

PRZEGŁĄD ZWIĄZKOWY



ZESZYT SPECJALNY

poświęcony doświadczeniom

RADZIECKICH ZWIĄZKÓW

ZAWODOWYCH

ORGAN CENTRALNEJ RADY
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



♦ KWIECIEŃ 1950 ♦

TREŚĆ:

**Doświadczenia związków zawodowych
przenosimy w szerokie masy.**

J. Kulesza: Na drodze stałego wzrostu produkcji i dobrobytu mas pracujących.

J. Rustecki: Organizacja zakładowa — ogniwem podstawowym.

T. Cwik: Masowa działalność kulturalno-oświatowa.

Z. Kratko: Szkolenie kadr.

I. Piwowarska: Ubezpieczenia społeczne.

A. Burski: Kultura fizyczna i sport.

J. Marek: Struktura WCSPS.

A. Burski: Zarząd główny związku zawodowego.

J. Grzyb: Domy kultury.

Z. Kratko: Instytut Ochrony Pracy w Lenin-gradzie.

O. Szechter: Działalność prasowo-wydawnicza.

PROLETARIUSZE WSZYSTKICH KRAJÓW ŁĄCZCIE SIĘ

PRZECIĄG ZWIAZKOWY

ORGAN CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Nr 3 A

Warszawa, kwiecień 1950r.

Rok XXI



„Najbardziej charakterystyczny w historii rozwoju naszych związków zawodowych jest fakt, że powstały one, rozwinęły się i okrzepły po powstaniu partii, wokół partii i w przyjaźni z partią“.

JÓZEF STALIN.

Doświadczenia związków radzieckich przenosimy w szerokie masy

Niniejszy specjalny zeszyt „Przeglądu Związkowego“ zawiera zbiór materiałów o działalności, metodach pracy i formach organizacji radzieckich związków zawodowych.

Materiały te opracowane zostały przez uczestników delegacji polskich związków zawodowych, którzy dzięki braterskiej gościnności WSCPS, mieli możliwość podczas swego pobytu w ZSRR zaznajomić się bliżej z całokształtem zagadnień radzieckich związków zawodowych.

Podróż delegacji związkowców polskich do ZSRR była bardzo ważnym elementem urzeczywistnienia uchwał naszego II Kongresu, który kilkakrotnie podkreślił konieczność zacieśnienia więzów przyjaźni i współpracy z radzieckimi związkami zawodowymi.

Przypomnijmy tu parę fragmentów tych uchwał. Mówią one, że:

Po pierwsze — „polskim związkom zawodowym winien w ich pracy przyświecać wzór wspaniałej działalności oraz doświadczenia radzieckich związków zawodowych, chwały i dumy międzynarodowego ruchu zawodowego“;

Po drugie — „wydawnictwa, broszury, referaty, materiały dla świetlic powinny być ściśle powiązane z doświadczeniem i dorobkiem ruchu zawodowego w innych krajach, a w szczególności w Związku Radzieckim“;

Po trzecie — „Kongres nakłada na CRZZ i wszystkie związki zawodowe obowiązek dalszego zacieśniania więzów współpracy ze związkami zawodowymi ZSRR i krajów demokracji ludowej, w celu skutecznej walki o pokój, postęp i demokrację na całym świecie“.

Pobyt delegacji związkowców polskich w ZSRR stał się punktem wyjścia szerokiej kampanii przenoszenia doświadczeń radzieckich związków zawodowych do naszej klasy robotniczej. W realizacji uchwały Sekretariatu CRZZ odbyły się we wszystkich miastach wojewódzkich narady tysięcy działaczy związkowych z udziałem aktywów miejscowych organizacji PZPR. Na naradach tych uczestnicy podróży do ZSRR referowali obszernie problemy radzieckich związków zawodowych, udzielając następnie wielu dodatkowych wyjaśnień i odpowiedzi na pytania. Po naradach wojewódzkich zapo-

czątkowana została szeroka akcja przenoszenia doświadczeń radzieckich związków zawodowych do zakładów pracy, do zakładowego aktywu związkowego i do grup związkowych. W związku z tym, CRZZ wydała drukiem popularnie opracowany materiał do referatu o pobycie polskich związkowców w ZSRR.

W ramach kampanii sprawozdawczej z pobytu w gościnie u WCSPS ukazał się w kilku kolejnych numerach „Związkowca“ cykl artykułów o osiągnięciach i doświadczeniach radzieckich związków zawodowych. Częścią składową tej kampanii jest również wydanie niniejszego zeszytu „Przeglądu Związkowego“.

Oddając ten zeszyt w ręce naszych aktywistów, pragniemy zwrócić uwagę na główne, najbardziej związkowców polskich interesujące rysy działalności naszych bratnich organizacji w ZSRR.

Radzieckie związki zawodowe wyrosły i działają pod stałą opieką i kierownictwem partii Lenina-Stalina i faktowi temu zawdzięczają czystość swej linii ideologicznej, spójność i sprawność swych organizacji, wysoki styl i rozmach swej pracy, wszystkie ogromne swoje osiągnięcia w dziedzinie materialnego dobrobytu i kulturalnego rozwoju najszerszych mas robotników i inteligencji pracującej.

Wielostronna jest działalność radzieckich związków zawodowych. Mobilizują one milionowe masy do wykonywania i przekraczania państwowych planów produkcyjnych. Kierują wielkim ruchem współzawodnictwa socjalistycznego, przejawiającym się w coraz nowszych i wyższych formach ogarniających ogromną większość robotników i inteligencji technicznej. Zawierają, przy udziale wszystkich zatrudnionych, rokrocznie w zakładach pracy umowy zbiorowe, które stanowią potężną dźwignię wykonywania planów produkcyjnych i poprawy bytu mas. Wzmacniają stale troskę o poprawę warunków bytu materialnego i kulturalnego mas i mogą poszczycić się w tej dziedzinie ogromnymi sukcesami. Prowadzą żywą działalność kulturalno-oświatową w dziesiątkach tysięcy domów kultury i świetlic, szerząc wśród najszerszych mas kulturę oraz wiedzę ogólną i techniczną, a także otaczają czułą opieką dzieci robotnicze. Przejęły od państwa i wykonują rozległe zadania w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Spełniają ważne funkcje w zakresie ochrony pracy. Wychowują i przeszkalają we własnych szkołach i na kursach setki tysięcy i miliony aktywistów związkowych. Krzewią wśród szerokich mas kulturę fizyczną i organizują masowy sport robotniczy. Wydają wreszcie własne organy pra-

sowe, książki i broszury treści naukowej, publicystycznej, politycznej i z zakresu literatury pięknej. Całą tą różnorodną działalność radzieckie związki zawodowe umiejętnie łączą w jedną organiczną i harmonijną całość.

Struktura organizacyjna radzieckich związków zawodowych opiera się konsekwentnie na zasadach produkcyjnych. Jest ona jak najbardziej podporządkowana podstawowym zadaniom związkowym i w następstwie tego niezwykle jasna i przejrzysta. Daje to poza tym radzieckim związkom zawodowym możliwość oszczędnego budowania swych organizacji i unikania wszelkich zbędnych ogniów organizacyjnych.

Najbardziej charakterystyczną cechą radzieckich związków zawodowych jest ich ścisła więź z masami. Stąd bierze się fakt, że główną uwagę i pracę radzieckich związków koncentruje się w zakładach pracy, gdzie są masy i gdzie rozstrzyga się większość zagadnień życia związkowego. Tu jest największa liczba aktywistów związkowych. Tu zawiera się umowy zbiorowe. Tu rodzą się i rozwijają wciąż nowe formy współzawodnictwa socjalistycznego, nowe pomysły racjonalizatorskie i usprawnienia nowatorskie. W świetlicach oddziałów fabrycznych, w klubach przyfabrycznych bije puls życia kulturalno-oświatowego mas robotniczych i inteligencji technicznej.

Zasadzie utrzymania ścisłej łączności z masami i służenia tym masom podporządkowana jest również polityka finansowo-budżetowa radzieckich związków zawodowych. Polityka ta zmierza do jak największych oszczędności, gdy idzie o wydatki personalne oraz do pozostawiania podstawowych sum funduszy związkowych w dyspozycji zakładowych organizacji związkowych. Sumy te dochodzą do 50 — 70% wpływów ze składki członkowskiej.

Polityka nieznacznych stosunkowo wydatków na opłacanie aparatu związkowego stała się możliwa dzięki wychowaniu przez radzieckie związki zawodowe dziesięciomilionowego społecznego aktywu związkowego, przy którego pomocy realizowane są w głównej mierze wszystkie zadania związkowe. Ten paromilionowy aktyw związkowy wciąż i stale podwyższa swój poziom ideowy i swoje kwalifikacje, szkoląc i przeszkalając się w szkołach i na kursach związkowych.

Pracę radzieckich związków zawodowych charakteryzuje planowość posunięta aż do najdrobniejszych szczegółów. Każde ogniwo związkowe od grupy związkowej, aż do WCSPS, ma konkretnie opracowany plan działalności z podaniem dokładnych dat i tematu pracy.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że poważną rolę w instancjach radzieckich związków zawodowych odgrywa inteligencja techniczna. Bardzo często członkami rad zakładowych, rad oddziałowych i komisji przy zakładowych organi-

zacjach związkowych są inżynierowie i technicy. Jest to dowód wielkiego zbliżenia, wzajemnego zaufania i współpracy między robotnikami radzieckimi i inteligencją techniczną.

Obszerniejsze omówienie i ilustracje do wszystkich tych zagadnień radzieckich związków zawodowych znajdzie czytelnik w poszczególnych artykułach „Przeglądu Związkowego“.

Pobyt polskich związkowców w ZSRR, bliższe poznanie przez nich osiągnięć i doświadczeń radzieckich związków zawodowych oraz przeniesienie tych doświadczeń w szerokie masy naszych związkowców będzie niewątpliwie miało ogromne znaczenie dla dalszego rozwoju i usprawnienia działalności naszych związków zawodowych.

Podkreślił ten fakt przewodniczący CRZZ — tow. Aleksander Zawadzki w swym artykule pt. „Doświadczenia radzieckich związków zawodowych przeniesiemy w szerokie masy“, zamieszczonym w „Związkowcu“ z dnia 5 marca r.b.

W artykule tym tow. Zawadzki pisał co następuje:

„Olbrzymia skala zagadnień jakie stanęły przed polskimi związkami zawodowymi w rezultacie zaznajomienia się naszej delegacji związkowej z doświadczeniami radzieckich związków zawodowych, wysuwa przed nami, jako wstępne zadanie, gruntowne zaznajomienia całego aktywu i wszystkich związkowców z tymi doświadczeniami.“

Tym celom posłuży cykl artykułów w prasie związkowej, poświęcony poszczególnym problemom, a także zapoczątkowane już na szczecblu centralnym i w terenie odprawy i konferencje z aktywnym związkowym oraz zebrania związkowe.

Szerokie omówienie w szeregach związkowych życia i pracy oraz osiągnięć radzieckich związków zawodowych stanowi warunek mobilizacji szerokiego aktywu i mas związkowych do prac, związanych z gruntownym przeobrażeniem i zastosowaniem, odpowiednio do naszego etapu rozwojowego ku socjalizmowi, form organizacyjnych, praktyki i stylu pracy związków radzieckich“.

Zadaniom tym ma również służyć niniejszy zeszyt „Przeglądu Związkowego“.

Na drodze stałego wzrostu produkcji i dobrobytu mas pracujących

Radzieckie związki zawodowe spełniają ważną rolę w rozwiązywaniu zadań produkcyjnych państwa socjalistycznego. Mobilizacja mas pracujących do wykonania i przekraczania planów gospodarczych, stała troska o wzrost poziomu dobrobytu pracujących, dbałość o doskonalenie kwalifikacji fachowych, to trzy cechy gospodarczej działalności radzieckich związków zawodowych, które uwydatniają się w pracy każdego ogniwa związkowego, a zwłaszcza organizacji zakładowej.

Delegaci polskich związków zawodowych, studiując metody pracy radzieckich związków zawodowych, zwiedzili różne fabryki. Już pierwszy rzut oka na wnętrza fabryczne przekonuje o wielkim rozmachu współzawodnictwa pracy. Mówią o tym liczne wykresy rozwoju produkcji zakładu, nazwiska i podobizny stachanowców - przodowników pracy w gablotach honorowych oraz komunikaty o podejmowaniu różnych zobowiązań produkcyjnych. Wszystko to dowodzi, że w zakładzie pracy toczy się walka o wzmożenie wydajności pracy, że w ruchu współzawodnictwa bierze udział cała załoga i że ruch ten wzmagają się stale pod względem formy i treści.

Wszędzie uwydatnia się sprawność organizacji pracy, ład i czystość. Robotnicy, inżynierowie, technicy i inni pracownicy, pełni zapału i ofiarności, wykazują wielką troskę o to, by czas pracy był co do minuty wykorzystany. Twarze ich — to uśmiechnięte, pogodne oblicza ludzi, żyjących całą pełnią, szczęśliwych i szczęścia dla ludzi budujących.

Na każdym też kroku widoczna jest troska o stworzenie jak najlepszych warunków bytowych i kulturalnych dla pracujących. Przejawem tego są położone w pobliżu fabryk domy kultury i kluby, żłobki i przedszkola, polikliniki i sanatoria nocne.

Walka o stałe podnoszenie poziomu produkcji, o wzrost wydajności pracy, spleta się w Związku Radzieckim nierozdzielnie z wysiłkami partii, rządu i związków zawodowych w kierunku podniesienia stopy życiowej mas pracujących.

Klasa robotnicza, widząc i oceniając wysiłki państwa, stara się ze swej strony uczynić pracę jeszcze bardziej wydajną, osiągać coraz to nowe, lepsze wyniki produkcyjne. Świadczą o tym chociażby te liczne zobowiązania produkcyjne, które pracujący spontanicznie

podejmowali na wiadomość o dokonanej ostatniej wielkiej obniżce cen.

Robotnicy radzieccy powszechnie rozumieją, że wzrost zarobków, podniesienie stopy życiowej zależy od podniesienia wydajności, a podniesienie wydajności — to rozwój współzawodnictwa pracy, to coraz dalsze unowocześnienie przemysłu, to nowa technika, to ścisła współpraca radzieckiego robotnika, technika i uczonego.

I

W zakładach pracy nad rozwojem współzawodnictwa czuwają bezpośrednio komisje płacy przy radach zakładowych. Już to wskazuje, jak organicznie w Związku Radzieckim łączy się zagadnienie poziomu płac z podnoszeniem wydajności pracy, z ogólnym rozwojem wytwórczości.

Komisje płac są powoływane dla całych fabryk i dla poszczególnych oddziałów fabrycznych. Wchodzą do nich pracownicy najlepiej znający zagadnienia płac i zagadnienia produkcyjne.

Komisje te na początku każdego roku mają obowiązek przygotowania materiałów do zawarcia układów pracy na rok bieżący oraz skontrolowania realizacji umowy zeszłorocznej. Przygotowują one materiały, które następnie są omawiane przez całą załogę zakładu pracy na zebraniach ogólnofabrycznych i oddziałowych. Na tych zebraniach pracownicy szczegółowo sprawdzają wykonanie poszczególnych postanowień układu w roku ubiegłym. Jest to jak gdyby kontrola ostateczna, ponieważ w ciągu roku co kwartał odbywa się bieżąca kontrola wykonania umowy zbiorowej. Zabezpiecza się w ten sposób terminowe i pełne wykonanie postanowień układu zbiorowego.

Wnioski, wypływające z analizy wykonania układu, są między innymi podstawą do opracowania układów następnych.

Konferencja zakładowa, poświęcona omówieniu projektu układu, po szczegółowej, wnikliwej dyskusji i analizie udziela radzie zakładowej upoważnienia do podpisania układu. Z ramienia administracji układ podpisuje dyrektor zakładu pracy.

Do najważniejszych postanowień układu należą zobowiązania pracujących w sprawie wykonania i przekroczenia planów produkcyjnych, rozwijania współzawodnictwa pracy, stałego doskonalenia techniki, usprawniania

procesów technologicznych, ciągłego podnoszenia jakości wyrobu i przestrzegania zasad oszczędzania.

Z kolei układ mieści postanowienia o zmianach organizacyjno-technicznych, mających na celu realizację planu postępu technicznego, a zwłaszcza mechanizację prac ciężkich.

Dalej, układ uwzględnia sprawy rozwoju racjonalizacji i wynalazczości robotniczej, przy czym nakłada na dyrekcję zakładu obowiązek udzielania pomocy racjonalizatorom przy technicznym opracowywaniu pomysłów. Dużo miejsca poświęca się w układzie zbiorowym postanowieniom, mówiącym o podnoszeniu kwalifikacji pracujących, o szkoleniu i doskonaleniu zawodowym, tak dorosłych jak i młodzieży. Przewidują one nie tylko prowadzenie szkół i kursów, na terenie zakładu pracy, ale i wszelkich innych form szkolenia i instruowania, polegających na zaznajamianiu pracujących z nowymi metodami pracy, oraz na szerokiej popularyzacji najnowszych osiągnięć nauki i techniki.

dzeń kulturalnych i socjalnych: domów kultury, klubów, świetlic, żłobków i przedszkoli.

Ważne są postanowienia mówiące o obowiązkach administracji w zakresie podnoszenia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Określone są w nich ściśle inwestycje, które dyrekcja zobowiązuje się w tym zakresie wykonać.

Dalsze postanowienia mówią o takich zagadnieniach jak: opieka nad młodzieżą, przebywającą w bursach przyfabrycznych, praca kulturalno-oświatowa, prowadzenie stołówek, pomoc pracownikom posiadającym ogrody działkowe, prowadzenie pomocniczych gospodarstw. Każde postanowienie jest szczegółowo sprecyzowane i określa dokładnie termin wykonania.

II

Stawki płac w zakładowych umowach zbiorowych nie są ustalane, ponieważ płace w Związku Radzieckim reguluje się w drodze uchwał rządu.

Polityka płac opiera się o zasadę określania



Tow. Aleksander Zawadzki wręcza przedstawicielom WCSPS dary od związkowców polskich. — Drugi od lewej strony: przewodniczący WCSPS — tow. Wasilij Wasiljewicz Kuzniecowa. Czwarty: sekretarz — tow. Michaił Piotrowicz Tarasow.

Następnie, układ zawiera zobowiązania dyrekcji i rady zakładowej w zakresie zaspakajania pracowniczych potrzeb bytowych i kulturalnych, przede wszystkim w dziedzinie budownictwa mieszkaniowego, rozwoju urzą-

placy według ilości i jakości pracy. Dlatego w trosce o właściwe kształtowanie płac stale udoskonala się akordowy system płac, jako ten system, który w największym stopniu gwarantuje realizację socjalistycznej zasady wyna-

gradzania. O znaczeniu, jakie w radzieckich zakładach pracy przywiązuje się do rozwoju systemu akordowego, świadczy fakt, że ponad 80% wykonywanych robót jest objętych akordem. Akord stosuje się wszędzie tam, gdzie tylko pozwalają na to warunki i sposób wytwarzania.

Normy pracy ustalają w zakładzie pracy technicy normowania na podstawie normatywów, opracowywanych przez nadrzędne organa administracji przemysłowej i zatwierdzanych przez odnośne ministerstwo w porozumieniu z zarządem głównym związku zawodowego.

W ten sposób normy uzyskują jednolity charakter, oparty o techniczne podstawy. Dzięki swemu na wskroś obiektywnemu sprezygowaniu normy stanowią istotny element wzrostu wydajności pracy, postępu technicznego i planowania, stanowią czynnik prawidłowego, słusznego kształtowania zarobków.



Przodownica młodzieżowej brygady tow. M. Rożniewa w Fabryce Suku w Kupawino pod Moskwą.

Administracja i związki nie poprzestają na ustalaniu właściwych norm technicznych. Przejawiają one stałą troskę o to, by nie było w zakładzie pracy robotników, nie wykonywujących norm i organizują dla nich pomoc w formie do-

szkalaniam. Towarzysze pracy również pomagają robotnikom, którym wykonanie norm przychodzi z trudnością.

Robotnikom, którzy nie wykonali norm z przyczyn od siebie niezależnych, przysługuje prawo zwrócenia się do komisji rozjemczej. Zadaniem tej komisji jest rozpatrywanie wszelkich konfliktów, jakie mogą powstać w zakładzie pracy na tle warunków pracy, stosowania ustawodawstwa pracy, układu zbiorowego, umowy o pracę i regulaminu wewnętrznego.

W przypadku dokonania przez robotnika usprawnienia, przysługuje mu (oprócz stosownej premii) prawo do korzystania przez okres 6 miesięcy z wynagrodzenia, opartego na normie poprzedniej. Po upływie 6 miesięcy obowiązuje już nowa norma, uwzględniająca zmienione warunki techniczne wytwarzania. Innych pracowników, którzy pracują przy podobnych robotach obowiązuje nowa norma już od chwili wprowadzenia usprawnienia, jako nowego, obowiązującego sposobu produkcji.

Jest zasadą w Związku Radzieckim, że każde dokonane usprawnienie natychmiast odpowiednio opisuje się i podaje do wiadomości i szerokiego zastosowania. W ten sposób twórcza myśl racjonalizatora wykorzystuje się w pełni i w najkrótszym czasie. Sprawne popularyzowanie osiągnięć racjonalizatorów i wynalazców pobudza innych robotników do szukania nowych rozwiązań produkcji i skłania do poszukiwania coraz to nowych możliwości usprawnienia sposobów pracy.

Rozwojem racjonalizacji i wynalazczości zajmują się zakładowe i oddziałowe komisje racjonalizacji i wynalazczości robotniczej. Nową twórczą myśl techniczną, rodząc się wśród mas robotniczych, rozpracowuje się w przyfabrycznych gabinetach technicznych.

Jakość pracy określa się w taryfikacjach stanowisk, czy robót. Wielką uwagę zwraca się na ścisłość taryfikatorów oraz na właściwe uicie przez nie wszystkich możliwych robót i stanowisk. Taryfikatory są stale uzupełniane i poprawiane w miarę rozwoju poszczególnych gałęzi przemysłu oraz powstawania nowych specjalności, stanowisk pracy i robót. Taryfikatory są wydawane przez ministerstwa po uzgodnieniu z zarządami głównymi związków zawodowych.

Stawki płac w przemyśle radzieckim są znacznie zróżnicowane. W taryfach pracowników fizycznych rozróżnia się 8 grup, przy czym rozpiętość w stawkach wynosi średnio o 1:3, a w węglu sięga 1:4. Już to świadczy o odpowiednim kształtowaniu się płac robotników, którzy wykonują roboty wysoko kwalifikowane i uciążliwe.

W niektórych, o szczególnym znaczeniu gałęziach gospodarki (górnictwo, kopalnie rudy, metalurgia), stworzona jest w płacach progresja, jako wyraz troski o wyższe opłacanie pracy

wykonywanej ponad pewien określony poziom w specjalnie ważnych gałęziach gospodarki.

Regulaminy premiowania pracowników umysłowych i fizycznych są tak skonstruowane, aby wysokość premii była ściśle uzależniona od wyników pracy.

Mówiąc o płacach i działalności rad zakładowych w dziedzinie poprawy warunków bytowych robotników, należy wspomnieć o tak zwanym funduszu dyrektorskim. Jest to fundusz, który powstaje w zależności od osiągnięcia oraz przekroczenia planowanych zysków. Fundusz ten przeznaczany jest na ponadplanowe budownictwo kulturalne i socjalne, a także na indywidualne premiowanie pracowników. Wydatkowanie kwot z tego funduszu odbywa się w porozumieniu z radą zakładową.

Komisje płac wykonują także różne czynności, jakie wyłaniają się w praktycznym stosowaniu przepisów o pracy i płacy. Naprzykład na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów, komisje określają stanowiska w zakładzie pracy, na których zatrudnieni pracownicy zaliczeni są do aparatu kierowniczego i nie otrzymują wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, opracowują listę stanowisk robotników i pracowników umysłowych, którzy otrzymują dodatkowe urlopy itd.

III

Następnym poważnym zagadnieniem, którym zajmuje się komisja płac, jest podnoszenie kwalifikacji pracujących, a w szczególności robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych.

Formy szkolenia są różnorodne. Istnieją przyfabryczne szkoły zawodowe, szkolące młodzież oraz szkoły i kursy dla dorosłych. Szeroko rozwija się szkolenie w miejscu pracy prowadzone przez inżynierów, techników i stachanowców bezpośrednio przy pracy oraz w ramach szkolenia organizowanego przez administrację i radę zakładową.

Delegacja nasza miała możliwość bezpośredniego zaobserwowania, jak np. robotnik-stachanowiec, który dokonał poważnego usprawnienia, zaznajamia towarzyszy pracy z obsługą nowej, udoskonalonej przez niego maszyny. Liczne zobowiązania pracownicze dotyczą podjęcia się udzielania pomocy robotnikom, posiadającym niższe kwalifikacje oraz zaznajamiania towarzyszy pracy z własnymi usprawnionymi metodami pracy i z wiadomościami nabytymi przez danego robotnika czy pracownika technicznego z książek i wydawnictw fachowych.

Robotnicy i technicy radzieccy rozumieją w pełni, że każde usprawnienie czy wynalazek, jako dorobek społeczny, powinien być szeroko i w jak najszybszym czasie spopularyzowany, a następnie powszechnie stosowany.

W dziedzinie racjonalizacji przejawia się ścisła współpraca robotników z technikami i naukowcami. Ośrodkami postępu technicznego w zakładach pracy są gabinety techniczne, istniejące przy zakładach pracy, fabrycznych klu-



Bohater pracy socjalistycznej — maszynista tow. Aleksander Papawin odznaczony Orderem Lenina za przejechanie 1.300.000 kilometrów bez kapitalnego remontu parowozu.

bach i domach kultury, gdzie robotnicy pod kierownictwem naukowym najlepszych fachowców mogą zdobywać nowe wiadomości, dzielić się między sobą doświadczeniami i zdobyczami. Korzystając z każdej sposobności podwyższenia swych kwalifikacji, ludzie radzieccy stale podnoszą swój poziom kulturalno-techniczny realizując słowa Towarzysza Stalina: „Tylko taki kulturalno-techniczny rozwój klasy robotniczej może podważyć podstawy przeciwieństwa między pracą umysłową a pracą fizyczną, tylko on może zapewnić tak wysoką wydajność pracy i taką obfitość przedmiotów spożycia, jakie są niezbędne dla zapoczątkowania przejścia od socjalizmu do komunizmu”.

