

KWESTJA ROBOTNICZA

Notatki z wykładów.



Nakładem
**Koła Prawników i Ekonomistów
stow. stud. Uniwersytetu Poznańskiego**

POZNAŃ 1922 r.

25.

Kwestja Robotnicza.

notatki z wykładów.

Nakładem

Koła Prawników i Ekonomistów

stow. stud. Uniwersytetu Poznańskiego

P o z n a ń 1922 r.



63974/II

Notatki wydane za zgodą wykładającego, który ich jednak nie poprawiał.

2269/28

Kwestja robotnicza.

Literatura: Wł. Czerkawski: Polityka ekonomiczna.

Gide: Les institutions de l'économie sociale.

Herkner: Die Arbeiterfrage.

Szymański: Zagadnienie społeczne.

Miesięcznik pracy.

I. Istota i znaczenie kwestji robotniczej.

Podstawą obecnego ustroju jest społeczny rozdział kapitału i pracy. Na miejscu samodzielnego przedsiębiorcy (rzemieślnik) łączącego, kapitał i pracę powstały dwie klasy kapitaliści i robotnicy najemni. Skutkiem tego obok dawnej walki między producentami, pojawił się antagonizm wewnątrz przedsiębiorstwa między robotnikami a producentami. Wytwarzanie wymaga jednak współdziałania obu tych grup. Współdziałanie między kapitałem i pracą jest tym silniejsze im lepszych środków technicznych się w danym społeczeństwie używa. Na tle tego współdziałania powstają główne zagadnienia kwestji robotniczej, a więc kwestja rozdziału wyników pracy umowy o pracę itd. Umowę o pracę regulują kodeksy, wyróżniając umowę przedsiębiorstwa Umowa o pracę zobowiązują się jedni wobec ściśle określonych drugich do pracy. Umowa przedsiębiorstwa polega na zobowiązaniu do służenia publiczności (np. umowa z rzemieślnikiem o wykonanie pewnego przedmiotu).

Znaczenie kwestji robotn. zauważy się wówczas, gdy weźmie się pod uwagę 1) liczbą bezpośrednio interesowanych w jej rozwiązaniu, która wynosi mniejwięcej 50% ludności poszczególnych krajów np. we Francji 41% w Niemczech mamy robotn. 17 800 000 (czyli 72,5%) urzędników 1 300 000 (7%) niezależnych 22%. Przytem należy

wziąć pod uwagę, że rodziny robotnicze są liczniejsze niż rodziny innych warstw.

II. Zakres i napięcie interesów w grę wchodzących.

Od sposobu rozwiązywania kwestji robotniczej zależy z jednej strony zdolność do produkcji i konkurencji przedsiębiorcy, a z drugiej strony poziom życia robotnika i jego rodziny. Spór jest tutaj skoncentrowany, albowiem robotnicy otrzymują swój dochód od przedsiębiorcy. Podmioty sporu są zorganizowane i związane stałym stosunkiem. Antagonizm między nimi podsyconym bywa przez sumowanie krzywd wzajemnie sobie przez nie wyrządzonych.

III. Społeczny podział pracy ma za konsekwencje konieczność organicznej solidarności,

albowiem części od całości, a całość od części są zależne. Wzmoczenie wydajności pracy, jako wynik podziału pracy, prowadzi do dalszej specjalizacji, stąd konieczność solidarności jest tym większa, gdyż zatargi między kapitałem, a robotnikiem w drobnych działach mogłyby podkopać całe gałęzie produkcji.

