերակրողից գրկվելու դեպքում

1. Ապահովագրվածի մահվան կամ անլուր
 բացակայության դեպքում նրա առանց կե-
 րակրողի մնացած ընտանիքը վորոշ պայման-
 ներում ապահովության իրավունք է ստանում
 ապահովագրական կենսաթոշակի միջոցով:

2. Կենսաթոշակի իրավունք ունին կորածի
 ընտանիքի հետևյալ անդամները, վորոնք գոյու-
 թյան բավականաչափ միջոցներ չունին և նրա
 ծախքով եյին ապրում. — ա) անչափահաս յերե-
 խաները (16 տարեկանից փոքր), բ) անհայր ու
 անմայր անչափահաս յեղբայրները և քույրերը,
 վոր բոլորովին վորբ են մնացել. գ) անաշխա-
 տունակ ծնողները և ամուսինը, դ) անաշխա-
 տունակ յերեսաները, յեղբայրները և քույրե-
 րը, վոր չնայած չափահաս են, բայց աշխա-

տանքի ընդունակությունը կորցրել են մինչև 16 տարեկան դառնալը, յե) ընտանիքի վերևը թված, այն անդամները, վորոնք թեև՝ աշխատունակ են, բայց մինչև 8 տարեկան յերեխաներ ունին:

3. Այս կենսաթոշակը յերեխաներին, յեղբայրներին ու քույրերին տրվում է մինչև 16 տարեկան հասակը, աշխատանքի անընդունակներին—մինչև մահը (կամ մինչև աշխատունակության վերականգնումը) և ընտանիքի այն անդամներին, վորոնք 8 տարեկանից փոքր յերեխաներ ունեն, մինչև այն ժամանակ, յերբ յերեխաները 8 տարեկան դառնան:

4. Կենսաթոշակի մեծությունը կախված է ընտանիքի կենսաթոշակի իրավունք ունեցող անդամների քանակից և ապահովագրվածի մահվան պատճառներից: Յեթե ապահովագրվածը մեռել է աշխատանքում ստացած խեղանդամությունից կամ արհեստակցական հիվանդությունից, ապա այդպիսի դեպքում ապահովության իրավունք ունեցող 3 կամ ավելի անձից կազմված ընտանիքը ստանում է մեռածի լրիվ դատումի $\frac{3}{4}$, այդպիսի 2 անձ ունեցող ընտանիքը—դատումի $\frac{1}{2}$ և մեկ անձից ընտանի-

քը—մեռածի դատումի $\frac{1}{3}$: Իսկ յեթե ապահովագրվածը մեռել է վոչ թե աշխատանքի խեղանդամությունից կամ արհեստակցականից, այլ ուրիշ պատճառներից կամ յեթե նա անյուր կորել է, ապա ապահովության իրավունք ունեցող յերեք կամ ավելի անձից կազմված ընտանիքին կենսաթոշակ տրվում է լրիվ ինվալիդացին կենսաթոշակի $\frac{2}{3}$ չափ, այսինքն տվյալ տեղի միջին աշխատավարձի կիսի $\frac{2}{3}$ չափ: յերկու անձից ընտանիքին—լրիվ կենսաթոշակի $\frac{1}{2}$ չափ և մեկ անձից ընտանիքին—լրիվ կենսաթոշակի $\frac{1}{3}$ չափ:

8. Ապահովագրություն ի դեպ գործազրկության

1. Գործազուրկներն իրավունք ունեն գործազրկության համար նպաստ ստանալու այն ժամանակ՝ ա) յերբ նրանք գոյության միջոցներ չունին և բ) յերբ նրանք 3 ամիս տոմարագրված են աշխատանքի բորսայում աշխատանքից զրկվելու որից սկսած:

2. Ստացվելիք նպաստի չափով բոլոր գործազուրկները յերկու կատեգորիայի յեն բաժանվում.—առաջին կատեգորիայի մեջ են վո-

րակյալ բանվորները և բարձր վորակման մտավոր աշխատանքի անձերը, նույնպես և գորացրված կարմիր բանակայինները և կարմիր նավատորմայինները, յերկրորդի մեջ—մնացած բոլոր գործազուրկները: Առաջին կատեգորիան նպաստ է ստանում տվյալ ամսի միջին ամսական աշխատավարձի 30% չափ, յերկրորդ կատեգորիան ստանում է առաջին կատեգորիայի նպաստի $\frac{2}{3}$: Նպաստ տրվում է գործազուրկության ամեն տարվա միայն վեց ամսի համար:

9. Ապահովագրվածների բժշկական

նգնությունը

1. Բոլոր ապահովագրված բանվորները և ծառայողներն ու նրանց ընտանիքների անդամները, նույնպես և ապահովագրական դրամարկը ղներին կենսաթոշակ ստացող ինվալիդներն ու գործազուրկներն առողջապահության մարմիններին արի բժշկական նգնություն են ստանում:

Մասնավորապես հիշյալ բոլոր անձերն ոգտվում են սկզբնական ոգնությունից հանկարծակի հիվանդությունների ժամանակ, ամբուլատորիական բժշկությունից, հիվանդանոցային բժշկությունից (սանատորիաներում և

կուրորտներում և այլն), բացի դրանից բոլոր բժշկական ոգնության իրավունք ունեցողներին ճրի տրվում է դեղ, վիրակապության միջոցներ, ակնոցներ, հենակներ, մարմնի անդամների արվեստական մասեր (протезы) և այլն:

2. Ապահովագրվածները բժշկական ոգնություն են ստանում կամ հատուկ նրանց հատկացրած բժշկական հիմնարկություններում կամ ամբողջ բնակչության համար ընդհանուր բժշկական հիմնարկություններում առաջին հերթին մյուս քաղաքացիների հանդեպ:

10. Ապահովագրական դրամարկերի

միջոցները

1. ԽՍՀՄ մեջ սոցիալական ապահովագրությունը բացառապես կատարվում է վարձու աշխատանքից ոգտվող մեծարկությունների, հիմնարկությունների և առանձին անձերի հաշվին: Իրենք աշխատավորները վոչ մի ապահովագրական վճար չեն տալիս և վարձողներն իրավունք չունին բանվորների ու ծառայողների աշխատավարձից սոցիալական ապահովագրության համար վորէէ դումար հանել կամ հետպահել:

2. Ապահովագրական վճարները, վոր վարձողները պարտավոր են մտցնել ապահովագրական դրամարկղերը, սահմանվում են աշխատավարձի տոկոսային հարաբերությամբ: Նայած ձեռնարկության կամ հիմնարկության վտանգի կամ վնասակարության աստիճանին, ապահովագրական վճարները տատանվում են ձեռնարկության կամ հիմնարկության տված աշխատավարձի 16—22% միջև: Պետական կամ տեղական բյուջեյի մեջ գտնվող ձեռնարկությունների ու հիմնարկությունների համար սահմանված են ցած ապահովագրական վճարներ (10—14%):

11. Սոցիալական ապահովագրության մարմինները

1. Սկզբնական մարմինները, վոր անմիջապես սպասարկում են տվյալ ռայոնի, քաղաքի կամ գավառի բոլոր ապահովագրվածներին, հանդիսանում են ռայոնական ապահովագրական դրամարկղերը: Այդպիսի դրամարկղի գործերը վարում է այն կոմիտեն, վոր ընտրվում է միութենական ռայոնական, քաղաքային կամ գավառական կոնֆերենցիայում: Այդ կոն-

ֆերենցիաներում ել ընտրվում են վերստուգիչ հանձնաժողովներ կոմիտեյի գործունեյությունը վերահսկելու համար:

2. Նահանգի կամ մարզի (область) ժամաններում ռայոնական ապահովագրական դրամարկղերի աշխատանքը ղեկավարող որդան են հանդիսանում նահանգական կամ մարզային ապահովագրական դրամարկղերը: Նրանց գլուխն ույնպես կանգնած են այն կոմիտեները, վոր ընտրվում են արհեստակցական միությունների նահանգական համագումարում:

3. ԽՍՀՄ մեջ ամբողջ ապահովագրական գործի ընդհանուր ղեկավարությունը պատկանում է ԽՍՀՄ Աշխտողկոմատի Սոցիալական Ապահովագրության Կենտրոնական Վարչությանը և Սոցիալական Ապահովագրության Միութենական Խորհրդին, վոր կազմված է ԱԺԿ, ՀԱՄԿԽ և տնտեսական ժողկոմատների ներկայացուցիչներից:

12. Արհմիությունները և սոցիալական ապահովագրությունը

1. ԽՍՀՄ մեջ ապահովագրական գործի ամբողջ ղերվածքի տարեց տարի անընդհատ լա-

վացմանն ահտիվ կերպով աջակցում են մեր արհմիությունները, վոր միացնում են հենց ապահովագրվածների լայն մասսաները:

2. Արհմիություններից են ընտրվում ապահովագրական պատասխանատու աշխատողները: Արհմիություններն իրենց համագումարներում և կոնֆերենցիաներում ղեկավար ցուցմունքներ են տալիս այն մասին, թե ինչպես պետք է վարել ապահովագրական աշխատանքը: Արհմիություններն աջակցում են բժշկական ոգնության լավացմանը, կուրորատային գործի զարգացմանը և այլն: Արհմիությունները մեծ աշխատանք են վարում բանվորական մասսաների ապահովագրական լուսավորության ասպարիզում:

3. Հատուկ կարևոր դեր ունին սոցիալական ապահովագրության գործում Փարզործարկումները և տեղիումները: Այդ մարմինները հետևում են, վոր վարձողները ճշտապահությամբ մտցնեն ապահովագրական վճարները: Նրանք են նաև ոգնում դրամարկղին կալելու սիմուլացիայի—կեղծ հիվանդության դիմակի տակ դրամարկղի հաշվին գործից բացակայելու դեմ: Բացի դրանից նրանք հետևում են, թե արդյոք

աշխատավորներն յուրաքանչյուր ստանո՞ւմ են ապահովագրական ոգնություն, արդյոք ընդմիջումներ չկա՞ն դրամարկղի աշխատանքում: Վերջապես Փարզործարկումները վարում են ապահովագրական պրոպագանդան:

Հանձնարարելի ձեռնարկներ

1. Համառոտ սկզբնական տեղեկություններ սոցիալական ապահովագրության մասին կարելի չէ ստանալ Ն. Հ. Բիխովսկու գրքուկից.—Памятка рабочего и служащего о страх. кассе, изд. «Вопросы Труда», 1925 г.

2. Ավելի մանրամասն սոցալի հարցերը լուսաբանվում են գոկտոր Շտեյնբերգի գրքուկում.—Социальное страхование, пособие для кружков профдвижения. Изд. 3-е, 1925 г..

Սոցիալական ապահովագրության պատմական զարգացման ուրվագիծը տրված է Լյուբիմովի գրքուկում.—Социальное страхование в прошлом и настоящем 4-ое изд.

4. Բուրժուական ապահովագրական որենսդրությանը ծանոթանալու համար կարելի չէ մատնանշել Միխայլովի գիրքը.—Социальное страхование на Западе.



ՀՀ Ազգային գրադարան



NL0202928

ԳԻՆՆ Ե 60 ԿՈՊ.