IV

Delegacja polskich związków zawodowych była w kilku zakładach pracy i obserwowała tam, jak rozwijają się różnorodne formy i rodzaje współzawodnictwa. Istotną cechą współzawodnictwa socjalistycznego w ZSRR, jest bogactwo formy i treści, masowość ruchu, zainteresowanie jego rozwojem ze strony wszyst-

kich pracujących, przepełnienie ideą współzawodnictwa każdej wykonywanej pracy.

Regulaminy — jeżeli są stosowane — nie ograniczają (jak to u nas ma często miejsce) możliwości stosowania nowych form współzawodnictwa. Konkretnie zobowiązania indywidualne zespołów, czy całych załóg, to najbardziej przyjęta forma współzawodnictwa. Wykonanie tych zobowiązań kontrolowane jest przez samych podejmujących je, względnie przez komisje ogólnozakładowe, czy oddziałowe, a także przez zarząd główny związku zawodowego i zainteresowane ministerstwa. Ta kontrola ze strony związków i administracji ma między innymi na celu dopomożenie pracownikom przy realizacji zobowiązań.

Współzawodnictwo pracy wiąże się najściślej z rozwojem racjonalizacji i wynalazczości robotniczej. Racjonalizatorzy i nowatorzy produkcji wytyczają drogi dalszej walki o wydajność. Dokonują tego zespoleń w jednym szeregu robotnik, inżynier, technik i naukowiec radziecki. W celu ulepszenia organizacji pracy, uzyskania doskonałych wyników w zakresie nowatorstwa produkcji tworzy się specjalne brygady, w skład których wchodzi oprócz robotników - nowatorów produkcji także majstrowie, technicy i inżynierowie.

Jako czynnik samokontroli realizacji podejmowanych zobowiązań stosuje się indywidualne książeczki rozrachunkowe, w których odnotowuje się wykonanie podjętych zobowiązań produkcyjnych i oszczędnościowych.

Ruch współzawodnictwa rozwija się w zakładach produkcyjnych, usługowych, transporcie, komunikacji, handlu, w biurach i instytucjach. Krzewi się na wsi i w mieście, ogarnia robotników i pracowników umysłowych, zespala wszystkich ludzi radzieckich.

W zakładach pracy nad rozwojem współzawodnictwa czuwają bezpośrednio komisje płacy. Co miesiąc, na posiedzeniach komisji, rozszerzonych o aktyw robotników i pracowników inżynieryjno - technicznych, po referatach, wygłoszonych przez dyrektora i przewodniczącego komisji, dokonuje się analizy współzawodnictwa za dany miesiąc i podsumowuje wyniki. Między innymi wysuwa się kandydatów do tytułu najlepszego pracownika w danym zawodzie.

Przodownicy pracy wysuwani są na podstawie wszechstronnej oceny ich osiągnięć w pracy, ulepszeń jej metod oraz upowszechniania zdobytych doświadczeń.

Najlepsi w zakładach pracy otrzymują listy pochwalne i dyplomy uznania a także pieniężne nagrody, wypłacane z funduszu dyrektorskiego. Wyróżnione oddziały otrzymują proporce i sztandary. Na stanowiskach pracy robotników, którzy wykonali już swoją dzienną normę zatykane są chorągiewki - proporce. W godzinach popołudniowych istny las

tych proporczyków wyrasta w oddziałach fabrycznych. Na tablicach honorowych w oddziałach umieszcza się podobizny stachanowców i przodowników tego oddziału, wypisuje ich osiągnięcia. Na innych tablicach umieszczone są zobowiązania, jakie podejmują pracownicy.

Zestawienia na tablicach oddziałowych obejmują wyniki w zakresie poprawy jakości produkcji oraz wyniki indywidualnego współzawodnictwa oszczędnościowego. Na transparentach zawieszonych w oddziałach widnieją hasła i wyjątki przemówień Towarzysza Stalina, a także innych czołowych przedstawicieli WKP(b) i rządu radzieckiego. Na tablicach ogólnozakładowych widać portrety najlepszych pracowników całego zakładu pracy, wykresy wzrostu produkcji i wykonania planów. Nazwiska wybitnych przodowników pracy są również wpisywane do księgi honorowej fabryki. Nazwiska te spotyka się często na łamach gazety ściennej i słyszy w komunikatach radiowężła fabrycznego.

Szczególną rolę odgrywają w zakładach pracy narady wytwórcze, jako instrument mobilizacji pracowników do wykonywania i przekraczania planów. Narady wytwórcze całej załogi organizuje i prowadzi rada zakładowa; oddziałowe są organizowane i prowadzone przez rady oddziałowe, wreszcie narady w grupach związkowych — przez mężów zaufania. Duże znaczenie przywiązuje się też do ogólnozakładowych narad wytwórczych pracowników tego samego zawodu, jak np. w fabryce przemysłu metalowego — narad wszystkich tokarzy czy spawaczy, w odlewniach — formierzy, w fabryce włókienniczej — wszystkich tkaczy itp., Wprowadzenie w życie uchwał, powziętych na naradach jest kontrolowane przez odpowiednie ogniwa związkowe — rady zakładowe, oddziałowe, mężów zaufania.

Na podstawie ogólnofabrycznego planu pracy opracowuje się odcinkowe plany dla poszczególnych oddziałów, zespołów, brygad a nawet stanowisk roboczych. W ten sposób wszyscy pracujący w radzieckich zakładach pracy znajdują plany swego odcinka i stanowiska pracy. Na gruncie tej dokładnej znajomości planów i zadań produkcyjnych rozwija się szeroko długofalowe współzawodnictwo o wcześniejsze wykonanie planu, o wykonanie dodatkowej produkcji.

W zakresie walki o obniżanie kosztów własnych rozwija się współzawodnictwo oszczędnościowe — indywidualne i zespołowe. Współzawodnictwo indywidualne to walka o zmniejszenie zużycia surowców, narzędzi i energii w stosunku do obowiązujących norm i normatywów. Uczestniczący w indywidualnym współzawodnictwie oszczędnościowym posiadają tak zwane indywidualne rachunki oszczędnościowe. W oddziałach fabrycznych, osobne tablice wykazują osiągnięcia oszczędnościowe poszczególnych

pracowników, w książeczkach zaś wpisywane są cyfry, świadczące ile oszczędności dał dany pracownik państwu. Oszczędnościowe zespoły współzawodnictwa jest przede wszystkim walką o przyspieszenie obiegu środków obrotowych. Jest to z jednej strony dążenie do stałego skracania i usprawniania cyklu produkcyjnego, z drugiej zaś — troska o oszczędność surowca, o nie przetrzymywanie go w zakładach pracy w ilości przekraczającej ustalone normatywy zasobów, walka o lepszą gospodarkę materiałową w magazynach, wreszcie o szybkie przekazywanie produkcji do dalszego obrotu. Ten rodzaj współzawodnictwa, wymagający ścisłego zespolenia w pracy robotników, inżynierów i techników, wyszukiwania wąskich miejsc w produkcji i usuwania ich, wymagający stałego analizowania toku produkcji — przedstawia dla rozwoju gospodarki szczególne znaczenie. Rozwój jego, to gwarancja zwolnienia środków obrotowych, zamrażanych w zakładzie pracy na skutek niedostatecznie opracowanej technologii produkcji, czy też na skutek przetrzymywania nadmiernej ilości surowca.

Istotnym czynnikiem w tej walce o oszczędność jest obowiązująca w całej gospodarce radzieckiej zasada rozrachunku gospodarczego. Dotyczy ona zakładów pracy, oddziałów i zespołów pracy. Pracę nad sprecyzowaniem rozrachunku prowadzi się stale, co znajduje między innymi wyraz w tym, że w zawartych układach zbiorowych są ujęte postanowienia, które zobowiązują dyrekcje i rady zakładowe do stałego rozszerzania systemu rozrachunku gospodarczego.

Szeroko rozwija się w Związku Radzieckim współzawodnictwo o lepszą jakość produkcji. Rozwija się ono zwłaszcza w przemyśle włókienniczym.

W dążeniu do uzyskania jak najwyższej wydajności pracy, współzawodnictwo przybiera ponadto postacie typowe dla danego rodzaju produkcji, jak np. szybkościowe skrawanie metali w przemyśle metalowym, które zaczęło się od robót wykonywanych na tokarniach, obecnie zaś objęło już prace wykonywane na wszelkich obrabiarkach i maszynach. Podobnie rozwinęło się w hutnictwie współzawodnictwo w zakresie szybkościowego wytopu stali, jak również potokowy system w budownictwie. Te nowe rodzaje współzawodnictwa, to nowy etap w walce o lepszą organizację pracy, o pełne wykorzystanie mocy maszyn i narzędzi oraz stałe tej mocy powiększanie.

W celu stałego usprawnienia gospodarki materiałowej i powiększania potencjału gospodarczego przeprowadza się w zakładach pracy — przy udziale szerokiego aktywu pracujących — przeglądy, np. gospodarki materiałowej, a także metod pracy. Tak np. w ostatnim okresie w fabrykach przemysłu metalowego dokonany został przegląd szybkościowej obróbki metali.

Wszystkie zakłady pracy współzawodniczą o tytuł najlepszego zakładu pracy danego przemysłu czy branży. Jako kryteria do oceny najlepszych zakładów przyjmuje się wykonanie i przekroczenie planów produkcji, a zwłaszcza poszczególnych zaplanowanych asortymentów, następnie przyrost wydajności pracy, obniżanie kosztów własnych, polepszanie jakości, rozwój szkolenia zawodowego, podnoszenie stanu bezpieczeństwa pracy, rozbudowa urządzeń kulturalnych i socjalnych.

Co kwartał ministerstwa i zarządy główne związków zawodowych ustalają przodujące zakłady pracy, którym przyznawane są sztandary oraz wysokie nagrody pieniężne z funduszu odpowiedniego ministerstwa. Równocześnie na podstawie analizy pracy poszczególnych przedsiębiorstw obmyśla się sposoby polepszenia pracy tych z nich, które nie nadążają z wykonaniem zobowiązań.

Bardzo żywo rozwija się w Związku Radzieckim współzawodnictwo w formie podejmowania przez pracowników zobowiązań z okazji wielkich rocznic, świąt i dni. Zobowiązania pracownicze — to przejaw głębokiego patriotyzmu ludzi radzieckich i ich oddania dla sprawy socjalizmu, dla dzieła budowy fundamentów komunizmu.

W najgłębszym zrozumieniu ścisłej łączności sprawy podnoszenia ogólnego dobrobytu ze wzmocnieniem produkcji, ludzie radzieccy biorą masowy udział we współzawodnictwie pracy, dźwigni rozwoju całej gospodarki radzieckiej.

Ofiarność, zapał i inicjatywa pracujących, to twórcze czynniki na których opiera się realizacja stalinowskich pięciolatek.

W tym wielkim dziele budowy komunizmu doniosła rola przypada radzieckim związkom zawodowym, które pod kierownictwem WKP(b) organizują socjalistyczne współzawodnictwo pracy, mobilizują wysiłek i inicjatywę najszerszych rzesz pracujących dla osiągnięcia wyższej wydajności pracy, dla stałego polepszania warunków materialnych i kulturalnych pracujących ZSRR.

Organizacja zakładowa

— ogniwem podstawowym

Stały rozwój gospodarczy Związku Radzieckiego, wzbudzający podziw klasy robotniczej na całym świecie, zaś lek chylącej się ku upadkowi burżuazji, jest wynikiem realizacji wspaniałych stalinowskich pięciolatek. Zmieniły one całkowicie strukturę gospodarczą jednej szóstej części globu ziemskiego, uczyniły Związek Radziecki najpotężniejszym państwem świata. Przemysł radziecki produkuje coraz większą masę towarową, co z kolei pozwala na coraz lepsze zaspakajanie rosnących potrzeb ludności państwa socjalistycznego, na stałe podnoszenie jej poziomu materialnego i kulturalnego.

Do realizacji pięcioletnich planów gospodarczych w dużej mierze przyczyniają się radzieckie związki zawodowe. Okrzepły one w oparciu o partię bolszewicką i pod jej kierownictwem ideowym. Idąc za wskazaniem Lenina i Stalina, organizują szeroki ruch współzawodnictwa pracy, który rodzi codziennie tysiące stachanowców, nowatorów i wynalazców. Roztaczają opiekę nie tylko nad pracującymi, lecz i nad ich rodzinami. Rozwijają w licznych klubach i świetlicach masowe życie kulturalne, wychowują nowego człowieka, budującego ustrój komunistyczny.

Rozwinięcie tak wszechstronnej i użytecznej działalności umożliwiła im celowa struktura organizacyjna, zapewniająca wielką sprawność działania i koncentrację wysiłków na najistotniejszych odcinkach pracy.

Już po pobieżnym przyjrzeniu się pracy radzieckich związków zawodowych rzuca się w oczy fakt położenia nacisku na działalność w zakładzie pracy, w ogniwach związkowych, znajdujących się w samym gąszczu spraw robotniczych, znajdujących się bezpośrednio przy produkcji. Rada zakładowa z jej organami pomocniczymi jest tym ogniwem związkowym, któremu poświęca się najwięcej uwagi.

Drugim charakterystycznym rysem radzieckich związków zawodowych jest ich masowość, wyrażająca się nie tylko w dużej ilości członków związku, lecz i w wielkiej rzeszy 10 milionów czynnych aktywistów związkowych, przy bardzo małej ilości płatnych funkcjonariuszów.

Widoczna jest też wszędzie szeroka współpraca inteligencji radzieckiej ze związkami zawodowymi na wszystkich szczeblach organizacyjnych, jak również współdziałanie związków z instytutami naukowymi, badawczymi, z aka-

demiami lekarskimi itp. Duży udział inteligencji w pracach związkowych wpływa na zacieraanie różnic między pracownikiem fizycznym i umysłowym, zwłaszcza wobec podnoszącego się stale poziomu ogólnego wykształcenia robotników.

Struktura organizacyjna

Zasadą struktury organizacyjnej radzieckich związków zawodowych jest oparcie jej na jak najmniejszej ilości ogniw średnich, na jak najbliższym kontakcie między zarządem głównym i zakładem pracy.

Powszechną formą organizacyjną jest trzystopniowość, to znaczy: zarząd główny, zarząd obwodowy i rada zakładowa.

W niektórych związkach obserwujemy odstępstwo od tej formy na rzecz czterech lub dwóch stopni. W tych mianowicie związkach, gdzie jest duża ilość zakładów pracy, rozsianych na terenie obwodu, jak np. w Związku Pracowników Oświaty, Służby Zdrowia, Pocztców, Finansowych, a więc w związkach obejmujących zawody usługowe, prócz zarządów okręgowych są zarządy rejonowe, przy czym podział terytorialny związkowy jest zgodny z podziałem administracyjnym państwa.

Wyjątek stanowi np. Związek Kolejarzy z podziałem według dyrekcji.

Związki, skupiające pracowników zatrudnionych w produkcji, (poza Związkiem Prac. Przem. Miejscowego) organizują zarządy okręgowe tylko w tych okręgach, gdzie jest większa ilość zakładów pracy, w tych zaś okręgach, gdzie jest kilka (zwłaszcza większych fabryk), podlegają one bezpośrednio zarządowi głównemu.

Związki zawodowe, organizujące pracowników dużych fabryk, rozsianych po całym państwie, nie skoncentrowanych w żadnym okręgu — np. Zw. Zaw. Prac. Przem. Obrabiarkowo-Narzędziowego — wogóle nie posiadają ogniw pośrednich; zakłady pracy obsługiwane są bezpośrednio przez zarząd główny.

Nowością dla nas jest zorganizowanie w związki zawodowe słuchaczy wyższych uczelni, łącznie z wykładowcami i administracją szkolną. Wyższe uczelnie o znaczeniu ogólnopaństwowym, podległe Ministerstwu Szkół Wyższych, mają jeden związek. W poszczególnych uczelniach słuchacze mają jednak osobne przedstawicielstwa, a łączą się z wykładowcami do-

piero na szczeblu zarządu okręgowego. Wyższe uczelnie o charakterze branżowym, podległe ministerstwu gospodarczemu, są zorganizowane w odpowiednim związku branżowym.

Przestrzega się ściśle zasady pionowej: jeden pion produkcyjny podległy jednemu ministerstwu, jeden związek zawodowy, łącznie z pracownikami ministerialnymi.

Są jeszcze wyjątki, np. przemysł torfowy, którego zakłady podlegają kilku ministerstwom, lecz i tu dąży się do organizacji w jednym pionie gospodarczym i związkowym.

Przemysł miejscowy, bez względu na rodzaj produkcji, a więc zakłady metalowe, tekstylne, skórzanne itp. podległe są jednemu Ministerstwu Przemysłu Miejscowego i mają jeden Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miejscowego. Oczywiście, że w tym związku ze względu na dużą ilość mniejszych przeważnie zakładów pracy istnieje czterostopniowość, to znaczy: zarząd główny, zarządy okręgowe, zarządy rejonowe i rady zakładowe.

Struktura związkowa w zakładzie pracy

Ze względu na szczupłość miejsca ominiemy charakterystykę struktury zarządów głównych, zarządów okręgowych i przejdziemy do najciekawszej dla nas organizacji podstawowej związku w zakładzie pracy

Omówienie struktury związkowej w zakładzie pracy wyjaśni nam jedną z zasadniczych cech radzieckich związków zawodowych — mianowicie czynny udział w pracy związkowej wielkiej rzeszy aktywu społecznego, dla którego udział w pracy związkowej jest zaszczytnym wyróżnieniem. Organem kierowniczym organizacji związkowej jest rada zakładowa, w nomenklaturze radzieckiej — komitet zakładowo-fabryczny. Należy przy tym zaznaczyć, że w każdym zakładzie pracy, w każdej instytucji jest jednakowa struktura organizacyjna, zmienia się tylko nazwa, a więc: komitet fabryczny, komitet miejscowy, komitet zakładowy, komitet budowy. Dla jasności będziemy w dalszym ciągu używać nomenklatury naszej.

Rada zakładowa jest wybierana w tajnych,

bezpośrednich wyborach w zakładzie pracy, liczącym ponad 25 członków. W zakładach zatrudniających do 25 osób jest wybierany delegat. Ilość członków rady zakładowej jest zależna od ogólnej ilości pracujących i liczy w dużych zakładach pracy od 11 do 19 osób.

Dla tym jaśniejszego przedstawienia struktury organizacji związkowej, posłużymy się przykładem. Przyjrzyjmy się w tym celu organizacji zakładowej w fabryce metalowej „Czerwony Proletariusz“.

Rada zakładowa w tej fabryce składa się z 15 osób. Oprócz rady zakładowej w oddziałach fabrycznych, liczących ponad 100 robotników, wybiera się w tajnych, bezpośrednich wyborach rady oddziałowe. Rady oddziałowe składają się przeciętnie z 11 osób.

Najniższym ogniwem związku jest grupa związkowa, licząca od 10 do 25 osób, odpowia-



Vice-przewodniczący Rady Zakładowej Magnitogorskiego Kombinatu Metalurgicznego — Tow. A. Zirkin wręcza sztandar przechodni załodze, która zwyciężyła we współzawodnictwie pracy.

dająca ściśle zespołowi produkcyjnemu. Oddziały fabryki, liczące mniej niż 100 robotników, tworzą grupy związkowe podległe bezpośrednio radzie zakładowej.

Tak więc organizacja związkowa fabryki „Czerwony Proletariusz“ posiada radę zakładową, 30 rad oddziałowych i 8 samodzielnych grup związkowych, związanych bezpośrednio z radą zakładową, nie licząc grup w oddziałach.

Zasadniczą formą pracy związkowej jest zebranie grupy związkowej, które urządza się przeważnie w przerwach obiadowych. Zebrania oddziałowe odbywają się raz na miesiąc. Inne

zebrania np. delegatów ubezpieczeń społecznych, inspektorów pracy — są to zebrania instrukcyjne i odbywają się dwa razy na miesiąc.

W radzie zakładowej istnieje ścisły plan zebrań czy też szkolenia masowego, określony czas trwania zebrania, tak że pracujący może ustalić plan swojej pracy społecznej na cały miesiąc z góry.

Komisje rady zakładowej

Przy radzie zakładowej istnieją następujące komisje:

1. płacy,
2. ubezpieczeń społecznych,
3. bytowo-mieszkaniowa,
4. wynalazczości i racjonalizacji,
5. ochrony pracy,
6. masowej akcji kulturalnej,
7. rozejmca,
8. pracy wśród dzieci,
9. zaopatrzenia,
10. ogrodów działkowych,
11. rewizyjna,
12. rada kultury fizycznej i sportu,
13. zarząd kasy samopomocy.

Komisje są organizowane w różny sposób. Rada zakładowa powołuje komisję płacy, bytowo-mieszkaniową, masowej akcji kulturalnej i pracy wśród dzieci. Na zasadzie parytetu, wspólnie z administracją powołuje się komisję rozejmczą. Delegaci ubezpieczeniowi wybierają komisję ubezpieczeniową, racjonalizatorzy i stachanowcy — komisję wynalazczości, społeczni inspektorzy pracy — komisję ochrony pracy, działkowcy — komisję ogrodów działkowych, Radę kultury fizycznej — członkowie zrzeszenia sportowego, Komisję rewizyjną wybiera ogólne zebranie załogi.

Zarówno w radzie zakładowej, jak i oddziałowej istnieją skarbnicy, wybierani na ogólnym zebraniu.

Ilość członków w każdej komisji zależna jest od potrzeb. W fabryce „Czerwony Proletariusz” średnio wynosi ona 18 osób.

Kadencja wszystkich organów zakładowego ognia związkowego trwa rok.

Grupa związkowa

Na czele grupy związkowej stoi kierownik grupy (mąż zaufania) oraz delegat ubezpieczeń społecznych i społeczny inspektor pracy — wybrani w jawnych wyborach na zebraniu grupy związkowej.

Do obowiązków kierownika grupy należy zwoływanie zebrań i utrzymywanie łączności z radą oddziałową, oraz zbieranie składek.

Technika zbierania składek jest następująca: rada oddziałowa prowadzi kartotekę członków oraz karty składek związkowych. Kierownik grupy przed wypłatą bierze z rady oddziałowej karty składek swojej grupy, a od skarbnika zamówioną ilość znaczków. W biurze ra-

chunkowym oddziału kierownik grupy wpisuje zarobek pracownika brutto lub otrzymuje wypisaną już listę zarobków, wpisuje sobie wysokość składki przy każdym nazwisku (1% od zarobku brutto). Przy wypłacie przyjmuje składki, wręczając jednocześnie znaczek, który członek związku przykleja sobie w legitymacji.

Odcinek znaczka kierownik grupy przykleja na kartę składek członka związku, zebrane pieniądze i ewentualne pozostałe znaczki przekazuje skarbnikowi rady oddziałowej. Karty składek związkowych powracają do kartoteki.

Ważną rolę w grupie związkowej spełnia delegat ubezpieczeń społecznych. Do jego zadań należy troska o zdrowie i warunki bytowe członków związku jego grupy. Musi więc on znać dobrze warunki materialne, jak i zdrowotne każdego robotnika.

Delegat ubezpieczeniowy stawia wnioski w sprawie skierowania na wczasy, czy do sanatorium, udzielania pomocy materialnej oraz dba o polepszenie zdrowotnych warunków pracy.

W wypadku choroby członka grupy delegat ubezpieczeniowy załatwia wszelkie formalności, związane z umieszczeniem w szpitalu, czy sanatorium. Jeżeli chory leży w domu, odwiedza go i w razie potrzeby, gdy ktoś na przykład jest samotny, sprowadza lekarza, przynosi lekarstwa, organizuje opiekę przy chorym itd.

Delegat ubezpieczeniowy sprawdza również, czy chory wypełnia zalecenia lekarza i zwalcza symulację, która w gospodarce społecznej przynosi szkodę wszystkim pracującym. W wypadku stwierdzenia nadużycia, delegat ubezpieczeniowy stawia wniosek o niewypłacanie zasiłku chorobowego.

Do zadań społecznego inspektora pracy w grupie związkowej należy: dopilnowanie, by przepisy o bezpieczeństwie i ochronie pracy były przestrzegane, by robotnik nowoprzyjęty należycie był obeznany ze swoją maszyną, czy warsztatem pracy. Społeczny inspektor pracy ma prawo nakładania grzywien na niestosujących się do jego zarządzeń.

Grupa związkowa na swoim zebraniu przyjmuje nowych członków (przyjęcie zatwierdza rada oddziałowa, względnie rada zakładowa). Grupa związkowa prowadzi narady wytwórcze i organizuje współzawodnictwo wewnątrz grupy. Na zebraniach grupowych brygadzysta względnie maister składa sprawozdanie z pracy swej brygady, omawia się niedociągnięcia w robocie. Uchwały grupy obowiązują zarówno członków grupy, jak i brygadzystę lub maistrę, o ile nie stoją w sprzeczności z zarządzeniami dyrekcji zakładu pracy.

Grupa związkowa może każdemu ze swoich członków polecić jakąś pracę związkową według uzdolnień, np. czytanie prasy w przerwach obiadowych, organizowanie pracy kulturalnej itp.

Komisje przy radzie zakładowej i oddziałowej

Omówimy pokrótce pracę i strukturę organizacyjną niektórych komisji, przy czym należy dodać, że na czele każdej komisji stoi członek rady zakładowej względnie oddziałowej; na czele zaś komisji ubezpieczeń społecznych stoi przewodniczący rady zakładowej, względnie oddziałowej.

Komisja płac dzieli się na referaty: organizacji współzawodnictwa pracy, narad wytwórczych, szkolenia technicznego, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, układów zbiorowych, spraw rozjemczych (pomiędzy poszczególnymi grupami względnie oddziałami odnośnie sporów na temat obliczania wyników we współzawodnictwie pracy).