IV. Wągem dla kwestji robotniczej jest też dążenie do równości.

Rozwój społeczeństw realizuje coraz większą równość - najpierw prawną, następnie polityczną - pozostaje jednak nierówność gospodarcza, z której wynika, że biedni i bogaci nie mają równych szans do życia, gdyż biedny jest narażony na rychlejszą śmierć, albowiem nie może korzystać i postępów cywilizacji np. (higjeny). Powstaje kwestja, czy nierówność gospodarcza wzrasta? Socjaliści, opierając się na prawie koncentracji, głoszą, że nierówność wzrasta; miąższają oni tutaj jednak Koncentrację własności z koncentracją przedsiębiorstw. Pareto głosi, że nierówności są stałe z nieznacznymi odchyleniami. Nierówność gosp. jest odbiciem nierówności naturalnych (antropologiczno-psychicznych). Optymiści twier-

dzą, że nierówności społeczne zmniejszają się. P. Leroy Beaulieu zmodyfikował tę teorię o tyle, że nierówność możliwości korzystania z dóbr cywilizacji się zmniejsza.

Przez równy podział bogactw nie można rozwiązać kwestji robotniczej, albowiem w ten sposób obniżonoby ogólną stopę życiową. We Francji przypadałoby na jednostkę 8 - 600 fr. w Niemczech 4 - 5000 mk. w Włoszech 2000 lirów. Przy rozwiązywaniu kwestji robotniczej należy wstąpić pod uwagę, 1) że pewien poziom zaspokojenia potrzeb jest warunkiem produkcji, dobrobytu i spokoju społecznego, 2) że różnice w stopie życiowej są motorem w dążeniu do osiągnięcia dobrobytu, 3) że nierówności, o ile już istnieją, oparte być winny na nierównej pracy, zależnej od zasług jednostek.

W rozwoju kwestji robotn. doniosłą rolę odegrał rozwoj wielkiego przemysłu, jako wynik prawa koncentracji przedsiębiorstw. Koncentracja postępuje w bardzo szybkim tempie np. w Ameryce, gdzie 8600 przedsiębiorstw w przeciągu kilku lat zlało się w kilka przedsiębiorstw. Konsekwencją tego ruchu jest:

- a) zmniejszenie się liczby jednostek samodzielnych, zwiększanie się liczby najmitów,
- b) gromadzenie mas robotniczych w jednej fabryce sprzyja porozumiewaniu się i organizowaniu robotników, wzmacnia poczucie wspólności interesów i oświatę klasową.
- c) konieczność emigracji mas robotn. do przedsiębiorstw. Wynikiem emigracji jest zerwanie norm tradycyjnych, pozbawienie szerokich mas tradycji kulturalnej, co działa w kierunku zwiększenia bezwzględności walki o dobra materialne.
- d) kontrast bogactwa oraz biedy, oraz kontrast siły i zależności na jednym miejscu.

Rozwój samowiedzy i świadomości klasowej wytwarza solidarność robotników i wzmacnia antagonizm; w rzeczywistości siła społeczeństw przesunęła się na stronę robotników którzy po uzyskaniu praw politycznych akcją parlamentarną i za

pomocą bezpośrednich działań wywalczają sobie coraz większe prawa. Prof. Znaniecki w "Upadku cywilizacji zachodniej" zwrócił uwagę na łączność między rozwiązaniem kwestji robotn., a istnieniem cywilizacji i podkreślił niebezpieczeństwo stąd wynikające.

Podział przedmiotu.

A. Czynniki społeczne oddziałujące na los robotników, które świadomie wpływają na reformę stosunków społecznych.

- I. robotnicy (zw. zawodowe ięd.)
- II. przedsiębiorcy,
- III. państwo
- IV. inicjatywa prywatna

- B. Zagadnienie płacy
- C. zagadnienie pracy
- D. Ubezpieczenie społeczne
- E. Załatwianie zatargów.

