

Ч

П: 622

П 841

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
СОЮЗА ГОРНОРАБОЧИХ СССР

Т

О

Р

Е

Ш

И

Л

10.

VI

ВСЕСОЮЗНЫЙ С'ЕЗД  
СОЮЗА ГОРНОРАБОЧИХ

—

ИЗДАНИЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ВСГ  
МОСКВА 1928

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
СОЮЗА ГОРНОРАБОЧИХ СССР

# VI

## ВСЕСОЮЗНЫЙ С'ЕЗД СОЮЗА ГОРНОРАБОЧИХ

ИЗДАНИЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА ВСГ  
МОСКВА 1928

Мосгублит № 15442.

**Зак.** № 938

Тираж 30.000 экз.

**Типография Промысл. Коопер. Т-ва „Рабочий Коммунар“.** Каляевская, 33

## **ЗНАЧЕНИЕ VI-го С'ЕЗДА В ЖИЗНИ НАШЕГО СОЮЗА.**

Шестой с'езд имеет особо важное значение в жизни нашего союза. Он собрался в момент, когда в Донбассе была раскрыта контрреволюционная вредительская организация, действовавшая по заданиям бежавшей из России буржуазии и заграничной контр-разведки. Само-собой понятно, что с'езд в первую очередь должен был вскрыть причины, из-за которых шахтинское вредительство оставалось долго незамеченным. Кроме того, с'езду нужно было сделать проверку работы всех организаций нашего союза, чтобы выяснить, какие слабые места в нашей работе облегчали врагам возможность длительной экономической контрреволюции. Шестой с'езд смело и беспощадно разобрал все винтики союзного и хозяйственного аппаратов, вскрыл все ошибки и недостатки, которые тормозят наше хозяйственное развитие, и без прикрас и преувеличения дал действительную картину работы на предприятиях. Эта критика шла непосредственно от рабочих, занятых на производстве, которых на с'езде было половина всего состава делегатов, и от низовых профработников. Критика была конкретная и деловая.

Но с'езд не только критиковал недостатки, он также дал практические указания, как ликвидировать ошибки и недостатки и как поставить работу, чтобы враги не смогли пролезть в наши ряды, чтоб отбить у них охоту создавать базу для экономической контрреволюции в горной промышленности. Эти практические указания должны быть проведены в жизнь всеми организациями, всеми членами союза. Мало того, все рабочие должны следить, чтобы решения с'езда выполнялись. А для этого они должны подробно ознакомиться с работой и решениями с'езда.

Помощью им в этом деле послужит настоящая книжка.

## **Ближе к массам—основной лозунг с'езда.**

Наш союз значительно вырос за последние два года. Заметно поднялся культурный уровень горнорабочих. У большинства рабочих сильно развилось чувство „хозяйина"—строителя социалистического хозяйства.

Рабочие требуют самого внимательного отношения к себе, к своим указаниям и к своим бытовым и материальным нуждам. Союзные органы должны самым тесным образом связаться с рабочими, знать их запросы, настроения, их мнения по любому хозяйственному и политическому вопросу. А как этого достигнуть? Прежде всего, надо почаще заглядывать на производство, посещать наряды, бывать в казармах, общежитиях, чтобы в беседах с рабочими выявлять все недочеты и ошибки как в хозяйственной, так и в союзной работе. Необходимо уметь прислушиваться к мнениям рабочих и чутко улавливать их настроения. Чуткость—необходимое условие для профработника, без чуткости он не может выполнять своей общественной работы. А между тем, в ряде организаций профработники редко спускаются в шахты, мало посещают рабочего на дому. Нег в достаточной мере товарищеского отношения к рабочему. Заболеет рабочий,—старый товарищ по работе, и редко кто из профработников заглянет к нему, спросит о здоровье, как идет лечение и достаточна ли помощь, оказываемая страхкассой и т. д. Это и создает отрыв союзных органов от рабочих, и постепенно притупляется чутье у некоторых союзных работников. Этим отрывом части союзных работников от рабочих и объясняется то, что союзные органы не замечала тех издевательств, которые творили донецки заговорщики над рабочими. По этой же причине они не обнаружили того злостного вредительства, которое в последние годы причиняли шахтинские контрреволюционеры. В еще большей мере была оторвана от рабочих значительная часть хозяйственников в Донбассе. Их бытовая связь с буржуазными специалистами и отрыв от рабочих привели к тому, что они сбились с правильного классового пути и попались на

удочку своих классовых врагов. Поэтому шестой съезд и подчеркнул „необходимость систематического общения профработников с массами как на производстве, так и в быту путем частого посещения производства, общежитий и квартир рабочих, что будет способствовать укреплению связи союза с массой, оживлению союзной работы и поднятию авторитета союзных органов среди рабочих”.

### **Самокритика—залог успешного развертывания союзной и хозяйственной работы.**

Успешность всей хозяйственной и союзной работы зависит от степени привлечения массы рабочих к делу управления производством, к делу хозяйственного строительства, к борьбе с бюрократизмом и вопросам культурного строительства. В этом деле крупную роль должны играть рабочие собрания и производственные совещания. Они должны созываться более регулярно, и вопросы на повестке дня должны быть наиболее злободневные, интересующие рабочих. А между тем и до сего времени нередко ставятся на многих собраниях отчетные доклады общего характера, часто не интересующие рабочих. Это и служит одной из причин слабой посещаемости рабочих собраний. Но в еще большей мере отражается на посещаемости и качестве общих собраний то, что от многих докладов отдает духом „казенного благополучия”. Докладчики часто рисуют положение не так, как оно на самом деле, а прикрашивают действительность. Самим в докладе выявить недочеты, недостатки, самим докладчикам сознаться в ошибках — это не принято. Наоборот, и хозяйственники и профработники нередко очень обижаются, когда рабочие критикуют их. И в заключительном слове некоторые докладчики зло нападают на критикующих или высмеивают их, как людей, которые, мол, ничего не понимают в вопросах производства или союзной работы. При этом они обязательно отрицают недостатки, указанные в выступлениях рабочих. Рабочие, видя такое отношение к критике со стороны некоторых хозяйственников и союзных органов, отказываются вовсе от выступлений.

Особенно „молчанка” наблюдается там, где некоторые администраторы применяют систему преследования рабочих за критику недостатков путем посылки их на худшую работу или даже путем увольнения. Такие факты имеют место в ряде районов по нашему союзу. Поэтому, неудивительно что при таких условиях могли себе свить гнездо контрреволюционеры, так как критика там была задушена. А если и бывали

заявления рабочих, если рабочие и указывали на ряд фактов вредительства, то эти заявления не разбирались, а подшивались к делу. С таким отношением к критике надо покончить. Хозяйственники, не выносящие критики, не могут оставаться на своем посту. Профработники, не поощряющие критики, должны быть сняты с общественной работы. Нужно установить такую практику в союзной и хозяйственной работе, чтобы каждое заявление о недостатках, каждое указание на ошибку, — принималось бы охотно, даже с благодарностью, немедленно проверялось бы, а ошибка немедленно устранялась. Рабочие должны помнить, что при встрече бюрократического отношения к своим заявлениям и замечаниям они должны жаловаться в высшие союзные органы и довести дело до конца. „Представители администрации или союзных органов, проявляющие невнимательное отношение к заявлениям рабочих, и бюрократический подход к критике, должны быть устранены с работы. В случаях преследования рабочих в какой бы то ни было форме за их критику недостатков, представители администрации должны привлекаться к строгой ответственности” — так решил съезд, и это решение надо твердо и последовательно проводить в жизнь, ибо от его выполнения зависит успешность нашего строительства, наш дальнейший рост и вовлечение масс в дело управления производством.

Это подчеркнул VI-ой съезд, в следующих выражениях: „Оживление массовой союзной работы и обеспечение дальнейшего роста и развертывание нашего социалистического хозяйства невозможно без развития и поощрения широкой самокритики”.

Особое внимание должно быть обращено на заметки рабочих в стенгазетах, местной печати и журнале „Горнорабочий”. Союзные органы должны внимательно следить за ними, проверять их и принимать меры к устранению недостатков, указанных в заметках, и к проведению в жизнь ценных мероприятий, рекомендуемых рабочими. Должна быть объявлена решительная борьба тем администраторам, которые преследуют рабкоров.

Надо решительным образом отказаться от казенных отписок — „обязательных опровержений”, даваемых союзными организациями на заметки рабкоров. Необходимо покончить с местным „патриотизмом”, по которому раскрытие недостатков яко бы порочит доброе имя данной организации, и поэтому необходимо, мол, их замалчивать или целиком опровергать.

## **Выполнение решений и постоянная проверка исполнения приведет к оживлению массовой работы.**

Развертывание смелой и беспощадной самокритики есть важнейшая сторона вопроса о связи с массой, об оживлении массовой работы.

Но не меньшую роль в этом деле играет также выполнение решений, выносимых рабочими собраниями. Нередко в беседах с рабочими, на вопрос: почему они не посещают собраний, получаешь следующий ответ: „Зачем языком трепать, когда все предложения остаются на бумаге“.

VI-ой съезд признал, что, действительно, на собраниях выносятся много решений, но никто не следит за их выполнением. А организации, особенно хозяйственные и кооперативные, по докладам которых выносятся решения, не считают даже своей обязанностью проводить их в жизнь. Понятно, что такое отношение к постановлениям рабочих союзов недопустимо. Союзные организации должны добиваться, чтобы решения, выносимые рабочими собраниями, проводились в жизнь в заранее намеченные сроки. Для этого они должны поставить систематический контроль за выполнением решений, фактически проверяя, проведены ли они в жизнь, и не всегда верить бумажным отношениям от организации. Необходимо постоянно информировать рабочих о том, какие решения и как выполнены. Это повысит интерес рабочих к собраниям, так как они убедятся, что их участие дало определенный результат.

В то же время нужно обратить внимание на то, что часто выносятся решения, которые фактически невыполнимы. А присутствующие на собраниях хозяйственники или профработники не разъясняют рабочим невозможность выполнения их и не выступают против таких решений. С таким безответственным отношением к постановлениям рабочих собраний надо покончить. Если хозяйственная, кооперативная или советская организация не в состоянии проводить в жизнь вынесенного решения, она должна поставить вторично этот вопрос на обсуждение рабочих с изложением причин, почему невозможно выполнение. Только такая постановка дела обеспечит полное выполнение решений и повысит ответственность всех организаций за содержание выносимых решений.

Необходимо также добиться того, чтобы все отчетные доклады союза, хозорганов, кооперации и т. д. были построены так, чтобы в них давалось конкретное изложение, как выполнены решения рабочих собраний по докладам, которые раньше заслушивались.

Следить за выполнением выносимых решений обязаны союзные органы, и в первую очередь—низовые ячейки, но они не в состоянии сами справиться с такой сложной работ

той. Им на помощь должен прийти профактив, помогая фактически проверять, насколько проведены в жизнь решения делегатских, общих, цеховых, сменных собраний и производственных совещаний.

В то же время следует сократить количество собраний и совещаний, чтобы решений выносить поменьше, чтобы они были более содержательны, — и тогда будет возможность их лучше выполнять. Съезд высказался по этому вопросу следующим образом: „Держа курс на дальнейшее сокращение количества собраний, ЦК и всем союзным организациям необходимо выдвинуть на первый план работу по выполнению выносимых решений и установлению систематической проверки и контроля за выполнением решений рабочих собраний' и производственных совещаний" .

### **Приближение союзного аппарата к массам требует изменения нашей структуры.**

Развертывание горной промышленности, значительный рост числа рабочих, а также расширение шахт, вызвали необходимость создать самостоятельные низовые ячейки непосредственно на шахтах. Это значит, вместо шахтбюро — нужно создать шахткомы, которые будут иметь прапа фабрично-заводских комитетов. Такой порядок, когда гызовач ячейка — рудком — обслуживает ряд шахт, находящихся на большом расстоянии от него, создает большие трудности в деле обслуживания рабочих. Шахтбюро не в состоянии справиться с работой на шахте, на которой работает свыше тысячи, а иногда и до трех тысяч человек. Если раньше много шахт объединялось в одном рудоуправлении, и шахта фактически представляла собой цех, то в ближайшее время шахта становится самостоятельным предприятием, и рудоуправления будут ликвидированы. Поэтому ясно, что на каждом предприятии должна быть создана низовая союзная ячейка, а рудкомы должны быть ликвидированы.

Новая структура приблизит союзный аппарат к массам и непосредственно к производству; она улучшит повседневное обслуживание рабочих, так как материальные и бытовые вопросы можно будет разрешать на самой шахте. Вовлечение рабочих в дело управления производством будет проходить более успешно, потому что проведение в жизнь решений производственных совещаний пойдет более быстрым темпом; зав. шахтой сможет самостоятельно разрешать все вопросы, касающиеся данного предприятия.

Увеличивающаяся сеть низовых ячеек требует более близкого и непосредственного руководства. Поэтому необхо-

димо будет организовать новое руководящее союзное звено, которое во многих республиках и областях раньше отсутствовало а именно, районные комитеты. Эти комитеты будут объединять и осуществлять непосредственное руководство низовыми ячейками и связываться с высшей республиканской, краевой и областной организацией. Вся реорганизация пройдет успешно лишь при условии, если все рабочие поймут смысл и значение ее и примут участие в ее проведении. Все члены союза должны тщательно подготовиться к выборам шахткомов, выдвигая на низовую союзную работу авторитетных товарищей.

Чтобы реорганизация прошла успешно, необходимо полностью проводить в жизнь решение с'езда по данному вопросу, которое гласит:

„Приблизить союзный аппарат к обслуживанию широких рабочих масс, производя изменение структуры и расширение сети союзных органов в смысле придания шахтбюро прав фабзавкомов, упразднения сети рудничных комитетов и создания ряда районных комитетов по непосредственному руководству союзным и ячейками ЦК и всем организациям необходимо широко популяризировать среди рабочих значение этой реорганизации и провести тщательную подготовку к ней, подбирая подготовленных и чутких работников“.

Правильная постановка работы низовых ячеек обеспечит связь союза с массой.

Мы уже выше указали на то, что посещение производ. ства, общежития и казарм является основной обязанностью работников низовых ячеек. Значительная часть времени низовых профработников должна уходить на рассмотрение жалоб и заявлений рабочих и принятие мер к устранению псих обид и недоразумений. Низовой союзной ячейке надо повседневно следить, как выполняется колдоговор. Нужно также прове. Рль, правильно ли расходуются хозорганом деньги на технику безопасности и охрану труда. Вопросы производства-, выполнение производственного плана, себестоимость, механизация и капитальное строительство должны также занять значительное место в работе низовых ячеек. Нельзя не уделить достаточного внимания работе кооперации, от которой в большой мере зависит материальное положение рабочих. О жилищноу строительстве и ремонте рабочих жилищ, учитывая те безобразия, которые имеются в деле строительства, необходимо также постоянно заботиться. Вопросы переустройства быта, культурного под'ема рабочих масс также

должны занять одно из главных мест в повседневной работе низовой организации. Сбирать членские взносы, правильно записывать доходы и расходы и своевременно отсылать членские взносы в высшие союзные органы—дело также не маленькое.

Чтобы знать мнения рабочих по всем важнейшим вопросам и получать от них задания, надо созывать рабочие собрания, производственные совещания и готовить для них вопросы. Решения вынесены,—их надо проводить в жизнь. Вот какая уйма работы возлагается на низовые ячейки, и если не уметь поставить, как следует, работу, можно голову потерять, себя замучить и других изводить без всякой пользы.

Вот почему рационализация работы низовой ячейки является важнейшей задачей для всего нашего союза. Освобожденные от работы на производстве союзные работники, как бы способны они ни были, не в состоянии сами справиться с такой большой работой. Нужно привлечь на помощь в этом большом деле всех выборных членов комитетов, всех членов комиссий и делегатов—т.-е. профактив.

Задача состоит в том, чтобы равномерно разделить обязанности между активом, лучше, чтобы у многих было по одной обязанности, нежели у немногих по несколько обязанностей.

Надо ввести в систему, что работа в союзе должна в большей мере вестись на началах общественной нагрузки. Только вовлекая в практическую союзную работу широкий актив, низовые ячейки смогут так распределить обязанности, что каждый будет проводить определенную отрасль работы и отвечать за нее.

Коллегиально обсуждать и разрешать вопросы, и принятые решения проводить всей массой актива,—такова должна быть линия в союзной работе.