Widzimy więc, że komisja ta spełnia podstawową rolę w realizacji planów gospodarczych i dlatego do jej składu powołuje się najlepszych robotników, stachanowców, techników, inżynierów, kalkulatorów i buchalterów. Już nazwy poszczególnych referatów mówią o ich zakresie pracy. Kilka słów musimy poświęcić referatowi układów zbiorowych.

W Związku Radzieckim każdy zakład pracy zawiera indywidualnie z dyrekcją układ zbiorowy — według wytycznych, opracowanych przez zarząd główny w porozumieniu z odpowiednim ministerstwem. Referat układów zbiorowych na podstawie tych wytycznych, opracowuje projekt układu zbiorowego, organizuje zebrania dyskusyjne nad tym układem, po czym projekt układu przedkłada radzie zakładowej, która go zatwierdza i podpisuje łącznie z dyrekcją.

Układ zbiorowy zawiera zobowiązania obu stron, a więc zarówno dyrekcji, jak i załogi. Referat układów zbiorowych czuwa nad realizacją tych zobowiązań, składa co kwartał sprawozdania na ogólnych zebraniach zakładowych, względnie oddziałowych i zbiera materiały do następnego układu zbiorowego.

Komisja wynalazczości i racjonalizacji współpracuje z instytutami naukowymi, organizuje razem z dyrekcją kluby wynalazców, zaopatrzone w pomoce naukowe.

Komisja ochrony pracy dzieli się na referaty bezpieczeństwa pracy, odzieży ochronnej, dodatkowego pożywienia przy pracach szkodliwych (tłuszcze, mleko itp.). Referat bezpieczeństwa pracy szkoli grupowych społecznych inspektorów pracy i koordynuje ich pracę. Urządza pogadanki w specjalnej sali, gdzie stoją typowe dla zakładu pracy maszyny, urządzenia techniczne, odpowiednie wykresy, tablice, urządzenia ochronne. Tu każdy nowoprzyjęty przechodzi przeszkolenie, zaznajamia się z urządzeniami ochronnymi, ze sposobami zabezpieczeń przed wypadkami itp. Dopiero po takim przeszkoleniu robotnik może pójść do miejsca pra-

cy, gdzie majster zobowiązany jest zaznajomić go szczegółowo z urządzeniami na jego stanowisku roboczym. Społeczny inspektor pracy w grupie związkowej sprawdza, czy robotnik jest należycie poinformowany.

Dodać należy, że zarządy główne dysponują kilkoma czy kilkunastoma, w zależności od potrzeb, tak zwanymi technicznymi inspektorami pracy, którzy kontrolują zakłady pracy i instruuja komisje ochrony pracy.

W większych przedsiębiorstwach, oprócz tych inspektorów przy zarządzie głównym, jest na miejscu związkowy techniczny inspektor pracy z takimi samymi uprawnieniami — niezależnie od technicznego inspektora pracy z ramienia dyrekcji.

Każda nowa fabryka, czy dobudowany oddział może rozpocząć pracę dopiero po wizytacji związkowego technicznego inspektora pracy, przy czym inspektor ten, w wypadkach niezastosowania się dyrekcji do przepisów o ochronie pracy, ma prawo zabronić uruchomienia oddziału czy fabryki, jak również nakładać na winnych przekroczeń kary do 500 rubli.

Przewodniczącym komisji ubezpieczeń społecznych — jak już powiedzieliśmy — jest z reguły przewodniczący rady zakładowej, względnie oddziałowej. Komisja ta, ze względu na zakres jej pracy, wymaga oddzielnego omówienia. Tutaj należy zaznaczyć jedynie, że rola jej wzrosła od roku 1933, kiedy to ubezpieczenia społeczne przeszły pod zarząd związków.

Komisja ubezpieczeń społecznych sporządza budżet wydatków, pokrywanych przez zakład pracy ze specjalnego funduszu (określony procent od funduszu płac) i — po zatwierdzeniu budżetu przez zarząd główny związku — dysponuje nim.

Z budżetu ubezpieczeń społecznych pokrywane są między innymi wydatki: na zasiłki chorobowe, porodowe, na wyprawki i dodatkowy pokarm dla niemowląt, pogrzebowe, za wysługę lat, emerytury, opłacanie wczasów i sanatorium, wydatki na inwestycje w klubach kultury, organizację kolonii letnich dla dzieci itd.

Komisja ubezpieczeń społecznych prowadzi akcję profilaktyczną, jak np. nocne sanatoria, obiady dietetyczne, to też ilość zachorowań w Związku Radzieckim stale spada; obecnie jest niższa niż w latach przedwojennych 1939—40.

Komisja masowej akcji kulturalnej koncentruje swą pracę w świetlicy oddziałowej, a na szczeblu zakładu pracy — w klubie fabrycznym, względnie w pałacu kultury. Komisja ta organizuje współpracę z teatrami państwowymi. Tak np. fabryka „Czerwony Proletariusz“ pozostaje w ścisłym kontakcie ze światowej sławy teatrem moskiewskim MCHAT. W świetlicach są organizowane odczyty wybitnych naukowców. Do zakresu prac tej komisji należy ponadto o-

pieka nad dziećmi członków związku w czasie pozaszkolnym. Urzuza się więc dla dzieci cno-inki, zabawy, wycieczki. W klubach fabrycznych są specjalne gaimety, gdzie w formie ciekawej, nieraz przy pomocy zabawek, uprzyśtępnia się dzieciom wiele wiadomości z różnych dziedzin naukowych, jak fizyka, chemia, astronomia, pomagając w ten sposób szkole w wychowaniu dzieci. Komisja często przeprowadza rozmowy z rodzicami, udzielając im wskazówek co do wychowania dzieci. Ponadto komisja organizuje kolonie letnie dla dzieci w najpięknieszych miejscowościach Związku Radzieckiego.

Komisja rozjemcza składa się z jednakowej ilości przedstawicieli robotników i dyrekcji fabryki. Do jej kompetencji należy rozstrzyganie wszelkich sporów, wynikłych pomiędzy robotnikami a dyrekcją. Decyzje komisji muszą być jednomyślne. Od decyzji komisji rozjemczej w zakładzie pracy służy odwołanie do wyższych instancji związkowych, gdzie są powołane komisje, oparte na tej samej strukturze.

Przy tak szerokiej problematyce (a nie omówiliśmy przecież jeszcze wszystkich komisji) słuszenie może powstać pytanie, jak przedstawia się sprawozdawczość. Czy rada zakładowa nie gubi się w papierkach. Trzeba powiedzieć, że tych papierków wypisuje się bardzo mało, o wiele mniej niż u nas, a mimo to na każde pytanie, w każdym ogniwie związkowym otrzymujemy rzeczową i opartą na cyfrach odpowiedź. Jak to się dzieje?

Otóż sprawozdawczość jest podzielona na opisową i cyfrową czyli statystykę. System zbierania danych statystycznych jest opracowany przez WCSPS łącznie z Państwowym Urzędem Statystycznym, zatwierdzony przez rząd. Zadanemu organowi związkowemu nie wolno żądać innych sprawozdań statystycznych poza ustalonymi przez WCSPS.

Sprawozdawczość opisowa polega na obowiązkowym przesyłaniu protokółów z zebrań prezydium i plenum władz ogniw związkowych. Poza tym raz na trzy miesiące przesyłane są krótkie sprawozdania ogólne bez specjalnych schematów.

Zasady gospodarki wpływami ze składek związkowych

Oparcie pracy związkowej na szerokim, pracującym bezpłatnie aktywie społecznym, przy małej ilości pracowników etatowych a zatem i małych wydatkach administracyjnych, pozwala radzieckim związkom zawodowym na inne niż u nas rozłożenie składki związkowej. Zaznaczyć należy, że za zwolnionych od prac

związkowych w zakładzie pracy opłaca składkę związek ze swych funduszy.

Wysokość składki — jak wiemy — wynosi 1% od zarobków brutto. Z tego w radzie zakładowej pozostaje od 30 do 70% i więcej, zależnie od potrzeb; reszta przypada zarządowi głównemu, który z tych funduszy wpłaca składkę na WCSPS, utrzymuje swój aparat wykonawczy i ewentualnie aparat ogniw średnic, a ponadto pomaga finansowo słabszym radom zakładowym.

Interesujący jest np. budżet rady zakładowej fabryki „Czerwony Proletariusz“. Zarząd główny związku przeznaczył na potrzeby organizacji fabrycznej 10% składki. Rada zakładowa przeznacza z tego: 21% na masową akcję kulturalną, 18,5% na kulturę fizyczną i sport, 21,8% na pomoc materialną dla członków związku, 5,4% na zakup książek do biblioteki, 2% na zakup inwentarza sportowego, a pozostałą sumę przeznacza na wynagrodzenia dla członków rady, zwolnionych od pracy zawodowej.

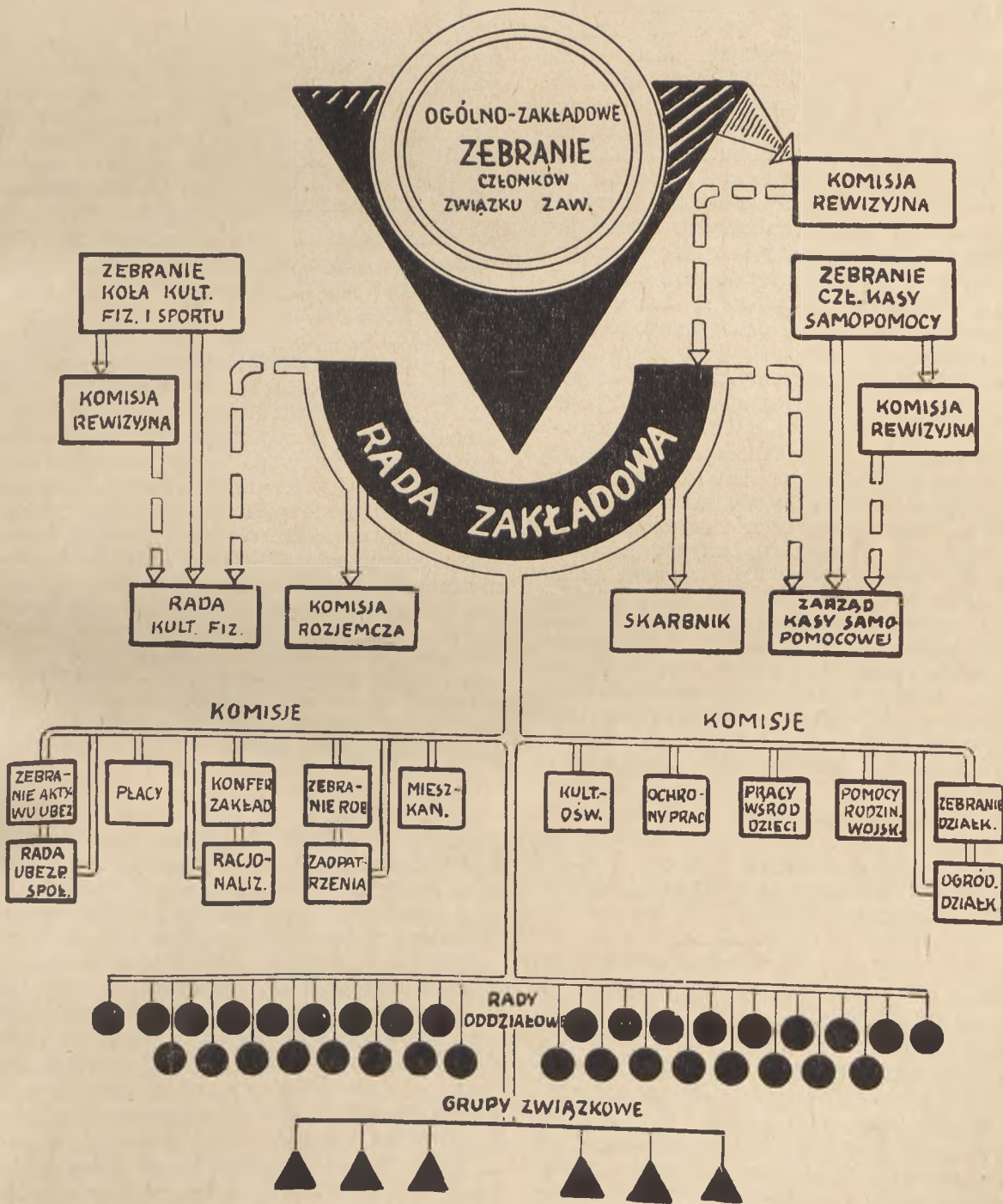
Rada zakładowa przedstawia projekt budżetu załozdze, która wnosi ewentualne poprawki. Komisja rewizyjna przy radzie zakładowej kontroluje jego wykonanie. Sprawozdanie finansowe składa się na walnym zebraniu zakładowej organizacji związkowej.

Styl pracy związkowej

Osobny temat stanowią organy WCSPS w terenie, takie jak np. nasze ORZZ. Stwierdzić należy, że w Związku Radzieckim nie ma sporów o kompetencję między różnymi instancjami związkowymi i międzyzwiązkowymi. Radzieckie związki zawodowe osiągnęły prawdziwie socjalistyczny styl pracy. Nie ma tam — tak częstego, niestety u nas — komenderowania z za- biurka, nie ma ogólnikowych zaleceń, łatwizny w kierowaniu pracą. Jest natomiast wspólne uzgadnianie i opracowywanie sposobów usuwania niedociągnięć pracy związkowej. Stawia się konkretne zadania i opiera tylko na faktach. Przy tym obowiązuje socjalistyczna dyscyplina pracy — to znaczy, że praca rozplanowana, uzgodniona w czasie i sposobie wykonania — musi być na termin i ściśle według planu wykonana.

Taki styl pracy wychowuje coraz to szersze rzesze aktywu związkowego, podnosi ich poziom pracy i dlatego radzieckie związki zawodowe mogą być słuszenie dumne z tego, że pod ideowym kierownictwem partii bolszewickiej stały się one szkołą wychowania nowego człowieka, szkołą komunizmu.

ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
W FABRYCE
„CZERWONY PROLETARIUSZ”



Masowa praca kulturalno-oświatowa

Związek Radziecki dokonał zwycięsko, nieznaney dotychczas w dziejach, rewolucji kulturalnej. O rozmiarach tego przewrotu kulturalnego i o wspaniałym wzroście kultury najszerzych mas, świadczą niezbita fakty. W ZSRR nastąpiło rzeczywiste zrealizowanie powszechnego nauczania. Stworzono potężną, szeroko rozgałęzioną sieć wyższych i średnich zakładów naukowych, w których kształcą się dziesiątki milionów młodzieży i dorosłych. Milionowa armia nauczycieli, 100.000 pracowników naukowych, 10.000 profesorów, 650.000 studentów szkół wyższych (a więc liczba przekraczająca ogólną liczbę studentów we wszystkich 22 państwach europejskich) — to świadectwo olbrzymiego rozwoju nauki radzieckiej.

Około 9.000 gazet, wychodzących w 70 językach, o ponad 30 milionach nakładu, służy sprawie budownictwa socjalistycznego. Bez mała 800 teatrów stałych, 100.000 zespołów artystycznych szerzy piękno słowa, 240.000 bibliotek z 300 milionami tomów, 100.000 różnych instytucji kulturalnych upowszechnia największe wartości klasycznej literatury rosyjskiej, współczesnej literatury radzieckiej i wartości duchowe innych narodów. Coraz to nowe i wspaniałe dzieła literackie, muzyczne i malarskie twórców radzieckich wzbogacają światową literaturę i sztukę. Tysiąc muzeów udostępnia masom wiekowe skarby kultury. Wspaniałe osiągnięcia nauki i techniki radzieckiej wykazują bezsporną wyższość nauki socjalistycznej nad nauką kapitalistyczną. Oto olbrzymie bogactwa kultury duchowej i nauki, które stały się własnością mas ludowych Związku Radzieckiego.

W tej zwycięskiej rewolucji kulturalnej radzieckie związki zawodowe, kierowane przez partię Lenina i Stalina, brały i biorą jak najczynniejszy udział.

I

Podstawą masowej akcji kulturalnej radzieckich związków zawodowych są wskazania Lenina i Stalina i decyzja KC WKP(b) skierowania wszystkich środków wychowania ideologicznego ku wychowaniu komunistycznemu.

W klubach, domach i pałacach kultury prowadzi się stale masowe wykłady, pogadanki, na temat marksizmu-leninizmu. Wszędzie szeroko objaśnia się życie i twórczość Lenina i Stalina, organizuje pogadanki o historii WKP(b). Istnieje gęsta sieć kół samokształcenia ideologiczno-

politycznego. Kierownicy klubów, lektorzy, bibliotekarze udzielają samoukom wskazówek i pomocy.

W związkowych instytucjach kulturalnych uświadamia się masom wielką, postępową rolę państwa radzieckiego i jego gospodarki. Uświadamia się wyższość ustroju socjalistycznego nad kapitalistycznym. Uwydatnia doniosłość roli ZSRR, jako ostoji demokratycznych i postępowych sił świata i wskazuje na historyczne znaczenie stalinowskiej polityki pokojowej.

Masowa działalność kulturalna związków zawodowych przyczynia się do pogłębienia radzieckiego patriotyzmu wśród najszerzych mas, do wychowania ich w duchu ideałów pokoju i braterstwa narodów oraz nieprzejednanej walki przeciw imperialistycznym podżegaczom wojennym. W klubach i domach kultury organizuje się pogadanki na temat sytuacji międzynarodowej, walki o pokój. Oświećta się problemy międzynarodowego ruchu zawodowego i przodującą rolę w tym ruchu radzieckich związków zawodowych. W pracy ideologiczno-politycznej prowadzi się zdecydowaną walkę z kosmopolityzmem. Cała działalność kulturalno-oświatowa zdąża do ostatecznego zwyciężenia przeżytków burżuazyjnych w świadomości mas, do kształtowania nowego, radzieckiego człowieka, pozbawionego przesądów i kierującego się światopoglądem marksistowsko-leninowskim, człowieka kochającego swój kraj ojczysty i gotowego do walki o wolność i pokój wszystkich narodów.

II

Cała działalność kulturalno-oświatowa radzieckich związków zawodowych i ich instytucji kulturalnych jest ściśle powiązana z problemami gospodarczymi państwa i konkretnymi zadaniami produkcyjnymi. Masowej akcji kulturalnej związków zawodowych, w walce o realizację stalinowskiej pięciolatki, w cztery lata, przyświecają słowa tow. Żdanowa: „Zadania wielkiego budownictwa, wypełnienie planów dalszego rozwoju naszego gospodarstwa narodowego w kraju wymagają wysokiego ideowego poziomu i szerokiego rozmachu pracy wychowawczej”.

Do podstawowych zadań masowej akcji kulturalnej należy przede wszystkim prowadzenie szerokiej agitacji w zakresie rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa pracy. Dla tego

celu są wykorzystywane wszelkie formy uświadomienia: popularyzowanie w „czerwonych kąciach“, klubach i bibliotekach metod pracy czołowych stachanowców, racjonalizatorów i nowatorów, organizowanie spotkań robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych oraz spotkań współzawodniczących między sobą brygad, oddziałów i zakładów. Duży nacisk kładzie się na stosowanie metody pogładowej. Graficzne przedstawianie osiągnięć nowatorów produkcji, pogładowe objaśnianie znaczenia stachanowskiej pracy dla narodowej gospodarki, galerie podobizn przodujących robotników, fotomontaże i gazetki ściennie — przemawiają żywo do wyobraźni szerokich mas i upowszechniają ruch współzawodnictwa.

Realizacja zadań powojennej stalinowskiej pięcioletki wymaga opanowania nowych metod technicznych, stosowania lepszej niż kapitalistyczna organizacji pracy. To zaś wymaga od robotników szerszej wiedzy produkcyjno-technicznej i ogólnej, nasuwa konieczność masowego dokształcania fachowego. Akcja kształcenia fachowego czy dokształcania, bez odrywania uczących się od pracy zawodowej, przybrała w Związku Radzieckim ogromne rozmiary. Organizacją dokształcania fachowego zajmuje się administracja zakładów lub resorty gospodarcze, ale w akcji tej współdziałają wydatnie również związki zawodowe. Instytucje kulturalno-oświatowe pomagają w tej akcji w ten sposób, że przy pomocy różnych form swej działalności budzą przede wszystkim wśród robotników zainteresowania ekonomią, wiedzą przyrodniczą i techniczną. Za pomocą lekcji, pogadanek, wystaw, propagują one nowe osiągnięcia radzieckiej nauki i techniki. Kluby i domy kultury utrzymują ścisły kontakt z robotnikami oddziałów i przedsiębiorstwa, udzielają porad, dostarczają książek i czasopism technicznych, popularyzując w ten sposób konkretne zagadnienia produkcyjne przedsiębiorstwa i jego oddziałów.

Związkowe inwestycje kulturalno-oświatowe wspólnie z administracją zakładów biorą udział w organizowanej i prowadzonej na szeroką skalę akcji łączności nauki z przemysłem. Organizują one spotkania robotników z uczonymi radzieckimi, z członkami instytucji naukowych, którzy udzielają rad naukowo-technicznych przedsiębiorstwom, stachanowcom i nowatorom. Stachanowcy zaś i nowatorzy zaznajamiają uczonych ze swymi doświadczeniami praktycznymi. W żadnym kraju na świecie nauka nie jest tak związana z życiem, jak w Związku Radzieckim. Łączność uczonych z robotnikami podnosi poziom techniczny i kulturalny robotników i pracowników i przyczynia się do zatarcia granicy między pracą umysłową a fizyczną.

Niezwykle ważnym elementem masowej akcji kulturalno-oświatowej jest pozytywny

stosunek do niej gospodarczych organów kierowniczych i administracji fabrycznej. Każdy dyrektor zakładu pracy, inżynier, majster doskonale zdaje sobie sprawę z tego, że realizacja planów produkcyjnych zakładu pracy jest zależna od wzrostu socjalistycznej świadomości i poziomu kulturalnego mas pracujących. Administracja fabryczna okazuje organizacjom związkowym wielką pomoc w prowadzeniu akcji kulturalno-oświatowej. Z funduszków administracji fabrycznej pokrywa się wydatki na budowę, rozbudowę i konserwację pomieszczeń i urzędów dla pracy kulturalno-oświatowej. Zobowiązania administracji fabrycznej z zakresu pomocy materialnej dla pracy kulturalno-oświatowej są corocznie precyzowane w zakładowych układach zbiorowych.

III

Państwo radzieckie, partia i związki zawodowe przywiązują ogromną wagę do opieki nad dziećmi. Na ten cel przeznaczają się w budżetach państwa wielkie sumy. Dzieci radzieckie — w przeciwstawieniu do dzieci robotników w krajach kapitalistycznych — wolne są od obaw niedożywienia, głodu, wyniszczenia. Żaden kraj na świecie nie przejawia takiej troski o dzieci, jak Związek Radziecki.

Radzieckie związki zawodowe zajmują się organizowaniem pomocy w wychowaniu dzieci robotników i pracowników. Zagadnienie to stanowi jeden z ważnych elementów działalności kulturalno-oświatowej.

Związki zawodowe organizują pracę wychowawczą wśród dzieci robotników i pracowników w godzinach pozaszkolnych oraz kolonie letnie dla dzieci. We wszystkich klubach, domach i pałacach kultury znajdują się specjalne pomieszczenia dla pracy wśród dzieci. W osiedlach robotniczych wydzielają się specjalne sale dziecięce i urzędy placówki dla gier dziecięcych. Przy wielu zakładach pracy istnieją domy dziecka. Związkowe organizacje przyjmują szefostwo nad domami dziecka, organizowanymi przez państwowe instytucje.

Ponadto związki zawodowe uświadamiają rodziców o zasadach wychowania dzieci i dostarczają rodzicom literatury na ten temat. Organizacje związkowe czuwają również nad przestrzeganiem przez rodziców obowiązku posyłania dzieci do szkół.

Związki prowadzą akcję wychowawczą wśród dzieci w ścisłej współpracy z nauczycielami oraz z organizacją komsomolską. Prezydium WCSPPS nałożyło na Zarząd Główny Zw. Zaw. Nauczycieli specjalny obowiązek organizowania pomocy dla wychowawców domów dziecka.

IV

Działalnością polityczno-wychowawczą i kulturalno-oświatową w WCSPPS zajmuje się

Wydział Pracy Kulturalno-Oświatowej. Dział ten podzielony jest na 7 wydziałów (sektorów): klubów i domów kultury, pracy polityczno-masowej, biblioteczny, kinowy, pracy wśród dzieci, pracy artystycznej, zaopatrzenia klubów i domów kultury. Obecnie WCSPS planuje stworzenie sektora, który będzie prowadził i kierował pracą „czerwonych kącików“. Wszystkie sektory łącznie posiadają 40 etatów pracowników. W terenie, a zwłaszcza w zakładach pracy, działalność kulturalna opiera się głównie na masowym aktywie społecznym.

W obwodowych radach związków zawodowych nie ma samodzielnych oddziałów pracy kulturalnej. Istnieją tam natomiast wydziały kulturalno-bytowe, w których skomasowano agendy wydziału kulturalno-bytowego i zaopatrzenia. Obsada tego wydziału nie przekracza 13 osób. Wydział spełnia głównie funkcję instruktorską; skład jego stanowi kierownik oddziału i instruktorzy (instruktor klubów i domów kultury, bibliotek, pracy wśród dzieci, pracy w „czerwonych kącikach“, zagadnień mieszkaniowo-bytowych, wychowania fizycznego). Przy oddziale kulturalno-bytowym w obwodowej radzie związków zawodowych są zorganizowane komisje: pracy wśród dzieci, biblioteczna, klubów i domów kultury oraz rada wychowania fizycznego. Oddziały kulturalno-bytowe w obwodowych radach związków zawodowych koordynują i kontrolują pracę placówek kulturalno-oświatowych, kierują specjalnymi akcjami międzyzwiązkowymi oraz prowadzą szkolenie typu seminaryjnego członków fabrycznych komisji kulturalno-oświatowych, organizatorów pracy kulturalno-oświatowej w grupach związkowych. Wydział kieruje poza tym klubami międzyzwiązkowymi (np. Wydział Kulturalno-Oświatowy Obwodowej Rady Leningradzkiej kieruje wyborskim domem kultury i domem kultury im. Kirowa oraz międzyzwiązkową halą sportową). Wydział nie ma własnego budżetu, lecz dysponuje tylko niewielką kwotą na organizowanie specjalnych akcji odczytowych.