A. Czynniki regulujące normowanie kwestji robotn.

Historja. Po okresie pracy niewolniczej, w którym robotników traktowano jako inwentarz mieliśmy umowę o pracę w zasadzie wolną, przez przepisy prawne jednak na korzyść pracodawcy uregulowaną. Od rewolucji francuskiej mamy w rozkwicie liberalizmu i indywidualizmu wolność umowy i formalną równość prywatno-prawną przy równoczesnem zwalczaniu związków robotniczych. Istniała jednak nierówność faktyczna, gdyż przy umowie indywidualnej robotnik znajduje się zawsze w mniej korzystnem położeniu, co często doprowadza do rozbitcia rodziny. Chęć zrzeszenia uchodziła za bunt przeciwko prawu. W ostatnich dziesiątkach lat po bankructwie liberalizmu integralnego mamy ograniczenie wolności umowy o pracę w interesie robotników oraz uznanie prawa koalicji (częściowy powrót do dawnego stanu). Wolną umowę ogranicza ustawa i zbiorowe umowy związków. Dotychczas kodeksy cywilne bardzo mało zajmowały się regulacją umowy o pracę. Francja wydała specjalny kodeks pracy. Udział państwa w rozwiązywaniu kwestji robotniczej nie

jest powszechnie uznany.

Szkola liberalna (obecnie słabo reprezentowana) sprzeciwia się bezwzględnie regulacji umowy. Wśród interwencjonistów odróżnić należy reformistów i socjalistów.

I. Reformiści dążą do regulacji kwestji robotniczej, przez państwo dla utrzymania obecnego ustroju i ewolucyjnej jego zmiany, by zaoszczędzić rewolucyjnych przewrotów i szkód z niemi związanych.

II. Socjaliści chcą obalić obecny ustrój i dlatego domagają się interwencji państwa. Bismark głosił, że państwo winno też pomagać słabym, że należy realizować to, co jest słusznym w socjalizmie. Warstwom pracującym trzeba dać do zrozumienia, że państwo jest dobroczynnym. Na zasadzie powszechnej moralności uznał on prawo do pracy i ubezpieczenia społeczne. Bismarkowi zależało dużo na wyprzedzeniu kierunków radykalnych.

Za interwencją państwa opowiedział się też papież Leon XIII. w Encyklice "Rerum novarum" z dn. 15. maja 1891.

Za interwencją państwa przemawia:

- I. okoliczność, że konflikt społeczny nie jest sprawą prywatną interesowanych
 - a) bo pochodzenie konfliktu jest społeczne dzięki instytucji własności,
 - b) bo skutki konfliktu nie są indywidualne, lecz ogólnonarodowe,
 - c) wreszcie istnienie zakładów publicznych przemawia za interwencją państwa.
- II. Państwo jest stosunkowo najbardziej bezstronne, i dąży do realizacji idei pozytywnych. Istnieją jednakże teorie głoszące, że państwo jest narzędziem klas panujących.
- III. Ze wielkie problemy i trudności wymagają dla swego załatwienia wielkich środków - zniesie-

nie pańszczyzny np.

- IV. Konkurencją najmniej ludzkich przedsiębiorców, którzy aby najtaniej produkować obniżają płacę, wyzyskując w ten sposób robotników. Konsekwencją tego jest, że uczciwi przedsiębiorcy nie mogą polepszać bytu swych pracowników. Dlatego należy zmusić wszystkich przedsiębiorców do płacenia pewnego minimum płacy. Rozwój prawa dąży do wyrównania warunków współzawodnictwa. Traktatem wersalskim utworzono międzynarodową organizację pracy.
- V. Pozyskanie i przywiązanie robotników do państwa, do jego kultury i cywilizacji. (Bismark).
- VI. Faktyczny rozwój prawodawstwa społecznego któregooby chyba nikt nie chciał znieść obecnie. Ministerstwa lub departamenty pracy powstały około r. 1900 w wielu państwach.

Przeciw interwencji państwa przemawia:

I. Ograniczenie wolności i inicjatywy indywidualnej. Prof. Gide jednak twierdzi że tam, gdzie jednostka działa słabo, tam i państwo działa słabo i odwrotnie. Jest to więc działanie równobiegłe. Państwo przygotowuje grunt dla inicjatywy prywatnej.

II. że zastępuje pracę wolną biurokracją a konkurencję monopolem; centralizacja przedsiębiorstw przygotowuje grunt dla etatyzmu.

III. że interwencja ma charakter nieharmonijny gdyż jest częste wynikiem układu sił politycznych, kompromisu i ma tylko formalne znaczenie (fikojabluff-.)