В настоящее время положение во многих низовых ячейках таково, что всю работу тянет несколько человек, преимущественно освобожденные работники. Они работают по целым дням и ночам, суетятся, даже газеты не успевают прочесть, потому что времени не хватает, а толку мало. Они отстают в своем развитии и не в состоянии поэтому справиться со сложной союзной работой. Из-за перегруженности работой, зачастую даже мелкой, они не в состоянии продумать ряд важнейших вопросов, выдвигаемых рабочими, и поставить их перед высшими союзными организациями. Вот почему съезд дал следующую директиву: „Необходимо перестроить работу низовых ячеек таким образом, чтоб за счет все большего сокращения платного аппарата, разгрузки освобожденных

работников от ряда мелких работ, можно было привлекать к выполнению практической работы всех выборных членов низовых союзных ячеек на началах бесплатной общественной работы, чтоб обеспечить возможность дальнейшего их роста и повысить качество исполняемой работы.

### **Усиление качественного состава профактива -ближайшая задача дня.**

Вся сложная союзная работа может только тогда развиваться успешно, когда союзный актив достаточно силен и в состоянии справиться с порученными ему обязанностями; А для этого он должен быть тесно связан с рабочими массами, знать их нужды, улавливать настроения и безошибочно определять их запросы. Кроме того, профактив, в особенности делегаты, должны быть достаточно подготовленными, чтобы уметь отвечать на вопросы, задаваемые рабочими. Нельзя сказать, чтоб наш актив обладал в достаточной мере этими качествами. Нередко на предприятиях возникают конфликты без ведома низовой ячейки.

О чем это говорит?—Делегаты или не знали настроений рабочих, или, зная, не информировали о них союзной ячейки.

Бывают случаи, что члены комиссии, работающие бок о бок с рабочими, не знают, что волнует в данный момент рабочих. Это говорит также о том, что делегаты и члены комиссий мало знают союзную работу, так как они посещают слабо делегатские собрания и редко бывают в шахт-коме и промкоме.

Надо признать, что и низовые ячейки не уделяют достаточного внимания делегатам и всему активу. Они их мало инструктируют, не показывают им на практике, как вести работу. Такое положение нетерпимо. Нужно заняться постоянной подготовкой актива и повышением его знаний. Необходимо шире развить сеть школ профграмоты и профкружков и вовлекать в них весь профактив. Надо от времени до времени созывать совещания профактива для проработки решений съездов и обсуждения отдельных вопросов практической профработы.

Съезд рекомендует также на совещаниях ставить instructивные доклады для профактива по наиболее боевым хозяйственным профессиональным и другим вопросам. Это облегчит работу делегатов и членов комиссий по разъяснению рабочим всех интересующих их вопросов.

Чтоб делегат мог освоиться с работой и повысить свои знания необходимо удлинить срок его полномочий до года. А то мы наблюдаем по всем организациям такие факты, когда за полгода созывается 4-5 делегатских

собраний и за такое короткое время делегат не усваивает устава, не говоря уже о колдоговоре и важнейших законов о труде. Вот почему VI съезд вынес решение поставить вопрос перед ВЦСПС об удлинении срока полномочий делегата до года.

Для усиления связи делегата с группой рабочих, съезд дал директиву: „добиться прекращения частых перебросок делегатов с одного участка на другой, не допуская их отрыва от групп, от которых они избраны“.

### **Выдвижение наиболее надежный способ борьбы с бюрократизмом.**

У нас еще силен бюрократизм в аппаратах хозяйственных, советских и союзных органов; еще имеется много волокиты и случаи невнимательного отношения, а иногда и издевательства со стороны аппаратов гос. и хозорганов по отношению к рабочим. Лучшим и наиболее надежным способом борьбы с бюрократизмом и волокитой является замена чуждых бюрократических элементов в гос. и хозаппарате наиболее способными, культурно и политически выросшими рабочими, тесно связанными с рабочей массой. Этого еще не осознали в достаточной мере ни союзные организации, ни хозорганы. И поэтому выдвижение у нас еще недостаточно развернуто. Освобождается какая-либо должность, и тогда союз начинает спорить и договариваться с хозорганом, кого назначить на эту должность. Нет еще такой системы, чтоб заранее составить список должностей, на которые необходимо выдвигать рабочих. Тогда у нас была бы возможность готовить рабочих к занятию определенных должностей в хозяйственных, советских и общественных аппаратах. Ибо без соответствующей подготовки трудно иногда справиться выдвиженцам. Этим и объясняется, что много рабочих-выдвиженцев, назначенных сразу на большой пост без предварительной подготовки, возвращаются обратно на предприятия. Во многих случаях возвращение рабочих на производство происходит не потому, что они не справляются с работой, а по той причине, что им оказывает сопротивление аппарат.

Нередки случаи, когда рабочих, выдвинутых на пост пом. заведующего шахтой, через короткое время назначают зав. лесным складом или зав. конным двором.

Администрация на отдельных предприятиях не помогает выдвиженцам, не знакомит их с наиболее важными моментами данного производства. Она старается создать такую обстановку, чтоб выдвиженец сам уходил скорее назад на

производство. А союзные организации не всегда принимали меры против таких администраторов. Вот почему „с езд предлагает всем организациям принять решительные меры союзного и общественного воздействия, не останавливаясь в особо злостных случаях и перед исключением таких администраторов из числа членов союза”.

Борьба с теми, кто сопротивляется выдвижению, будет значительно облегчена, если к делу выдвижения будет привлечена рабочая масса. Надо установить такой порядок выдвижения: когда имеется свободная должность на хозяйственный или советский пост, союзный орган намечает, кого из наиболее активных рабочих можно выдвинуть на эту должность.

Союзный орган это легко может сделать, потому что имеет у себя на учете ряд кандидатов к выдвижению из тех товарищей, которые активно участвовали в работе производственных совещаний, временной контрольной комиссии и т. п. Затем кандидатура, намечаемая к выдвижению, обсуждается на общем собрании или производственном совещании. Выдвиженец, намечаемый рабочими, будет тесно связан с массой, будет проводить все директивы советской власти и не поддастся на удочку бюрократов и вредителей. Но для этого нужна постоянная поддержка выдвиженца и регулярная его отчетность перед рабочими, чтобы последние могли критиковать его и давать указания, как улучшать работу. Союзный орган с своей стороны должен создать авторитет выдвиженцу и оказывать ему постоянную поддержку.

В особенности союз должен смотреть за тем, чтобы органы помогали выдвиженцам повысить свою квалификацию и овладеть знанием техники.

Горький шахтинский опыт показал, что недостаточное знание рабочими-хозяйственниками техничеки-производственного состояния предприятия приводило к тому, что заговорщики их легко обходили и без труда добивались утверждения своих вредительских планов.

Выдвиженцам надо на самой работе повысить свои знания путем посещения курсов, производственных кружков и участия в производственных экскурсиях. Кроме того, надо практиковать посылку в центральные школы, курсы и высшие учебные заведения наиболее способных выдвиженцев с тем, чтоб они приобрели технические и экономические знания.

Работа союза по выдвижению должна вестись более энергично. Особо надо обратить внимание на выдвижение беспартийных рабочих и работниц. Съезд по этому вопросу высказался следующим образом: „необходимо шире выдвигать, в особенности на хозяйствен-

ную, советскую и кооперативную работу наиболее активных и способных рабочих и работниц, тесно связанных с производством и широкой массой, обратив внимание на выдвижение беспартийных рабочих в большей мере, чем это имело место до сего времени". Одновременно съезд подчеркивает необходимость Систематического повышения уровня технических знаний выдвиженцев и установлении регулярной связи их с союзными органами и рабочей массой.

### **Живое руководство обеспечит правильную постановку союзной работы.**

Мы все время говорили о том, как следует работать на предприятии. Это понятно, потому что от качества работы союзной ячейки на шахте, промысле, непосредственно среди рабочих зависит успех нашего социалистического строительства и крепость всего союза в целом.

Но предприятий у нас много, и если каждая ячейка будет работать по своему, без связи с другими и без руководства со стороны высшего союзного профоргана, то у нас получится разброд и неразбериха.

Для того у нас и существуют районные комитеты, областные, краевые и республиканские союзные органы и центральный комитет союза, чтобы помогать низовым ячейкам в их работе, чтоб своевременно давать указания местам по наиболее важным вопросам, чтобы опыт работы одной ячейки перенести на ряд других.

Съезд выяснил, что указаний в письменной форме дается много, даже иногда чересчур много, так что низовые организации не в состоянии их прочесть, не то что проработать и запомнить. Поэтому съезд и предлагает всем организациям сократить переписку.

В то же время съезд отмечает, что работники высших союзных органов еще мало выезжают на места, чтоб посмотреть работу низовых ячеек, давать указания не только о том, что делать, но и как делать.

Правда, члены ЦК и отдельных республиканских, областных и краевых комитетов часто выезжали на места, но не на достаточно длительный срок, так что даже зачастую не успевали ознакомиться, как поставлена работа, и не всегда могли выявить слабые стороны в союзном и хозяйственном аппаратах. Вот почему съезд и поставил задачу перед высшими союзными органами практиковать более частые выезды на предприятия **выборных** работников не только для отчетов о работе, но и для проведения важнейших союзных кампа-

ний, как выборы союзных органов, заключение колдоговоров и т. п."

Чтоб уметь руководить, высшие союзные органы должны знать, что делается на местах, как живут рабочие, чем они недовольны, что их интересует, как проводятся в жизнь советские законы, правильно ли применяются решения союзных съездов.

Низовые организации, хотя и присылают протоколы своих заседаний и дают изредка сведения о своей работе, но все это очень слабо рисует настоящую картину того, что делается на местах. Очень часто сведения получаются в прикрашенном виде, и работа освещается так, как хотелось бы ее видеть, но не так, как она есть на самом деле. Поэтому работники высших союзных органов, как мы уже говорили, должны чаще выезжать на места, чтоб лично проверять работу.

Кроме того, надо привлекать к работе всех выборных членов комитетов высших союзных органов. Скажем, членами ЦК состоят 23 рабочих, занятых на производстве, и столько же низовых профработников. Почему через них не проверять настроений рабочих и как проводятся отдельные кампании? Часто рабочие, недовольные решениями низовых союзных органов, посылают жалобы в ЦК. Почему не направлять этих жалоб членам ЦК, работающим на производстве, чтоб они лично проверяли основательность этих жалоб и принимали меры через низовые организации к удовлетворению требований рабочих?

Члены ЦК, работающие на местах, должны выполнять отдельные задания и поручения со стороны президиума и давать информацию о состоянии работы на местах. Это в равной мере относится к членам районных, областных, краевых и республиканских комитетов, работающим на производстве или на низовой союзной работе.

Таким путем можно укрепить связь высших союзных органов с их членами, работающими на местах, поднять авторитет этих членов в глазах рабочих и действительно выяснить, что делается на предприятии. Но это еще не разрешает полностью вопроса о руководстве местами.

Чтоб умело направить работу, чтоб научить работников низовых ячеек проводить в жизнь решения общих собраний и указания высших союзных органов, надо поставить на должную высоту работу по обследованию и инструктированию. Съезд признал, что эта работа во многих организациях еще слаба. В самом деле, обследование проводится часто группами, на спех, в порядке кампании, или, как делегаты говорили на съезде, кавалерийским наскоком". Приезжает такая группа в 3—4 человека на руд-

ник и в течение 3-х дней проводит обследование: набирает кучу протоколов, книг, бумажек, зароеется в них и забудет часто о живой жизни, о рабочих, о производстве. А если даже исследователь спускается в шахту на час, он очень мало узнает о работе союза и о настроении масс. А ведь при обследовании самое главное — выявить настроение и желания рабочих и проверить, как практически проводятся в жизнь полезные для рабочих, для рабочего государства решения съездов, и союзных органа.

Нельзя также забывать о том, что к документам и к словам надо относиться критически, не брать все на веру. Читая протоколы, надо хорошенько присмотреться к тому, что говорили рабочие, и как хозяйственник и союзный орган обращали внимание на предложения и заявления рабочих. Собранные факты надо проверить через рабочих, надо разыскать тех, которые жаловались, и разузнать, удовлетворили ли их союз. А для этого надо побывать и на дому у рабочих, и в казарме, не раз и не два спускаться в шахту, и заходить в мастерскую. Исследователям надо собственными глазами видеть рабочих на собраниях, производственных совещаниях, слушать их выступления, и тогда только они смогут иметь ясную картину работы на данном предприятии. А этого не сделаешь за короткое время. Поэтому обследования должны быть длительными.

По окончании обследования доклада выводы зачитываются обычно на пленуме низовой ячейки. Это недостаточно. Нужно проверить свои выводы через рабочие собрания. Тогда только можно сказать, что работа по обследованию проделана хорошо, выявлено настоящее положение, и намечены правильные пути к устранению недостатков.

Во время обследования необходимо помогать работникам низовых ячеек наладить работу, научить поставить ее на правильные рельсы. Только таким путем можно будет вскрыть ряд недостатков и ошибок, которые часто запряваны глубоко, и которые приводят к тому, что такое вредительство врагов, какое имело место в Донбассе, оставалось долго незамеченным и безнаказанным. Съезд высказался по этому поводу очень ясно: „Обследование и инструктирование должны носить углубленный характер и производиться в более длительные сроки. Как правило, всякое обследование должно выявить настроение, нужды и запросы рабочих, путем бесед с рабочими на производстве, посещения общежитий, а результаты обследования должны быть обязательно доведены до сведения масс и обсуждаться на рабочих собраниях“.

Больше внимания обслуживанию работниц.

ЦК не раз указывал, что союзный орган в целом—шахтком, промком и т. п. должен заботиться о материально бытовых условиях работниц, о повышении их квалификации, о выделении работниц на союзную и хозяйственную работу. Были также неоднократные указания на то, чтобы при сокращении рабочей силы не проводить массового увольнения работниц.

На практике мы видим, что наши низовые ячейки очень мало занимаются вопросом о положении работниц. Нередко за одну и ту же работу рабочих оплачивают выше, чем работниц. Последних перебрасывают с работы на работу и оплачивают ниже, чем им полагается по тарифу. Работниц задалживают в значительной мере на сверхурочных работах. Имеются случаи задалживания работниц на подземных работах.

Мало сделано хозяйственными и государственными органами в деле улучшения бытовых условий работниц. Число яслей недостаточно, особенно в Сибири и на Урале. Очень мало обращается внимание на повышение квалификации работниц, и поэтому их зарплата незначительна. Такое отношение к быту и положению работниц должно быть решительно изменено. Надо шире выдвигать работниц на постоянную союзную и в особенности культурную работу. Необходимо создать такие условия, чтобы работницы могли поднимать свой культурный уровень и заниматься общественной работой." Надо выполнить решение с'езда по данному вопросу: „С'езд предлагает всем союзным органам безотлагательно ликвидировать имеющиеся случаи применения женского труда на подземных работах и в то же время решительно добиваться расширения применения труда работниц во всех видах поверхностных и в особенности квалифицированных работ. На ряду с этим союзные органы должны практически разрешить вопрос о привлечении работниц ко всем видам профработы в качестве выборных постоянных платных работников".

### **Союзным органам усилить внимание работе среди инженеров и руководству ИТС.**

Шахтинское дело показало, что наши хозяйственники и союзные органы недостаточно усвоили линию нашей партии и решений союзных с'ездов по вопросу о специалистах.

Надо создать им соответствующую обстановку, поставить их в такие условия, чтоб они могли работать, лучше при-

ложить свои знания в деле развертывания горной промышленности. Но в то же время нужно подходить критически к их работе, проверять и контролировать все их проекты, планы, а не подписывать все, чтобы они ни представляли. Не надо забывать, что среди специалистов имеется группа, связанная в прошлом с буржуазией, которой и поныне чуждо социалистическое строительство. Многие из них еще не изжили своих буржуазных навыков и предрассудков.

Союзные органы должны взять курс на поддержку советского техника, молодых инженеров, на выдвижение их как на хозяйственные посты, так и на общественную работу.

Между тем, инженерно-технические секции во многих местах оказались в руках „генералов“ от инженерства, которые из секций делали узкую цеховую организацию по защите своих групповых интересов. Они занимались сбором средств для оказания помощи семьям умерших членов секции. Если газета помещала заметку рабкора о недостаточном внимании техника к производству, бюро ряда секций всячески защищала своего члена от "нападок" газеты, не проверяя даже правильности заметки.

Если техник или инженер обращается грубо с рабочими, то бюро некоторых секций не выносит им порицания, потому что обидеть „коллегу“ не принято.

На собраниях членов ИТС вопросы производства редко обсуждались. Планы капитального строительства не достаточно рассматривались. Очень плохо посещали специалисты общие рабочие собрания и производственные совещания. А если и приходили, то обычно молчали. Отношения с рабочими были во многих случаях ненормальны. До последнего времени не удалось сблизить массу инженеров с рабочими на производстве и в быту.