W zarządach głównych związków branżowych istnieją wydziały pracy kulturalno-oświatowej. Obsadę wydziału stanowi kierownik i instruktorzy. W dużych związkach zawodowych ilość etatów dochodzi do dziesięciu.

W obwodowych zarządach związków zawodowych nie ma specjalnych wydziałów pracy kulturalno-oświatowej. Istnieją tam komisje kulturalno-oświatowe o różnym składzie ilościowym. W dużych związkach zawodowych przewodniczący są urlopowani z pracy zawodowej; czasami angażuje się jednego do dwóch instruktorów. W ogniwach tych, jak i w zakładowych, praca coraz bardziej opiera się na aktywie społecznym.

W zakładach pracy wybiera się przy radach zakładowych komisje kulturalno-oświatowe w

składzie od 9 — 21 osób. W dużych zakładach pracy istnieją komisje kulturalno-oświatowe również przy oddziałach fabrycznych. W zakładach pracy, zatrudniających powyżej 15.000 pracowników, przewodniczący komisji kulturalno-oświatowej rady zakładowej korzysta ze zwolnienia od pracy zawodowej.

W grupie związkowej powołuje się organizatora pracy kulturalno-oświatowej. Obok komisji kulturalno-oświatowych istnieją w zakładowej organizacji związkowej jeszcze inne komisje i rady, jak komisja dla pracy wśród dzieci, rada biblioteczna, rada czerwonego kącika w osiedlu robotniczym lub w bursie. W zakładzie pracy działa szeroki aktyw społeczny, którego zadania są rozległe, gdyż do niego należy kierowanie wszystkimi formami pracy kulturalno-oświatowej.

W grupach związkowych organizuje się czytanie prasy oraz informacje polityczne. Organizator oświatowy grupy komunikuje o imprezach w klubie, organizuje wycieczki do muzeów, na wystawy, załatwia zbiorowy zakup biletów do kin i teatrów itd.

Podstawową placówką działalności kulturalno-oświatowej jest tzw. „czerwony kącik“ (świetlica fabryczna, oddziałowa), który nie obejmuje wszystkich form pracy kulturalno-oświatowej, lecz tylko część tych prac. W czerwonym kąciku odbywają się pogadanki, referaty, narady wytwórcze, czytanie prasy, nauka pieśni czy tańca, omawianie zadań produkcyjnych oddziału itd.

„Czerwone kąciki“ nie mają kierowników etatowych, lecz są prowadzone przez członków komisji kulturalno-oświatowej, oddziału fabrycznego względnie zakładu.

W Związku Radzieckim przed wojną istniało 100.000 „czerwonych kącików“, po wojnie ilość ich zmniejszyła się do 80.000; w planie na rok 1950 jest przewidziane zwiększenie ich ilości do stanu przedwojennego.

Placówką, obejmującą wszystkie formy pracy kulturalno-oświatowej jest klub fabryczny, który wyposażony jest na ogół w sale odczytowe, teatr, kino, bibliotekę, radiowęzeł. Ponieważ w niniejszym numerze „Przeglądu Związkowego“ zamieszczony będzie artykuł poświęcony specjalnie pracy klubów i domów kultury, przeto nie rozwijam tego tematu. Pragnę tylko podkreślić, że komitety centralne związków branżowych obowiązane są zapewnić klubom odpowiedni personel, instruować pracowników klubów i udzielać pomocy metodycznej.

V.

Biblioteki związkowe — jak w ogóle wszystkie biblioteki radzieckie — stały się potężnym narzędziem wychowania mas w duchu komunistycznym, podnoszenia kulturalnego i ideowego poziomu mas, orężem w mobilizowaniu ro-

botników i pracowników do wypełnienia zadań politycznych i gospodarczych.

Biblioteki związkowe są organizowane w fabrykach, przedsiębiorstwach, instytucjach, klubach fabrycznych, w domach i pałacach kultury oraz w majątkach państwowych. Głównym zadaniem akcji bibliotecznej jest niesienie pomocy czytelnikowi w opanowaniu światopoglądu marksistowsko-leninowskiego, w poznaniu dorobku kultury i sztuki oraz w opanowa-

Personel bibliotek okazuje stałą pomoc czytelnikom i samokształcącym się w wyborze książki, w układaniu programu czytania, prowadzi z czytelnikami pogadanki na temat przeczytanych książek, udziela informacji o nowych wydawnictwach.

Przy bibliotekach organizuje się grupowe czytanie książek, popularne odczyty o kulturze czytelnictwa i wiedzy bibliograficznej, organi-



Inicjator współzawodnictwa o jakość we współzawodnictwie tow. Aleksander Czutkich dzieli się doświadczeniami z młodymi włókniamiarkami.

niu wiedzy technicznej. W bibliotekach związkowych 30% stanowią książki o treści ogólnopolitycznej, 15% — naukowej, 25% — beletrystycznej, a pozostałe 30% zawartości bibliotek stanowi literatura poświęcona sztuce, tematyce dziedzicznej, przewodniki itp.

Główną cechą bibliotek związkowych jest powszechność, udostępnienie ich wszystkim pracującym. Zarządy bibliotek nie poprzestają na obsługiwaniu zgłaszających się czytelników, lecz prowadzą również akcję propagandową w celu zjednania jak najszerszych rzesz odbiorców spośród robotników i ich rodzin.

zują się wystawy książek i prasy, urządza się spotkania czytelnika z autorami itp. imprezy, podnoszące popyt na literaturę.

W bibliotekach związkowych istnieją specjalne oddziały książek dla dzieci. Prowadzi się również pogadanki z rodzicami na temat książek o wychowaniu dzieci.

Bibliotekami fabrycznymi kierują rady zakładowe. Praca bibliotek związkowych opiera się na wykwalifikowanych pracownikach etatowych oraz na szerokim aktywie społecznym, rekrutującym się spośród samych czytelników.

VI

Dużą rolę w pracy wychowawczej radzieckich związków zawodowych spełnia artystyczny ruch amatorski. Przeprowadzone w końcu 1948 r. wszechzwiązkowe pokazy zespołów związkowych wykazały wysoki poziom ideowy, polityczny i artystyczny tego ruchu.

Związkowe zespoły teatralne, których jest ponad 100.000, z setkami tysięcy członków, grają, obok utworów klasyków rosyjskich i innych, najlepsze utwory współczesnych dramaturgów radzieckich, przedstawiające nowego człowieka radzieckiego, niepokonaną siłę ustroju socjalistycznego i kierowniczą rolę partii Lenina i Stalina.

W wielu amatorskich zespołach związkowych przejawiało się dużo doskonałych talentów.

W Związku Radzieckim jest szeroko rozpo-
wszechniony system szefostwa teatrów zawo-
dowych lub poszczególnych aktorów i reżyse-
rów nad amatorskimi zespołami teatralnymi.
Np. słynny na cały świat Artystyczny Teatr
Moskiewski objął szefostwo nad zespołem ama-
torskimi zakładów metalurgicznych „Czerwony
Proletariusz”. Aktorzy tego teatru są częstymi
gośćmi w tej fabryce, udzielają fachowej pomo-
cy zespołowi robotniczemu i sami dają przedsta-
wienia dla robotników.

ZYGMUNT KRATKO

Szkolenie kadr

*„Im wyższy jest poziom polityczny i marksistowsko-leninowskie uświa-
domienie pracowników zatrudnionych w jakiegokolwiek gałęzi pracy państwo-
wej czy partyjnej, tym lepsza i owocniejsza jest ta praca, tym bardziej wy-
datne są jej rezultaty i naodwrot — im niższy poziom polityczny i uświa-
domienie marksistowsko-leninowskie pracowników, tym bardziej prawdo-
podobnymi stają się niedomagania i luki w pracy, tym prawdopodobniejsze
jest obniżanie się poziomu i przeradzanie samych pracowników w bezdusz-
nych biurokratów i rutynistów, tym prawdopodobniejsze jest ich zdege-
nerowanie”.*

(Stalin).

Drogowskazem w codziennej działalności szkoleniowej radzieckich związków za-
wodowych są wskazania Towarzysza
Stalina o konieczności pogłębienia marksi-
stowsko-leninowskiego uświadczenia wśród
pracowników społecznych. Podnoszenie świa-
domości politycznej kadr związkowych, wy-
chowanie tych kadr, stanowi przedmiot sta-
łej, stroskliwej uwagi radzieckich związków za-
wodowych.

I

W ostatnich latach, przełomowym momen-
tem dla polityki radzieckich związków zawodo-
wych na odcinku kadr było XVII Plenum

Szeroko jest rozwinięta sieć zespołów pieśni
i tańca, kół twórczości plastycznej itp. Wszyst-
kie one razem stanowią jeden z ważnych środ-
ków komunistycznego wychowania mas.

Prezydium WCSPS specjalną uchwałą w
sprawie rozwoju twórczości amatorskiej zob-
owiązało wszystkie zarządy główne związków za-
wodowych do stałej troski o zapewnienie zesp-
łom amatorskim repertuaru klasycznego i
współczesnego na odpowiednim poziomie idee-
wym, politycznym i artystycznym. Ponadto
WCSPS zaleciło prowadzenie akcji kształcenia
kierowników pracy artystycznej, w celu stałe-
go podwyższania ich kwalifikacji.

W systemie wychowania i propagandy wiel-
ką rolę odgrywa sieć kin związkowych, których
liczba wynosi obecnie 5.500, a w roku 1950 ma
dojść do 8.000.

Zasięg pracy kulturalno-oświatowej radziec-
kich związków zawodowych jest olbrzymi, a
formy jej nader różnorodne. Jest rzeczą zrozu-
miałą, że w jednym artykule nie można dać
szczegółowszej charakterystyki tej pracy. Do
doświadczeń radzieckich związków zawodowych
w dziedzinie kulturalnej będziemy stale po-
wracali, w celu przeniesienia ich na teren na-
szego ruchu zawodowego.

WCSPS. Uchwały Plenum wskazały na wielkie
osiągnięcia radzieckich związków zawodowych
w tej dziedzinie, skoncentrowały jednak przy
tym uwagę aktywu związkowego na paru za-
sadniczych brakach i niedociągnięciach, jak:

1. niezadowolająca praca w zakresie wy-
chowania rezerw kadrowych, wskutek
czego w poszczególnych wypadkach wy-
sunęto na odpowiedzialne stanowiska lu-
dzi bez dostatecznej ich znajomości;
2. niedostateczna troska o wysuwanie ko-
biet na kierownicze stanowiska w związ-
kach zawodowych;
3. brak u poważnej części towarzyszy do-
statecznej troski o systematyczne, stałe

podwyższanie swego poziomu ideologicznego i teoretycznego. Obojętne ustosunkowanie się instancji związkowych do sprawy podnoszenia poziomu ideologicznego i zawodowych kwalifikacji pracowników aparatu wykonawczego.

Plenum stwierdziło ponadto różne braki w pracy szkół i kursów związkowych, jak brak dostatecznie wykwalifikowanych wykładowców w niektórych szkołach, brak programów i pomocy naukowych dla szeregu dyscyplin związkowych oraz nie zawsze odpowiedni wybór kandydatów do szkół i na kursy związkowe.

Plenum w swoich uchwałach podkreśliło osobistą odpowiedzialność przewodniczących zarządów głównych za znajomość kadr związkowych, za ich rozmieszczenie, wysuwanie i wychowywanie. Wskazując na konieczność tworzenia rezerw kadrowych oraz na ciągłe i systematyczne wysuwanie kobiet do instancji związkowych, Plenum podkreśliło jednocześnie formy i metody wychowywania kadr związkowych.

Metody i formy wychowania kadr i aktywu związkowego można, zgodnie z uchwałami XVII Plenum WCSPS, podzielić na dwie grupy:

A. Formy i metody kształtujące styl codziennej pracy związkowej. Zaliczyć tu należy przede wszystkim:

- a) przestrzeganie demokracji wewnątrz związkowej, które Plenum określa „Jako jeden z najważniejszych środków bolszewickiego wychowywania kadr związkowych”;
- b) rozwijanie śmiałej, bolszewickiej krytyki i samokrytyki,
- c) systematyczną i ciągłą kontrolę wykonywania własnych uchwał (w tym celu należy kontrolować pracę kadr na miejscu ich pracy, wysłuchiwać sprawozdań i pomagać w usuwaniu braków),
- d) regularne odwiedzanie zakładów pracy przez członków zarządów głównych, zarządów okręgowych, terenowych organów międzyzwiązkowych i innych instancji związkowych, występowanie na zebraniach fabrycznych, wyjaśnianie interesujących ogół zagadnień.

B. Systematyczna i ciągła praca nad podnoszeniem poziomu ideologicznego kadr i aktywu związkowego. Związki zawodowe realizują te zadania poprzez:

- a) samokształcenie,
- b) organizowanie wykładów dla aktywu związkowego z dziedziny marksizmu-leninizmu, historii WKP(b), życiorysów Lenina i Stalina, sytuacji międzynarodowej itd.,
- c) zakładanie ośrodków metodycznych,
- d) organizowanie i ulepszanie pracy szkół i kursów związkowych.

Plenum poleciło kierowniczemu aktywowi związkowemu systematyczne wygłaszanie referatów politycznych dla aktywu związkowego i mas członkowskich w zakładach pracy.

Uchwały XVII Plenum WCSPS z grudnia 1947 r. przyczyniły się do podniesienia poziomu pracy na odcinku wychowania kadr związkowych. Przewodniczący WCSPS — tow. Kuzniecowa, w swym referacie sprawozdawczym na X Zjeździe Związków Zawodowych mógł już stwierdzić, że wcielając w życie zalecenia partii komunistycznej, związki zawodowe wychowywały pewne, bezgranicznie wierne sprawie komunizmu, mocno związane z masami kadry.

Tow. Kuzniecowa zaznaczył dalej: „Dla owocnej pracy kierowniczych kadr potrzebne jest ich wysokie ideologiczne przygotowanie i bolszewicki hart. Nasze kadry winny bez przerwy podnosić swój ideowo-polityczny poziom, stale pracować nad sobą. Prawie wszyscy pracownicy związków uczą się, jedni samodzielnie, inni w kółkach, szkołach i uniwersytetach marksizmu-leninizmu”.

Radzieckie związki zawodowe utworzyły szeroką sieć szkół i kursów związkowych dla szkolenia i doszkąlenia kadr związkowych. W latach powojennych przeszkolono już 168 tysięcy działaczy związkowych.

Ale bolszewicy nigdy nie upajają się sukcesami i dlatego tow. Kuzniecowa w końcowej części referatu sprawozdawczego stwierdził: „Jednak w dziedzinie tej związki zawodowe mają jeszcze poważne braki. Powinniśmy stanowczo ulepszyć sprawę przygotowania i podwyższenia poziomu politycznego naszych kadr. Ulepszenie doboru i przygotowania kadr jest niezmiernie potrzebne dla dalszego podniesienia działalności związkowej”.

II

Przechodząc do konkretnej analizy szkolenia aktywu związkowego w ZSRR, skupimy swą uwagę na węzłowych problemach, które delegacja naszych związków zawodowych zaobserwowała podczas swojego pobytu w Moskwie i Leningradzie.

Na czoło wysuwa się zagadnienie form szkolenia kadr i aktywu związkowego. Towarzystwo radzieckie rozróżniają dwa pojęcia: szkolenie i doszkąlenie. Szkolenie odbywa się w specjalnych zakładach naukowych, szkołach związkowych, które mają charakter wyższych uczelni. W szkołach tych, w przeciągu dwóch lub trzech lat nauki przygotowuje się nowe kadry działaczy związkowych.

Doszkąlenie natomiast odbywa się bądź to na kursach związkowych, trwających od jednego do dziesięciu miesięcy, a za tym wymagają-

cych przerwy w pracy zawodowej, bądź to na krótkotrwałych seminariach w zakładach pracy, w czasie wolnym od pracy. Pierwszą formą przeważnie obejmuje się kadry związkowe: członków różnych instancji związkowych, aż do kierowniczego aktywu zakładowych organizacji związkowych włącznie oraz kierowników wydziałów i komisji na różnych szczeblach związkowych. Druga forma jest stosowana przy szkoleniu szerokiego, społecznego aktywu związkowego w zakładzie pracy, aktywu, który stanowi o sile i znaczeniu radzieckich związków zawodowych. Doszkalanie obejmuje więc aktualnie czynnych aktywistów związkowych, którzy poprzez kursy i seminaria podnoszą swe kwalifikacje zawodowe.

Na wszystkich szczeblach szkolenia, począwszy od 24-godzinnego seminarium dla mężów zaufania, poprzez kursy i aż do trzyletniej wyższej szkoły związków zawodowych w Moskwie i Leningradzie, poznawanie historii marksizmu-leninizmu, historia WKP(b) oraz wkład Lenina i Stalina w naukę marksizmu, stanowi podstawę szkolenia ideologicznego.

W szkołach związkowych istnieją specjalne katedry nauki podstaw marksizmu-leninizmu, materializmu dialektycznego i historycznego oraz ekonomii politycznej. W planie godzin zagadnieniom tym poświęca się wiele miejsca: na podstawy marksizmu-leninizmu (historia WKP(b))—270 godzin, na materializm dialektyczny i historyczny od 150 do 180 godzin, zaś na ekonomię polityczną — od 200 do 300 godzin, zależnie od charakteru danej szkoły i czasu trwania nauki (2 lub 3 lata). W szkołach istnieją specjalne gabinety naukowe, poświęcone historii WKP(b), życiorysom Lenina i Stalina. Urządzane są wystawy książek poświęcone tej tematyce. Przy końcowych egzaminach państwowych, na trzy lub cztery (w szkole moskiewskiej) przedmioty, z których się zdaje egzamin państwowy, dwa obejmują ogólne wykształcenie marksistowskie: podstawy marksizmu-leninizmu (łącznie z materializmem dialektycznym i historycznym) i ekonomię polityczną.

Na kursach szkolenie ideologiczne, głównie w oparciu o historię WKP(b), zajmuje proporcjonalnie takie samo miejsce jak w szkołach związkowych.

W programach seminariów (kursów dla społecznego, zakładowego aktywu związkowego) szkoleniu ideologicznemu poświęca się co najmniej 50 % godzin. Obejmuje ono następujące podstawowe tematy:

- Lenin i Stalin — wodzowie i organizatorzy bolszewickiej partii.
- Lenin i Stalin — założyciele radzieckiego państwa socjalistycznego.
- WKP(b) — inspirator i organizator zwycięstw socjalizmu w ZSRR.
- Pod kierownictwem Stalina Związek Radziecki buduje komunizm.

- Stalinowska polityka zagraniczna — polityka pokoju i bezpieczeństwa narodów.
- Tryumf leninowsko-stalinowskiej polityki narodowościowej w ZSRR.

W zależności od stopnia szkolenia dochodzą jeszcze następujące tematy:

dla mężów zaufania: związki zawodowe — szkoła komunizmu (2 godz.) dla przewodniczących rad oddziałowych i miejskich: pięcioletni plan odbudowy i rozwoju gospodarstwa narodowego w latach 1946—1950 i stopień jego realizacji (6 godz.) — WKP(b) o roli i zadaniach związków zawodowych (10 godz.). Podobny program mają różne kursy specjalne np. dla buchalterów rad zakładowych, z tym, że na zagadnienia związkowe poświęca się tam nawet 14 godzin.

Towarzysze radzieccy realizują więc w pełni powiedzenie Stalina: „Wychowanie i formowanie kadr odbywa się u nas zwykle według poszczególnych gałęzi nauki i techniki, według specjalności. Ale istnieje jedna gałąź wiedzy, której poznanie winno być obowiązujące dla bolszewików wszystkich gałęzi nauki — jest nią marksistowsko-leninowska nauka o społeczeństwie, o prawach rozwoju rewolucji proletariackiej, o prawach rozwoju budownictwa socjalistycznego, o zwycięstwie komunizmu“.

Taka budowa programów nauczania pozwala absolwentom uzyskać naukowe podstawy, poucza ich o kierowniczej roli partii w państwie, w całości życia gospodarczego czy politycznego i w związkach zawodowych oraz wskazuje im na charakter związków, jako bezpartyjnej, masowej organizacji klasy robotniczej.

III.

W szkołach związkowych przywiązuje się dużą wagę do nauki historii, a zwłaszcza historii związków zawodowych w ZSRR. Należy podkreślić, że do kursu historii związków zawodowych przywiązuje się specjalną wagę, nie tylko w szkołach związkowych, lecz także na kursach.

Ośrodkiem badań historii związków zawodowych jest wyższa moskiewska Szkoła Związków Zawodowych. Mimo, że jeszcze brak jest monograficznego opracowania historii związków zawodowych w ZSRR, moskiewska szkoła wydała już wiele prac, będących podstawą dla nauczania historii związków zawodowych.

We wszystkich opracowaniach historycznych charakterystyczne jest to, że towarzysze radzieccy dokładnie precyzują zadania związków zawodowych na różnych etapach rozwoju społeczeństwa i ustroju radzieckiego.

Praca F. A. Romanowa p.t. „Ruch robotniczy i związkowy w okresie pierwszej wojny światowej i drugiej rewolucji rosyjskiej” jest poświęcona roli związków zawodowych podczas rewolucji burżuazyjno-demokratycznej. Już w tej pracy na czoło wysuwa się znana teza Stalina: „Najbardziej charakterystyczny w historii rozwoju naszych związków zawodowych jest fakt, że powstały one, rozwinęły się i okrzepły po powstaniu partii, wokoło partii i w przyjaźni z partią”.

Program precyzuje i w tym pierwszym okresie jasno rolę związków zawodowych na każdym etapie historycznym, na etapie podniesienia się lub upadku fali rewolucyjnej. I tak dla

zadań klasy robotniczej w danym okresie, a więc:

okres przygotowania rewolucji październikowej,
okres interwencji i wojny domowej,
okres przechodzenia do budownictwa pokojowego, okres odbudowy, okres industrializacji (1926—29),
okres kolektywizacji (1930—34),
okres ukończenia budownictwa społeczeństwa socjalistycznego, konstytucja stalinowska,
związki zawodowe w okresie wojny ojczyźnianej,



Czytelnia w Pałacu Kultury Zakładów Samochodowych im. Stalina w Moskwie.

przykładu program przewiduje pięć tematów dla okresu przedpaździernikowego:

1. Narodzenie proletariatu przemysłowego i ruch robotniczy przed pierwszą rewolucją.
2. Narodzenie i rozwój związków zawodowych w okresie pierwszej rewolucji (1905 — 1907).
3. Ruch robotniczy i związki zawodowe w okresie stołypinowskiej reakcji (1908 — 1912).
4. Związki zawodowe w okresie napływu fali rewolucyjnej przed wojną imperialistyczną (1912—1914).
5. Ruch robotniczy i związki zawodowe podczas wojny imperialistycznej i drugiej rewolucji w Rosji (1914 — marzec 1918).

Podobnie jest zbudowana historia związków zawodowych i w następnym okresie. Zadania związków zawodowych wypływają z ogólnych

związki zawodowe w warunkach pokoju, po zwycięskim zakończeniu wojny ojczyźnianej.

W programie nauki historii związków zawodowych ZSRR jest sprecyzowana nie tylko rola związków zawodowych w warunkach dyktatury proletariatu i socjalizmu, ale i zadania na poszczególnych etapach rozwoju walki klasowej oraz walki z wszelkimi odchyleniami i wrogimi teoriami. Program sięga do walki, jaką staczała Marks i Engels przeciw proudhonizmowi, lassalizmowi i trade-unionizmowi w dziedzinie związków zawodowych, przedstawia walkę Lenina i Stalina w zaraniu radzieckiego ruchu zawodowego przeciw ekonomistom, mienszewikom i eserom o rewolucyjne związki zawodowe i analizuje obszernie walkę, jaką staczała partia z trockistami, bucharinowcami i innymi wrogimi teoriami odnośnie roli związków zawodowych w warunkach dyktatury proletariatu. Historia związków radzieckich uczy nas jak hartowała się leninowsko-stalinowska teoria w ru-

chu zawodowym w ostrej walce klasowej z wszelkimi pozostałościami trade-unionizmu, socjaldemokratyzmu, bonzostwa i biurokratyzmu.

IV.

Specjalizacja oraz dostosowanie form i zakresu szkolenia do konkretnych ludzi, do zadań postawionych przed danymi instancjami—jest jedną z głównych zasad szkolenia związkowego w ZSRR.

Specjalizację obserwujemy na szczeblu szkół związkowych. Leningradzka np. szkoła, nastawiona na kadry kulturalno-oświatowe, ma program trochę odmienny od szkoły moskiewskiej, przeznaczony głównie dla działaczy ekonomicznych.

Również kursy nie są jednolitego typu. Kurs dla przewodniczących zarządów głównych i obwodowych rad związków zawodowych trwa dłużej i ma inny program niż kurs dla kierowników wydziałów kulturalno-oświatowych, czy komisji płac. To samo zjawisko występuje bardzo wyraźnie i w zakładzie pracy. Kurs szkolenia mężów zaufania trwa 24 godziny, a tematyka związkowa koncentruje się wokół pracy grupy związkowej i jej kierownika — męża zaufania. Seminaria zaś dla przewodniczących rad oddziałowych trwają 52 godziny, a tematyka związkowa obejmuje takie zagadnienia jak:

- struktura i podział pracy w radzie oddziałowej,
- zagadnienie płacy i organizacja pracy w działalności rad oddziałowych,
- zagadnienia ubezpieczeń społecznych w radzie oddziałowej,
- praca kulturalno-masowa,
- ochrona i bezpieczeństwo pracy w działalności rady oddziałowej.

Specjalizacja w ujęciu związków radzieckich nie oznacza jednak zwięźenia zagadnień, ograniczania się wyłącznie do własnego podwórka. Związki radzieckie wypowiedziały ostrą walkę wąskiemu zasklepianiu się w swoich tylko zagadnieniach. Szkolenie ma na celu podniesienie ogólnego poziomu, a temu celowi służą zarówno wykłady z zakresu tematyki ogólnomarksistowskiej i wykształcenie ogólne, które słuchacz zyskuje w szkole, jak i ogólna tematyka związkowa np. historia związków zawodowych, teoria i praktyka radzieckich związków zawodowych, struktura związkowa.