IV. Sami robotnicy są nieraz przeciwni interwencji państwa (anarchiści i syndykaliści.)

V. częste wygłaszaniem bywa zdanie że prawodawstwo-społeczne szkodzi gospodarce narodowej; tymczasem ochrona pracy działa często w kie-

runku zwiększenia jej wydajności, ochroni robotnika przed wyzyskiem i dba o jego zdrowie. Państwa, które rozwinęły ustawodawstwo pracy mają rozwinięte życie gosp.; przeciwieństwo Hiszpanja.

VI. Prawo zwykle sankcjonuje tylko to, co proletariat drogą bezpośredniej walki zdobył; jednakże choćby tak było to i sama sankcja zdobywszy miała by dodatni wpływ. -

Państwo jest też pracodawcą. Robotnicy w zakładach państwowych mogą mieć inne warunki pracy, albowiem w przedsiębiorstwach tych inne prawa rządzą płacą; związki przymusowe bowiem dzięki monopoliowi z którego korzystają mogą przerzucać płacę na konsumentów. Ze względu na tę nierówność nowsze kierunki sprzeciwiają się socjalizacji środków produkcji i głoszą, że państwo winno być reprezentantem konsumentów. Pod tym wpływem powstał socjalizm korporacyjny. Gminy często nie uważają za wskazane podnosić płacę, gdyż w ten sposób obciążanoby konsumentów. W swych przedsiębiorstwach państwo winno być wzorowym pracodawcą, zapewniać minimum płacy, przestrzegać warunków higieny itd. poza to państwo może bezpośrednio oddziaływać na prywatne przedsiębiorstwa, przez zamawianie towarów pod warunkiem, że dane przedsiębiorstwa wprowadzą pewne urządzenia użyteczne dla robotników.

R o z d z i a ł II.

Rola i stanowisko przedsiębiorcy prywatnego.

Pracodawca dwojakić może zajmować stanowisko w stosunku do robotników. Gdy jest idealista interesy jego są zgodne z interesami robotników. Albo też może on być egoista i popierać tylko własne interesy sprzeczne z interesami robotniczymi. Przedsiębiorca-idealista występuje jako jednostka; przedsiębiorca egoista jako reprezentant klasy do walki z klasą robotników.

§ 1. Przedsiębiorcy - idealisci-filantropi.

Historja

Historja uczy, że wyzwolenie klas niższych jest zwykle dziełem klas wyżej stojących (sprzeczność z opinią socjalistów i syndykalistów) albowiem zwykle rekrutują się przywódcy ruchów robotniczych z klas wyższych. "Patronat" polega na otaczaniu opieką robotników przez pracodawcę, na polepszaniu doli robotników przez pracodawców - filantropów. Patronat przypuszcza jednak istnienia pewnej nierówności między filantropem a pracobiorcami, co jest sprzeczne z zasadą demokracji. Dalej utrudnia on robotnikom walkę z kapitałem, uzależnia ich więcej od przedsiębiorcy. Przez to, że robotnicy czują się moralnie zobowiązanymi lub że są (np. robotnicy korzystający z tanich mieszkań) do pewnego stopnia przytwierdzeni do przedsiębiorstwa, sytuacja ich w razie strajku jest trudna. Patronat jest objawem poczucia ludzkości i idealizmu, nie może on jednak być źródłem radykalnej poprawy.

§ 2. Stanowisko przedsiębiorców i pracodawców w związkach zawodowych.