Несмотря на ряд решений с'ездов, инженеры и техники не посещают клубов, не принимают достаточного участия в культурной и общей массовой работе. Неудивительно, что до сих пор сохранилась значительная отчужденность ряда специалистов от рабочих. А союзные органы предоставили чрезвычайно большую самостоятельность секциям, совершенно не руководя ими. Это привело к тому, что в Донбассе во многих районах бюро ИТС захвачены были вредителями. Секции сделались для заговорщиков ширмой, за которой они могли так долго и безнаказанно вести свою черную предательскую работу.

Съезд дал четкую линию по вопросу об отношении к специалистам. Союзные органы, как и хозяйственники, должны и впредь максимально использовать знания специалистов, поставив их в такие условия, чтобы они несли полную ответственность за порученную им работу. В то же время надо

проявлять к ним минимум здорового недоверия, критикуя и проверяя их работу.

На тех специалистов, которые не пожелают работать с рабочим классом или которые вредят рабочему государству, жесткая рука рабочей диктатуры обрушится со всей своей тяжестью. К специалистам же, которые работают рука об руку с рабочими, необходимо относиться товарищески и внимательно. Перенести свое возмущение и негодование, которого заслуживают донецкие вредители, на всех специалистов, было бы опасной и губительной ошибкой.

Съезд рекомендует усилить руководство союза работой ИТС, придавая ей общественный характер, и вовлекать специалистов в союзную работу. Необходимо работу секций направить по линии обсуждения и проработки проектов капитального строительства, производственных программ и т. п.

Надо, чтоб секции больше занимались повышением квалификации своих членов. Следует больше втянуть специалистов в работу по развертыванию производственного просвещения среди широких масс. Нужно создать такую систему работы в инженерно-технических секциях, чтоб был постоянный коллективный контроль за работой специалистов, в особенности в деле капитального строительства и рационализации. Но самое главное в настоящий момент это — работа по подготовке своих специалистов из рабочей среды, беззаветно преданных делу социалистического строительства. Поэтому союзные организации должны в большей мере, чем до сего времени, помогать рабочим подготовляться в технические учебные заведения. Нужно оказывать постоянную помощь учащимся техникумов, горных академий др. будущим красным специалистам.

### **Финансовая работа союзных организаций должна стать еще более четкой.**

За последние два года наш союз добился значительных успехов в финансовой работе. Поступление членских взносов стало более аккуратным. Доходы союза с каждым годом увеличиваются.

Расходы союза проводились так, как решил V съезд, — т.-е. сокращены расходы на содержание аппарата и опущено больше средств на обслуживание членов союза. В текущем 1928 г. расходы сокращены по всему союзу на 15%. На культурное обслуживание членов союза, помощь безработным и т. п. в 1928 г. тратится 58% доходов. Налажено почти по

всем организациям правильное счетоводство. Улучшилась дисциплина; перерасходы по сметам встречаются редко.

Но по нашему союзу имеется еще одно большое зло, с которым нужно беспощадно бороться — это растраты. Число растрат по союзу несколько уменьшилось, но они еще велики по размерам.. В 1926 г. растрчено 50.347 рубл., за первую половину 1927 года 21.302 рубл. Наиболее неблагоприятно в смысле растрат с кассами взаимопомощи и клубами.

Необходимо более жестко вести борьбу с растратчиками, изгоняя их из союза и предавая суду. Надо также предупреждать возможность растрат путем регулярных' ревизий.

Наши ревизионные комиссии еще слабо раскачиваются, и качество самих ревизий очень слабое. Поэтому нередки случаи, когда ревизионные комиссии проверяют и растрат не обнаруживают. Надо научить ревизионные комиссии, как следует, производить ревизии, чтоб они носили более углубленный характер.

### **Работа на концессионных предприятиях.**

По нашему союзу имеется часть рабочих, работающих на концессионных предприятиях, расположенных преимущественно на окраинах СССР. Условия союзной работы там, конечно, сложнее, чем на наших государственных предприятиях.

Союз должен вести четкую классовую линию, защищая рабочих от капиталистов, которые стараются обходить советские трудовые законы.

Некоторые концессионеры действуют такими методами: задабривают одних рабочих, хорошо оплачивая их, давая им льготы, а других притесняют. Чтоб освободиться от вмешательства союза, чтоб не иметь дело с членами союза, концессионеры увольняют рабочих, а затем из них организуют артели, чтоб легче эксплуатировать их, так как члены союза, вступающие в артель, тем самым выбывают из союза.

Вот к каким методам прибегают капиталисты на концессионных предприятиях.

Законы советской власти достаточно защищают права рабочих и сокращают аппетиты концессионеров в деле эксплуатации рабочих. Но надо уметь строго следить за проведением в жизнь этих законов на концессионных предприятиях. А наши союзные ячейки на этих предприятиях слабы и не умеют противостоять хитрым проискам концессионеров.

Бывают случаи, когда председатель низовой ячейки плетется в хвосте администрации или недостаточно настойчив в вопросах охраны труда, жилищного строительства.

За последнее время концессионеры стали затягивать переговоры по перезаключению колдоговора. Низовые ячейки и областные организации не в состоянии воздействовать должным образом на концессионеров. Поэтому ЦК и приходит им на помощь в деле ведения переговоров с концессионерами.

С'езд дал директиву ЦК усилить свое руководство союзными органами на концессионных предприятиях, оказывать им непосредственную помощь при заключении колдоговоров с концессионерами и повести решительную борьбу с имеющими место нарушениями колдоговоров со стороны концессионеров. С'езд также напомнил всем союзным организациям о необходимости вести четкую классовую линию на концессионных предприятиях и повести борьбу с происками концессионеров, направленными к разложению единства рабочей массы на концессионных предприятиях.

### **Теснее связаться с горняцкими отрядами отдельных стран.**

В течение 5 лет ЦК нашего союза делал попытки вступить в ряды Международной федерации горнорабочих. Хотя во главе этой федерации стоят прожженные реформисты, которым чужды интересы рабочего класса, ЦК все же стремится, чтобы наш союз стал членом Международной федерации горнорабочих.

Дело в том, что среди иностранных горнорабочих, входящих в эту федерацию, имеется много заблуждающихся, а еще более обманутых рабочих, которые не уяснили себе еще задач рабочего класса. И наш союз добивается вступления в Международную федерацию для того, чтобы внутри ее, в ее рядах начать толкать рабочую массу на классовую борьбу с капиталистами.

Международная федерация горнорабочих, как и следовало ожидать, относится враждебно к нашему союзу. Наши предложения о принятии в федерацию долго оставались совершенно без ответа, и только в последнее время последовал наглый ответ, предлагающий нам для вступления в федерацию выйти из Профинтерна.

Конечно, мы такое предложение отвергли, как антипролетарское, направленное во вред интересам рабочего класса.

В то же время мы еще более настойчиво продолжаем борьбу за единство, устанавливая связи с горнорабочими отдельных стран и помогая им в их борьбе с капиталистами.

Недавно ЦК заключил договор сотрудничества и братства со Шведским союзом горнорабочих. Наш союз сказыв-

вает шведским горнякам помощь в борьбе, которую они ведут уже 5 месяцев со своими капиталистами. Съезд дал ЦК директиву „впредь с той же настойчивостью и последовательностью крепить связь с отдельными горняцкими отрядами, оказывая им всемерную помощь в борьбе с капиталом и через голову предательских вождей добиваться созыва мирового конгресса горняков для создания единого боевого и способного к руководству классовое борьбой горняцкого Интернационала”.

### Ближайшие задачи горной промышленности.

Горная промышленность наша, как и вся промышленность СССР, в основных своих отраслях уже пережила период восстановления. Довоенные размеры добычи каменного угля, нефти, торфа, соли и проч. не только достигнуты, но и превзойдены. Хотя восстановление нашей горной промышленности началось в исключительно тяжелых условиях, хотя всего каких-нибудь 6—7 лет тому назад мы добывали угля и нефти не более 30—40% от добычи 1913 года, мы в настоящее время уже перешли за довоенную грань.

Работа, которую мы проделали до сих пор, была очень трудна, но все же это была по преимуществу работа только по восстановлению старого хозяйства. Теперь настал черед заняться перестройкой хозяйства, переделать его на новый технический лад. Иначе творя, мы теперь вступили в период реконструкции (перестройки) требующей от нас особого подхода, особого умения, требующей творческой активности всего рабочего класса

В деле реконструкции хозяйства, на нас горняков, выпадает хотя и трудная, но почетная роль. Ведь мы добываем уголь и нефть, торф и руду, асбест и золото, т.е. все то, что является «хлебом» и «кровью», основой промышленности, без чего промышленность не только развивается, но и существовать не может

VI съезд нашего союза это обстоятельство учел и заявил, что «задачи индустриализации страны, задачи усиленного развертывания отраслей тяжелой промышленности... требуют в первую голову энергичного развития горной промышленности для обеспечения нужд страны в топливе, рудах черных и цветных металлов и минеральном сырье для развития металлической и химической промышленности». Это решение горняцкого съезда полностью соответствует и решению XV съезда партии, который также отметил, что развитие черной и цветной ме-

таллургии, дальнейшее развертывание добычи угля, нефти и торфа—необходимое условие индустриализации страны.

Значит, перед горной промышленностью стоят сложнейшие задачи, и для их разрешения требуется творческое участие всей горняцкой массы. Без этого участия, без активного влияния рабочей массы на все стороны нашего горного хозяйства нам задачи реконструкции хозяйства не разрешить.

Горная промышленность имеет большие достижения, но еще велики ее недочеты.

За последние годы горная промышленность наша в своем развитии значительно ушла вперед; выросла добыча, которая уже достигает в отношении добычи 1913 года: по углю 122%, по нефти 125%, по торфу 400% и т. д. Выросла также производительность труда; обогатились мы новыми предприятиями; во многих местах улучшено и обновлено техническое оборудование. Все это стало возможно только благодаря тому, что советская власть придает горной промышленности, как одной из своих командных высот, исключительное значение и вкладывает в нее ежегодно сотни миллионов руб. Так, на капитальный ремонт старых предприятий и на строительство новых у нас затрачено: в 1923/24 г.—104 мил. руб., в 1924/25 г.—152,8 мил. руб., в 1925/26 г.—275,5 мил. руб., в 1926/27 г.—389,3 мил. руб., в 1927.28 г.—401,5 мил. руб., а всего за 5 лет—1323,1 мил. руб. Эта сумма составляет больше одной трети всех капитальных затрат в промышленности СССР за последние 5 лет.

Но при всем том мы успокоиться на достигнутых результатах не можем, мы не должны закрывать глаза на то, что у нас еще большие прорехи, что мы в качественном отношении еще сильно отстаем. Наши достижения пока количественного порядка—мы увеличиваем добычу, строим новые предприятия, устанавливаем новые машины, но стоимость всех этих мероприятий у нас очень высока, и отсюда высока и себестоимость нашей продукции; пуд угля, пуд руды, или нефти нам еще обходятся слишком дорого.

Где же причина высокой себестоимости горной продукции, почему при столь огромных вложениях капитала мы не получаем нужных нам результатов? ..

Причина в том, что во многих местах при капитальном строительстве допускается ряд ошибок.

Мы не всегда строим то, что нам больше всего необходимо. Мы часто вкладываем большие деньги в строитель-

ство подсобных предприятий, кирпичных и механических заводов, лесопилен и т. п. Многие наши предприятия обязательно хотят иметь гвозди, костыли, вагонетки, насосы, шпалы и т. п. „собственного“ производства в то время, как все это можно приобрести скорее и дешевле. Это стремление производить у себя все и не зависеть от рынка приводит к тому, что мы иногдахлопываем большие средства, которые могли бы быть обращены на основное производство. В дальнейшем подобные явления не должны иметь места, и нужно точно выполнить решение съезда о „сокращении капиталовложения в подсобное производство с увеличением за этот счет ассигнований на основное производство“.

Большим злом в нашем капитальном строительстве является то, что наши хозяйственники часто нарушают финансовую дисциплину: назначат им по смете на ту или иную работу 2 мил. руб., а на деле выходит 3 или 4 миллиона. В целом по Донуглю в 1926/27 г. вместо предусмотренных сметой 106 мил. рубл. затрачено около 124 мил., что нарушило финансовое равновесие этого треста. Поэтому съезд и отметил, как недопустимое явление, „удорожание работ против смет и отсутствие у предприятий надлежащей бюджетной (финансовой) дисциплины“.

Также неблагоприятно у нас в области проектирования новых предприятий. Для того, чтобы пройти новую шахгу, чтобы выстроить новый завод, чтобы установить коксовую батарею и т. п., необходимо, чтобы предварительно был составлен правильный проект. У нас же нередко начинают строить без всяких проектов, планов и чертежей. Часто проекты и планы меняются в процессе самой работы, или, наоборот, имея проект, отступают от него и строят по иному. Нередки случаи, когда составленные проекты оказываются никуда негодными, так как составлялись они малознающими людьми, которым не место в проектных бюро. А еще хуже, что авторами отдельных проектов были специалисты, которые умышленно стремились к вредительству нашего хозяйства, к нанесению ему тяжелого ущерба. К тому же проекты нашего нового строительства на обсуждение рабочей массы не даются, проекты у нас создаются в тиши кабинетов, о них знает узкий круг лиц, и уже в утвержденном виде их преподносят рабочей массе для „неуклонного исполнения“.

Всем подобным безобразиям наш съезд объявил открытую борьбу и потребовал „чтобы ни к одному капитальному сооружению не было приступлено без наличия надлежаще утвержденного проекта“. При этом работы хозорганов в области капитального строительства должны подвергаться всесторонней критике. Без

общественного контроля рабочих над всеми сторонами производства, а в особенности над капитальным строительством и рационализацией мы своей задачи не достигнем.

В горном деле, где успешная работа предприятия зависит от богатства недр, предварительная разведка имеет огромное значение. Какая цена шахте или нефтяной скважине, если они пройдены в местах, где нет достаточных запасов угля или нефти. А между тем мы имеем факты, когда пройдены шахты и вместо ожидаемого угля встречаются пласты пустой породы. По той же причине недостаточной разведки в некоторых местах начатые шахты пришлось оставить, так как неожиданно обнаруживался приток воды, который оказывалось невозможным устранить. С другой стороны, недостаточность разведочных работ не позволяют решать вопрос о том, где строить тот или иной завод, ту или иную фабрику. По причине слабости разведочных работ у нас наблюдалось в последние годы падение добычи золота. По той же причине мы испытываем большую нужду в таких продуктах, как олово, никкель, слюда, графит и т. п., и вынуждены ввозить их из-за границы. А ведь эти ископаемые имеются у нас, нужно только разведать их месторождения и приступить к добыче. Это и имел в виду съезд, когда заявил о необходимости „увеличения разведочных работ по всем отраслям горной промышленности, но особенно в части разведок на руды цветных металлов, благородных металлов, редких металлов и импортировавшихся (ввозившихся) до сих пор видов минерального сырья“.

Нередко наши предприятия заготавливают оборудование, несоответствующее условиям работы или такое оборудование, которое сумеет быть использовано через несколько лет, что является также большим злом в деле капитального строительства. Но самое большое зло, это то, что мы ненужное и негодное оборудование иногда выписываем из-за границы, платя за него золотом, между тем, как мы могли бы на это золото приобрести то, что действительно нам нужно, что могло бы принести нам пользу.

О чем говорят приведенные недостатки капитального строительства? Они говорят о том, что задача реконструкции (перестройки) нашего горного хозяйства—задача труднейшая. Если на каждом предприятии этой работой будет заниматься одна администрация, она ничего не сделает. Здесь необходима твердая воля всей рабочей массы, необходимо, чтобы рабочие были вовлечены в решение всех производственных вопросов чтобы они высказывались по каждому плану прежде, чем этот план начнет осуществляться.

## Снижение себестоимости центральный вопрос горной промышленности.

Казалось бы, что при столь крупных затратах на капитальное строительство в горной промышленности, какие мы имели в последние годы, себестоимость горной продукции должна с каждым годом снижаться. Ведь не для того мы заменяем, ручной труд машинным, чтобы уголь или нефть нам обходились дороже. А вот, что у нас получается:

В Донугле тонна угля п 1925/26 г. обход, в 10 р. 66 к., а в 1926/27 г. в 10 р. 85 к.