Na szczeblu zakładu pracy temu celowi służą specjalne seminaria, poświęcone określonej tematyce, np. seminarium 12-godzinne, poświęcone X zjazdowi Radzieckich Związków Zawodowych.

Pamiętać musimy o jednej zasadzie: związki radzieckie szkolą ludzi do spełnienia określonych zadań. Szkolą konkretnych ludzi do konkretnych zadań.

Metodyka szkolenia nie jest jednolita, lecz dostosowana do typu i czasokresu szkolenia. Można stwierdzić ogólnie, że obok wykładów stosuje się ćwiczenia, seminaria i pogadanki oraz zajęcia praktyczne. W wyższych szkołach związkowych stosuje się cztery zasadnicze formy: wykłady, prace laboratoryjne, zajęcia praktyczne (seminaria, ćwiczenia itp.) oraz prace kursowe. Np. dla nauki zasad marksizmu-leninizmu przewiduje się 140 godzin wykładowych oraz 130 godzin prac seminaryjnych i ćwiczeń, a dla poznania geografii ekonomicznej ZSRR i państw obcych przewiduje się tylko 30 godzin wykładowych i 120 godzin zajęć praktycznych. Podobne metody są stosowane na kursach związkowych. Seminaria dla społecznego aktywu zakładowego przewidują wykłady na tematy ideologiczne i pogadanki na tematy związkowe.

Bogactwo form metodycznych pozwala na wszechstronne rozwijanie umysłu i inicjatywy słuchaczy.

Należy jeszcze zwrócić uwagę na ogólne warunki, jakie radzieckie związki zawodowe stworzyły dla szkolenia słuchaczy. Wydział szkolenia WCSSPS oraz szkoła moskiewska wydają za pośrednictwem wydawnictwa związkowego „Profizdat“ wiele materiałów, programy, stenogramy wykładów, broszury, wskazówki metodyczne — jako pomoc dla wykładowców i słuchaczy. Przy obwodowych radach związków zawodowych stworzono sieć ośrodków metodycznych, gdzie wykwalifikowani wykładowcy udzielają konsultacji. Grupa lektorska, która istnieje przy Wydziale Szkoleniowym, często wyjeżdża, udzielając pomocy i wskazówek wykładowcom miejscowym.

Słuchacze wyższych szkół otrzymują dość duże stypendia od swoich zarządów głównych przez cały czas studiów, zaś słuchacze kursów wymagających przerwy w pracy, na mocy uchwały rządu, otrzymują przeciętne miesięczne wynagrodzenie z zakładu pracy i niezależnie od tego stypendium.

*

W artykule tym nie wyczerpaliśmy wszystkich charakterystycznych momentów szkolenia kadr i aktywu związkowego. Chodziło nam raczej o uchwycenie węzłowych problemów, które pomogą ulepszać i przebudować naszą pracę na odcinku szkolenia kadr związkowych.

Ubezpieczenia społeczne

W 1933 r., po reorganizacji władz państwowych, działających w dziedzinie zagadnień pracy, radzieckie związki zawodowe objęły administrację ubezpieczeń społecznych. Dzięki oparciu administracji na szerokim aktywie społecznym, uzyskano duże oszczędności w gospodarce wielomiliardowymi funduszami ubezpieczeniowymi i stworzono warunki dla roztoczenia jak najstroskliwszej opieki nad ubezpieczonymi.

Do związków zawodowych należy: dysponowanie i administrowanie funduszami, powstającymi ze składek ubezpieczeniowych, zarząd sanatoriami i domami wypoczynkowymi oraz rozbudowa tych urządzeń, kontrola nad terminowym i pełnym wpłacaniem składek ubezpieczeniowych przez przedsiębiorstwa i instytucje, profilaktyka i zwalczanie chorób.

Organizacja pracy związków zawodowych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych

Naczelnym organem w zakresie ubezpieczeń jest Zarząd Państwowych Ubezpieczeń Społecznych WCSPS. We wszystkich zarządach głównych związków zawodowych są wydziały ubezpieczeń społecznych. W zarządach obwodowych działają społeczne komisje ubezpieczeniowe, których praca oparta jest na pracownikach nieetatowych.

Zarząd Ubezpieczeń Społecznych WCSPS ma cztery wydziały:

1. Wydział Finansowy, którego zadaniem jest planowanie i zatwierdzanie budżetów oraz podział i asygnowanie kwot dla poszczególnych zarządów głównych.
2. Wydział Lecznictwa, który nadzoruje instytucje lecznicze w zakresie obsługi robotników i organizuje akcję profilaktyczną. Wydział ten opracowuje plany systematycznego polepszania warunków higienicznych pracy (doprowadzenia ciepłej wody ulepszenia wentylacji itp.) i nadzoruje wykonanie budżetów przeznaczonych na te cele. Zagadnienia te rozwiązywane są przy udziale lekarzy. Mimo ciężkiej wojny, dzięki intensywnej pracy na tym odcinku, liczba zachorowań jest mniejsza niż przed wojną.
3. Wydział Prawny opracowuje projekty ustawy w zakresie zagadnień opieki nad zdrowiem.
4. Wydział Pracy Terenowej pilnuje wykonania uchwał i przeprowadza instruktarz w terenie.

Aktyw ubezpieczeniowo-społeczny składa się z miliona dwustu tysięcy ludzi. Dzięki powoła-

niu do współpracy aktywu społecznego, związki zawodowe mają pełną możność wpływania na doskonalenie obsługi ubezpieczonych. W zakładach pracy, zatrudniających powyżej 100 robotników, wybierane są komisje ubezpieczeń społecznych. Są one organami rad zakładowych i prowadzą wszystkie prace, związane z ubezpieczeniem społecznym w zakładzie pracy. Przewodniczącym komisji ubezpieczeń społecznych jest z reguły przewodniczący rady zakładowej.

Przy radach oddziałowych wybierane są komisje ubezpieczeń społecznych, w każdej zaś grupie związkowej — wybierany przez członków grupy — delegat ubezpieczeniowy.

Jakie zadania stoją przed komisjami ubezpieczeń społecznych?

Komisje ubezpieczeń społecznych (grupy związkowe w mniejszych zakładach pracy) ustalają w wypadkach przejściowej niezdolności do pracy robotnika, jego prawo do świadczeń oraz wysokość zasiłku chorobowego.

Komisja ubezpieczeń dzieli się na grupy, utworzone z pośród członków komisji i delegatów ubezpieczeniowych, jak np. grupa kontroli działalności zakładów leczniczych (sanatoria, domy wypoczynkowe, turystyka, odżywianie lecznicze), grupa zapobiegania chorobom i wypadkom, grupa koleżeńskej kontroli i pomocy w domu, grupa obsługi dzieci (dziecięce ogródki, żłobki, obozy pionierskie itd.), finansowa, rentowa itd.

Komisja ubezpieczeń społecznych obowiązana jest czuwać nad prawidłowością wypłat zasiłków i kontrolować prawidłowość przedstawionych zwolnień z pracy. Symulantów i bumełantów komisja ubezpieczeń społecznych pozbawia prawa do zasiłku.

Opieka nad chorym towarzyszem pracy jest bardzo troskliwa. Delegat ubezpieczeń społecznych, czy członek komisji ubezpieczeń społecznych odwiedza chorego w czasie choroby, opiekuje się jego rodziną, pomaga w gospodarstwie. Jeśli zachodzi tego potrzeba, wzywa lekarza, dostarcza lekarstwa, organizuje opiekę nad dziećmi chorego, kontroluje terminowość opieki lekarskiej, sprawdza materialny stan i warunki bytowe pracownika, w celu orzeczenia np. o konieczności ulokowania dziecka w żłobku, przedszkolu, kolonii letniej, sanatorium itp.

Zasiłki z funduszu ubezpieczeń społecznych na pożywienie dietetyczne, przyznawane są przez komisje czy delegatów ubezpieczeń społecznych robotnikom i pracownikom na podstawie orzeczenia lekarskiego, w granicach od 25

do 50% kosztu posiłku. Zasiłki te przekazuje się wprost do stołówek — nie do rąk korzystającego pracownika.

Lekarze związkowi w liczbie 600, opłacani przez WCSPS z funduszu ubezpieczeń społecznych, badają przyczyny zachorowań i organizują akcje zapobiegawcze, instruują komisje ubezpieczeń społecznych i delegatów o sposobach walki z zachorowaniami, kontrolują kuchnie dietetyczne i badają wyniki stosowanej diety. Lekarze ci współpracują ściśle z komisjami i delegatami ubezpieczeń społecznych, a wszystkie zarządzenia uzgadniają z organami Ministerstwa Zdrowia.

Komisja ubezpieczeń społecznych ma prawo i obowiązek przeprowadzania kontroli funkcjonowania szpitali, poliklinik i innych zakładów leczniczych. Kieruje chorych na leczenie sanatoryjne, do uzdrowisk. Decyduje o wydaniu przez radę zakładową skierowań do domów wypoczynkowych oraz na wycieczki turystyczne. Bierze udział w pracach związanych z ustalaniem sieci żłobków, przedszkoli, obozów letnich, kontroluje ich funkcjonowanie, kieruje dziećmi na obozy letnie itp.

Na zebraniach załogi i za pośrednictwem gazet fabrycznych komisja ubezpieczeń społecznych zaznajamia robotników i pracowników z wysokością funduszu ubezpieczeń i sposobami jego wykorzystania.

Członkowie komisji wykonują wszystkie czynności bezpłatnie, po godzinach pracy zawodowej.

Zużytkowanie funduszy ubezpieczeniowych

Fundusze ubezpieczeniowe powstają ze składek wpłacanych przez przedsiębiorstwa i instytucje. W 1949 r. z funduszy ubezpieczeniowych wydatkowano:

na zasiłki chorobowe	5 miliardów rb.
na zasiłki dla połoźnic	1 miliard 505 milj. rb.
na zasiłki pogrzebowe	74 " "
na renty dla pracujących	1 " 970 " "
inwalidom wojennym III grupy (pracującym)	900 " "
rencistom niepracującym	5 " 334 " "
wyprawki i zasiłki na karmienie	368 milj. rb.
pozaszkolna obsługa dzieci	50 " "
kolonie letnie dla dzieci	886 " "
skierowania do sanatoriów i na wczasy	1 miliard 526 " "
na urządzenia sanatoryjne	415 " "
odżywianie dietetyczne	40 " "
budowa domów kultury i urządzeń sportowych	120 " "
na szkolenie kadr bhp	172 " "
oraz na premiowanie niektórych wyróżniających się pracowników.	

Tak wygląda podział funduszu na poszczególne formy ubezpieczeń.

Budżety ubezpieczeń społecznych sporządzane są w zakładach pracy, scalane przez zarządy główne i zatwierdzane przez WCSPS.

Jakim aparatem przeprowadza się operacje finansowe?

Wszelkie wypłaty przeprowadza aparat finansowy przedsiębiorstwa, z rachunku składek ubezpieczeniowych. Każdy zakład, dwa razy w miesiącu przysyła sprawozdania z wydatkowanych sum i odprowadza sumę niewykorzystaną na rachunek zarządów głównych odpowiednich związków zawodowych.

Komisja ubezpieczeń społecznych kontroluje terminowość wypłat i prawidłowość zakładowej rachunkowości funduszu ubezpieczeń społecznych.

Każdy zakład pracy wpłaca składki ubezpieczeniowe według taryfy tego związku zawodowego, w którym jest zarejestrowany w charakterze ubezpieczającego. W wypadku, gdy w danym zakładzie pracy zatrudnione są grupy pracowników, należące do innego, niż ogół pracowników, związku zawodowego, administracja przedsiębiorstwa zobowiązana jest wpłacać należne za te grupy składki do właściwego związku według obowiązujących tam taryf.

Z rachunku wpłat na ubezpieczenia społeczne administracja zakładu pracy obowiązana jest opłacać wydaki na zasiłki z tytułu przejściowej niezdolności do pracy (w tym zasiłki połogowe i na urodzenie dziecka), zasiłki na wyprawki i karmienie dziecka zasiłki pogrzebowe i renty pracownikom-rencistom, zatrudnionym w danym zakładzie pracy oraz pokrywać inne wydatki, przewidziane w zatwierdzonym przez instancje nadrzędne preliminarzu funduszu ubezpieczeń społecznych.

Wszystkie przedsiębiorstwa i instytucje obowiązane są przedstawić odpowiednim komisjom ubezpieczeń społecznych — za pośrednictwem rady zakładowej — wykazy liczbowe zatrudnionych, funduszu płac i wypłat za ubezpieczenia społeczne.

Za prawidłowość wymiaru, obliczeń i terminowość wypłaty zasiłków odpowiedzialni są główni buchalterzy zakładu pracy i związki zawodowe. Rada zakładowa ma prawo wglądu do wszystkich dokumentów, dotyczących wypłaty zasiłków.

Kilka informacji o rodzajach i wysokości zasiłków

Pracującemu 8 lat w tym samym zakładzie pracy wypłaca się zasiłek chorobowy w wysokości 100% zarobku, poczynając od pierwszego dnia choroby, aż do pełnego wyzdrowienia. Pracującemu przez 5 — 8 lat wypłaca się 80% zarobku. Kto przepracował 3 — 5 lat, otrzymuje zasiłek w wysokości 60% zarobku; do 3 lat — 50%. Robotnikom, którzy nie są członkami związku, wypłaca się w każdym wypadku 50% zasiłku. W górnictwie, przy pracach pod ziemią wypłaca się zasiłek chorobowy w 100% już po roku pracy; jeśli pracownik pracował mniej niż

rok, zasiłek chorobowy oblicza się w wysokości 60% zarobku.

W okresie leczenia szpitalnego robotnik otrzymuje również zasiłek chorobowy. W razie narodzin dziecka, śmierci pracownika lub członka rodziny komisja określa wysokość jednorazowej zapomogi.

Spory o wysokość zasiłków i rent rozstrzygają nadrzędne związkowe organy ubezpieczeń społecznych.

Zasiłek z tytułu przejściowej niezdolności do pracy otrzymuje pracownik na podstawie karty chorobowej (zaświadczenie o chorobie) wydanej przez lekarza. Lekarz ma prawo wydać taką kartę na okres 3 — 10 dni. Przedłużyć ważność karty chorobowej na dalszy okres czasu może tylko naczelnny lekarz polikliniki lub ambulatorium względnie komisja lekarska.

Karty chorobowe, stwierdzające przejściową niezdolność do pracy i uprawniające do otrzymywania zasiłku chorobowego, wydawane są w wypadku: a) utraty zdolności do pracy z powodu choroby lub kalectwa, b) przeniesienia w związku z zachorowaniem do innej gorzej płatnej pracy, c) w okresie ciąży i po porodzie, d) w razie konieczności opieki nad chorym członkiem rodziny oraz e) zarządzanej przez lekarza kwarantanny. Gdy zachodzi wypadek gruźlicy, choroby wenerycznej lub psychicznej, lekarz specjalista wystawia kartę chorobową na okres trzech dni i obowiązany jest niezwłocznie skierować chorego do odpowiedniego zakładu leczniczego.

Bezpłatne skierowania do sanatoriów i domów wypoczynkowych wydaje się przede wszystkim stachanowcom i najbardziej produktywnym pracownikom przedsiębiorstwa, pracującym inwalidom wojny narodowej, młodocianym i kobietom.

W przypadku przewlekłej, długotrwałej choroby oddaje się chorego pod opiekę lekarza specjalisty. Chory otrzymuje zasiłek chorobowy do czasu wyzdrowienia, lub ustalenia inwalidztwa.

Wielka troska o człowieka przejawia się w Związku Radzieckim m. inn. w tym, że za przejściową utratę zdolności do pracy uważany jest okres, w którym pracownik musi się opiekować chorym członkiem rodziny, w wypadku gdy nie ma możliwości umieszczenia chorego w szpitalu, lub zapewnienia mu opieki ze strony innego członka rodziny.

Z funduszu ubezpieczeń społecznych wypłaca się również zasiłek chorobowy matce, jeśli choruje jej dziecko w wieku do lat 2. Zasiłek ten przysługuje niezależnie od tego, czy inni członkowie rodziny mogliby ją wyręczyć w pielęgnowaniu dziecka.



Sanatorium metalowców w uzdrowisku Nalczik w Kabardzie.

Pozbawione są zasiłku osoby, ukarane za samowolne opuszczanie pracy — przez okres 6 miesięcy od dnia wyroku, symulanci, osoby powodujące rozmyślnie szkodę dla swego zdrowia, osoby naruszające zarządzenia lekarskie, lub nie zgłaszające się bez ważnych przyczyn do badania lekarskiego.

Pewne ograniczenie w wypłacie zasiłków wprowadzono również w stosunku do osób, które zachorowały na skutek pijaństwa lub związanych z nim wypadków (bijatyki, zranienia etc.).

Kobiety pracujące otrzymują z funduszu ubezpieczenia społecznego zasiłek połogowy, pod warunkiem poprzedniego zatrudnienia co najmniej przez 3 miesiące. Wynosi ono dla kobiet zatrudnionych co najmniej od trzech lat,

a pracujących nieprzerwanie w jednym zakładzie pracy od lat 2 — kwotę równą 100% zarobku. Ta sama wysokość zasiłku przysługuje przodownikom pracy zatrudnionym od roku, jak również kobietom odznaczonym orderami, inwalidkom wojny narodowej i b. partyzantom. Jeżeli kobieta pracuje w jednym przedsiębiorstwie nie mniej niż 1 rok, wtedy za pierwsze 20 dni z tytułu zasiłku otrzymuje dwie trzecie zarobku, a za następne—100%. Dla wszystkich kobiet, które pracowały mniej niż 1 rok w danym zakładzie pracy, zasiłek wynosi $\frac{2}{3}$ zarobku. Kobietom, które nie są członkami związków zawodowych, wypłaca się za pierwsze 30 dni kalendarzowych zasiłek połogowy w wysokości 50% — za resztę dni $\frac{2}{3}$ ich zarobku.

Oprócz zasiłku połogowego, kobiety karmiące, których zarobek wynosi mniej niż 500 rubli, otrzymują jednorazowe zasiłki po 120 rubli na wyprawkę dla dziecka oraz 180 rubli na karmienie.

Poza tym udzielana jest przez państwo pomoc rodzinom wielodzietnym.

Z funduszu ubezpieczeń społecznych pokrywa się opłaty za skierowania na wczasy doroczne. Na wczasy te wydaje się 20% bezpłatnych skierowań, 80% zaś — za pobraniem od czasowicza 30% kosztu własnego. Turnus w sanatoriach ogólnego typu trwa 24 dni, w sanatoriach dla gruźlicy zamkniętej — 45 dni, dla gruźlicy otwartej — 90 dni. W roku 1949 wyjechało na koszt funduszu ubezpieczeń społecznych 2 miliony 100 tysięcy robotników i pracowników.

Robotnicy i pracownicy umysłowi, których komisja uzdrowiskowo - sanatoryjna zakwalifikowała na leczenie, otrzymują urlopy zdrowotne oraz wypłatę zasiłku za okres przebywania w sanatorium lub uzdrowisku, po odliczeniu czasu trwania normalnego, dorocznego urlopu.

Skierowania do sanatoriów przeciwgruźliczych wydaje się bezpłatnie.

Z funduszu ubezpieczeniowego wypłacane są również renty. Wypłacane są one według następujących zasad: mężczyźni mający ponad 60 lat życia i przepracowanych 25 lat, kobiety zaś mające 55 lat życia i przepracowanych 20 lat, niezależnie od tego czy pracują — otrzymują rentę w całości.

Przyjęta jest zasada, że robotnik czy pracownik, zarabiający mniej niż 300 rubli, otrzymuje rentę, obliczoną od 300 rubli.

Wysokość otrzymywanej renty jest zależna od kategorii zatrudnienia i wynosi:

w kat. I — zatrudnieni pod ziemią w szkodliwych warunkach pracy	60% zarobku
„ „ II — zatrudnieni w przodujących gałęziach przemysłu	55% „
„ „ III — pozostali	50% „

W niektórych gałęziach przemysłu, jak np. w górnictwie, chemii, metalach kolorowych, azbeście, renciści otrzymują rentę w wysokości 50% zarobku, na warunkach ulgowych, a mianowicie: po ukończeniu 50 lat życia i po 20 latach pracy.

Renta inwalidzka jest zależna od wysługi lat. Wysokość jej kształtuje się w zależności od zawodu i stopnia utraty zdolności do pracy.

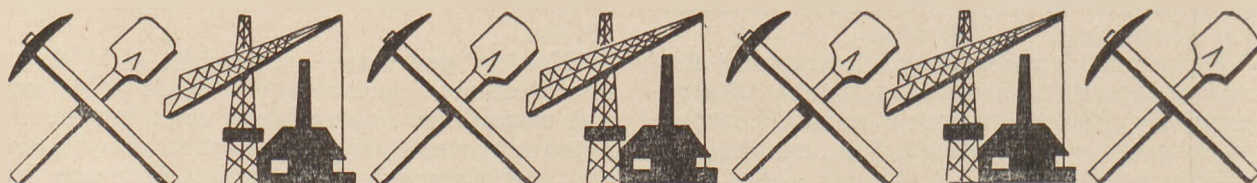
Renta inwalidzka dla inwalidów I grupy, tj. całkowicie niezdolnych do pracy i wymagających opieki innych osób, wynosi 67 — 69% zarobku w zależności od kategorii pracy. Dla II grupy, tj. całkowicie niezdolnych, ale nie potrzebujących opieki, wynosi 47 — 49%. Dla III grupy — niezdolnych do systematycznej pracy w swoim zawodzie, ale mogących jeszcze zarobkować, renta inwalidzka stanowi 33 — 35 proc. zarobku.

Dla osób, które utraciły zdolność do pracy wskutek wypadku lub choroby zawodowej, renty przyznawane są niezależnie od długości pracy i wymierzane są według wyższych norm.

Do renty wlicza się cały czas pracy niezależnie od przerw w niej.

★

Z tego krótkiego przeglądu widać, jak wielka jest w Związku Radzieckim troska o człowieka. Zrozumiała jest wdzięczność mas pracujących dla Stalina i partii bolszewickiej, która w ciągu jednego pokolenia potrafiła doprowadzić kraj do takiego stopnia rozwoju gospodarczego i dobrobytu, że stało się możliwe udzielenie człowiekowi pracy tak wysokiej, nieznaney w krajach kapitalistycznych ochrony i opieki.



Kultura fizyczna i sport

Znane są powszechnie wspaniałe osiągnięcia sportowców radzieckich, ich doskonała kondycja i precyzja gry zespołowej. Sport radziecki zawdzięcza swój rozkwit szczególnie pomyślnym warunkom, jakie zapewniło mu państwo socjalistyczne.

I.

Kultura fizyczna w ZSRR jest otoczona troskliwą opieką państwa, partii i związków zawodowych. Władza radziecka w pełni doceniła wielkie znaczenie sportu, jako czynnika, który skupia szerokie masy ludowe wokół organizacji partyjnej i zawodowej i w ten sposób włącza te masy do życia społeczno-politycznego. Sport w ZSRR ma zatem do spełnienia doniosłą rolę, zarówno w dziedzinie społeczno-politycznego wychowania mas, jak i upowszechniania kultury fizycznej wśród szerokich rzesz ludowych, wszechstronnego rozwijania ich sił i zdrowia oraz przygotowania obywateli do obrony ojczyzny radzieckiej.

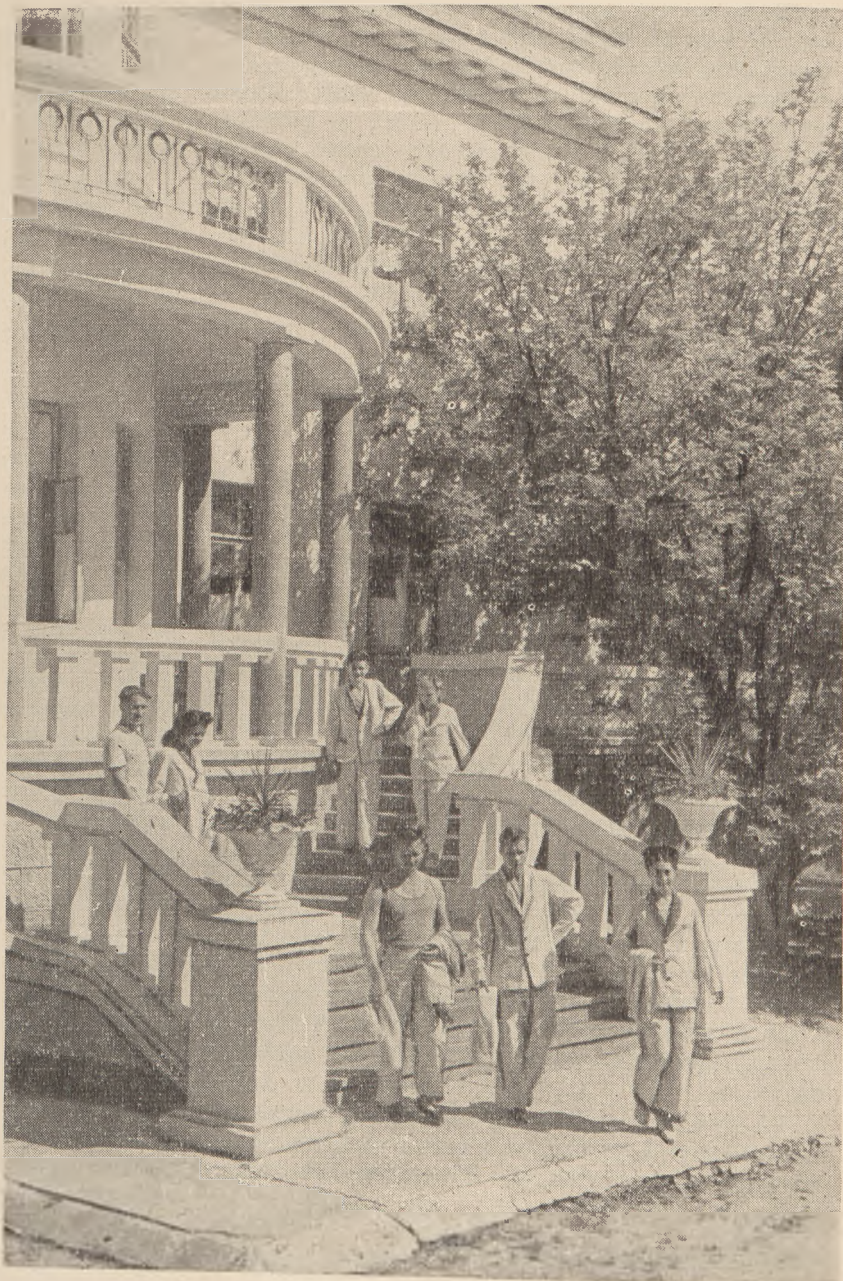
Wychodząc z tych założeń, państwo radzieckie uznało za zadanie kultury fizycznej i sportu za sprawę o wielkim znaczeniu ogólnopaństwowym i objęło bezpośrednią opiekę nad sportem. Organami Państwa w zakresie opieki nad sportem są komitety do spraw kultury fizycznej i sportu. Komitety takie istnieją przy Radzie Ministrów ZSRR, przy radach ministrów republik związkowych oraz przy komitetach wykonawczych rad obwodowych, miejskich i rejonowych. Zadaniem komitetów jest koordynacja działalności urzędów, uczelni, związków zawodowych i organizacji społecznych, działających w dziedzinie sportu oraz rozdział funduszy, które państwo przeznaczają na te cele ze środków budżetowych. Należy zazna-

czyć, że znaczna część wydatków w zakresie sportu jest pokrywana z dotacji państwowych.