Stanowisko przedsiębiorcy: 1) Przedsiębiorca chce być panem we własnym zakładzie, a więc chce zupełnej zależności robotników, którzy mają odgrywać raczej funkcję maszyny. Pragnie on mieć prawo swobodnego werbowania robotników usuwania ich itd., by kierownictwo było związane z prawem własności. (Stanowisko robotników jest biegunowo przeciwne) 2) Dąży on do obniżenia płacy, 3) i podniesienia wydajności pracy (zasada minimum ofiary-maximum korzyści.) 4) Przedsiębiorca chce, by on miał wyłączny udział w zysku. Pracodawcy łączą się w organizacje, by reprezentować odpowiednią siłę i móc skutecznie walczyć z robotnikami. Wydalają oni agitatorów z fabryk, na strajk odpowiadają lokautem itd. Srodki walki przedsiębiorców:

- 1) czarna lista, na której umieszcza się robotników występujących w agitacji zawodowej, lub politycznej,
- 2) pracodawcy oddalając robotnika dają mu karę

tę zwolnienia, na której umieszczają opinię o nim, bez takiej karty nie zostanie on w żadnym przedsiębiorstwie przyjęty.

- 3) dokument, t. zn. żądanie podpisanie przy przyjmowaniu do przedsiębiorstw oświadczenia tej treści, że robotn. dany nie należy do związków zawodowych i potępia postępowanie przywódców robotniczych.
- 4) przedsiębiorcy nie nawiązują stosunków ze skrajnymi związkami zawodowymi, które dążą do wywrócenia ustroju społecznego.
- 5) lokant polega na przerwaniu pracy z inicjatywy przedsiębiorcy i stosowanym bywa często dla solidarności przez wszystkich pracodawców danej gałęzi na podstawie specjalnego porozumienia lub trwałej umowy; wówczas zmierza on do osłabienia pozycji strajkujących w jakimś zakładzie robotników przez uniemożliwienie wspierania tychże przez innych.
- 6) przedsiębiorcy organizują częste ubezpieczenie słabych przedsiębiorstw na wypadek strajku lub zamknięcia przedsiębiorstwa.

Przykładem związku pracodawców może być utworzona 1913 "Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände". W 1919 r. powstał w Polsce "Centralny związek polskiego przemysłu, górnictwa i handlu" z kilku związków. Dzieli się on na wydziały i ma między innymi wydział robotniczy.

R o z d z i a ł III.

Stanowisko robotników i ich organizacja.

Tę kwestji robotniczej są dążenia robotników którzy zmierzają do tego, by przy minimalnej ofiarze mieć możliwie największe korzyści. W dalszym ciągu dążyć winni do tego, by

praca ich była wydajną, gdyż inaczej byt ich nie byłby trwałym. Wynika stąd pewna rozbieżność; uznając ją, niektórzy przywódcy robotników dążą do osiągnięcia maximum płacy przy maximum pracy w jaknajkrótszym czasie, a więc przy maksymalnej wydajności pracy i ograniczaniu czasu pracy.

Organizacjami robotniczych mamy typy:

- 1) Stowarzyszenia wzajemnej pomocy, o celach pokojowych jak udzielanie wsparć na wypadek choroby, bezrobocia itd.
- 2) Kooperacje spożywcze, uwzględniające interesy robotników jako spożywców, dążą do przemiany ustroju społ. w szczególności do objęcia produkcji przez spółki spożywcze. Charakter ich jest pokojowy.
- 3) związki zawodowe, są to syndykaty robotnicze utworzone dla regulacji stosunków robotn. do pracodawców oraz dla walki z nimi o jak najlepsze warunki pracy. Mają one bronić robotników najemnych przy umowie o pracę i w razie braku pracy, oraz wywierać wpływ na prawodawstwo społeczne i walczyć o równouprawnienie robotników.

Związki zawodowe są:

- I) organizacjami ściśle zawodowymi, które łączą tylko robotników pewnego zawodu,
- II. organizacjami terytorjalnymi, które łączą robotników pewnego terytorjum bez względu na ich zawód. Związki te reprezentują interes klasy robotniczej nie zawodów poszczególnych; stoją one zwykle pod kierownictwem giełdy pracy,
- III. organizacjami pewnego zakładu (Werkverein) bez względu na istotny zawód.
- IV. organizacjami danej gałęzi przemysłu, któ-

re łączą różne zawody.