Кузбастресте	5,	92	7	12
Москвугле	5,	73	6	63
Кизел-тресте	6,	70	7	38
Юрт'е тонна жел. руды	5,	76	6	95
Ураласбесте тонна асб.	1,	66	1	75

Только в нефтяных трестах и некоторых других, мы имеем небольшое снижение себестоимости, а во всех остальных трестах себестоимость выросла. Поэтому прав был VI съезд нашего союза, когда потребовал, „чтобы дальнейшая работа горнотопливной промышленности строилась с учетом необходимости максимального (наибольшего) снижения себестоимости продукции”.

Эта задача—главнейшая, без разрешения этой задачи нам не удастся ничего сделать—ни накапливать новые средства для дальнейшего строительства, ни снизить цены на рынке, ни увеличивать зарплату рабочим, ни улучшать их материальное положение и т. д.

## Социалистическая рационализация обеспечит под'ем горной промышленности и улучшит материальное положение горнорабочих.

Перед нами стоит задача не простой перестройки горной промышленности, а перестройки ее на новый лад. В результате этой перестройки мы должны получить более высокую технику, лучшую организацию труда, повышение производительности труда и, как следствие всего этого,—большой выпуск продукции по дешевой цене и высокого качества. Все это мы можем достигнуть только при помощи рационализации, т.-е. при помощи улучшения всех сторон нашей работы. Когда мы ручной труд заменим трудом машин и разных механизмов, когда мы в работе будем употреблять те материалы и в таком количестве, которые данной работой требуются, когда мы приучим себя к работе без перебоев, без излишней потери времени, т.-е. мы приучим себя к тру-

допой сознательности и трудовой дисциплине—тогда мы получим то, что мы называем рационализацией. Тогда наши предприятия станут более прибыльными, и мы будем иметь возможность дальнейшего расширения промышленности и улучшения положения рабочих, т.-е. увеличения рабочим заработной платы, строительства для них новых жилищ, сокращения рабочего дня и т. п.

Что же у нас делается в области рационализации и как она проводится? Имеем ли мы достижения в этой области?

Механизация должна охватить все части производственного процесса.

В области технической рационализации, т.-е. в области замены ручного труда машинным, мы имеем большие достижения в нефтяной промышленности, где добыча глубокими насосами, бурение вращательными станками, замена паровых машин электрическими и т. п. уже производится в больших размерах. Некоторые попытки механизации мы имеем и в угольной промышленности, но главным образом, в Донбассе и на Урале и то только в одной области—в области замены труда забойщика работой врубовых машин. Такие же попытки мы имеем и в добыче самосадочной соли на Баскунчаке и в добыче платины и асбеста на Урале. Во всех остальных отраслях и трестах механизация еще только намечается. Но и там, где механизация уже широко проводится, она страдает большими недостатками и не дает нужных результатов. В чем причина этого явления? Во-первых, в том, что мы не увязываем механизации в отдельных ее частях: на угле у нас имеется механизация зарубки, но слаба механизация подготовительных работ, слаба механизация по откатке угля, нарубленного врубовыми машинами, и по нагрузке его в вагоны. Только тогда, когда одновременно с добычей будут механизированы и доставка и погрузка—механизация даст наибольшие результаты.

Ненормально и то, что мы имеющиеся у нас механизмы распыляем по большему числу предприятий. Каждый понимает, что лучше полностью механизировать один рудник, чем частями механизировать 3—4 рудника, так как тогда дешевле обходится ремонт, легче подобрать запасные части и т. п. Съезд нынешние порядки в области механизации осудил и потребовал от хозорганов увязки механизации всех частей производственного процесса и установку механизмов производить так, чтобы не распылять их небольшими партиями, а собирать их на небольшом числе производственных единиц, добиваясь наибольшей и механизации.

Недостатком в работе наших хозорганов является и то, что они для механизации часто выписывают большие партии машин, не убедившись предварительно, насколько эти машины соответствуют условиям наших предприятий. Вместо того, чтобы для испытания выписать одну—две машины, они сразу выписывают 20—30, а потом оказывается, что они не годятся и валяются без пользы.

### **Без правильного использования рабочей силы—нет рационализации.**

Одной механизацией рационализация не исчерпывается. На ряду с механизацией нужно еще правильно использовать рабочую силу. Что же нужно делать для того, чтобы рабочая сила была правильно использована? Съезд в этом отношении дал целый ряд правильных указаний. Раньше всего он заявил, что в горной промышленности в связи с механизацией не должно иметь место сокращение рабочих, так как освобождающиеся в связи с механизацией рабочие руки могут легко найти применение на других работах в том же предприятии или на других предприятиях данного треста.

Особенностью горного дела является то, что механизация его приводит не к понижению средней квалификации рабочих, как это имеет место в некоторых других производствах, а к повышению ее. Металлической или деревообделочной промышленности, например, при ручном труде требуется очень высокая квалификация, а при введении машины можно обойтись и рабочим меньшей квалификации. У нас горняков картина обратная: квалификация машиниста врубовой машины выше квалификации забойщика; квалификация установщика глубоких насосов, выше квалификации тартальщика и т. д. Поэтому, чем дальше у нас будет развиваться механизация, тем более квалифицированная рабочая сила нам потребуется. Съезд, учитывая это обстоятельство, решил, что „существующая сеть профкурсов, школ горпромуча и курсов по переквалификации должна быть тщательно приспособлена к нуждам производства в определенных профессиях, а там, где эта сеть недостаточна, она должна быть расширена”.

Одним повышением квалификации рабочих мы еще не достигнем правильного использования рабочей силы, нужно еще отказаться от старинных методов работы, от сохранившихся с дедовских времен способов работы артелями, от нарядов, от неравномерного распределения работы по дням, неделям и т. п.

Работа артелями неудобна тем, что в артели обыкновенно имеются рабочие различной трудоспособности, различной

степени прилежания. Но так как заработки в артели делятся обычно поровну между всеми членами артели, то все рабочие в артели равняются не на самого лучшего, а на самого худшего члена ее. Каждый член артели про себя рассуждает так: зачем мне особенно стараться, ведь я больше других не получу—и отсюда слабая производительность труда. Теперь многие рабочие это уяснили себе и отказались от артельного способа работы, и от этого оказалась польза и для них, и для предприятия. Съезд рекомендовал, ликвидацию артелей и переход на систему индивидуальной (личной) сдельщины как важнейшее мероприятие для правильного использования рабочей силы.

У многих горнорабочих сохранился вредный обычай: по субботам и понедельникам и вообще накануне праздников и в первые дни после праздников, а также в дни получек, если совсем не выходить на работу, то работать, что называется, с прохладцей. Зато тем напряженнее им приходится работать в остальные дни. Часто скачки в работе—то ослабление, то чрезмерное напряжение происходят и не по вине рабочего: то порожняка не хватает, то леса не подвезут, то пути не в исправности и т. п. Все это приводит к неравномерному использованию рабочей силы. Съезд предложил это явление устранить, для чего рекомендовал хозорганам заблаговременно заботиться об „обеспечении мест работы необходимыми материалами и инструментами, предупреждая этим простои и задержки” и провести такие мероприятия, как календаризация выходов на работу, прикрепление рабочих к определенным работам, уничтожение нарядов, посменный *учел* работы и подсчет зарплаты и т. п.

Календаризация выходов и прикрепление к месту работы состоит в том, что на месяц вперед расписывается, по каким дням и сменам и на каких работах должен работать каждый рабочий. При таком порядке рабочий наперед знает, где и когда он будет работать, и надобность в наряде перед каждой сменой отпадает, а между тем эти наряды отнимают много времени и у рабочих, и у лиц технического надзора.

Важна также вводимая в некоторых местах система посменного учета работы: отработал рабочий упряжку (смену) он тут же получает: от десятника чек, где указано, какую работу и когда рабочий выполнил и сколько ему за это причитается. Кончился месяц, рабочий подсчитал свои чеки—и он уже знает, сколько за месяц ему удалось заработать, ему не нужно идти в контору на проверку упряжек, ему не нужно ждать, пока табельщик подсчитает ему заработки.

Съезд, рекомендуя все эти мероприятия был убежден, что з их результате „производительность труда в горной промышленности должна неуклонно воз-

растать, и на базе этого роста должно идти снижение себестоимости и дальнейшее повышение зарплаты и жизненного уровня рабочих".

Производственные совещания — средство борьбы с бесхозяйственностью и неорганизованностью.

Производственные совещания являются важнейшей формой привлечения рабочих к управлению производством. При помощи производственных совещаний мы во многом улучшаем хозяйственную работу наших предприятий. При помощи производственных совещаний мы можем достигнуть, что качество нашей продукции улучшится, а стоимость ее удешевится; при помощи этих же совещаний мы можем бороться с прогулами, устранять всякие технические неполадки, улучшать управление, упразднить ненужные расходы и т. п.

На производственных совещаниях рабочие, требуют внимания к своим указаниям, отчета от своих приказчиков, каковыми по существу являются управляющие нашими предприятиями. Тем приказчикам, которые вздумают, что с волей хозяина, т. е. с волей рабочих можно не считаться, тем мы напоминаем решение нашего съезда, что „хозорганы должны решительно изменить свое отношение к решениям, выносимым на производственных совещаниях“.

На производственных совещаниях рабочие проявляют свою инициативу; они, на основании опыта, накопленного долгими годами работы, критикуют те или иные мероприятия администрации, осуждают бесхозяйственность, бесплановость, плохой учет, неправильное использование материалов, оборудования или рабочей силы, плохое хранение продукции, неправильные методы работы и т. д. Критикуя и осуждая, рабочие на производственных совещаниях в то же время предлагают мероприятия по рационализации (улучшению) и механизации производства, по улучшению всего хода работ. И несмотря на важность производственных совещаний, к их голосу не везде внимательно прислушиваются. Также обстоит и с контрольными комиссиями, которые по поручению производственных совещаний, подробно изучают те или иные вопросы хозяйственной работы и хозяйственного строительства. Их решения также часто остаются без внимания хозяйственных органов. Поэтому съезд постановил, что на производственных совещаниях „заслушивание и обсуждение докладов хозорганов должно проводиться регулярно по важнейшим вопросам производства“ и что одновременно „от хозорганов надо добиться полного и своевременного выполнения решений производственных совеща-

ний и контрольных комиссий". Только при этом условии производственные совещания и контрольные комиссии оправдают свое назначение, и рабочие убедятся, что на производственных совещаниях они, как хозяева, могут требовать внимания к своему мнению, к своим заявлениям.

В отношении производственных совещаний съезд возложил определенные обязательства не только на хозорганы, но и на профсоюзные организации, он заявил, что „союзные организации должны решительно пересмотреть и улучшить методы руководства производственными совещаниями, добиваясь наибольшего вовлечения рабочих в дело руководства производством". Такие явления, когда не только хозорган, но союзный орган обращают внимания на решения производственных совещаний, больше не должны иметь места. Союзные организации обязаны изучать решения производственных совещаний, суммировать их и делать из них соответствующие выводы.

Необходимо поощрять рабочее изобретательство.

Техническая мысль у многих наших рабочих довольно активно работает, то здесь, то там мы имеем факты изобретения рабочими тех или иных механизмов, усовершенствований и т. п. В этом сказывается инициатива рабочих, их творчество, но наши хозяйственники не всегда и не везде поддерживают рабочих изобретателей, не идут им навстречу ни техническим советом, ни материальной поддержкой. Такое отношение хозяйственников к изобретателям имеет место, несмотря на приказ о создании на каждом предприятии технических консультаций и фондов премирования рабочих изобретателей. Поэтому съезд счел необходимым предложить всем предприятиям горной промышленности „выделить средства для поощрения изобретательства, организовать экспертные комиссии и технические консультации" с тем, чтобы „всесторонне выявлять практические предложения рабочих, направленные к улучшению производства".

Медленно, но верно, перейдем на сокращенный рабочий день.

Успешное рациональное использование рабочей силы приведет не только к улучшению нашего хозяйства, но и обеспечит возможность проведения в горной промышленности сокращенного рабочего дня. Среди нас, горняков, имеется много подземных рабочих с правом на 6-ти часовой раб

день, но часто эти рабочие своего права не используют и остаются на работе значительно больше 6-ти часов. Поэтому съезд решил, что для тех профессий, для которых право на 6-ти часовой рабочий день предусмотрено колдоговором, это право должно быть фактически осуществлено. Значит, первая наша задача—добиться, чтобы те рабочие, которые имеют право на 6-ти часовой рабочий день, действительно этим правом пользовались, чтоб они на деле больше 6-ти часов в шахте не сидели. Но одновременно нужно начать готовиться и к разрешению другой задачи—к предоставлению 6-часового рабочего дня всем подземным рабочим. Съезд, принимая об этом решение, исходил из мысли, что нецелесообразно на подземных работах иметь две категории рабочих—одних с 8-часовым, а других с 6-часовым рабочим днем, такое разделение подземных рабочих мешает во многом работе. И съезд правильно поступил, решив, что в ближайшие годы должен быть установлен 6-часовой рабочий день для всех подземных рабочих.

Съезд также принял решение о применении на практике манифеста ЦИК'а, согласно которому рабочие с 8-часовым рабочим днем постепенно должны быть переведены на 7-часовой. Съезд заявил, что перевод поверхностных рабочих на 7-часовой рабочий день он считает очередной задачей горной промышленности, но при этом как перевод поверхностных на 7-часовой рабочий день, так и подземных на 6 часов, должен быть увязан с рационализацией и механизацией производства, так как иначе может для нас получиться большой урон. В этом вопросе нужны не разговоры, а конкретная работа, нужен твердый курс на механизацию и рационализацию. Только при таких условиях мы осуществим решение съезда, что в текущем 1927/28 г. должен быть проведен опыт перевода на сокращенный рабочий день нескольких предприятий с тем, чтобы к следующему 1928/29 году число таких предприятий было расширено".

### **Техника безопасности должна сократить число несчастных случаев.**

Оздоровление и улучшение условий труда в горной промышленности, хотя и проводится, но не в достаточной мере. Это видно хотя бы из того, что за последние годы число несчастных случаев в горной промышленности все увеличивается. В 1924/25 г. на каждые 10.000 горнорабочих приходилось 9,3 смертельных случая, в 1925 г. 10,5, а в 1926 г. 11,4. На это обстоятельство обратил внимание наш съезд и прип-

нал, что „число несчастных случаев в горной промышленности не только не уменьшается, но продолжает расти и что перелома в сторону улучшения безопасности горных работ пока еще не наступило“.

С этим печальным явлением нам необходимо вести решительную борьбу, нужно найти способы к ограждению горняка от угрожающих ему опасностей, нужно на горных предприятиях создать такую обстановку, чтобы риск не только жизнью, но и здоровьем для горняка стал как можно меньшим.

Но почему все-таки у нас растет число несчастных случаев, в чем тут причина? С'езд, разбирая этот вопрос, пришел к заключению, что главная причина роста числа несчастных случаев в том, что хозорганы горной промышленности этому вопросу не уделяют достаточного внимания. Они недостаточно заботятся о том, сколько им отпустят средств на технику безопасности. Кроме того, они мало следят за тем, чтобы отпущенные средства использовать, как следует. Бывают случаи, когда отпущенные средства в той или иной части остаются неиспользованными, а если и используются, то не по тому назначению, которое было предусмотрено -при отпуске средств. Мало заботятся хозорганы и об экономном израсходовании средств, отпускаемых на технику безопасности.

Все это побудило с'езд заявить, что он „вменяет в обязанность всем союзным организациям строго и систематически следить за полным и рациональным использованием ассигнований на технику безопасности по назначению“.

Но как быть, если хозорган все же не выполнит планов работ по технике безопасности и охране труда. В таком случае, — говорит с'езд — союзные организации должны добиться решительного воздействия на виновных администраторов и специалистов вплоть до снятия их с работ и предания суду.

Вот как с'езд смотрит на дело охраны труда горнорабочих: хозяйственник, который об охране труда не заботится — ему не место в советском предприятии.

Мало у нас обращают внимания и на то, чтобы разъяснить рабочим, как уберечься от несчастных случаев при работе с новыми машинами. Ведь за последнее время у нас во многих местах стали применять новые механизмы, как врубовые машины, конвейера, скрепера, глубокие насосы и т. п. Обращаться с этими машинами уже вовсе не такое простое дело, и непривычному рабочему не трудно стать жертвой своей неопытности.

Ввиду всего этого, съезд и заявил, что он „обязывает хозорганы горной промышленности при новом строительстве и введении механизации сугубо внимательно относиться к вопросам безопасности, добиваясь сокращения до минимума (наименьших размеров) числа несчастных случаев в новых предприятиях”.