Organizacja sportu opiera się głównie na związkach zawodowych i na Leninowskim Komunistycznym Związku Młodzieży.

II.

Związki zawodowe objęły organizację kultury fizycznej i sportu wśród robotników i pracowników.



Sanatorium im. Ordżonikidze w Kisłowodzku.

Związkowa działalność sportowa koncentruje się w 20 zrzeszeniach sportowych, które skupiają sportowców jednego lub kilku związków zawodowych. Każde zrzeszenie — obejmujące nawet sportowców z kilku związków — działa przy jednym zarządzie głównym związku zawodowego.

Zrzeszenie rozwija swą działalność pod ogólnym kierownictwem odpowiedniego zarządu głównego związku zawodowego, na podstawie statutu WCSPS.

W obwodach organizacja zrzeszeń opiera się o zarząd jednego z najliczniejszych w obwodzie związków zawodowych.

Podstawową organizacją związkowego zrzeszenia kultury fizycznej i sportu w zakładzie pracy jest koło kultury fizycznej i sportu. Koło takie tworzy się w zakładzie, który skupia co najmniej 25 sportowców. Jeżeli w poszczególnych zakładach pracy danego terenu brakuje dostatecznej ilości sportowców dla stworzenia w każdym z nich samodzielnego koła, to za zezwoleniem głównej rady zrzeszenia organizuje się koła międzyzakładowe, miejskie lub powiatowe.

Zakładowa rada kultury fizycznej i sportu organizuje komisje: propagandową, sportową i gospodarczą, na których czele stoją członkowie tej rady. Poza tym koła tworzą różne sekcje dyscyplin sportowych.

Członkowie związkowych zrzeszeń sportowych płacą składki w wysokości 1 rubla miesięcznie (oprócz składki członkowskiej w związku zawodowym) oraz wpisowe 3 ruble.

Z budżetów związków zawodowych asygnuje się 8 — 13% funduszu składek na potrzeby związkowych zrzeszeń sportowych. Ponadto na te cele przeznaczają się duże sumy z funduszu dyrektorskiego (nasz fundusz zakładowy) i z funduszy ubezpieczeniowych.

Struktura władz zrzeszeń sportowych przedstawia się następująco:

Zakładowe koło kultury fizycznej i sportu wybiera na ogólnym zebraniu radę koła na okres roku. W oddziałach fabrycznych, liczących mniej niż 25 sportowców, wybiera się jedynie organizatora sportu. Jeżeli w oddziałach grupuje się większa liczba sportowców, wybiera się również rady oddziałowe. Do zakładowych i oddziałowych rad kultury fizycznej i sportu wchodzi przedstawiciele rad zakładowych.

W obwodzie działa obwodowa rada zrzeszenia kultury fizycznej i sportu, wybierana na obwodowej konferencji delegatów kół zakładowych.

Ogólna - krajowa konferencja zrzeszenia sportowego wybiera główną radę zrzeszenia na okres dwóch lat. Zarówno w obwodowej, jak i w głównej radzie zrzeszenia zasiadają

przedstawiciele zainteresowanych związków zawodowych.

Działalność zrzeszeń sportowych na wszystkich szczeblach organizacyjnych koordynują i wspomagają odpowiednie wydziały w zarządach głównych związków zawodowych.

Na stopniu centralnym — w WCSPS istnieje Wydział Kultury i Sportu. Zadaniem tego Wydziału jest organizowanie sportu związkowego, zapewnienie zrzeszeniom kadr instruktorskich, planowanie budownictwa sportowego oraz zaopatrywanie zrzeszeń sportowych w sprzęt i urządzenia sportowe.

W zarządach głównych związków zawodowych istnieją wydziały kultury fizycznej i sportu. W zarządach zaś i radach obwodowych związków zawodowych — instruktorzy sportowi, których zadaniem jest koordynacja działalności miejscowych ogniw związkowych zrzeszeń sportowych.

W zakładowych kołach sportowych praca jest oparta wyłącznie na aktywie społecznym.

Należy dodać, że w związkowych organizacjach kultury fizycznej i sportu skupia się również dzieci robotników i pracowników w specjalnych grupach młodzieżowych i dziecięcych.

III.

Jedną z najważniejszych cech sportu w ZSRR jest jak najszersze pojęta masowość. Sport radziecki nie tylko skupia wielomilionowe rzesze sportowców, ale również zwraca całą swą uwagę na podniesienie poziomu sportowego wśród mas. Sport radziecki nie uprawia hodowli rekordzistów. W przeciwieństwie do sportu mieszczańskiego nie ulega tendencjom elitaryzmu i rutyniarstwa sportowego. W pełnym tego słowa znaczeniu jest on czynnikiem upowszechniania kultury fizycznej i wychowania milionowych szeregów sportowców. Dzięki powszechnemu podniesieniu poziomu sportowego współzawodnictwo milionów sportowców wyłania tysiączne kadry sportu wyczynowego, wśród których wybijają się światowi mistrzowie wszystkich dyscyplin sportowych.

Sport w ZSRR cieszy się dużą popularnością. Niemal w każdej fabryce, instytucji czy szkole znajduje się koło sportowe. Zaznaczyć trzeba, że zainteresowania sportowców radzieckich nie ograniczają się do gier sportowych. W usilnym dążeniu do osiągnięcia jak najwyższej sprawności fizycznej sportowcy radzieccy poświęcają dużo uwagi ćwiczeniom gimnastycznym i systematycznemu treningowi we wszystkich dyscyplinach atletyki lekkiej i ciężkiej. W masowej akcji szerzenia kultury fizycznej stosuje się system i normy pierwszego i drugiego stopnia sportowej odznaki państwowej: „Gotów do pracy i obrony“.

Należy podkreślić, że sportowców radzieckich cechuje wysoka kultura sportowa. Na boiskach panuje wzorowa dyscyplina. Gra zawodników — chociaż często ostra i przebojowa — jest zawsze wybitnie poprawna. Zawsze się to systematycznej pracy wychowawczej zrzeszeń sportowych i dużemu poczuciu odpowiedzialności wśród sportowców.

Pomoc, jaką zrzeszenia sportu i wychowania fizycznego znajdują w znacznych dotacjach z budżetu państwowego i z funduszy silnych, masowych organizacji społecznych, zabezpiecza sportowi radzieckiemu coraz to szerszą i dostawniejszą bazę materialną. Sportowcy mają do dyspozycji wielkie stadiony otwarte i kryte, bogato wyposażone sale gimnastyczne, pływalnie, lodowiska i wszelkie inne nowoczesne urządzenia. Obiekty te nie służą tylko elicie za-

wodników — jak to stosuje sport mieszczański — lecz stoją otworem dla każdego. To też boiska, stadiony i pływalnie radzieckich zrzeszeń sportowych są niewyczerpanym rezerwuarem stale odnawiających się kadr sportowców i stanowią teren nieustannego współzawodnictwa sportowego.

★

W szczupłych ramach artykułu trudno wy-czerpać wszystkie różnorodne zagadnienia kultury i sportu w ZSRR. Z konieczności ograniczyłem się zatem do podkreślenia najistotniejszych cech sportu radzieckiego i poświęciłem nieco więcej miejsca zagadnieniu struktury sportu związkowego. Z uwagi na to, że nasz sport przechodzi obecnie reorganizację, bliższe zaznajomienie się ze strukturą sportu radzieckiego będzie dla nas szczególnie pożyteczne.

LUCJAN MAREK

Struktura WCSPS

Delegacja polskich związków zawodowych, prawdziwie po bratersku informowana o osiągnięciach ruchu zawodowego w ZSRR, miała możność dokładnego zaznajomienia się ze strukturą radzieckich związków zawodowych.

Związkowcy polscy poznali między innymi również strukturę naczelnej organizacji związkowej — Wszechzwiązkowej Centralnej Rady Związków Zawodowych (WCSPS), której odpowiednikiem jest nasza CRZZ.

Przestudiowanie struktury WCSPS było tym bardziej interesujące, że stanowiło dla nas lekcję poglądową znakomitej organizacji pracy. Wszak należy sobie uświadomić, że stosunkowo niewielki aparat wykonawczy WCSPS obsługuje organizację, skupiającą 30 milionów członków, zamieszkających na obszarze jednej szóstej części globu ziemskiego i to organizację o niezmiernie wszechstronnej działalności.

Praca aparatu wykonawczego WCSPS jest zorganizowana w wydziałach i zarządach.

Wydziały WCSPS są następujące:

1. Organizacyjno - Instruktorski,
2. Kadr,
3. Szkół i Kursów,
4. Płacy,
5. Ochrony Pracy,
6. Masowej Akcji Kulturalnej,
7. Kultury Fizycznej i Sportu,
8. Mieszkaniowo - Bytowy,
9. Zaopatrzenia Robotniczego,
10. Międzynarodowy,
11. Finansowy,

12. Rewizyjno - Kontrolny,
13. Prawny,
14. Statystyki.

Wydziały WCSPS organizują pracę związkową i załatwiają sprawy nie wymagające uchwał Sekretariatu WCSPS.

Oprócz wydziałów istnieją w WCSPS zarządy, kierujące specjalnymi działami pracy związkowej. (Podobną organizację ma nasza Dyrekcja Funduszu Wczasów Pracowniczych.) Większość tych zarządów ma osobowość prawną z uwagi na to, że są instytucjami, administrującymi osobnymi funduszami i znacznym majątkiem społecznym.

Zarządy WCSPS są następujące:

1. Zarząd Państwowych Ubezpieczeń Społecznych,
2. Zarząd Sanatoriów i Domów Wypoczynkowych,
3. Zarząd Spraw Ogólnych,
4. Zarząd Turystyczno - Wycieczkowy,
5. Zarząd Budownictwa,
6. Zarząd Materiałowo - Techniczny.

Poza tym WCSPS posiada wydzieloną Centralną Buchalterię i Bibliotekę Naukową. Do jednostek wyłączonych, mających również swoją osobowość prawną, ale podporządkowanych Sekretariatowi WCSPS, należy „Profizdat” (wydawnictwo związkowe) oraz dziennik „Trud”.

Przejdźmy teraz do krótkiego scharakteryzowania kilku wydziałów i zarządów oraz innych jednostek.

Wydział Organizacyjno - Instruktorski składa się z 8 sektorów, koncentrujących sprawy związków zawodowych: przemysłu ciężkiego, lekkiego, transportu, robotników budowlanych, robotników państwowych gospodarstw rolnych. Osobny sektor załatwia sprawy organizacyjne obwodowych i rejonowych rad związków zawodowych. Istnieje też sektor dla pracy wśród głuchoniemych.

Oprócz sektorów Wydział Organizacyjno - Instruktorski posiada Biuro Informacyjne na prawach sektora.

Główne zadanie Wydziału Organizacyjno - Instruktorskiego polega na kontrolowaniu funkcjonowania niższych instancji związkowych (zarządów głównych i rad związków zawodowych), na pomocy Sekretariatowi WCSPS w organizowaniu i koordynowaniu pracy innych działów, a także na koordynowaniu działalności wszystkich zarządów głównych związków zawodowych. Wydział ten przygotowuje kwartalne plany pracy dla Sekretariatu i Prezydium WCSPS i dba o wykonanie tych planów. Dla kontroli wykonywania planów poszczególnych zarządów głównych i rad związkowych, Wydział Organizacyjny deleguje w teren zespoły, złożone z pracowników poszczególnych wydziałów i zarządów. Główne funkcje Wydziału polegają na kontroli i instruowaniu (co zresztą wynika z nazwy działu). Wydział zajmuje się także ustalaniem struktury ogniw związkowych i terenu ich działania.

Kierownik Wydziału Organizacyjno - Instruktorskiego ma prawo autorytatywnego wyjaśniania statutu związkowego i uchwał WCSPS. Dyrektywy poszczególnym instancjom związkowym może wydawać jedynie Sekretariat WCSPS.

Ważną rolę w strukturze WCSPS odgrywa Biuro Informacyjne Wydziału Organizacyjno - Instruktorskiego. Do Biura wpływają wszystkie sprawozdania i protokoły wydziałów, zarządów resortowych, zarządów związków zawodowych, rad związków zawodowych itd. W Biurze informacyjnym protokoły te analizuje się, uogólnia, po czym z protokołów tych wysnuwa się wnioski. Biuro systematycznie informuje o wszystkim Sekretariat WCSPS, a ponadto przesyła poszczególnym wydziałom i zarządom WCSPS interesujące je wyciągi z protokołów i sprawozdań. Wydziały, z wyjątkiem Wydziału Ochrony Pracy, nie otrzymują bezpośrednich sprawozdań od zarządów głównych.

Biuro Informacyjne prowadzi również ewidencję rad zakładowych większych zakładów pracy, pozostających pod bezpośrednią opieką WCSPS, otrzymuje od nich sprawozdania i protokoły z posiedzeń rad zakładowych i przesyła swoje spostrzeżenia na temat pracy tych rad zakładowych do Sekretariatu WCSPS. Ponadto Biuro zbiera z całego Związku Radzieckiego in-

formacje prasowe, dotyczące spraw związkowych i referuje je Sekretariatowi WCSPS.

Na zakończenie jeszcze kilka uwag ogólnych o Wydziale Organizacyjno - Instruktorskim, Wydział ten (jak i wszystkie inne wydziały WCSPS) ma prawo do zwoływania narad tylko kierowników wydziałów w zarządach głównych i terenowych radach związków zawodowych; na zwołanie konferencji przewodniczących i sekretarzy zarządów głównych oraz rad związkowych musi uzyskać zgodę Sekretariatu WCSPS.

Instruktorzy Wydziału nie sporządzają protokółów z kontroli w terenie, lecz składają jedynie sprawozdania lub notatki; tak samo postępują zespoły, wyjeżdżające na kontrolę. Instruktorzy i zespoły delegowane informują kontrolowane instancje o swoich spostrzeżeniach i okazują im pomoc w usuwaniu zauważonych błędów i niedomagań.

Zatrzymaliśmy się dłużej przy charakterystyce Wydziału Organizacyjno - Instruktorskiego ze względu na jego ciężar gatunkowy, gdyż praca tego Wydziału wpływa w znacznej mierze na pracę innych komórek WCSPS.

Wydział kadr — jak sama nazwa wskazuje — skupia sprawy personalne aparatu WCSPS i innych wyższych instancji związkowych. Wiemy wszyscy, jak wielką wagę WKP(b) i związki zawodowe przywiązują do zagadnienia kadr. Jeśli radzieckie związki zawodowe mają tak wielkie osiągnięcia, to przede wszystkim dzięki temu, że za przykładem partii komunistycznej poświęcają maksymalną uwagę sprawom organizacyjno - personalnym. Wydział Kadr wspólnie z Wydziałem Szkół i Kursów zajmuje się szkoleniem kadr ich ewidencją oraz wysuwaniem poszczególnych działaczy na odpowiedzialne stanowiska.

Wydział Szkół i Kursów posiada sektor szkół, sektor kursów oraz grupę lektorów. Dla charakterystyki jego prac, podajemy poniżej zestawienie sieci szkolnictwa związkowego:

1. Dwie wyższe trzyletnie szkoły związków zawodowych, jedna w Moskwie, która szkoli specjalistów z dziedziny ekonomicznej, ochrony pracy, organizacyjnej itd., druga w Leningradzie — przygotowuje specjalistów związkowych z dziedziny kulturalno - oświatowej.
2. Cztery dwuletnie szkoły w poszczególnych republikach dla przygotowania średniego aktywu związkowego w poszczególnych republikach: w Świerdłowsku, Charkowie, Mińsku i Taszkencie.
3. Wyższe dziesięciomiesięczne kursy przeszkoleniowe dla przewodniczących i sekretarzy zarządów głównych i kierowników działów WCSPS.
4. Czteromiesięczne kursy dla kierowników wydziałów w zarządach głównych i radach.

Zarządy główne związków zawodowych i terenowe rady związkowe prowadzą oddzielnie kursy krótkoterminowe: jedno, dwu i trzymiesięczne. Odbywa się ponadto masowe szkolenie związkowe w zakładach pracy.

Jak wynika z powyższego, Wydział Szkół ma dwa główne zadania: akcję przygotowywania (szkolenia) kadr związkowych dla różnych ogniw związkowych i akcję systematycznego doszkalania już pracujących kadr związkowych.

Wydział Płacy opracowuje zagadnienia z dziedziny polityki płac: taryfikację, normy, stawki płac, ustala wytyczne dla zawierania umów zbiorowych oraz koncentruje sprawy związane ze współzawodnictwem pracy. Wydział posiada następujące sektory: budowy maszyn, ciężkiego przemysłu, budowlany i materiałów budowlanych, przemysłu lekkiego, przemysłu spożywczego i handlu, które zajmują się zagadnieniem płac i współzawodnictwa pracy. Ogólne zagadnienia dla całości przemysłu opracowują sektory: planowania i regulacji płac, umów zbiorowych oraz wynalazczości i racjonalizacji.

Jak z powyższego wynika, akcją współzawodnictwa pracy zajmują się wszystkie sektory tego Wydziału. Zagadnieniem współzawodnictwa pracy zajmują się ponadto prawie wszystkie wydziały WCSPS, gdyż w pracy radzieckich związków obok działalności w kierunku wychowania i poprawy bytu szerokich rzesz związkowych, socjalistyczne współzawodnictwo pracy jest zagadnieniem centralnym.

Wydział Ochrony Pracy zajmuje się zagadnieniami ochrony pracy oraz kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydział m. inn. kieruje związkowymi inspektorami technicznymi, sprawującymi swe funkcje w zarządach głównych związków zawodowych, a mającymi prawa państwowych inspektorów pracy. Wydział ten kieruje również działalnością instytutów badawczych ochrony pracy, funkcjonujących w Moskwie, Leningradzie, Iwanowsku, Swierdłowsku, a także trzynastu laboratoriów, pracujących w tej dziedzinie.

Wydział Masowej Akcji Kulturalnej, planuje, organizuje, koordynuje i kontroluje działalność kulturalno-oświatową i artystyczną, zarówno poszczególnych związków zawodowych, jak również międzyzwiązkowych instancji — rad związków zawodowych.

Wydział posiada następujące sektory: klubów, masowo-polityczny, biblioteczny, kinowy, pracy wśród dzieci, samorodnej twórczości artystycznej, zaopatrzenia, prasy (obecnie w stadium likwidacji).

Sektor kinowy zarządza kinami związkowymi. Związki radzieckie posiadają własną, szeroką sieć urządzeń kinowych, którą wykorzystują dla uświadamiania mas robotniczych oraz wychowania kulturalnego i artystycznego.

Wydział Zaopatrzenia Robotników został utworzony podczas wojny. Obecnie, gdy — dzięki historycznym sukcesom ZSRR w dziedzinie gospodarczej — nastąpiła radykalna poprawa zaopatrzenia, istnieje tendencja do likwidacji tego Wydziału lub ewentualnej jego reorganizacji, z pozostawieniem mu tylko kontroli stołówek i działalności w zakresie pracowni-
czych ogrodów działkowych.

Wydział Mieszkaniowo-Bytowy zajmuje się sprawami, związanymi z gospodarowaniem wielkimi funduszami mieszkaniowymi i funduszami na remonty domów robotniczych, asygnowanymi corocznie przez państwo. Ponadto Wydział dba o prawidłowy przydział mieszkań. Po wojnie Wydział ten wykonał niezmiernie poważną pracę w zakresie odbudowy i rozbudowy osiedli robotniczych.

Wydział Kultury Fizycznej i Sportu koordynuje pracę związkowych zrzeszeń sportowych, pomaga w planowaniu budownictwa stadionów i innych inwestycji sportowych, kieruje i szkoli kierownicze kadry sportowe.

Wydział Finansowy zatwierdza budżety poszczególnych związków zawodowych, opracowuje budżet WCSPS, zajmuje się kontrolą składek członkowskich i sprawozdawczością finansową poszczególnych związków.

Buchalteria Centralna prowadzi księgowanie wszelkich operacji pieniężnych, powierzonych poszczególnym wydziałom WCSPS oraz sporządza centralny bilans wszystkich organizacji związkowych.

Wydział Rewizyjno-Kontrolny przeprowadza kontrolę finansowo-gospodarczą wszystkich wydziałów i zarządów WCSPS oraz opiniuje celowość wydatków. O rozmiarach obrotów podlegających kontroli świadczy fakt, że sam tylko budżet roczny Zarządu Państwowych Ubezpieczeń Społecznych wynosi w 1950 r. — 19 miliardów rubli.

Wydział Prawny przygotowuje wszelkie projekty ustaw, wnoszonych przez WCSPS do Rady Ministrów, przygotowuje dla Sekretariatu i Prezydium WCSPS wnioski, wymagające konsultacji prawnej, a także zajmuje się udzielaniem bieżących porad prawnych wydziałom i zarządom WCSPS oraz poszczególnym związkom zawodowym.

Wydział Statystyki zbiera i opracowuje dane statystyczne o działalności związków zawodowych. Należy zaznaczyć, że zbieranie danych statystycznych odbywa się na podstawie formularzy, ustalonych przez Centralny Urząd Statystyczny przy Radzie Ministrów, co zapobiega przerostowi w zakresie sprawozdawczości. Wydział Statystyki pracuje w ścisłej łączności z Biurem Informacyjnym Wydziału Organizacyjno-Instruktorskiego, którego zadaniem jest wyciąganie wniosków ze sprawozdań.

Dla przykładu podam tu jeszcze organizację Zarządu Sanatoriów i Domów Wypoczynkowych.

Zarząd ten posiada następujące wydziały: lekarski, realizacji skierowań, inspekcji, finansowy, budowlany, kadr oraz buchalterię.

Zarządowi Sanatoriów podlegają 33 zarządy międzyobwodowe. Obok domów wypoczynkowych pozostających w administracji Zarządu Sanatoriów istnieją również domy, funkcjonujące pod zarządem poszczególnych związków zawodowych.

Jakie wnioski możemy wysnuć z powyższych informacji?

Polskiego aktywistę związkowego uderza

przede wszystkim jasność struktury i pełne przystosowanie jej do realizacji wielkich masowych zadań. Struktura ta zapewnia bliski kontakt z masami, możliwość poznawania i zaspakajania ich potrzeb materialnych i kulturalnych, sygnalizowania bolączek i szybkiego ich usuwania.

Struktura WCSPS zapewnia systematyczny nadzór nad wykonywaniem przyjętych uchwał, należytą koordynację współpracy wszystkich wydziałów i ciągłość kontroli olbrzymich wpływów i wydatków. Dzięki działalności Zarządu Budownictwa oraz Zarządu Materiałowo - Technicznego związki zawodowe dysponują coraz to szerszą siecią obiektów potrzebnych dla rozwoju swej wielostronnej działalności.

ALEKSANDER BURSKI

Zarząd główny związku zawodowego

Dzięki serdecznej gościnności radzieckich towarzyszy, delegacja nasza zaznała się wszechstronnie z organizacją radzieckich związków zawodowych i z szerokim zakresem ich działalności.

Doświadczenia radzieckich związków zawodowych są dla nas tym bardziej cenne, że struktura organizacyjna tych związków uformowała się w walce o ugruntowanie ustroju socjalistycznego. W warunkach budownictwa socjalistycznego wyrosły nowe, wyższe formy organizacyjne i nowe, lepsze metody pracy.

Organizacja radzieckich związków zawodowych jest oparta na strukturze pionowej, konsekwentnie rozwiniętej poprzez wszystkie szczeble organizacyjne aż do zakładu pracy, w którym koncentruje się główna działalność związkowa.

Doskonale rozwinięta struktura organizacyjna sprawia, że radzieckie związki zawodowe utrzymują stałą i żywą łączność z masami członkowskimi i mają wszystkie warunki po temu, aby sprawować codzienną opiekę nad masami pracującymi i mobilizować je do wypełniania zadań gospodarczych i politycznych.

W celu uproszczenia struktury ruchu zawodowego i tym ściślejszego dostosowania jej do ram organizacyjnych produkcji i administracji, przeprowadzono w 1948 r. akcję łączenia związków. Z poprzednich 136 utworzono 66 związków. Przy tej komasacji związków kierowano się zasadą skupiania w jednym związku pracowników zarówno przedsiębiorstw jak i ministerstwa, kierującego odnośnym działem produkcji. Pozostawiono natomiast osobne republikańskie związki zawodowe nauczycieli (12 samodzielnych związków), z uwagi na to, że

szkolnictwo należy do władz poszczególnych republik i administracja jego nie jest scentralizowana.