Ode do powstania związków zawodowych mamy różne teorie: jedna z nich głosi, że związki zawodowe powstały z dawnych cechów, jednakże późniejsi badacze twierdzą, że nie można zaobserwować ani łączności ideowej, ani historycznej, między oboma związkami, albowiem cechy łączyły dwie odrębne grupy, pracodawców i rzemieślników. Inny kierunek głosi, że związki zawodowe powstały z towarzysztw wzajemnej pomocy, które pełniły dawniej częściowo funkcje obecnych związków zawodowych. Wreszcie trzecia teoria głosi, że koncentracja przemysłu i z nią połączone zbliżenie terytorjalne robotników oraz wytworzenie między nimi stałych stosunków wyrabiało poczucie solidarności i wspólności klasowej oraz działało w kierunku wytworzenia związków zawodowych. Robotnicy dążyli do reform; bez organizacji nie mogli jednak nic osiągnąć. Utworzenie związków było nawet dla pracodawców do pewnego stopnia korzystne, gdyż związki dawały pewne gwarancje dotrzymywania umów itd. Prawo do koalicji uznano w Anglii w r. 1824 we Francji w r. 1874/84 w Austrii w r. 1885 itd. Związki dążą do zastąpienia umowy indywidualnej umową zbiorową; umowa indywidualna bowiem realizuje tylko formalną równość, w skutek współzawodnictwa robotników i możności substytucji ich. Nierówność w stosunku pracodawców do robotników można streścić w następujących uwagach:

- I. Przedsiębiorca może oczekiwać lepszych dla niego warunków-robotnik oczekiwać nie może.
- II. Przedsiębiorca może jednego robotnika zastąpić drugim (substytucja),
- III. Przedsiębiorca zna lepiej rynek pracy niż robotnik,
- IV. Przedsiębiorca może się łatwo porozumieć z innymi przedsiębiorcami i ustalić jednolite warunki płacy,

Tej nierówności, związki zawodowe mogą zaradzić:

- 1) 'przez wspieranie robotników w czasie bezrobocia dzięki temu nie potrzebuje on przyjąć żadnych warunków pracy, temu stawionych.
- 2) robotnicy zorganizowani mogą solidarnym strajkiem zmusić przedsiębiorców do ustępstw,
- 3) przesłania robotnicze mogą zasięgać dokładnych informacji z rynku pracy.

Zakres zastosowania umowy zbiorowej w ostatnich czasach się rozszerzył. Obecnie umowa zbiorowa reguluje całokształt stosunków między robotnikami i pracodawcami, a więc nie tylko tagadnienie płacy lecz także regulaminy wewnętrzne przedsiębiorstw itd. Stanowi one nie tylko zobowiązanie stron umownych lecz ustala z góry statut (normę, prawo) stosunku robotników do pracodawców.

Charakterystyka kierunków związków zawodowych.

- I. Związki zawodowe o charakterze gospodarczo-pokojoym dążą do porozumienia z pracodawcami (związki śółte).
 - II. Związki zawodowe reformistyczne nie dążą do zupełnego przewrotu, podkreślają jednakże konieczność walki z przedsiębiorcami.
 - III. Związki rewolucyjne czerwone dążą do zupełnej przebudowy ustroju społecznego i stoją pod wpływem syndykalizmu francuskiego.
- Ad. I. Związki gospodarczo-pokojoje obejmujące zwykle wszystkich robotników danego zakładu, mają za cel popieranie materialnych i moralnych interesów robotników w zgodzie z pracodawcami (łączność z patronatem),

kierownictwo tych związków należy często do urzędników danego zakładu przemysłowego; przedsiębiorca wspiera je zwykle finansowo; związki te popierają osamodzielnienie robotników i tworzą kasy przeszorności, dalej dążą do usamodzielnienia robotników przez nabycie własności i kapitału, tak aby mogli kupować akcje i w ten sposób mieć udział w zysku. Odrzucają one strajki za wyjątkiem gospodarczych, wywołanych nieustąpiwością pracodawcy, odrzucają socjalizm korporacyjny, są przeciw zbyt dalekiej interwencji państwa, natomiast domagają się ubezpieczeń robotniczych wolności koalicji, odpowiedniej płacy, wynagrodzenia robotnikom szkód płynących z chałupnictwa. Wreszcie zwalczają związki partyjne, wychodząc za założenia, że związki zawodowe winny mieć charakter gospodarczy.