Иногда причиной несчастных случаев служит неосторожность и даже небрежность со стороны самих рабочих, особенно новичков. Сколько недоразумений происходит на почве проноса в газовые шахты табаку и спичек. Молодой неопытный рабочий никак не может понять, что, зажигая спичку в газовой шахте, он рискует взорвать на воздух не только себя, но и всех своих товарищей со всей шахтой. Таким неопытным рабочим нужно разъяснять, как вести себя на работе, нужно, как указал съезд, чтобы пропаганда правил безопасности широко проводилась во всех горных районах. Вопросы безопасности должны быть предметом изучения на профкурсах, школах горпромуча, на курсах десятников — и тогда мы не будем свидетелями несчастных случаев из-за неосведомленности рабочих.

За техникой безопасности особенно обязаны следить инспектора труда. Но бывают случаи, что инспектора забывают о своих обязанностях, они предпочитают сидеть в своих канцеляриях, чем таскаться по грязным шахтам, мастерским, котельным и т. п. Съезд рекомендует с такими инспекторами не церемониться, он говорит: „о всех случаях слабой работы, а тем более бездеятельности инспекторов труда, союзные организации должны ставить в известность высшие союзные органы для того, чтобы добиться снятия подобных работников и замены их более активными и знающими”.

### **Дальнейшее повышение заработной платы возможно на основе роста производительности труда.**

Заработная плата, которую получают наши горняки, является почти единственным источником их существования. Поэтому о материальном положении горнорабочих легче всего судить по' уровню, их заработной платы. Каков же этот уровень? Как он меняется на последние годы?

В 1924 25 г. в среднем за месяц горняк зарабатывал 39 р. 19 к.

В 1925 26 г. в среднем за месяц юрняк зарабатывал 52 р. 01 к.

В 1926/27 г. в среднем за месяц горняк зарабатывал 57 р. 34 к.

За два года зарплата выросла на 46%, но этим довольствоваться мы не можем.

Перед нами стоит задача дальнейшего повышения заработной платы горнорабочих. Для этого необходимо улучшить наше хозяйство, нужно повести работу так, чтобы каждое наше предприятие давало все больше и больше продукции и при этом хорошего качества и по низкой цене. Всего этого можно достигнуть раньше всего повышением производительности труда. Чем больше каждый рабочий будет производить продуктов в день, тем больше мы будем иметь прибыли и тем легче будет повышать заработную плату. Но повышение производительности труда должно идти, главным образом, за счет механизации и рационализации производства. Съезд все это определил в следующей форме, он заявил: „дальнейшее повышение заработной платы горнорабочих должно происходить на основе все увеличивающейся производительности труда, что возможно, главным образом, в результате усиленного обновления и переоборудования средств производства, рационализации и механизации производства и лучшей организации труда“.

Это решение съезда показывает, что между интересами рабочих и их трудовой деятельностью существует тесная связь, что только тогда, когда наш труд производителен, мы можем рассчитывать на повышение зарплаты и улучшение всех сторон нашей жизни.

Снижение цен на рынке увеличивает покупательную способность рабочих

Рост заработной платы не всегда означает улучшение материального положения рабочих. Дело не в количестве рублей, которые получает рабочий, в виде заработной платы, а в том, что на эти рубли можно купить. Поэтому нам необходимо стремиться к снижению цен, нам нужно всеми средствами наладить кооперацию в горных районах, чтобы она могла по доступным ценам снабжать рабочего предметами первой необходимости, Только тогда, когда рабочий не будет переплачивать на покупках необходимых ему товаров, его заработная плата станет реальной, и бюджет его станет устойчивым.

Тарифная реформа урегулирует оплату труда горнорабочих.

До тарифной реформы мы почти на каждом предприятии имели большую разницу в заработной плате низших и высших разрядов, квалифицированных и неквалифициро-

ванных рабочих. То же самое было и с заработках сельских и повременных рабочих. По тарифной сетке самая большая разница в зарплате этих групп должна была быть в  $2\frac{1}{2}$  — 3 раза, а на деле она оказывалась в 5 — 6 раз и больше. Чем это было вызвано? Вызывалось оно тем, что старые наши тарифные ставки были очень низки, а приработки слишком велики. Тарифная реформа и устранила этот недостаток—она уменьшила приработки и увеличила тарифные ставки. Кроме того, тарифная реформа выработала отдельные тарифные сетки для рабочих, служащих, административно-технического персонала и учеников, так как нельзя определять зарплату для всех видов труда посредством единой одинаковой для всех тарифной сетки. Результаты тарифной реформы уже сказались, заработки у нас стали более равномерными. Кроме того, тарифная реформа установила порядок исчисления тарифных ставок по упряжкам, а не по месяцам, что позволяет рабочему легче исчислить свой заработок. Съезд все эти выгодные стороны тарифной реформы отметил, указав, что „работа по проведению тарифной реформы дала несомненные достижения, выразившиеся в уменьшении разрыва в оплате низших и высших групп рабочих, в увеличении значения тарифной ставки в общем заработке, во введении четких и понятных для рабочих упряжечных поденных ставок и т. п.“.

Одновременно съезд признал, что в дальнейшем регулирование заработной платы должно происходить лишь на основе тарифных сеток и справочников, выработанных Центральным комитетом союза. Только в отдельных своих частях, на основании выявившегося опыта их применения, они могут быть изменены и исправлены.

### **Разрешай конфликты организованно.**

Иногда на предприятиях между рабочими и администрацией возникают конфликты, а союзная организация об этом не знает. Рабочие, особенно недавно пришедшие на производство, вместо того, чтобы пойти в свою родную организацию и изложить причину своего недовольства, прекращают работу, поднимают „вольнку“ и т. п. Такое поведение рабочих отражается на производстве и на интересах самих рабочих. Надо помнить, что у нас имеется организованный путь разрешения конфликтов — в РКК. Если решение РКК будет неправильно—оно будет отменено, в этом рабочие не могут сомневаться. Всякий спор, возникающий у рабочего с администрацией, должен быть разрешен в организованном порядке через союзную организацию. Если рабочий прав

в своих требованиях, то он гарантирован в том, что спор будет разрешен в его пользу.

С'езд это подчеркнул в своих резолюциях, он сказал, что недопустимо разрешать конфликты неорганизованным путем, помимо соответствующих союзных организаций.

А как быть—скажет рабочий—если я обращался в союзную организацию, а она не обратила внимание на мои слова и ничего не сделала. Для этого существует вышестоящая организация, куда рабочий может послать свое заявление, а еще проще, свою жалобу на союзную организацию довести до общего собрания.

Необходимо совершенствовать методы нормирования  
труда горнорабочих.

Уровень норм на сдельных работах определяет размеры заработной платы рабочих-сдельщиков.—Если нормы таковы, что их можно переработать, то рабочий получает доплату к своему основному заработку. Если же нормы невыработываются, то основная зарплата рабочего снижается.

Отсюда понятно, как важно иметь правильные нормы, ибо неправильные нормы влекут за собой невыгоды либо для рабочих, либо для предприятий.

Как же обстоит с нормированием труда в горной промышленности, удовлетворяют ли нас существующие нормы? Нужно прямо сказать, что только в редких случаях с нормами у нас благополучно, в большинстве же случаев мы стоим перед фактами либо чрезмерно высоких, либо чрезмерно низких норм. А в результате такого явления мы имеем такое положение: в одних местах сдельщики даже тарифной ставки не выработывают, а в других имеют по 2—3 ставки. Так продолжаться не может, и с'езд заявил, что отныне профессиональные организации должны усилить свое влияние на работу по нормированию. С'езд указал и как это сделать. Нужно, во-первых, чтобы в отделах экономики труда и в тарифно-нормировочных бюро, которые проводят всю работу по нормированию, сидели знающие, авторитетные работники. Но этого мало, необходимо, чтобы и союзные работники разбирались хорошо в вопросах нормирования. Так как таких союзных работников недостаточно то нужно заняться их подготовкой. И не только союзные работники, но и вся рабочая масса должна быть осведомлена о способах нормирования—техника этого дела не должна оставаться тайной двух—трех специалистов.

Для правильного нормирования горного труда весьма важно, чтобы было выработано «Урочное положение по

горным работам" в роде урочного положения для строительных работ, где для каждого вида работ вычислено, сколько для него требуется рабочей силы и материалов. Начало к построению такого урочного положения уже положено—мы имеем особые нормировочники для горных работ в каменноугольной промышленности и отчасти в нефтяной. Но эти нормировочники еще не совершенны, мало где они употребляются и большинству рабочих совершенно неизвестны. Поэтому с'езд и заявил, что он считает необходимым практику установления норм по нормировочникам распространить во всех отраслях горной промышленности.

В области нормирования до самого последнего времени у нас имело место еще одно вредное явление: как только перезаключались коллективные договора—сейчас же начиналась кампания пересмотра норм и, конечно, в сторону их увеличения. С'езд такие порядки нормирования запретил, он заявил, что „нормы выработки должны пересматриваться в различные периоды по отдельным цехам, шахтам и работам и закрепляться на длительный твердый срок, предусматриваемый в колдоговоре.

### **Жилище горняков должно способствовать их здоровью и культурному развитию.**

Недостаток жилищ в районах горной промышленности стоит, как огромное препятствие на пути развития промышленности и под'ема культурного уровня рабочих масс.

Поэтому с'езд на жилищных условиях горнорабочих остановился с большой внимательностью и дал по этому вопросу целый ряд практических указаний.

Что же с'езд выявил в этой области, к каким выводам он пришел?

Раньше всего он отметил, что причинами нашего жилищного кризиса являются рост числа рабочих, особенно семейных, снос многих жилищ за ветхостью и ради производственных целей (для освобождения площади под добычу) и недостаточное новое жилищное строительство.

Для успешного развертывания производства, для борьбы с текучестью рабочей силы с'езд „считает необходимым всемерно усилить жилищное строительство в горных районах". Конечно, такое строительство сопряжено с большими расходами, с'езд их считает неизбежными и требует, чтобы суммы этих расходов, как бы велики они не были, повторялись под ряд в течение нескольких лет и ни в коем случае не были уменьшены.

Не обошел с'езд молчанием и тех недостатков, а порой безобразий, которые имеют место в новом жилищном строительстве. Эти недостатки, отмеченные с'ездом, сказываются в чрезмерной дороговизне строительства, в недостаточном приспособлении жилищ, к гигиенической (чистой и здоровой) и культурной жизни, в отсутствии при жилищах водопроводов, центрального отопления, канализаций, прачечных и т. п. С'езд предложил все эти недостатки устранить, он требует для горных районов не только развития строительства, но и благоустройства.

А кто должен заботиться о строительстве новых жилищ рабочих, за чей счет это строительство должно идти?

С'езд сказал, что основным должно быть промышленное жилищное строительство, т.-е. строительство за счет хозорганов, но не мала в этом деле и роль жилищной кооперации, которая может нам помочь не только постройкой новых жилищ, но и перестройкой рабочего быта— созданием общественных столовых, общих прачечен, детских яслей и т. п. С'езд потребовал поддержки и индивидуальное строительство, хотя признал, что предпочтительнее кооперативная форма жилищного строительства. Поэтому необходимо всех индивидуальных строителей скорее вовлечь в жилищную кооперацию.

Вопросы жилищного строительства должны быть в центре внимания союзных организаций. По решению с'езда, „программы строительства, типы домов и результаты жилищного строительства должны систематически ставиться на обсуждение союзных органов и производственных совещаний, при чем к обсуждению этих вопросов надо привлечь не только рабочих-горняков, (но и рабочих - строителей, и работников народного здравоохранения, чтобы сообща решить, как выгоднее и полезнее вести строительство жилищ в горных районах“.

### **Внутренняя обстановка горняцких жилищ должна быть улучшена.**

Чистота в жилище—основное условие здоровья, основной показатель культурности, а между тем в квартирах и общежитиях многих рабочих пока чистота отсутствует. Особенно плохо обстоит в этом отношении в общежитиях и казармах. Насекомые, голые грязные койки с тряпьем вместо постельных принадлежностей, заплесанный пол, отсутствие всякой мебели—подобную картину, к сожалению, еще можно встретить во многих казармах в наших горных районах. С'езд дал лозунг вести борьбу за гигиену жилья, за чистоту и порядок и поручил всем союзным органам настойчиво добиваться улучшения внутренней обита-

новки общежитий и казарм путем включения в колдоговоры специальных пунктов, обязывающие хозорганы снабжать существующие общежития железными кроватями, столиками, шкафами для хранения продуктов, умывальниками и т. п.". Мелочи рабочего быта отныне должны занять крупное место в работе союзных организаций.

### **Бани, водопроводы и прачечные должны быть устроены во всех горных районах.**

Водоснабжение, бани, прачечные и т. п., играя огромную роль в быту каждого человека, в быту горняков приобретают исключительное значение. Работа большинства горнорабочих, особенно подземных, очень грязна, и тщательная мойка после работы — необходимое условие элементарной чистоты. А между тем мы стоим перед фактами, когда на многих горных предприятиях совершенно нет бань, или имеются бани, слабо приспособленные к удовлетворению потребностей рабочих. Во многих банях вода грязная, шахтная, шкафчиков для хранения белья не хватает; не все бани соединены с надшахтными зданиями крытыми галлереями; пропускная способность бань недостаточна не только для всего населения предприятия, но даже для одних подземных рабочих.

Все это побудило съезд заострить вопрос о необходимости добиваться отпуска средств на строительство бань в горных районах, при чем бани должны быть с раздевальнями, сушилками, ящиками для одежды, женскими отделениями, и т. п. Одновременно с банями производственного типа коими пользуются рабочие после работы, должны быть и бани общего пользования, доступные не только рабочим, но и членам их семей.

В крупных горняцких поселках, по решению съезда, должны быть выстроены общественные прачечные, чтобы рабочие избавились от стирки белья на квартирах, и без того тесных.

Вопрос о водоснабжении также остро стоит во многих горных районах. Недостаток воды и дальность подвозки ее приводят к тому, что рабочие часто лишены возможности употреблять столько воды, сколько требуется для нормальной чистой обстановки. А ведь ограничение в пользовании водой раньше всего отражается на здоровье и культурном образе жизни. Имеется ряд рабочих поселков, особенно в Донбассе, где летом вовсе отсутствует вода, а на многих рудниках вода грязная, плохого качества и негодная для питья. Поэтому съезд вынес категорическое постановление, что „необходимо немедленно поставить вопрос

об ассигновании достаточных средств на строительство водопроводов в горняцких районах".

### **Коммунальные услуги должны быть платными.**

В большинстве горных районов коммунальные услуги, т.-е. квартиры, отопление, освещение и т. п. рабочим и служащим предоставляются бесплатно. Это обстоятельство имеет много отрицательных сторон. Во-первых, оно приводит к крайне неравномерному пользованию коммунальными услугами: одни живут в просторных и удобных квартирах, а другие ютятся, где попало. Во-вторых, мы стоим перед фактом неэкономного пользования коммунальными услугами: бесплатный свет жгут зря, иные даже в коровники и сараи проводят электричество и т. п. Сами хозорганы относятся к своему коммунальному хозяйству не совсем бережно и не всегда знают, во что им обходится содержание этого хозяйства. Съезд заявил, что всем этим ненормальным явлениям должен быть положен конец, что нужно перейти „на платность коммунальных услуг при неизменном условии сохранения реальной заработной платы".

Это значит, что при переходе на платные коммунальные услуги каждый рабочий к своей зарплате получит надбавку, достаточную для покрытия расходов по оплате коммунальных услуг.

К чему приведет новая система платности коммунальных услуг?

При платности коммунальных услуг чем лучше и просторнее квартира, тем большую плату за нее придется платить. Тогда каждый будет стремиться занять квартиру, соответствующую его возможностям, каждый будет употреблять электрическое освещение, топливо, и воду в нормах, соответствующих его действительным потребностям. Хозорган, обязанный с каждым рассчитываться за коммунальные услуги, будет знать, во что коммунальное хозяйство ему обходится и что он за него должен получать. Конечно, переход на новую систему сопряжен с большими трудностями: нужно все квартиры разбить на отдельные группы по степени их удобств, нужно выработать ставки оплаты жилплощади и прочих коммунальных услуг с тем, чтобы эти ставки действительно покрывали все расходы по коммунальному хозяйству, нужно также везде установить электрические счетчики и т. п. Работа большая, но ее все же нужно провести, так как она необходима для сохранения жилищного фонда а также для смягчения разрыва в реальной заработной плате отдельных групп рабочих и служащих.

## **Сеть столовых в горных районах должна быть расширена.**

Почему жены многих наших рабочих в большинстве случаев безграмотны и малокультурны?