Komasacja związków przyniosła znaczne usprawnienie działalności zarządów i zacieśnienie współpracy władz państwowych z organizacjami związkowymi. Należy tu zaznaczyć że w ZSRR współdziałanie władz resortowych z zarządami związków jest bardzo ściśle. Ministrowie i dyrektorzy większych zakładów pracy uczestniczą w plenarnych posiedzeniach zarządów głównych, składają sprawozdania z realizacji zobowiązań, zawartych w zakładowych układach zbiorowych i odpowiadają na interpelację członków zarządu.

Podstawowym ogniwem organizacyjnym związku zawodowego jest rada zakładowa, która skupia wokół siebie całe zbiorowe życie zakłogi, opierając się w swej działalności na aktywie społecznym zakładu pracy.

Oparcie pracy związkowej na szerokim aktywie społecznym jest jedną z najbardziej charakterystycznych cech radzieckich związków zawodowych. Dzięki temu wszystkie instancje związkowe mogą poprzestać na bardzo szczupłym personelu etatowym.

Zagadnienia zakładowych organizacji związkowych są omawiane obszernie w osobnym artykule. Na tym miejscu pragnę omówić strukturę i zakres działalności związku zawodowego, jego zarządu głównego i terenowych instancji. Dla zilustrowania tych zagadnień posłużę się przykładem Związku Zawodowego Włóknarzy.

Związek Zawodowy Włóknarzy obejmuje robotników i pracowników przemysłu włókienniczego oraz odzieżowego. Połączenie pracow-

ników obu tych przemysłów w jednym związku zawodowym jest w ZSRR uzasadnione tym, że zaopatrzenie ludności w tekstylia opiera się w znacznej mierze na nowoczesnym systemie produkcji gotowej konfekcji. Obie też gałęzie przemysłu podlegają jednemu ministerstwu.

W związku Włóknarzy skupia się półtora miliona członków. Jest to zatem jeden z większych związków zawodowych ZSRR, gdyż tamtejsze związki liczą od 150 tysięcy do dwóch i pół miliona członków.

Struktura tego Związku, jak i w większości związków, jest trzystopniowa: zarząd główny, zarząd obwodowy (okręgowy), a następnie już tylko zakładowa organizacja związkowa z radą zakładową na czele.

Niektóre związki — np. Związek Przemysłu Budowy Maszyn — nie posiadają żadnych pośrednich ogniw, lecz działają bezpośrednio poprzez rady zakładowe.

Zarząd Główny Włóknarzy sprawuje bezpośrednią opiekę nad radami zakładowymi niektórych wielkich fabryk. Oprócz tego, bezpośrednio Zarządowi Głównemu podlegają rady zakładowe, którym ze względu na duże oddalenie ich od okręgów, bądź też ze względu na brak związkowej instancji obwodowej w danym obwodzie — trzeba zapewnić opiekę centrali. W ten sposób 270 zakładowych organizacji związkowych podlega bezpośrednio Zarządowi Głównemu.

Zarząd Główny składa się z 33 członków, Prezydium — z 11 członków. Siedmiu członków Prezydium urzęduje stale. Są to przewodniczący i dwaj sekretarze oraz czterej członkowie Prezydium, kierujący poszczególnymi wydziałami.

Aparat wykonawczy Zarządu Głównego, składający się z 70 pracowników, dzieli się na następujące wydziały lub referaty: organizacyjno-instruktorski, płacy, ubezpieczeń społecznych, ochrony pracy, masowej akcji kulturalno-oświatowej, bytowo-mieszkaniowy, kadr i szkolenia, ogrodów działkowych, gospodarczy i statystyczny. Buchalteria Główna prowadzi rachunkowość Związku. Poza tym Zarząd Główny zatrudnia radcę prawnego. Przy Zarządzie Głównym istnieje Zarząd Zrzeszenia Sportowego.

Podobną organizację mają zarządy obwodowe, z tym że funkcje wydziałów spełniają referaty, względnie instruktorzy.

Przy zarządach działają komisje z licznym udziałem aktywu społecznego. Np. przy Zarządzie Obwodowym Związku Zawodowego Włóknarzy w Leningradzie komisja pracy i racjonalizacji składa się z 40 osób: stachanowców, inżynierów, techników i ekonomistów.

Oparcie pracy władz Związku na szerokim aktywie społecznym pozwala na zastosowanie jak najdalej posuniętej oszczędności w organizacji stałego aparatu wykonawczego. Liczba

70 etatowych pracowników w centrali, obsługującej półtora miliona członków na olbrzymim terytorium ZSRR, świadczy dobitnie o przesunięciu całego niemal ciężaru pracy na czynnik społeczny i oparciu jej przede wszystkim na podstawowych ogniwach związkowych.

Pomimo to — rzecz jasna — centralny aparat Związku nie sprostałby swym zadaniom, gdyby działalności Zarządu Głównego nie cechował szczególnie dobry styl pracy. Zarząd Główny, unikając pracy „od biurka“ utrzymuje ścisły kontakt z terenowymi i zakładowymi instancjami Związku. Członkowie Prezydium Zarządu Głównego uczestniczą nie tylko w plenarnych posiedzeniach zarządów obwodowych, ale i w konferencjach rad zakładowych. Na zebraniach Prezydium Zarządu Głównego wysłuchuje się sprawozdań rad zakładowych większych przedsiębiorstw, analizuje się je i wyciąga z nich wnioski. W ten sposób Zarząd Główny ma stale przed oczyma przekrój działalności podstawowych organizacji związkowych. Częste, systematyczne lustracje terenowych instancji związków, prowadzone przez członków zarządu i personel lustracyjno-instruktorski, dają sposobność do bezpośredniego poznawania i rozstrzygania spraw bieżących terenu.

Czynności Prezydium Zarządu Głównego cechuje systematyczność i dobra organizacja pracy. Prezydium zbiera się regularnie dwa razy na miesiąc, plenarne posiedzenia Zarządu odbywają się co kwartał. Dzięki regularnemu odbywaniu posiedzeń unika się przeciążania obrad licznymi i różnorodnymi tematami. Poszczególne posiedzenia — zarówno Plenum jak i Prezydium — mają do załatwienia najwyżej trzy sprawy zasadnicze.

Zarząd Główny pracuje na podstawie kwartalnych planów działalności, zatwierdzanych przez WCSPS. Należy zaznaczyć, że WCSPS również posyła zarządom głównym swoje plany kwartalne, dzięki czemu mogą one układać program działalności z uwzględnieniem toku prac instancji naczelnej.

Dostosowanie struktury Związku do organizacji państwowych władz przemysłowych pozwala Zarządowi Głównemu na ścisłą współpracę z odpowiednim resortem i na szybkie — obejmujące całokształt sprawy — opracowywanie problemów, wynikających z zadań Związku w realizacji planów produkcyjnych oraz rozwiązywanie bytowych i kulturalnych zagadnień mas pracujących.

Zarząd Główny, po zanalizowaniu postulatów rad zakładowych, ustala wspólnie z Ministerstwem ogólne wytyczne zakładowych układów zbiorowych. Wytyczne te stanowią następnie podstawę do opracowywania układów zbiorowych, zawieranych przez rady zakładowe.

W działalności Zarządu Głównego na czołowe miejsce wysuwają się zagadnienia ruchu współzawodnictwa pracy. Korzystając z oddolnej inicjatywy uczestników ruchu stachanowskiego, Zarząd Główny wspólnie z władzami przemysłowymi formułuje zasady organizacji współzawodnictwa i dopilnowuje, aby zarówno ognia związkowe, jak i administracja, udzielała należytej opieki współzawodniczącym robotnikom i pracownikom. Zarząd Główny kontroluje przebieg wykonania produkcyjnych zobowiązań pracowniczych w celu udzielenia pomocy załogom nie nadążającym za ogólnym tempem pracy. Praca Zarządu nad ustalaniem metod współzawodnictwa koncentruje się w komisji pracy i racjonalizacji. Komisja ta, korzystając ze współpracy wybitnych fachowców, bada celowość nowych metod współzawodnictwa, udziela porad wynalazcom i racjonalizatorom i organizuje pomoc dla załóg, opóźniających się w wykonaniu zobowiązań produkcyjnych.

Co kwartał Zarząd Główny w porozumieniu z Ministerstwem dokonuje oceny wyników międzyzakładowego współzawodnictwa na terenie przemysłu objętego działalnością Związku i ustala, która załoga ma otrzymać tytuł najlepszej w całym przemyśle.

Jak wszystkie większe związki zawodowe, Związek Włóknarzy utrzymuje związkową szkołę dla przewodniczących rad zakładowych, a poza tym prowadzi w zakładach pracy krótkie seminaria dla przeszkolenia aktywistów związkowych.

Podobną strukturę i organizację pracy mają

inne związki zawodowe. Niektóre związki oprócz organizacji obwodowej, stosują podział na rejon (powiaty). Do takich związków należy np. Związek Nauczycieli, Pocztców i Służby Zdrowia. Związki te, oprócz ogniw obwodowych mają również sieć rejonową. Związek Kolejarzy dzieli się na okręgi, odpowiadające okręgom dyrekcyjnym i węzłom kolejowym. Ta różnorodność struktury związana jest z dążeniem do jak najściślejszego dostosowania jej do ustroju terenowych władz administracyjnych i przemysłowych.

Wspólną cechą wszystkich ogniw radzieckich związków zawodowych jest systematyczność w pracy, duża specjalizacja w działalności aktywistów związkowych oraz żywe tętno życia związkowego.

Zwiedzając w Moskwie i Leningradzie zakłady pracy, pałace i domy kultury, żłobki i przedszkola, związkowe instytucje naukowe ochrony i higieny pracy, teatry, kina i stadiony, przekonaliśmy się, że każdy zakład pracy, instytucja naukowa i kulturalna tętni gorącą pracą socjalistyczną. Dzięki powszechnemu i bogatemu w formy ruchowi współzawodnictwa, racjonalizacji i nowatorstwa, którego organizatorem i przewodnikiem są związki zawodowe, przekraczane są w wysokim stopniu plany gospodarcze, zaś przemysł socjalistyczny osiągnął i osiąga wysoki poziom techniki i nowoczesną organizację pracy. Oto dlatego związki zawodowe, kierowane przez partię bolszewicką, partię Lenina i Stalina cieszą się pełnym zaufaniem i autorytetem wśród milionowych mas pracujących w ZSRR.

JÓZEF GRZYB

Domy kultury

Radzieckie związki zawodowe odgrywają poważną rolę w rozwoju kultury narodów ZSRR. Biorąc udział w dziele budownictwa socjalistycznego, prowadzą jednocześnie własnymi środkami i siłami wielką pracę oświatową i wychowawczą wśród szerokich mas, robotników i pracowników oraz ich rodzin.

Pracę tę związki zawodowe koncentrują przede wszystkim w swych organizacjach zakładowych. Podstawowym ogniwem pracy kulturalno-oświatowej jest klub robotniczy, którego działalność rozwija się w ogromnie różnorodnych formach.

W pierwszych latach władzy radzieckiej oddano do dyspozycji klubów robotniczych pałace i pałacyki, należące dawniej do obszarników i kapitalistów. Tak np. w Moskwie, w domu największego kapitalisty rosyjskiego Riabu-

szyńskiego mieści się klub Związku Zawodowego Robotników Przemysłu Lotniczego; w pałacu obszarnika księcia Jusupowa w Leningradzie utworzono Dom Nauczyciela.

Już w 1920 r. przystąpiono do budowy nowych, ogromnych klubów, zwanych domami, względnie pałacami kultury. W obecnej chwili radzieckie związki zawodowe posiadają 8.500 klubów robotniczych, w tym powyżej 300 pałaców i domów kultury.

Jaka jest różnica pomiędzy klubem a domem kultury?

Domy, względnie pałace kultury, mają nieco większy zakres pracy, są najczęściej organizowane przy bardzo dużych zakładach pracy, dysponują większym personelem etatowym. Istotnych różnic między obu typami tych instytucji jednak nie ma. W ostatnim okresie unika się raczej nazywania klubów domami kul-

tury, zachowując tę nazwę jedynie dla niektórych placówek.

W 1937 r., w dniu 20 rocznicy Rewolucji Październikowej otwarto dwa pałace kultury: jeden przy Moskiewskich Zakładach Samochodowych im. J. Stalina, drugi — Pałac Kultury im. S. M. Kirowa w Leningradzie. Pierwszy z nich jest klubem-palacem przyfabrycznym, drugi placówką międzyzwiązkową, podległą bezpośrednio Wszechzwiązkowej Centralnej Radzie Związków Zawodowych. Oba wymienione wyżej pałace kultury, to pałace — giganty.

Pałac Kultury Zakładów Samochodowych im. Stalina w Moskwie ma salę widowiskową na 1.000 miejsc, obszerny, pięknie urządzonego westibul i różne pomieszczenia klubowe. W części klubowej jest sala do tańca na 2.000 ludzi, druga mniejsza, kilka sal odczytowych, 4 gabinety klubowe, 94 pokoje dla kół i zespołów, biblioteki, czytelnia, restauracja, kawiarnia i sala bilardowa. Jedno ze skrzydeł oddano do użytku dzieci: mieści się w nim biblioteka dziecięca, gabinet gier i robót technicznych, stacja doświadczalna „młodych miczurinowców”. Na dachu mieści się obserwatorium astronomiczne, wyposażone w najlepsze przyrządy i potężny teleskop.

Pałac Kultury im. Kirowa w Leningradzie może pomieścić 11.000 ludzi. Jest w nim ogromna sala widowiskowa, 12 sal odczytowych i koncertowych, kino, marmurowa sala tańca, sala sportowa i około 300 pomieszczeń na gabinety techniczne, pokoje prób teatralnych itp.

Pałac Kultury Zakładów im. Stalina został wybudowany z funduszy przemysłowych, drugi z funduszy związkowych.

Na czele przyfabrycznego pałacu kultury w Moskwie stoi zarząd, wybierany co dwa lata przez pracowników zakładów. W zarządzie znajdują się przedstawiciele rady zakładowej. Leningradzким międzyzwiązkowym pałacem kultury kieruje rada złożona z 35 osób. W skład rady wchodzi delegowani przez rady zakładowe przedstawiciele okolicznych zakładów pracy.

Praca w tych pałacach kultury jest zorganizowana w sektorach: masowej pracy politycznej propagandy, urządzeń produkcyjno-technicznych, twórczości samorodnej, pracy z dzieć-

mi, bibliotek, kinowym i gospodarczo-administracyjnym.

Przy każdym sektorze działają komisje społeczne. Aktyw społeczny każdego z pałaców kultury obemuje ponad 600 ludzi.

Obsada etatowa tych placówek jest dość



Pałac Kultury naftowców azerskich — Próba przedstawienia amatorskiego zespołu dramatycznego.

duża. Pałac moskiewski zatrudnia 90 pracowników i 40 dochodzących instruktorów, leningradzki — 183 pracowników.

Jeśli się jednak zważy, że w samych tylko zespołach artystycznych każdego z tych domów bierze udział około 4.000 uczestników, że przez sale odczytowe, biblioteki, gabinety techniczne, kina itp. przewija się dziennie powyżej 6.000 osób — staje się jasne, że obsada etatowa nie jest nadmierna.

Sektor masowej pracy politycznej prowadzi całokształt akcji odczytowej. Ustalony przez społeczną komisję plan pracy obejmuje cykle odczytów i prelekcje okolicznościowe. Tematyka odczytów i pogadanek jest zróżnicowana. Uwzględnia się zarówno zainteresowania dorosłych, jak i młodzieży. Z domami kultury i klubami współpracuje wielu wybitnych uczonych, profesorów uniwersytetów, którzy bardzo często organizują w uczelnianych laboratoriach pokazy praktyczne.

Odczyty, dotyczące zagadnień sztuki, są ilustrowane recytacjami wybitnych artystów. Odczyty z dziedziny fizyki, przyrody czy geografii ilustruje się filmami krótkometrażowymi. Dzienna frekwencja na odczytach jest bardzo

duża (do 3.500 osób). Tematyka odczytów jest interesująca, a organizacja bardzo pomysłowa.

Propaganda wiedzy produkcyjno-technicznej stanowi jeden z najważniejszych odcinków pracy domów kultury. Działalność każdego radzieckiego klubu, domu czy pałacu kultury przepaja atmosfera zakładów pracy. Sektory propagandy zagadnień produkcyjno-technicznych mają wspaniałe wyposażone gabinety techniczne i prowadzą skuteczną akcję, mającą na celu podniesienie wydajności pracy, kwalifikacyj robotników i włączenie ich w krąg zainteresowań własnego zakładu pracy.

Uwzględniając różnorodność zainteresowań rozmaitych kategorii robotników, gabinety techniczne domów kultury organizują dla majstrów zakładu, pracowników inżynieryjno-technicznych, racjonalizatorów i wynalazców, stachanowców itp. wieczory, poświęcone specjalnym zagadnieniom produkcji.

Spółeczne Komisje przy gabinetach technicznych utrzymują ścisłą łączność z zakładem pracy poprzez znajdujących się w oddziałach fabrycznych pełnomocników (łączników). Pełnomocników takich wyszukuje się przy pomocy rad zakładowych i organizacji partyjnych. W ten sposób wokół gabinetów technicznych powstaje aktyw, bardzo poważnie traktujący

We wszystkich klubach i domach kultury organizuje się wystawy, obrazujące osiągnięcia produkcyjne i rozwój przemysłu w okresie pięciolatki. W korytarzach lub specjalnych salach znajdują się portrety laureatów premii stalinowskich, portrety wybitnych stachanowców i racjonalizatorów. Pod portretami — opisy ich metod pracy.

Sektor artystycznej twórczości amatorskiej daje robotnikom i robotnicom możliwość rozwijania zdolności artystycznych i zaznajamiania się ze sztuką. Artystycznymi zdolnościami robotników opiekują się wybitni specjaliści-zawodowcy. Teatry, opery i filharmonie państwowe ściśle współpracują z klubami, domami i pałacami kultury. Zespoły teatralne, taneczne, orkiestry dęte, smyczkowe i instrumentów ludowych wykazują niezwykle ożywioną działalność. Zespoły te są bardzo liczne i stoją na bardzo wysokim poziomie artystycznym. Wystarczy powiedzieć, że Pałac Kultury im. Kirowa w Leningradzie ma własny zespół operowy, a w repertuarze takie pozycje jak: „Cichy Don“ — Dzierżyńskiego, „Rusalkę“ — Dargomyżskiego, „Traviatę“ — Verdiego. Zespół wyborского domu kultury za opracowanie sztuki „Jegor Bułyczew i inni“ — Gorkiego został w ubiegłym roku wraz z 16 najlepszymi teatrami i zawodowymi

Związku Radzieckiego przedstawiony do premii stalinowskiej. W klubach i domach kultury radzieckich związków zawodowych 95.000 zespołów, a w nich półtora miliona uczestników rozwija wszechstronną działalność artystyczną.

Pracą wśród dzieci, organizacją ich odpoczynku w czasie pozaszkolnym zajmuje się osobny sektor, którym kieruje społeczna rada rodzicielska.

Prawie każdy klub — nie mówiąc o domach i pałacach kultury — ma specjalnie dla użytku dzieci wydzielone pomieszczenia. W do-

mach i pałacach kultury są odrębne biblioteki dziecięce. Dzieci organizuje się w zespoły artystyczne.

W specjalnych gabinetach pracują przy mikroskopach koła młodych miczurinowców, pod kierunkiem wykwalifikowanych agronomów.



Jedna z sal do tańca w Pałacu Kultury im. Kirowa w Leningradzie.

swoje zadania. Komisja zagadnień produkcyjno-technicznych w leningradzkim pałacu kultury posiada 123 takich łączników. W skład komisji wchodzi również wybrani specjaliści inżynierowie, technicy i naukowcy pobliskich instytucji naukowych.

Do dyspozycji dzieci stoją laboratoria fotograficzne, pracownie modeli samolotów, okrętów, gabinety miłośników radia, gabinety kukielkowe itp. Przy sektorach dziecięcych znajdują się pomieszczenia, w których matki, przychodzące do domu kultury na odczyt, próbę czy do kina, mogą pozostawiać dzieci pod fachową opieką.

Biblioteki klubowe stanowią bogate zbiory książek. Biblioteka Pałacu Kultury Moskiewskich Zakładów Samochodowych im. J. Stalina liczy 100.000 tomów i posiada 16 filii w oddziałach fabrycznych. Poza tym w Pałacu Kultury znajduje się filia biblioteki im. Lenina (60.000 tomów) i biblioteka dziecięca (40.000 tomów). Z bibliotek tych korzysta 30.000 czytelników. Aby ułatwić korzystanie z książek, zorganizowano 54 biblioteki lotne przy bursach a 50 „księgonoszy“, aktywistów spośród czytelników roznosi książki robotnikom i robotnicom do domu.

Biblioteki związkowe nie ograniczają się do wypożyczania książek, lecz organizują również konferencje czytelnicze, wieczory literackie. Stosują pogładową metodę propagandy czytelnictwa, urządzają wystawy książek, wywieszają plansze ze spisami zaleconych dzieł, wydają biuletyny z opinią czytelników o przeczytanych książkach. Radzieckie związki zawodowe prowadzą ogółem 7.200 wielkich bibliotek, w których znajduje się łącznie 36.000.000 książek. Cyfry te nie obejmują całokształtu statystyki bibliotek związkowych, ponieważ WCSPS nie prowadzi ewidencji olbrzymiej ilości lokalnych bibliotek w zakładowych organizacjach związkowych.

Oprócz sieci kin państwowych (ponad 30.000) jest czynnych 5.500 kin związkowych, które w roku 1949 odwiedziło 258.000.000 widzów. Każdy większy klub czy dom kultury ma własne kino rozrywkowe i bardzo często kino oświatowe. Związki zawodowe, doceniając ogromną wagę propagandową filmu, w r. b. rozbudują sieć kin do cyfry 8.700.

Dużo uwagi w domach i pałacach kultury poświęca się organizacji kulturalnego wypoczynku. Sale gier, czytelnie, kawiarnie estetycznym urządzeniem wewnątrz przyciągają robotników i robotnice, które spędzają tutaj całe wieczory. W ubiegłym roku kluby i pałace kultury odwiedziło około 400.000.000 ludzi. Świadczy to o ogromnej popularności instytucyj kulturalnych, stworzonych przez związki zawodowe.

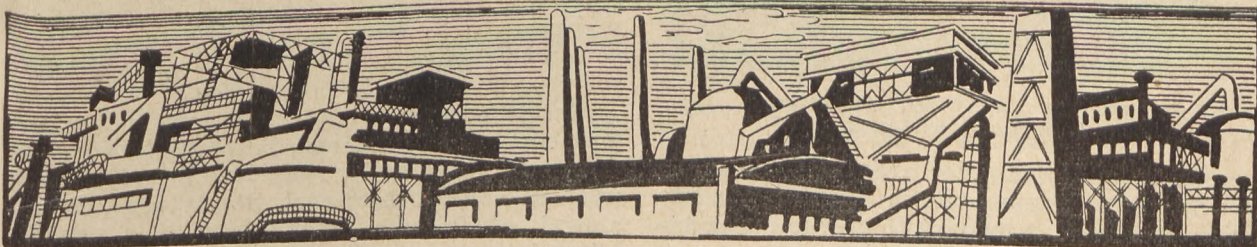
Wszystkimi działami pracy kulturalnej kierują komisje społeczne, zespoły artystyczne mają swoje samorządy, które organizują pracę wewnątrz zespołu, regulując czas zajęć, frekwencję i program pracy.

Związki zawodowe przejawiają wielką pomysłowość w organizowaniu klubów. Tak np. Związek Zawodowy Robotników Transportu Rzecznego stworzył kluby-statki, w celu prowadzenia pracy kulturalno-oświatowej wśród pływającego personelu floty i wśród robotników pracujących w pomniejszych przystaniach.

Na magistralach kolejowych kursują pociągi i wagony urządzone jako kluby. Pociągi te, organizowane przez Związek Zawodowy Kolejarzy, obsługują robotników trasy i personel niewielkich stacji.

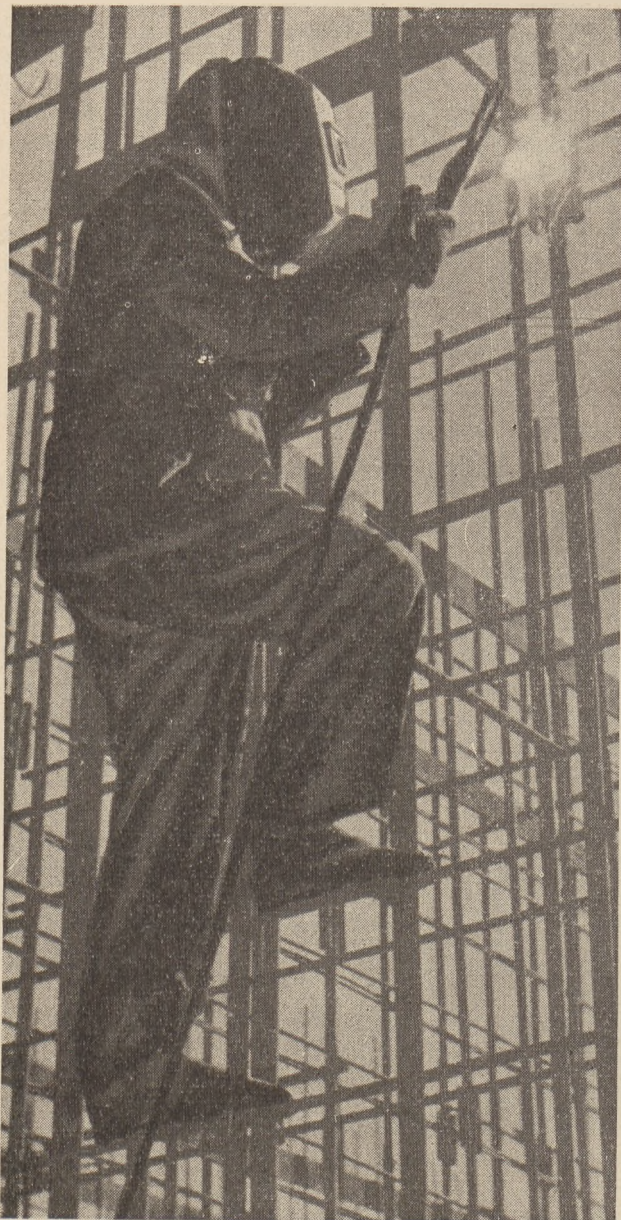
Praca klubów i domów kultury jest planowana z największą starannością i precyzją. Plany pracy poszczególnych komisji zatwierdza zarząd albo rada domu kultury. Miesięczny program zajęć jest podawany do wiadomości poprzez plakaty, a ważniejsze i ciekawsze imprezy propaguje się przez ulotki i zaproszenia.