Ruch ten rozwinął się najpierw we Francji około r. 1900 jako reakcja przeciw silnemu tam ruchowi czerwonemu. W Niemczech w (Lebus) wychodził "Bund" reprezentujący wspólne interesy robotników i pracodawców. W roku 1913 istniało w Niemczech 287 związków tego rodzaju, które razem obejmowały 180 000 robotników. W tym samym czasie utworzono "Bund Deutscher Bergvereine", w którym w r. 1913 przyszło do rozłamu. Związki berlińskie o charakterze radykalniejszym wykluczyły urzędników przedsiębiorstw od kierownictwa związkami i wystąpiły przeciw wspieraniu kas związkowych przez pracodawców.

W zachodnich Niemczech związki te zachowały swój dawny kierunek. Francja ma prócz tego związki miastane, liczące 50 000 członków o charakterze zupełnie pokojowym, które mają za podstawę wspólność interesów obu klas.

Niektóre reformy, których przeprowadzenie leży w interesie, przedsiębiorców są też korzystne dla robotn. np. wzmoczenie produkcji, podniesienie wydajności pracy itd. leży w interesie obu klas. Nie zawsze jednak pokrywają się interesy robotników z interesem pracodawców. Zw.

danego przedsiębiorstwa przez robotnicze ligi spożywców kooperatywy itd. Podzielone są zdania co do tego, kiedy należy strajk stosować; powszechną jednak jest opinią, że do tego środka walki należy się uciekać tylko z konieczności. Tutaj powstaje zagadnienie łamienia strajków, gwałtownego zmuszenia do strajku, namowy do strajku itd. Przykładem bojkotu towarów pewnych przedsiębiorstw może być amerykańska instytucja "Labbel". Polega ona na przykładzeniu znaczków na towary wyrabiane w przedsiębiorstwach, które przyjęły warunki związków zawodowych. Amerykańska liga spożywców nie sprzedaje towarów niezaopatrzonych w takie znaczki, z drugiej strony towary zaopatrzone w takie znaczki cieszą się powodzeniem u robotników, co w znacznej mierze wpływa na rozwój danego przedsiębiorstwa. System ten wynaleziono w r. 1887.

- 6) Związki reformistyczne popierają wykształcenie techniczne i społeczne robotników.
- 7) pielęgnują solidarność klasową stosują, przymus należenia do związków zawodowych np. w Anglii robotnicy zorganizowani nie chcą pracować obok niezorganizowanych.

Krytyka :

- 1) ograniczenie dostępu do zawodów podwyższając sztucznie płace ze szkodą dla społeczeństwa.
- 2) związki te ograniczają wolną chęć do pracy; powstaje tu kwestja strajków w zakładach użyteczności publicznej.
- 3) Działalność tych związków prowadzi do obniżenia wydajności pracy.

Po roku 1851 wytworzył się w Anglii najlepszy wzór tego typu związków zasady jego są następujące:

- 1) Związek jest organizacją ściśle zawodową,

- 2) Związek powinien być bezpartyjny i powszechno-
państwowy (jeden dla całego państwa)
- 3) Powinien on być zorganizowany na zasadach de-
centralizacji a więc związki lokalne winny
mieć pewną samodzielność,
- 4) Organizacja wewnętrzna opiera się na płatnych
sekretarzach związkowych (zawodowych)
- 5) Należy stosować najmniej strajków, które powin-
ny być poprzedzone przez pewną procedurę roz-
jemczą.
- 6) Organizacje ściśle zawodowe poszczególnych
gałęzi przemysłu winne tworzyć związki.
- 7) Związki powinny posiadać fundusze, którymi w
wypadku strajku mogłyby wspierać robotników.