Потому что им некогда думать о своем культурном развитии, потому что большая часть времени уходит на приготовление пищи и на домашние работы. Чем этому помочь, как раскрепостить женщину от кухонных обязанностей? Для этого нужна достаточная сеть хороших и доступных рабочему карману столовых. Тогда, когда рабочий по доступной цене найдет в столовой свежий питательный обед, он не станет возиться с кухней, и его жена получит возможность значительную часть своего времени посвятить общественной работе и занятиям по саморазвитию.

Особенно страдает от отсутствия столовых одинокий рабочий, вынужденный питаться в сухомятку или на артельных началах. Питание в сухомятку подрывает здоровье и плохо отражается на производительности труда. Артельное харчевание, хотя оно сравнительно дешево, неудобно тем, что происходит обычно в очень неподходящей обстановке — варит неумелая кухарка, едят часто из одной миски, обходятся без вилок и т. п. Все это иногда служит причиной распространения заразных болезней.

Вот почему съезд заявил, что должно быть усилено внимание делу общественного питания в горных районах, нужно, чтобы хозорганы отводили под столовые оборудованные помещения со светом, водой и прочими коммунальными услугами, чтобы кооперация и О-во „Нарпит“ позаботились работу столовых поставить так, чтобы пища в них была дешевая и доброкачественная, чтобы в столовых поддерживались чистота и порядок. Когда мы этого достигнем, все горняцкое население, не исключая женщин, примет участие в нашем культурном строительстве.

## **Трудовое законодательство и колдоговор должны строго выполняться.**

Заключая колдоговор, и рабочие, и администрация принимают на себя известные обязательства. Выполнять колдоговор, проводить его в жизнь обязаны как наниматель, так и все работающие, на которых колдоговор распространяется. Если рабочий нарушает колдоговор, если он не подчиняется установленным колдоговором правилам внутреннего распорядка, он получает выговор, а иногда даже подвергается увольнению.

А как быть, когда колдоговор или Кодекс Закона о Труде нарушается администрацией? Ведь нередки случаи, когда запаздывают с выдачей спецодежды или выдают спецодежду

плохого качества, когда рабочего ночью или перед праздником заставляют работать без дополнительной оплаты в льготные часы, хотя закон говорит, что ночью работы сокращаются на час, а в канун праздников на 2 часа. Далее известны факты, когда рабочим раз в неделю не дают 42 часового непрерывного отдыха, когда рабочим неправильно подсчитывают упряжки, когда женщин и подростков направляют на подземные работы, когда злоупотребляют сверхурочными работами и т. д. Как быть в подобных случаях. Решения с'езда дают ответ на этот вопрос; они говорят: „всем проф-организациям нужно повести самую беспощадную борьбу с подобными нарушениями колдоговоров и трудового законодательства, отдавая под суд виновных в подобных нарушениях администраторов и хозяйственников“.

Но если с'езд в своих решениях говорит об отдаче под суд администраторов и хозяйственников, нарушающих колдоговор или трудовое законодательство, то, с другой стороны, не менее строги требования с'езда к самим рабочим. Ведь не секрет, что иногда отдельные рабочие выставляют необоснованные требования, недостаточно подчиняются правилам внутреннего распорядка, нарушают дисциплину и т. п. Поэтому с'езд и заявил, что союз, борясь с волокитой со стороны хозорганов, одновременно должен внедрить в сознание широких рабочих масс необходимости полного выполнения с их стороны обязательств, налагаемых на них колдоговором.

Без такого сознания у нас работа не пойдет, у нас будут перебои, конфликты—и все наши планы рухнут.

### **Особое внимание культурно-просветительной работе.**

По всему Советскому Союзу идет большая и сложная стройка. Сооружаются новые заводы и фабрики; закладываются новые шахты; ширятся нефтяные промысла...

На старых предприятиях изношенное оборудование заменяется новым; машины устаревших образцов новейшими машинами, последними достижениями техники.

Вместо работы вручную все чаще применяется машина: на смену забойщику идет врубовая машина; на смену саночнику—скрепер; на смену тартальщику—глубокий насос.

Для работы с машинами требуется умение и знание. Этого умения, этих знаний у большинства рабочих пока мало. „Отсталость техники, недостаточная квалификация технического персонала, отсутствие технических навыков и сноровки—все это сквозит по всему хозяйству сверху до низу“. Так говорил тов. Рыков на XV всесоюзной конференции коммунистической партии.

Устанавливают новую машину, а обращаться с ней рабочий не умеет: старый рабочий привык работать по „старинке“, а новые рабочие только пришли на производство и не имеют никакой квалификации. Можно установить десятки новых машин, но если рабочие не смогут с ними обращаться, то использовать машину как следует не удастся. Значит, старых рабочих надо „переучить“, а новых научить обращаться с машинами.

Работа на машине требует не только сноровки: чтоб разобраться в машине—надо быть грамотным, надо уметь делать кое-какие расчеты, разбираться в чертежах и т. д. Чтобы помочь деловым указанием, надо уметь разобраться в производственной программе и в вопросах техники. А для этого необходимы и грамотность и знания.

Распространением знаний и поднятием культурного уровня рабочих мы легче перестроим нашу промышленность, наладим производство, улучшим качество продукции и удешевим ее.

Этим самым мы победим еще огромное зло, которое сильно портит нашу работу—бюрократизм и волокиту.

Откуда идут бюрократизм и волокита?

В аппаратах наших учреждений и организаций немало работников „старой закалки“—они работают по старинке, по чиновничьи; высокомерно, а иногда пренебрежительно, относятся к рабочим, работают с прохладцей. Необходимо влить в эти аппараты новых работников из рабочей среды. Эти работники, тесно связанные с массами, будут работать по новому и своевременно удовлетворять запросы и нужды рабочих.

Но выдвиженцам из рабочих масс необходимо знание дела, которое им поручают, потому что без знания дела, без умения работать, без поднятия культурного уровня работников неизбежно развиваются волокита и бюрократизм.

Значит, и для борьбы с бюрократизмом необходимо повышать культурный уровень рабочих и работниц.

Мы строим новую жизнь, новое общество. А в нашем быту—еще многое от старого: пьянство, ругань, грязь в жилищах, невнимание к здоровью и т. д.

Это наследие прошлого необходимо вырвать с корнем. Без культурно-просветительной работы этого не сделать.

Таким образом, каждый участок великого дела строительства социализма, которое творит рабочий класс СССР, требует энергичной культурно-просветительной работы среди широких масс рабочих и работниц, особенно среди горно-рабочих.

До Октябрьской революции шахтами и промыслами владели враги рабочего — капиталисты. Горняк жил под их

гнетом в самых тяжелых условиях. Эти условия затемняли сознание горнорабочих, развивали невежество, уродовали быт. От прошлого горняк унаследовал большую культурную отсталость. Побороть, преодолеть эту отсталость можно только энергичной культурно-просветительной работой.

За последние годы число горнорабочих сильно выросло,— пришли новые кадры рабочих.

Большинство новых кадров пришло на предприятия из сел и деревень. До этого они работали у себя на земле и не были связаны с производством. Поэтому у них нет той тесной спайки с производством, которая имеется у горняков, издавна работающих в горной промышленности. У новых кадров нет еще и того чувства товарищеской связи, которое объединяет горняков, много лет работавших рука об руку.

У новых кадров еще очень слабо развито сознание своей принадлежности к рабочему классу; они еще не понимают, что такое профсоюз. Словом, новые кадры на много отстали от основного кадра горняков.

Чтоб сделать эти кадры активными участниками строительства социализма, сознательными членами единой рабочей семьи, надо развернуть среди них культурно-воспитательную работу.

Нашему союзу надо усиленно развить культурно-просветительную работу еще и потому, что среди горнорабочих очень много самых разнообразных национальных групп.

Из каждой сотни членов нашего союза, в среднем, 62 русских, 17 украинцев, 4 татарина, 4 перса, 2 тюрка, 4 грузина, дальше идут армяне, узбеки, киргизы, китайцы и другие народности. В отдельных районах — Азербайджане, Грузии, Казакстане и др.—рабочие, принадлежащие к местной коренной национальности, даже преобладают. Большинство этих национальностей в прошлом, до Октября, были угнетены, забиты, культурный уровень их крайне низок. Особые национальные обычаи и религиозные предрассудки еще больше усложняют перевоспитание этих национальных групп горнорабочих. Тем острее стоит перед нашим союзом задача культурно-просветительной работы среди них.

VI съезд нашего союза учел все эти обстоятельства и указал, что культурно-просветительная работа должна стать в центре внимания и особых забот всех союзных организаций.

### **Надо улучшить качество работы клубов.**

На горных предприятиях клуб—единственный культурный центр. От работы наших клубов зависит развитие всей культуры среди горняков.

Поэтому работе клубов с'езд уделил особое внимание.

Клубов "у нас не так уже мало—по всему союзу около четырехсот. Но идет в них горняк очень слабо: из каждой сггги горняков, в среднем, только пятнадцать состоят членами клубов. Особенно слабо клуб привлекает взрослого рабочего.

Причины—серьезные.

Наши клубы малы. Не редки случаи, когда на шахте или промысле работает одна, две тысячи человек, а шахтный или промысловый клуб имеет три—четыре комнаты, да и то небольшие.

Наши клубы не всегда находятся вблизи жилищ рабочих. Иной раз из колонии, приходится идти до клуба две — три версты. Для горняка—после тяжелого изнурительного труда—это не легко. Свободных и обширных помещений, кроме здания клуба, на рудниках и промыслах почти нет. Поэтому и низовые союзные организации, и ячейки партии и комсомола и добровольные общества,—все используют наши клубы для своих заседаний и собраний. Таким образом, и без того тесные клубы не могут быть полностью использованы для культурно-просветительной работы.

А новых клубов—более вместительных—столько, сколько надо сейчас не построить,—ни у союза, ни у государства нет на это достаточных средств. Понемногу строим: в 1923 году было 324 клуба, теперь их около 400. На Украине построено 10 дворцов труда больших, вместительных; начали строить дворцы труда в Азербайджане, Сибири, на Дальнем Востоке, Урале. Но это чрезвычайно мало.

Но есть еще одна очень серьезная причина, которая отрывает горняка от его клубов. Эта причина—неуменьше наших клубов дать рабочему то, чего он сам ждет от клуба.

Жизнь идет вперед; производство перестраивается; усложняется работа союза и хозорганов; сложнее становится международное положение СССР; большие и серьезные задачи встают перед рабочим классом. Каждый день приносит новые события, новые вопросы, новые мысли, которые захватывают всех нас без исключения. У каждого горнорабочего-особенно у, старого горняка-невольно появляется потребность осмыслить каждое событие, продумать каждый вопрос разобраться во всем, что выдвигает перед ним наше социалистическое строительство. Каждого горнорабочего интересуют политические вопросы, затрагивает работа союза, водную? вопросы производства. Каждый горняк много думает над этими вопросами—один больше, другой меньше, каждый "о своему. Не каждый может разобраться в них как следует. А наши клубы в этом направлении не всегда и недостаточно приходят на помощь.

Часто рабочих на предприятии волнуют одни вопросы, а в клубе идут лекции, доклады и беседы по другим вопросам. Бывает и так: перед всем Советским Союзом встала новая, серьезная задача; рабочий читает о ней в газетах, слышит от товарищей, раздумывает над нею, а в клубе ничего по этому вопросу не находит. И только через некоторое время, когда вопрос потерял остроту, в клубе начинают о нем говорить.

И получается, что рабочий живет одной жизнью, а клуб — другою. Задача же клуба — живо откликаться на все, что волнует рабочие массы, помогать им разобраться во всех очередных задачах партии, союза, государства, воспитывать в рабочих массах сознательное отношение ко всей общественно-политической жизни страны.

Поэтому VI съезд подчеркнул, что работа наших клубов должна способствовать организации общественного мнения рабочих масс вокруг вопросов индустриализации страны, рационализации производства, международного положения, укрепления обороноспособности страны, борьбы рабочих с капиталистами в Западной Европе и Америке, практической работы нашего союза, кооперации, оздоровления рабочего быта и т. д.

Эти вопросы сейчас самые острые. Клубы должны помочь в них разобраться тем, кто думает над ними, и привлечь к ним внимание тех, кто еще не задумался.

В последнее время то там, то здесь начинают поднимать голову различные религиозные секты. Всяческими способами они стараются отвлечь внимание рабочих масс от нашего социалистического строительства: толкая на размышления о боге и „царствии небесном“, привлекая на молитвенные собрания и т. д., они ослабляют участие многих рабочих в общественной жизни и притупляют их классовое сознание. С этим „наступлением“ религиозных сект можно бороться только энергичною культурно-просветительной работой. Поэтому съезд указал, что одной из самых важных задач наших клубов является борьба с религиозными предрассудками, развитие антирелигиозной пропаганды.

И сейчас еще не легко живется горняку. Но самые тяжелые годы миновали. Правда, понемногу, но зарплата становится выше, цены на продукты понижаются, вырастают новые удобные жилища — словом, постепенно материальное положение горняка улучшается.

Чем больше улучшается материальное положение рабочих, тем сильнее растут культурные запросы горняка. Каждому нужен здоровый и разумный отдых; у каждого имеется по-

гребность почитать газету, журнал, книгу; каждому надо время от времени развлечься зрелищем, музыкой; многие тянутся к знанию, к изучению различных вопросов науки, искусства, политики.

Удовлетворяет ли клуб эти запросы?

Если познакомиться с работой клубов, как она шла год за годом, то и слепой увидит, что работа клубов шла все вперед. Увеличилось число спектаклей, лекций и докладов в клубах; появились новые формы работы — семейные вечера вечера рабочей критики и много других

По количеству мероприятий и по их разнообразию клубы далеко ушли вперед.

Но по качеству работа клубов еще далеко не на высоте. Не про все, конечно, клубы можно так резко сказать но для большинства это хоть и печальный факт, но все же факт.

Лекции, доклады и беседы готовятся на-спех,—в результате рабочий получает и от лекции, и от доклада меньше того, что ожидал, за чем шел в клуб.

Еще хуже со спектаклями. Ставят их больше силами своими, силами клубных кружков. Ставят очень часто. Времени на подготовку кружкам дают недостаточно, а иногда и совсем мало. Вот и готовится спектакль кружком на спех, и поэтому качество постановок довольно слабое. В результате—рабочий придет раз, придет два, а на третий закается.

А горняк с каждым годом становится все требовательней,—он хочет, чтобы лекция была содержательной, чтобы лектор разобрал вопрос как можно обстоятельней и глубже; он требует, чтобы пьеса была, интересной, чтобы игра была хорошей, чтобы все было сделано не „как-нибудь“, а добротно, крепко.

Поэтому съезд предложил всем организациям союза принять энергичные меры к улучшению содержания и качества работы клубов.

Особое внимание съезд обратил на качество художественной работы в наших клубах (спектакли, концерты, живые газеты, кино и т. д.).

Художественной работой интересуются самые широкие массы рабочих. С помощью этой работы клубы могут вернуть большую воспитательную работу. Но если качество художественной работы будет слабое, то культурно выросший рабочий от клуба отойдет, а отсталый не подвинется вперед.

Поэтому на качество художественной работы клубов необходимо обратить самое серьезное внимание и непрерывно улучшать его.

Съезд указал, как можно это сделать.

Правления клубов должны очень внимательно и осторожно подбирать репертуар (пьесы, песни, ноты) для клубной сцены; союзные организации должны помочь им в этом.

Клубным кружкам—драматическим, хоровым, музыкальным—надо дать возможность готовить свои постановки не спеша, отделявая их возможно тщательней. Для этого необходимо, чтобы кружки выступали не больше двух раз в месяц.

Во главе кружков надо иметь хороших руководителей. Теперь руководят кружками профессионалы—бывшие актеры и т. д. Многие из них—хорошие специалисты, но плохие общественники. Не мало среди них и плохих специалистов. Надо как следует проверить всех руководителей художественных кружков и подобрать наилучших. Кроме того, съезд указал, что надо выдвигать для руководства кружками рабочих из наиболее способных кружковцев, посылая их для подготовки на специальные курсы.

Одними силами клубных кружков и вообще только местными силами запросы рабочих удовлетворить очень трудно. Поэтому съезд предложил Центральному комитету союза, республиканским, краевым и областным организациям обслуживать клубы квалифицированными силами культурных центров—посылать на места, в наши клубы, передвижные театры, выставки, лекторов и т. д.