Istotną cechą pracy związkowych instytucji kulturalnych jest to, że opiera się ona na jak najszerzej ujętej twórczości pracujących. Istnienie setek tysięcy aktywistów w tych instytucjach pozwala związkom zawodowym prowadzić kulturalną i wychowawczą pracę wśród milionów ludzi radzieckich, a cała ich działalność służy jednemu zadaniu: wychowaniu mas pracujących w duchu naczelných idei komunizmu. W tym wyraźnie wytkniętym celu tkwi wielka ideowa siła pracy kulturalno-oświatowej radzieckich związków zawodowych.



Instytut Ochrony Pracy w Leningradzie

W 1933 r., po skasowaniu Ludowego Komisariatu Pracy, oddano inspekcję pracy bezpośrednio pod kierownictwo związków zawodowych. Związki zawodowe wypełniają poruczone im przez państwo zadania ku wielkiemu pożytkowi mas pracujących.



Zabezpieczenie robotnika, spawającego konstrukcję wieżowca.

Szeroko rozbudowana sieć związkowych komisji ochrony i bezpieczeństwa pracy, przeszło milion społecznych inspektorów pracy oraz tysiące technicznych inspektorów baczą na prze-

strzeganie przepisów bhp i dbają o stałą poprawę warunków pracy w przedsiębiorstwach radzieckich.

Związki zawodowe nie tylko kontrolują stan ochrony i bezpieczeństwa pracy, ale również współdziałają w usuwaniu przestarzałych urządzeń i w tworzeniu coraz lepszych warunków pracy.

Działalność związków zawodowych w tej dziedzinie jest oparta o instytuty i laboratoria ochrony i bezpieczeństwa pracy, prowadzone bezpośrednio przez WCSPS. Istnieje pięć instytutów naukowo-badawczych oraz trzynaście laboratoriów ochrony i bezpieczeństwa pracy. Instytuty zajmują się badaniami naukowymi z dziedziny bezpieczeństwa pracy, a niezależnie od tego udzielają pomocy technicznej przedsiębiorstwom. Laboratoria są nastawione wyłącznie na praktyczną pomoc techniczną. Każdy z instytutów specjalizuje się w określonych gałęziach produkcji i tak np. instytut moskiewski — w przemyśle metalowym i chemicznym, instytut kazański — w przemyśle lekkim, świerdłowski — w hutnictwie itd.

Delegacja nasza zwiedziła jeden z tych pięciu instytutów, a mianowicie leningradzki.

Dyrektor instytutu — tow. prof. Busłajew zaznajomił nas z pracą instytutu i jego organizacją, oprowadził nas po pięknym pałacu, w którym mieści się instytut, demonstrując pracę poszczególnych wydziałów i pracowni.

Instytut leningradzki specjalizuje się w dziedzinie bezpieczeństwa pracy w budownictwie okrętowym, transporcie morskim, w przemyśle elektrotechnicznym i w zakładach energii elektrycznej.

Zadaniem instytutu jest badanie zagadnień bhp w zakładach pracy oraz opracowanie przepisów w tej dziedzinie, a w miarę postępu technicznego i rozwoju nauki — ulepszanie urządzeń bhp i przygotowywanie zmian w przepisach.

Instytut przysyła wyniki badań i swoje propozycje za pośrednictwem WCSPS do Komitetu Normalizacyjnego przy Radzie Ministrów, który ustala normy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Niezależnie od tej podstawowej pracy naukowej, instytut pomaga zainteresowanym przedsiębiorstwom w praktycznym rozwiązywaniu wielu problemów.

Instytut posiada następujące wydziały: bezpieczeństwa technicznego, bezpieczeństwa elektrycznego, higieny przemysłowej, indywidualnych urządzeń ochronnych, wentylacji przemysłowej, oświetlenia przemysłowego, a ponadto laboratorium do walki z hałasem w fabryce.

Oprócz tych siedmiu podstawowych komórek, instytut posiada biuro konstruktorskie i warsztat doświadczalny. Instytut ma filię naukową w Rydze.

Ogółem instytut zatrudnia 108 pracowników naukowych (profesorów, docentów, inżynierów, lekarzy itp.), 12 pracowników w biurze konstrukcyjnym, 21—w laboratorium ryskim, kilkunastu — w warsztacie doświadczalnym.

Dwóch pracowników naukowych instytutu otrzymało niedawno premię stalinowską za wynalazki w dziedzinie wentylacji, które pozwalają dokonywać napraw i remontów w kotłach w trakcie pracy.

Charakterystyczną cechą pracy instytutu jest stała łączność z zakładami pracy. Pracownicy instytutu badają cały proces technologiczny w zakładach pracy, współpracują ściśle z inżynierami i robotnikami zakładów.

Ulepszenia, proponowane przez instytut znajdują szerokie zastosowanie w zakładach. Pracownicy instytutu koncentrują w tej chwili swą uwagę na trzech zagadnieniach: zastosowania lepszego mniej szkodliwego dla oczu oświetle-

nia, ulepszania wentylacji i zwalczania szkodliwego dla zdrowia hałasu fabrycznego.

Pracownicy instytutu demonstrowali nam dźwięki jednego z oddziałów fabrycznych, zapisane specjalną aparaturą i wysuwali swoją hipotezę unieszkodliwienia ich wpływu na organizm przez stosowanie innych sygnałów przyjemnych dla uszu. Nad tą nową hipotezą pracuje od dłuższego czasu kierownik laboratorium ze swoimi pracownikami naukowymi.

Instytuty spełniają również poważną rolę w szkoleniu nowych kadr z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Urządzają systematyczne kursy dla instruktorów technicznych i utrzymują żywy kontakt z nimi, mimo że inspektorzy ci formalnie im nie podlegają.

Roczne plany pracy instytutów zatwierdza Sekretariat WSPS. Budżet Instytutu oparty jest na dotacjach z funduszy ubezpieczeń społecznych.

Instytut wywarł na naszych związkowcach wielkie wrażenie. Jest on żywym przykładem wielkiej troski państwa radzieckiego o stworzenie jak najbardziej bezpiecznych, jak najodpowiedniejszych warunków pracy dla klasy robotniczej.

O. SZECHTER

Działalność prasowo-wydawnicza

ZAWARTY w tym zeszycie „Przeglądu Związkowego“ zbiór wiadomości o radzieckich związkach zawodowych byłby jeszcze niepełny, gdybyśmy pominęli odpowiedzialny odcinek ich działalności prasowo-wydawniczej. Jest to bardzo ważny dział pracy i radzieckie związki zawodowe przywiązują doń wielką wagę.

Poświęcają one prasie i wydawnictwom wiele uwagi, dbają o ich wysoki poziom ideowy i szatę graficzną, nie szczędzą na ten cel środków materialnych. Troskliwy stosunek do spraw drukowanego słowa przejęły radzieckie związki od partii bolszewickiej, podobnie jak od partii bolszewickiej nauczyły się strzec czystości swych szeregów i linii politycznej, utrzymywać stale najściślejszą więź z masami robotniczymi i wyrażać ich codzienne oraz ogólnoklasowe interesy, wcielać w życie zasady demokracji związkowej oraz krytyki i samokrytyki, zbudować pierwsze w historii ruchu zawodowego — swe organizacje na nowoczesnych zasadach przynależności związkowej według miejsca pracy, a nie według trade - unionistycznej zasady fachowości. Radzieckie związki zawodowe wyrosły bowiem, rozwijały

się, okrzepły i pracują po dzień dzisiejszy pod bezpośrednim kierownictwem partii bolszewickiej.

Zrozumienie doniosłej roli prasy towarzyszy politycznym i zawodowym organizacjom klasy robotniczej ZSRR od samego zarania ich powstania. Przykładem tego może być leninowska „Iskra“, której udział w formowaniu marksistowskiej partii robotniczej w Rosji był ogromny. W swoim dziele „Co robić“, które stało się fundamentem politycznych i organizacyjnych zasad RSDRP, Lenin poświęcił dużo miejsca zagadnieniom pisma partyjnego. Zwalczając ostro oportunistyczne koncepcje ekonomistów i bundowców Lenin pisał wówczas „że nie ma innego środka wychowania mocnych organizacji politycznych, jak tylko pismo ogólnorosyjskie“, gdyż „pismo — to nie tylko kolektywny propagandysta i kolektywny agitator, lecz również — kolektywny organizator“. Z takiego ujęcia znaczenia prasy robotniczej zrodziła się następnie bolszewicka „Prawda“, która skupiła w okresie przedrewolucyjnym wokół partii Lenina-Stalina szerokie masy klasy robotniczej, organizowała i kierowała ich walką. W oparciu o leninowskie zasady rozwijała się i działała prasa bolszewicka po zwycięskiej rewolucji 1917 r..

spełniając ważną rolę na wszystkich etapach rozwoju pierwszego w świecie państwa socjalistycznego. Z tradycji i doświadczeń partii bolszewickiej wywodzi się stosunek do drukowanego słowa, jaki spostrzegamy u radzieckich związków zawodowych.

Jakimi środkami wykonuje prasa związkowa swoje zadania kolektywnego propagandy i organizatora mas? Jaka jest budowa działalności prasowo-wydawniczej radzieckich związków zawodowych?

Budowa ta dzieli się na dwa główne działy: na dział prasy periodycznej (dzienniki, tygodniki, miesięczniki) i na dział wydawnictw nieperiodycznych (książki, broszury, sprawozdania).

Prasa radzieckich związków zawodowych obejmuje organy wydawane przez Wszechzwiązkową Centralną Radę Związków Zawodowych, pisma wydawane przez zarządy główne związków zawodowych i gazety wychodzące w zakładach pracy.

Wszechzwiązkowa Centralna Rada Związków Zawodowych wydaje trzy pisma: dziennik „Praca” (Trud), który wychodzi w kilkusettyśmiej nakładzie. Pismo to przeznaczone jest dla szerokich mas związkowców i naświetla podstawowe sprawy życia związkowego. Prócz dziennika—WCSPS wydaje poważny miesięcznik pod nazwą „Związki Zawodowe” (Profesjonalnyje Sojuzy), które przeznaczone jest dla kierowniczego aktywu związkowego i którego zadaniem jest podnoszenie ideowo-teoretycznego poziomu tego aktywu. Poza tym WCSPS wydaje dwutygodnik „Pomoc fabrycznym, zakładowym i miejscowym komitetom związkowym” (W pomoszcz FZMK), który przeznaczony jest dla aktywu związkowego w zakładach pracy i jest jego poradnikiem w codziennej pracy. Niezależnie od tych pism o masowym nakładzie, WCSPS wydaje jeszcze drukiem „Biuletyn”, który informuje czołowy aktyw WCSPS, zarządów głównych i ORZZ o najważniejszych uchwałach prezydium i sekretariatu WCSPS.

Organy WCSPS mają mocną i wysokokwalifikowaną obsadę dziennikarsko-publicystyczną. Redakcje pracują samodzielnie i podlegają bezpośrednio sekretariatowi WCSPS. Wewnętrznie redakcje dzielą się na działy, obejmujące wszystkie główne dziedziny pracy związkowej. Istnieją więc np. działy: organizacyjnego życia związkowego, kultury i bytu, produkcyjny, ubezpieczeń społecznych, ochrony pracy, teorii i historii ruchu zawodowego, międzynarodowego ruchu zawodowego. W każdym organie związkowym prócz właściwej redakcji działają szerokie kolegia redakcyjne, w skład których wchodzi przedstawiciele głównych wydziałów WCSPS. Kolegia współdziałają i ponoszą współodpowiedzialność za planowanie i linię polityczno-związkową pism.

Zarządy główne związków zawodowych nie posiadają na ogół własnych ogniw prasowych. Życie i działalność związków oświetlają organy WCSPS. Istnieją jednak wyjątki, do których należy Związek Zawodowy Kolejarzy, Związek Zawodowy Nauczycieli i Związek Zawodowy Pracowników Służby Zdrowia. Związki te redagują i wydają pisma wspólnie z odpowiednimi władzami resortowymi. Pisma te wychodzą często, (kilka razy w tygodniu lub nawet jako dzienniki) i są poważnymi trybunami publicystycznymi o dużych nakładach i wielkiej sile oddziaływania.

Na specjalną uwagę zasługują gazety fabryczne, tzw. „wielonakładowki” (mnogotirażki). Odgrywają one bardzo ważną rolę w życiu związkowym. Wydawane są prawie w każdym większym zakładzie pracy, a redagowane są wspólnie przez kolegia redakcyjne, składające się z przedstawicieli zakładowej organizacji partyjnej, związkowej i administracji fabrycznej. Gazety fabryczne ukazują się dwa — trzy lub cztery razy w tygodniu, a w bardzo wielkich zakładach pracy — nawet codziennie. Nakład ich jest bardzo wysoki. Cyfra jego równa się 50 — 70 procentom liczby robotników i pracowników, zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Gazetki te naświetlają głównie zagadnienia produkcyjne i bytowe, omawiają sprawy współzawodnictwa socjalistycznego i racjonalizatorstwa, popularyzują przodowników pracy, analizują przebieg wykonania zakładowej umowy zbiorowej. Wszystkie te gazetki wychodzą drukiem i są bogato ilustrowane.

Niezależnie od drukowanych gazetek, wychodzą w zakładach pracy gazetki ścienne. Każdy oddział fabryczny wydaje własną gazetkę ścienną, będącą trybuną załogi. Na łamach tej gazetki urzeczywistnia się w szerokim zakresie zasady krytyki i samokrytyki, jako potężnego oręża usprawnienia pracy fabryki i związkowej organizacji zakładowej.

Jako oddzielny wydział istnieje w WCSPS wydawnictwo książek i broszur pod nazwą „Wydawnictwo Związkowe” (Profizdat). Jest to wydział o szerokim zakresie działania. Obejmuje publikacje z różnych dziedzin bezpośrednio lub pośrednio związanych z działalnością związków zawodowych. Profizdat opracowuje i wydaje książki i broszury z dziedziny teorii i historii związków zawodowych. Tak np. nakładem „Wydawnictwa Związkowego” wyszły poważne publikacje jak: Marks i Engels „O związkach zawodowych” oraz Lenin i Stalin „O związkach zawodowych”. Piękna i bogata jest biblioteczka „Wydawnictwa Związkowego” popularyzująca doświadczenia i osiągnięcia wybitnych radzieckich stachanowców i racjonalizatorów. Cenne i niezmiernie użyteczne dla każdego działacza związkowego są przewodniki, które opracowuje

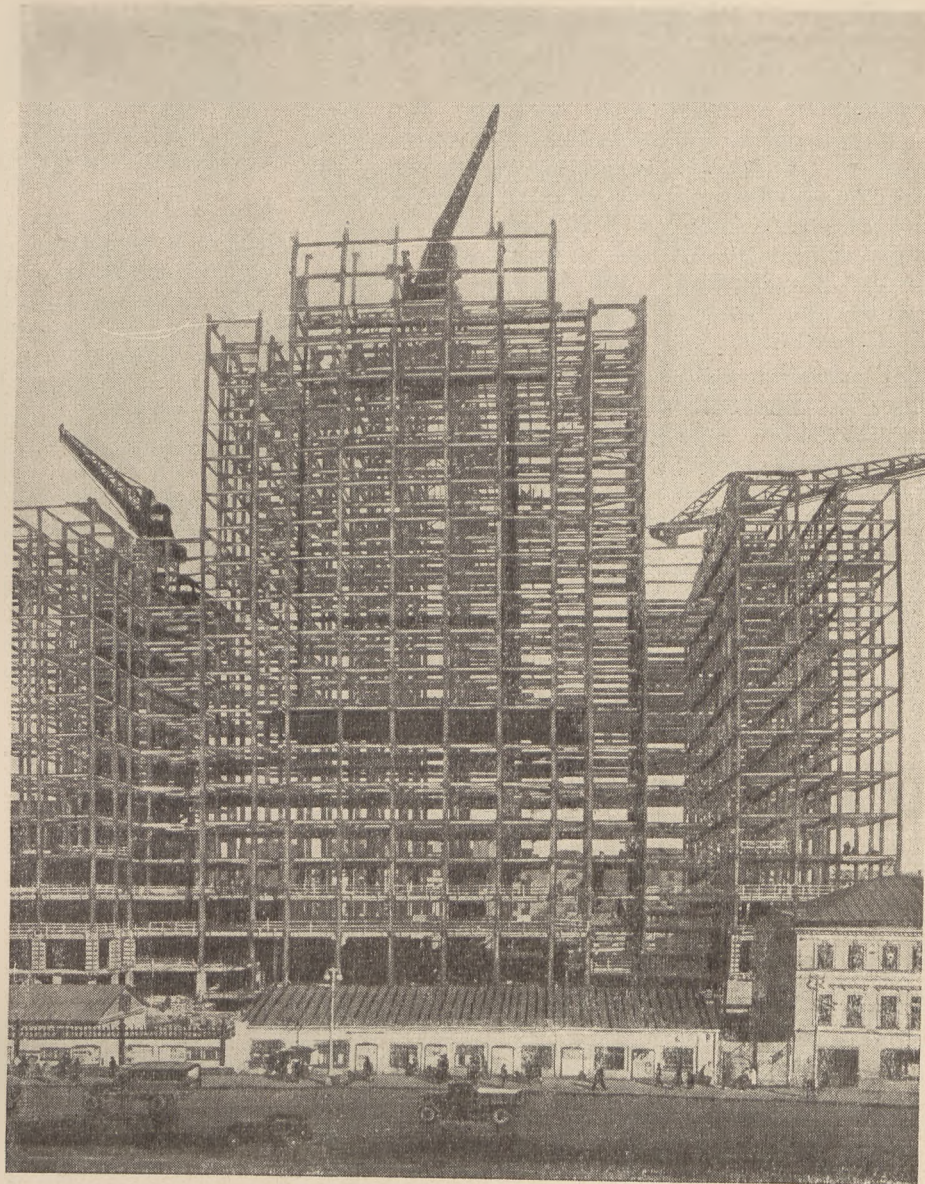
i wydaje Profizdat niemal dla każdej dziedziny pracy związkowej. Ponadto wydawnictwo to dostarcza repertuaru związkowym zespołom teatralnym, a także literatury pięknej, poruszającej zagadnienia pracy i życia robotniczego.

Związki zawodowe mają swoją własną bazę drukarską. W samej tylko Moskwie WCSPS rozporządza dwiema drukarniami. Jedna z nich obsługuje dziennik „Trud“, a także inne poważne wydawnictwa, jak np. znany tygodnik „Nowoje Wremia“ (Nowe czasy), druga pozostawiona jest do wyłącznej dyspozycji „Wydawnictwa Związkowego“.

W działalności prasowo-wydawniczej radzieckich związków zawodowych szczególnie uderzyły delegację polskich związkowców następujące charakterystyczne momenty:

Związkową prasę radziecką cechuje konkretność ujmowania i naświetlania faktów i zagadnień oraz żywe wycucie aktualności problematyki. Artykuły są zawsze ilustrowane przykładami z pracy fabryk lub związków i zawierają jasne i zrozumiałe wskazania, jak należy dane zagadnienia rozwiązać.

Podobnie jak i w innych działach pracy, tak i w działalności prasowo-wydawniczej główna uwaga skierowana jest na zakład pracy, gdzie znajdują się masy i gdzie najmocniej bije puls życia związkowego. Świadczy o tym zarówno ogólny kierunek zainteresowań prasy związkowej, jak i w szczególności charakter pisma „Pomoc FZMK“ (pismo dla rad zakładowych), i gazetek fabrycznych. Również i tematyka wydawnictw książkowych obejmuje przede wszystkim życie zakładu pracy, załogi, jej osiągnięcia i trudności. Dążność do jak najściślejszego powiązania wydawnictw związkowych z masami



Praca ludzi radzieckich zmienia oblicze kraju. Na miejscu małych domków — pozostałości czasów kapitalistycznych powstają imponujące budowle.

ujawnia się również w łączności z korespondentami robotniczymi, rekrutującymi się ze współpracowników gazetek fabrycznych i ściennych.

Pracę publicystyczną i redakcyjną traktują radzieckie związki zawodowe jako trudną i niezmiernie odpowiedzialną gałąź działalności. Stąd pochodzi daleko posunięta specjalizacja kadr publicystyczno - dziennikarskich. Stąd również wewnętrzna organizacja redakcyj i wydziału wydawniczego WCSPS, gdzie istnieje ścisły podział aparatu redakcyjnego według zagadnień. Redaktorzy działów są w swej dziedzinie specjalistami, głęboko znającymi przedmiot pracy danego działu. Działalność radzieckiej publicystyki związkowej przesiąknięta jest

świadomością, że redaktorzy muszą na równi z pracą pisarską poświęcać znaczną część dnia roboczego studiom dla stałego podnoszenia swej kwalifikacji zawodowej.

Publicystów i dziennikarzy związkowych cechuje wysokie poczucie odpowiedzialności za drukowane słowo. Każde pismo i nieperiodyczną publikację związkową redaguje się niezwykle starannie i dokładnie. Staranność ta widoczna jest u wszystkich — od redaktorów, poprzez sekretarzy redakcji i naczelników redaktorów, aż do korektorów.

Radzieckie związki zawodowe dbają o stały napływ młodych wysokokwalifikowanych sił redaktorskich. Szkoleniem nowych sił zajmują się — obok wyższych uczelni państwowych — również wyższe szkoły związków zawodowych. Niezależnie od tego same redakcje kształcą nowe kadry drogą długoterminowej praktyki, werbując do tego młodych zdolnych działaczy związkowych i absolwentów wyższych uczelni.

Kolportaż prasy związkowej opiera się — podobnie jak cała wielostronna działalność radzieckich związków zawodowych — na ściśle

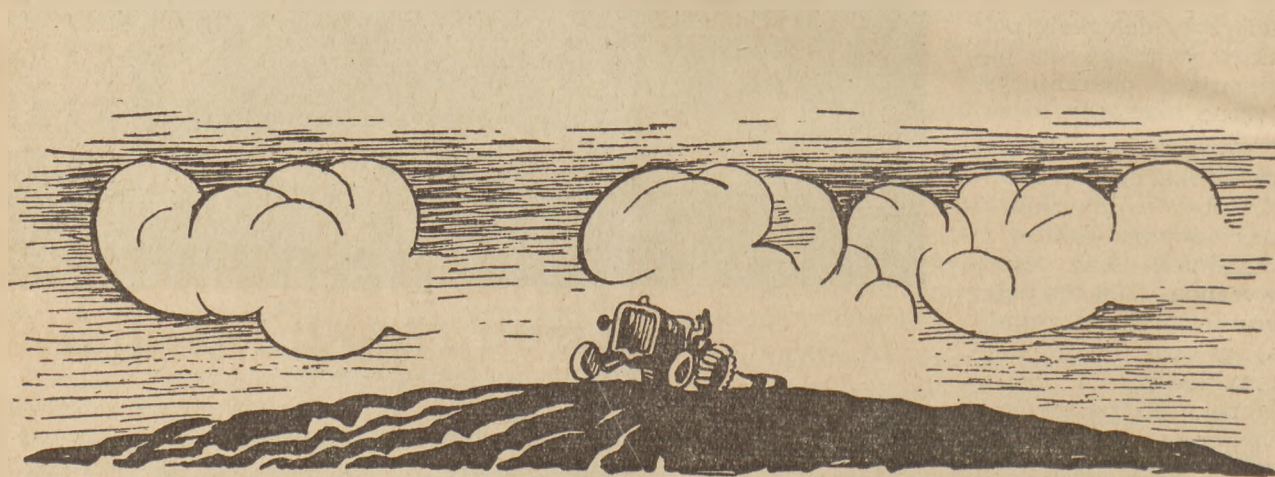
przestrzeganej zasadzie dobrowolności. Pisma związkowe rozprowadzane są wyłącznie na podstawie indywidualnej prenumeraty, za pośrednictwem specjalnej instytucji państwowej pod nazwą „Sojuzpiechat“ (odpowiednik naszego nowoorganizowanego „Ruchu“).

Takie są w krótkich zarysach podstawowe dane o działalności prasowo-wydawniczej radzieckich związków zawodowych.

Przewodniczący WCSPS — tow. W. W. Kuzniecowa w referacie na X Kongresie Związków Zawodowych poruszył również sprawy prasy i wydawnictw związkowych. Po zanalizowaniu osiągnięć i braków w dziedzinie wydawniczej działalności związkowej, tow. Kuzniecowa zakończył tę część swego referatu następującymi słowami:

„Powinniśmy starać się o wszechstronny rozwój prasy związkowej, o podniesienie jej poziomu ideowego, po to, aby stała się potężnym środkiem ulepszenia pracy organizacji związkowych“.

Radzieckie związki zawodowe realizują skutecznie to wskazanie w swej codziennej działalności.



Redaguje Komitet. — WYDAWCA: Centralna Rada Zw. Zawodowych w Polsce.

Prenumerata kwartalna 108 zł., półroczna 216 zł.

Cennik ogłoszeń:

40.000 zł. za stronę za tekstem; 25.000 zł. za 1/2 strony za tekstem; 15.000 zł. za 1/4 strony za tekstem; 50.000 zł. za 1 stronę na okładce; 25.000 zł. za 1/2 strony na okładce. — Za ogłoszenia Redakcja nie odpowiada.

Adres Redakcji i Administracji: Warszawa, ul. Kopernika 36-40 — Tel. 89-340. wewn. 278.

Konto PKO Nr I-1055 (z zaznaczeniem dla Przeglądu Związkowego).

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. 14600. Zam. 1280 z dn. 27.3.50 r. B-106728.