Особым вниманием рабочих масс в горных районах пользуется кино. Этот интерес к кино клубы нередко используют очень уродливо. Не хватает денег—и клубы слишком часто показывают картины, чтобы зашибать большие доходы; они устанавливают обременительные для рабочих цены, невнимательно относятся к содержанию картин.

Словом, превращают кино только в доходную статью. При таком подходе, кино мало помогает клубам в их воспитательной работе. Наоборот, иногда кино действует на рабочих разлагающе.

Съезд поручил ЦК союза добиваться, чтобы в клубы перестали посылать всякую кино-заваль, чтобы увеличили посылку научных и производственных картин, чтобы удешевили плату за прокат картин. Клубам и местным союзным организациям съезд предложил картин с нездоровым содержанием не принимать и цены на кино-сеансы установить такие, которые будут под силу широким массам горняков.

### **Облегчить рабочему участие в организации производства и в работе союза.**

Клуб должен помочь рабочим стать сознательными борцами за дело рабочего класса, активными членами союза, развить в них бережное и внимательное отношение к производству.

Наш союз ждет от каждого своего члена живого участия во всей союзной работе. А это возможно только тогда, когда каждый хорошо понимает, какие задачи стоят перед союзом и производством.

Поэтому VI съезд указал, что надо обратить особое внимание на производственное просвещение и массовое профпросвещение.

Это значит—надо принять все меры, чтобы дать возможность каждому горнорабочему хорошо ознакомиться с работой своего союза, с состоянием производства, с тем, как можно улучшать работу предприятия и работу союза.

Особенно хорошо надо знать работу профсоюза нашему профактиву—члену шахткома, делегату, членам комиссий, так как на них лежит вся повседневная союзная работа на предприятиях. Они же помогают каждому рабочему разобраться в деятельности союза, в вопросах производства и т. д. В казармах, в раскомандировочных—повсюду именно к ним обращаются рабочие с различными вопросами, за справками и т. п. Надо уметь ответить на все эти вопросы, надо уметь дать обстоятельную справку.

А для этого необходимо самому хорошо разобраться в задачах производства и союза, во всей большой и сложной жизни и работе на предприятии.

При крепком активе хорошо идет союзная работа; при слабом—хромает.

Поэтому VI съезд указал, что подготовка профактива является одной из самых важных задач всего нашего союза.

Съезд признал необходимым, чтобы союзные организации создавали курсы и семинары для профактива. На этих курсах профактив должен получить те знания, которые дадут ему возможность работать уверенно и с пользой для дела.

### **Оздоровить быт рабочих клубов.**

Чем культурнее становится горняк, тем больше начинает он заботиться и о своем здоровье. Не только во время идет к врачу, не запуская болезни, но стремится предупредить болезнь, не дать ей появиться. Особенно сильно стремление закалить свой организм у молодежи.

Это стремление—здоровое стремление, и его надо всячески поддерживать. VI съезд указал, что нашим клубам надо привлечь к физической культуре широкие массы рабочих.

Клубы должны помочь рабочим приучаться к заботе о своем здоровье, о чистоте в жилищах и т. д., привить рабочим массам необходимые культурные навыки.

На лекциях, в докладах, в лозунгах клубы это делают. По в своем быту клубы часто дают примеры обратного: в клубах неуютно, не всегда и чисто, курительных комнат нет, в клубных буфетах пьют не только пиво, но и водку... Это надо изжить.

Наши клубы всей своей обстановкой должны давать пример рабочим массам; здесь—в клубе—рабочий должен приучаться к здоровой, культурной жизни и постепенно переносить навыки культурной жизни к себе в казарму и на квартиру—в семью.

### **Приспособиться к сменным работам.**

В большинстве наших клубов работа идет только в вечерние часы. Поэтому на предприятиях со сменными работами клубы не могут обслужить многих рабочих, занятых в вечерних сменах. В ближайшем будущем на горных предприятиях начнется переход к шести и семи часовому рабочему дню. Число смен увеличится, и тогда еще большее число рабочих не сможет бывать в клубах, если клуб будет работать только в вечерние часы.

Поэтому VI съезд указал, что работу клубов надо проводить не только вечерами, но и в дневное время.

### **Помочь культурной работе в казармах и красных уголках.**

Клуб не может полностью обслужить всех рабочих. Помещения клубов малы. Да и не каждый день рабочий может пойти в клуб.

Но каждому рабочему ежедневно надо отдохнуть, побеседовать с товарищами по работе, почитать газету и книгу, развлечься игрою в шахматы или шашки и т. д. Этому помогают красные уголки в казармах, на участках, в колониях.

Они находятся вблизи жилища рабочего, и в них рабочий может бывать гораздо чаще.

На горных предприятиях красных уголков не мало. Но средств на работу у них недостаточно. Только своими силами им не удовлетворить запросов тех, кого они обслуживают.

VI съезд указал, что клубы должны притти на помощь красным уголкам: посылать туда передвижные библиотеки, устраивать там выступления живых газет и вечера; словом, привлечь к обслуживанию красных уголков те силы, которые имеются в распоряжении клубов

## Провести в жизнь клубную демократию.

Наш союз, как и все союзы СССР, строит всю свою работу на активном участии в ней самых широких рабочих масс.

Всей своей работой—общими и делегатскими собраниями, производственными совещаниями и т. д. союз воспитывает в рабочих массах активность, привычку и умение работать сообща, навыки общественной работы.

Так должны строить всю работу и клубы нашего союза. Рабочие, которых клуб обслуживает, должны принимать непосредственное участие в руководстве работой клуба и в ее повседневном развитии.

Демократия в клубе должна осуществляться так же энергично, как она осуществляется во всей работе нашего союза.

Но на деле наши клубы слабо проводят в жизнь демократию.

Общие собрания членов клуба созываются редко, главным образом, когда надо выбрать новое правление. Планы работы и сметы клубов не всегда выносятся на обсуждение общих собраний. Постановления общих собраний во многих клубах часто остаются только на бумаге. Поэтому члены клубов плохо посещают общие собрания.

Правления клубов тоже работают слабо. Заседания правлений происходят редко и нерегулярно. Своих обязанностей большинство членов правлений не выполняет. И на деле всей работой клубов руководят председатели правлений. А общие собрания и все правление в целом слабо влияют на жизнь и работу клуба.

Отношение к клубам их членов—небрежное, „спустя рукава“.

Членские взносы вносятся неаккуратно; поэтому из каждых **ста** рублей дохода клубов только один, два рубля — членских взносов. Правления клубов смотрят на это сквозь пальцы: иной член клуба не уплачивал взносов 6, 7 и больше месяцев, а его все еще считают членом клуба и предоставляют ему привилегии и льготы.

Во многих клубах члены клуба начинают требовать за помощь клубу денежной оплаты: клубные кружки требуют оплаты своих выступлений, отдельные члены клуба требуют плату за то, что им поручено проверять билеты у входа на спектакль, иной раз и зато, что рисовали заголовки или карикатуры для стенгазеты и т. д.

Все это означает, что члены клубов слабо связаны с клубами и не понимают, что клуб—это профсоюзная общественная организация.

Надо так поставить клубную работу, чтобы член клуба понял и почувствовал, что он—член общественной организации.

Надо, чтобы каждый член клуба проявлял заботу о клубе, был рачительным хозяином клуба, влиял на его работу и помогал эту работу ставить не за плату, а на общественных началах.

Поэтому VI съезд указал:

— Надо усилить значение общих собраний членов клуба; на этих собраниях надо обсуждать планы работы клуба, сметы и другие самые важные вопросы клубной жизни; постановления общих собраний надо гроводить в жизнь точно и своевременно; только при этих условиях члены клубов могут действительно влиять на всю работу клубов.

— За работу клубов должны отвечать все члены правления, всем коллективом, — недопустимо, чтобы председатели правлений подменяли собою правления.

— Членами клуба надо считать только тех, кто аккуратно — по уставу клуба — платит членские взносы; только им предоставлять привилегии и льготы; кто не платит членских взносов, тот может посещать клуб, но членом клуба не может быть.

Членов клубов надо привлекать к организации работы клубов на общественных началах; но не принуждая, а по товарищески предлагая каждому взять ту работу, которая его интересует и на которую он охотно затратит и время и силы.

### **Руководить, а не командовать и опекать.**

Работа клубов сложна. В такой работе может быть много ошибок. Правлениям клубов только своими силами с нею не справиться. Союзные организации должны притти правлениям на помощь и направлять их работу по верному пути.

Работа клубов пойдет успешно только тогда, когда союзные организации будут внимательно к ней относиться и серьезно руководить ею.

Но одно дело — помогать и руководить, а другое — заниматься мелочной опекой и командовать.

Союз должен давать клубам основные указания, как правильно ставить работу; союз должен утверждать планы работы и сметы клубов; союз должен проверять работу клубов. Но вмешиваться непосредственно в повседневную работу клубов союзные организации не должны. Наоборот, необходимо всячески способствовать развитию самостоятельности в клубах. Только тогда клуб будет действительно профсоюзной общественной организацией.

На деле многие союзные организации об этом забывают. Утвердят смету клуба, отпустят средства на его работу,

а потом не дают правлению возможности самому расходовать эти средства, выдают ему деньги под отчет мелкими суммами, вмешиваются в расходование клубами средств даже на мелкие нужды. Отдают распоряжения председателям правлений, отдельным членам правлений и даже руководителям кружков, обходя правление клуба в целом.

Это надо изжить.

VI съезд указал: союзные организации должны усилить руководство клуб, ми, но отказаться от мелочной опеки клубов; свои руководящие указания союзные организации должны давать клубам тогда, когда утверждают планы, сметы и отчеты клубов; если же и после этого в работе клубов обнаружатся ошибки, не вмешиваться непосредственно, а исправлять недочеты через правления клубов. Когда союзная организация утвердила смету клуба, надо правлениям клубов дать право самим расходовать средства по смете; но в то же время—требовать в определенные сроки отчетов от правлений и внимательно проверять, правильно ли израсходованы средства клубов.

Чтобы работа клубов шла успешно, союзные организации должны устраивать специальные курсы и семинары для клубных работников.

Клубы обслуживают не только своих членов, но и всех работающих на предприятиях. Клубы должны поэтому учесть запросы не только членов клубов, но и всех, кого они обслуживают.

Только тогда работа клубов будет живой и успешной, когда ею заинтересуются, когда о ней будут заботиться самые широкие массы рабочих.

Поэтому VI съезд указал, что надо обсуждать работу клубов не только на общих собраниях членов клубов, но и на общих собраниях всех работающих на предприятии и на делегатских собраниях.

### **Усилить работу среди молодежи.**

Среди членов наших клубов имеется значительная часть молодежи. Из каждой сотни членов клубов, в среднем, сорок восемь человек составляет молодежь в возрасте до двадцати трех лет.

Посещает клубы, главным образом, молодежь. Самое активное участие в работе клуба принимает также молодежь.

Молодежь оказывает сильное влияние на планы работы клубов, на распределение средств, на всю работу клубов вообще.

В своей работе наши клубы учитывают, главным образом, запросы молодежи.

Это — одна из причин, по которым взрослый рабочий в клуб идет неохотно.

В самом клубе молодежь обособляется от взрослых рабочих, нередко даже вызывающе относится к ним, пренебрегает их потребностями и запросами.

А воспитание молодежи требует тесного общения ее со взрослыми и на производстве, и в часы досуга — значит, и в клубе.

Клубам надо так повести свою работу, чтобы молодежь изменила свое отношение к взрослым, чтоб не было в клубах разрыва между молодняком и взрослыми рабочими.

Надо так построить план работы клуба, чтобы и взрослые, и молодежь нашли в клубе ответ на все свои запросы.

У молодежи — не мало запросов таких, которые имеются и у взрослых рабочих. Но есть у молодежи и свои запросы.

Надо дать возможность молодежи так удовлетворить эти запросы, чтобы и взрослым не мешать, и чтобы взрослые ей не мешали.

Поэтому VI съезд указал, что клубам надо: усилить воспитательную работу среди молодежи; решительно бороться с обособлением молодежи от взрослых; приспособлять работу клубов к запросам и тех, и других; помогать молодежи устраивать время о времени вечера только для молодежи; создавать кружки по тем вопросам, которые интересуют молодежь, пополнять библиотеки юношеской литературой и т. д.

Надо дать возможность молодежи в клубе организованно обсуждать вопросы, которые ее интересуют, и проводить работу среди той части молодежи, которая еще не вошла в состав членов клуба.

Надо укрепить работу юношеских секций в клубах — таково решение съезда.

До VI съезда юнсекции работали неправильно: в гонсекциях было особое членство; членом юнсекции могли быть все от 14 до 23-х лет — и члены клуба, и не члены клуба.

Это превращало юношеские секции в особый клуб молодежи внутри общего рабочего клуба.

VI съезд указал, что юношеская секция никакого особого членства иметь не должна и что ее надо рассматривать, как объединение молодежи — только членов клуба.

Но это не значит, что юнсекция должна обслуживать только членов клуба, — наоборот, юнсекция должна заботиться о том, чтобы клуб обслуживал всю молодежь, которая находится на предприятии. Для того и нужны юнсекции в клубах, чтоб помочь клубным правлениям как можно

лучше учитывать и удовлетворять запросы всей молодежи и постоянно привлекать ее к активному участию в работе клуба.

### **Вовлечь в клуб жен и детей рабочих.**

Клубы должны помочь рабочему освободиться от старых предрассудков, воспитать в нем навыки культурной жизни.

Но рабочего часто окружает семья—жена и дети. Старые предрассудки сильно развиты именно у жен рабочих, особенно у тех, которые не заняты в производстве. Под их влиянием, в значительной мере, растут и дети рабочих.

Сам рабочий связан и с союзом, и с партией, и со всей общественной жизнью на предприятии. Поэтому растет он быстрее своей семьи, а семья часто тянет его назад.

VI съезд указал, что воспитательная работа клубов среди рабочих может идти успешно только тогда, когда одновременно клубы будут развивать работу и среди семей рабочих. Клубы должны так вести свою работу, чтобы вовлечь в клуб и семьи рабочих.

### **Внимание работе среди отдельных национальных групп.**

Из каждых ста членов нашего союза тридцать восемь принадлежат к национальностям не русского языка.

Каждой национальной группе рабочих необходимо дать книгу и газету на ее родном языке, пьесу, рисующую быт родного ей народа, национальную музыку и т. д.

Если союз,—значит, и клубы—не проявят заботы об удовлетворении культурных вопросов горняков отдельных национальностей, то связь с ними союза и клубов ослабнет.

Поэтому съезд указал на необходимость:

— энергично развивать культурно - просветительную работу среди национальных групп горнорабочих на их родных языках

— и одновременно вовлекать их в ту культурную работу, которая проводится союзом на русском языке.

У каждой национальности имеются свои обычаи, свои особенности. Они накладывают отпечаток и на их культурные запросы. Надо учитывать эти особенности, строя культурную работу среди национальных групп так, чтобы помочь им правильно понять общие интересы и задачи всего рабочего класса.

Особо энергично надо развернуть работу по ликвидации неграмотности национальных групп на их родных языках.

Хорошо поставить культурную работу среди национальных групп могут товарищи, знающие родной язык этих групп и вышедшие из их среды.

Поэтому съезд признал необходимым — энергично вовлекать товарищей из национальных групп в состав культурно-

миссий и правлений клубов; — принять меры к повышению их квалификации с помощью семинария, курсов и т. д.

### **Надо усилить работу среди торфяников и золотничников.**

На горных предприятиях работает не мало сезонных рабочих. Особенно их много на торфоразработках. Во время сезона число их доходит до 15% общего числа рабочих, занятых в это время в горной промышленности. Основное занятие сезонников—крестьянское хозяйство, работа на предприятиях для них подсобный заработок, поэтому связь их с производством и с общественной жизнью на предприятии очень слаба. Среди них необходимо энергично проводить большую культурно-воспитательную работу как во время сезона, так и после сезона, по месту жительства сезонников.

Культурная работа среди сезонников особенно важна еще и потому, что сезонники тесно связаны с деревней, и через них союз может оказывать большое воспитательное влияние на крестьянство.

Труд сезонного рабочего, особенно торфяника, очень тяжел. Живут торфяники разбросанно—по участкам и деревням. Клубы на торфразработках находятся на центральных участках, часто очень далеко от остальных участков. Сезоннику трудно поэтому после работы идти в клуб.

VI съезд указал, что клубы на предприятиях сезонного характера должны во время сезона обслуживать, главным образом, те пункты, которые близки к местам, где живут и работают сезонники (барачники и красные уголки на участках). Вовлекать сезонников в члены клуба в виду краткости сезона съезд не рекомендует.

Еще более слабо обстоит с культурным обслуживанием старателей-золотничников. Предприятия золотопромышленности расположены на далеких окраинах, вдали от всяких культурных центров. На этих предприятиях занято много старателей, живущих и работающих распыленно и культурно - отсталых.

Поэтому съезд указал, что клубы, которые находятся в золотопромышленных районах, должны усилить и улучшить свою работу и обратить особое внимание на воспитание старателей.

### **Особое внимание работе клубов на концессиях.**

На концессионных предприятиях орудует капиталист. Его стремление—выжать побольше прибыли в свой карман. О рабочих он заботится мало.

Наш союз должен зорко следить за концессионерами и энергично защищать интересы рабочих. Союзу должны помочь в этом деле широкие массы рабочих, занятые на концессиях.

А для этого необходимо, чтобы они хорошо знали, почему советская власть допускает концессии, какие права дает она концессионеру, какие у него обязанности в отношении рабочих и рабочего государства, как должен работать союз на концессиях и т. д. Рабочий на концессиях должен быть сознательным, политически грамотным.

Поэтому VI съезд указал, что на концессиях надо усилить культурно-просветительную работу среди широких масс рабочих, особенно работу клубов.

### **Работа во Дворцах Труда должна стать образцом для всех наших клубов.**

В нескольких горных районах построены Дворцы Труда. В ближайшие годы число Дворцов Труда будет расти.

На их строительство уже затрачены большие средства. В дальнейшем эти затраты увеличатся. Помещения Дворцов вместительны, оборудованы Дворцы хорошо.

Культурная работа во Дворцах Труда окажет сильное влияние на работу ближайших клубов. Чем лучше будет работа во Дворцах Труда, тем лучшее влияние окажет она на все наши клубы.

Поэтому VI съезд указал, что работа во Дворцах Труда должна быть поставлена так, чтобы стать показательной для всех наших клубов.

Для этого необходимо обеспечить все Дворцы Труда хорошими культурными силами и достаточными средствами.

### **Каждый горняк должен читать свой журнал.**

Большим подспорьем в культурно-просветительной работе являются газета и журнал.

Мы, горняки, имеем свой журнал „Горнорабочий”. В этом журнале каждую неделю печатаются заметки рабкоров-горняков с разных концов СССР; из этих заметок каждый горняк может узнать, как живут его товарищи по производству в разных районах, как развивается там производство, как работают там наши союзные организации. В этом журнале печатаются статьи товарищей, которые руководят работой нашего союза; в этих статьях даются указания, как надо вести союзную работу, на что необходимо обращать особое внимание, каких ошибок избегать и т. д. В этом журнале печатаются справки по всем тем вопросам, которые волнуют горняка и о которых он пишет в редакцию.

VI съезд подчеркнул, что наш журнал „Горнорабочий“ должен быть выразителем горняцкого общественного мнения, трибуной самокритики и беспощадного обличения разгильдяйства, халатности, бюрократизма и других недостатков хозяйственной и союзной работы.

Те, кто внимательно будут читать журнал „Горнорабочий“, всегда будут знать обо всем, чем живут союз и производство; „Горнорабочий“ поможет горняку стать сознательным членом союза и активным участником организации производства.

С своей стороны журнал „Горнорабочий“ должен все больше приближаться к массе горняков—печатать интересный и понятный каждому рабочему материал, а каждый горняк должен—если не в одиночку, то в складчину с товарищами—выписывать и читать свой журнал.

### **Школы детям горнорабочих.**

В горных районах не хватает школ для детей. Много детей горняков остаются за бортом школы. В имеющихся школах много больших и серьезных недочетов: помещения старые, ветхие, маловместительные и т. д.

Все это плохо отражается и на детях и на их родителях, рабочих-горняках.

VI съезд предложил ЦК Союза и республиканским комитетам энергично добиваться, чтобы правительство увеличило отпуск средств на школьное строительство и расширило сеть школ для детей в горных районах.

### **Надо готовить квалифицированных горнорабочих.**

Наше производство перестраивается. Устанавливаются новые машины, вводятся новые приемы работы. В Донбассе за последние 4 года механическая добыча угля увеличилась в 8 раз: из каждых 100 п. угля механическим путем добывают теперь 24 пуда. В Баку из каждых 100 пуд. нефти механическим путем добывается 83 пуда, а в Грозном—89 п.

Рабочему необходимо научиться правильно обращаться с машинами, правильно применять новые приемы работы.

В ближайшие годы на горных предприятиях будет вводиться шести и семичасовой рабочий день. Механизация производства пойдет тогда еще быстрее.

Надо помочь рабочему приспособиться к работе в новых условиях; надо повышать квалификацию горнорабочих.

Каждый год из горной промышленности выбывает до 6.000 квалифицированных рабочих: одни переходят в дру-

гие отрасли промышленности, другие становятся инвалидами, не мало умирает.

Надо на смену выбывающим готовить новые кадры квалифицированных рабочих.

Поэтому VI съезд нашего союза признал, что подготовка новых кадров квалифицированных горнорабочих и повышение квалификации старых кадров — одна из самых важных очередных хозяйственных задач.

Наш союз давно уже добивается, чтобы эта задача была осуществлена, как можно лучше. Но дело движется пока еще медленно и страдает многими недостатками.

По горно-топливной промышленности на техническое обучение рабочих (профессионально-техническое образование) была затрачено в 1926/27 г. около 4 мил. рублей.

На одни школы горпромуча и фабзавуча было израсходовано 2 мил. руб.

Какие получились результаты?

В угольной промышленности из каждых 100 рабочих горных рабочих вместе с горно-механическими — 76 человек, металлистов (рабочих механических и электромеханических цехов) — 11, строительных рабочих — 8. А школы горпромуча, например, по Донуглю выпустили в прошлом году из каждых 100 человек около 65-ти металлистов. Слесарей в угольной промышленности из каждых 100 рабочих около 4 человек, а школы выпустили из каждых 100 учеников — слесарей 39. В нефтяной промышленности из каждых 100 рабочих-металлистов только 15, а в школах из каждых 100 учеников профессиям металлистов обучалось 82 человека.

При таком положении многие из тех, кто кончил школы, не могли найти себе места на производстве, а многих пришлось использовать не по специальности.

VI съезд поручил Главному Горнотопливному Управлению как можно скорее устранить эту серьезную невязку: школы должны готовить столько квалифицированных рабочих и таких квалификаций, чтобы все, кто оканчивает школы, могли быть использованы в горной промышленности полностью и по специальности.

Школы горпромуча и фабзавуча работают в очень тяжелых условиях. Помещения школ — тесные. Оборудование — плохое. Производственное обучение поставлено скверно. Если школе горпромуча дают какую-нибудь шахту для производственного обучения, то дают шахту такую, которая расположена далеко от школы. Дают шахты плохие, без всякой механизации. Если дают мастерскую, то также плохо оборудованную. Все это затрудняет учебу в школах и плохо отражается на квалификации тех, кто оканчивает школы,

Поэтому съезд предложил Главному Горнотопливному Управлению устранить все эти недочеты и обеспечить хорошую работу школ, учебных мастерских и шахт.

Из каждых 100 подростков в школах горпромуча и фабзауча обучается 2—3 человека; 8 человек обучаются у бригадных мастеров (бригадное ученичество). Остальные обучаются у отдельных мастеров (индивидуальное ученичество) или совсем не обучаются.

Отдельные мастера в большинстве своем плохо относятся к делу обучения подростков.

В бригадах дело лучше, но все же не настолько, чтобы подросток мог получить действительно хорошую подготовку. Поэтому и результаты бригадного и индивидуального ученичества очень слабые.

VI съезд признал поэтому необходимым: принять меры к улучшению бригадного ученичества, но постепенно эти виды ученичества ликвидировать и охватить броню подростков полностью школами горпромуча и фабзауча, а там, где этих школ нет, — вечерними рабочими школами.

В школах горпомуча и фабзауча обучаются подростки. Взрослые рабочие повышают свою квалификацию на специальных профессионально-технических курсах. Дело повышения квалификации взрослых рабочих—большое и важное дело. На него необходимо обратить самое серьезное внимание.

VI съезд указал, что надо увеличить число профтехнических курсов и поручил Главгортопу принять меры к улучшению работы этих курсов. Кроме того съезд обратил внимание союза и хозорганов на необходимость привлечения работниц на эти курсы.

### **Надо повышать квалификацию и подготовить новые кадры технического персонала.**

Большая и серьезная работа в производстве лежит на горных десятниках и буровых мастерах. Но техническая подготовка десятников и мастеров недостаточна, а у многих и совсем плоха. Не мало среди них и просто малограмотных. При таком положении им трудно справляться со своим делом, и это плохо отражается на производстве.

VI съезд поручил Главгортопу обязать хозорганы в ближайшие 2—3 года пропустить весь наличный кадр горных десятников и буровых мастеров через краткосрочные курсы для повышения их производственной квалификации.

Горнотопливная промышленность испытывает острую нужду в среднем техническом персонале. Например, у над

по угольной промышленности на одного инженера приходится, в среднем, один техник, а в Германии на каждого инженера приходится 3 техника. К тому же и квалификация нашего средне-технического персонала не высока.

VI съезд поручил Главгортопу добиться, чтобы по всех республиках Советского Союза была организована постоянная сеть учебных заведений для подготовки среднего технического персонала.

Особое внимание съезд обратил на дело подготовки среднего технического персонала из выдвинутых-рабочих с большим производственным стажем. Съезд указал, что надо вовлекать их в постоянные учебные заведения для подготовки средне-технического персонала и признал необходимым, кроме того, развернуть в горных районах сеть вечерних техникумов для рабочих.

Съезд подробно обсудил также вопрос о подготовке инженерно-технического персонала.

Наши высшие технические учебные заведения — ВТУЗ'ы которые готовят инженерно-технический персонал, слабо связаны с производством. Когда студент приезжает на производство, на практику, на него хозяйственники смотрят как на излишний накладной расход и часто дают студенту—практиканту такую работу, которую с успехом мог бы выполнить даже чернорабочий.

Работают студенты - практиканты на предприятиях 'без всякого руководства, и в результате - практика не дает студентам того знания производства, для получения которого их посылают на предприятия. А без практического 'знания производства самый лучший студент будет потом плохим инженером.

Поэтому съезд указал, что надо каждый ВТУЗ прикрепить к определенным предприятиям.

Шахтинское дело показало, что нам необходимо усиленно готовить своих инженеров из рабочей среды. Для этого необходимо помочь рабочим поступать во ВТУЗ'ы. VI съезд указал что надо принять меры к подготовке рабочих во ВТУЗ'ы, организовав в горных районах больше вечерних рабфаков и вечерних общеобразовательных школ.

Работают студенты ВТУЗ'ов в тяжелых условиях. Стипендии—не велики, учебная работа—большая. Общежития оборудованы не так, как этого требует серьезная умственная работа.

Такое положение студентов тяжело сказывается на их учебе.

А развитие нашей промышленности требует от наших инженеров больших знаний, большой квалификации. И студентам надо много и усиленно работать.

Поэтому VI съезд предложил союзным организациям добиваться улучшения материального положения наших студентов.

### **Решения съезда должны твердо и последовательно проводиться в жизнь.**

Решения 6-го съезда дают правильные указания, как вести работу, чтобы избежать ошибок и уверенно продолжать социалистическое строительство. Но самое главное — эти решения осознать и проводить в жизнь. В первую очередь все хозорганы и союзные организации должны усвоить основное указание съезда: „Привлекать широкие массы к делу управления производством, без чего немислимо развкртывание горной промышленности“. Второе, что должны запомнить все организации, — это поощрение самокритики для выявления недостатков и ошибок, для борьбы с бюрократизмом, волокитой, с попытками вредительства, которые не раз еще сделает мировая буржуазия.

Только смелая, баллон;адная критика обеспечит нас от донецких вредителей, от слабых, безвольных, потерявших классовое чутье отдельных хозяйствкнных, союзных и советских работников.

Только самокритика может гарантировать нас от нарушения колдоговора и трудового законодательства, а также от ущемления материально-бытовых интересов рабочих.

На ряду с этим, борьба с пьянством, разгильдяйством, прогулами, борьба за здоровый быт, за повышение знаний, за здоровые трудовые навыки, за поголовную грамотность, — должна стать повседневной работой организаций нашего союза.

Поощрением инициативы, самодеятельности рабочих, беспощадной борьбой с чиновничеством и формализмом мы добьемся выполнения решений У1-го съезда. Этим самым мы в рядах пролетариата СССР еще более закрепим наше социалистическое строительство и углубим брешь в здании мирового капитализма.

## СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Стр.</i>
Значение VI с'езда в жизни нашего союза . . . . .	3
Ближе к массам—основной лозунг с'езда . . . . .	5—6
Самокритика — залог успешного развертывания союзной и хоз. работы. . . . .	5—7
Выполнение решений и постоянная проверка исполнения приведет к оживлению массовой работы. . . . .	8—9
Приближение союзного аппарата к массам требует изменения нашей структуры. . . . .	9—10
Правильная постановка работы низовых ячеек обеспечит связь союза с массой. . . . .	10—11
Усиление качественного состава профактива—ближайшая задача дня. . . . .	12—13
Выдвижение—наиболее надежный способ борьбы с бюрократизмом	13—15
Живое руководство обеспечит правильную постановку союзной работы. . . . .	15—18
Больше внимания обслуживанию работниц . . . . .	18
Союзным органам усилить внимание работе среди инженеров и руководству И.Т.С. . . . .	18—20
Финансовая работа союзных организаций должна стать еще более четкой. . . . .	20—21
Работа на концессионных предприятиях . . . . .	21—22
Теснее связаться с горняцкими отрядами отдельных стран . . . .	22—23
Ближайшие задачи горной промышленности. . . . .	23—24
Горная промышленность имеет большие достижения, но еще велики ее недочеты. . . . .	24— 27

Снижение себестоимости—центральный вопрос горной промышленности . . . . .	27
Социалистическая рационализация обеспечит подъем горной промышленности и улучшит материальное положение горнорабочих . . . . .	27—28
Механизация должна охватить все части производственного процесса . . . . .	28-29
Без правильного использования рабочей силы—нет рационализации	29—31
Производственные совещания—средство борьбы с бесхозяйственностью и неорганизованностью . . . . .	31-32
Необходимо поощрять рабочее изобретательство . . . . .	32
Медленно, но верно, перейдем на сокращенный рабочий день . . . . .	32-33
Техника безопасности должна сократить число несчастных случаев	33—35-
Дальнейшее повышение зарплаты возможно на основе роста производительности труда . . . . .	36—36
Снижение цен на рынке увеличит покупательную способность рабочих . . . . .	36
Тарифная реформа урегулирует оплату труда горнорабочих . . . . .	36—37
Разрешай конфликты организованно . . . . .	37—33
Необходимо совершенствовать методы нормирования труда горнорабочих . . . . .	33- 39"
Жилище горняков должно способствовать их здоровью и культурному развитию . . . . .	39—40
Внутренняя обстановка горняцких жилищ должна быть улучшена	40—41
Бани, водопроводы и прачечные должны быть устроены во всех горных районах . . . . .	41- 42
Коммунальные услуги должны быть платными . . . . .	42
Сеть столовых в горных районах должна быть расширена . . . . .	43
Трудовое законодательство и колдоговор должны строго выполняться . . . . .	43—41
Обоим внимание культурно-просветительно работе . . . . .	44—46
Надо улучшить качество работы клубов . . . . .	46-50 <sup>1</sup>
Облегчить рабочему участие в организации производства и в работе союза . . . . .	50—01
Оздоровить быт рабочих клубов . . . . .	51—52

Приспособиться к сменным работам. . . . .	52
Помочь культработе в казармах и красных уголках. . . . .	52
Провести в жизнь клубную демократию. . . . .	53 54
Руководить, а не командовать и опекать. . . . .	54—55
Усилить работу среди молодежи. . . . .	55—57
Вовлечь в клуб жен и детей рабочих. . . . .	57
Внимание работе среди отдельных национальных групп. . . . .	57
Надо усилить работу среди торфяников и золотничников. . . . .	58
Особое внимание работе клубов на концессиях. . . . .	58—59
Работа во Дворцах Труда должна стать образцом для всех наших клубов. . . . .	59
Каждый горняк должен читать свой журнал. . . . .	59—60
Школы детям горнорабочих. . . . .	60
Надо готовить квалифицированных горнорабочих. . . . .	60—62
Надо повышать квалификацию и подготовить новые кадры тех- нического персонала. . . . .	62—64
Решения с'езда должны твердо и последовательно проводиться в жизнь. . . . .	64