Ad. III. Związki rewelucyjne.

- a) związki polityczne, międzynarodówki (Marks)
- b) Syndykalizm, którego wykończona teoria brak
dzisiaj jeszcze. Twórcy tego kierunku są zwol-
ennikami akcji bezpośredniej, twórczej, rewol-
ucyj. Sorel twierdzi, że tak jak kapitaliści
dążą bezpośrednio do zaspokojenia swych
interesów, robotnicy mogą bezpośrednio dzia-
łać. Plan tego działania określono w Anglii
w następujący sposób:
- 1) Związki zawodowe powinny obejmować całe ży-
cie robotnika, a nie tylko jego interesy gos-
podarcze,
- 2) Związek winien dążyć bezpośrednio do prze-
wrotu, do przebudowy ustroju społecznego.
- 3) winien być środkiem walki i podstawą przysz-
łej organizacji produkcji,
- 4) Związek powinien nie uznawać partij politycz-
nych, ani akcyj parlamentarnych, tylko dzia-

zać bezpośrednio. Do inteligencji odnosi się Sorrel z brakiem zaufania: związki winny być czysto robotniczymi a inteligencji winni w nich współpracować, tylko jako najemcy. Środkami walki tych związków są strajki, sabotaże (niszczenie maszyn) itp. Walka powinna trwać bez przerwy dla zmęczenia kapitalisty. Strajki lokalne są przygotowaniem do strajku generalnego, który dokona przewrotu społecznego. W ten sposób związki te pragną wytworzyć nienawiść partyjną. Związki te nie idą na żadne kompromisy i dlatego występują przeciwko umowom zbiorowym i wszelkim instytucjom pojednawczym. Związki powinny obejmować poszczególne gałęzie produkcji i przystosować się do swych przyszłych zadań, któremi są kierowanie i kontrolowanie produkcji. Dzięki takiej wewnętrznej kontroli ma się wytworzyć moralność społeczna.

Kierunek ten zapoznaje istnienie pewnych wspólnych interesów i pewnej solidarności między klasami.

Znaczenie związków zawodowych:

- 1) Związki zawodowe zmuszają przedsiębiorców przez ujednolicienie warunków pracy i płacy do stosowania ulepszeń technicznych i lepszej organizacji pracy, o ile dany przedsiębiorca chce podnieść swoje zyski, czyli pcha ją do rzeczywistego postępu.
- 2) Związki zawodowe przez stosowanie umów zbiorowych nie pozwalają na wyzysk robotnika indywidualnego przez wyrównanie różnic między robotnikami realizując postulat sprawiedliwości.
- 3) Zw. działają w kierunku poprawy warunków pracy i płacy. Powstaje kwestja, czy związki zawodowe mogą podnieść ogólny poziom płacy. Pytanie to prof. Zaleski rozstrzyga negatywnie, uzasadniając swoje stanowisko tym; że zw. zawodowe mogą działać tylko w granicach praw gospodarczych postawionych przez teorię, według której poziom wytworześci podnieść

można tylko przez podniesienie produktywności (wydajności) pracy.

Historja Związków zawodowych w poszczególnych krajach.

Anglia. Na koniec 18 w. przypada szybki rozwój przemysłu. Aż do roku 1799 związki zawodowe były na pół cierpiane na pół wzbrenione; w r. 1799 wydano prawo zabraniające istnienia związków zawodowych pod wpływem hasel liberalnych. Robotnicy wówczas prowadzili zaciętą walkę z przedsiębiorcami, niszczyli maszyny itd. Te buntury przeciwko władzy radykalnie przygniatane. Ruch robotniczy rozwijał się wówczas tajemnie. Dopiero w r. 1824 uznano za poparcie inteligencji swobodę koalicji, która w r. 1825 wskutek radykalnej walki związków (strejki itd.) została znów ograniczona. Na tej podstawie rozwijały się związki zawodowe mimo prześladowań i szykan ze strony władz. W r. 1850 związek połączonych mechaników wytworzył nowy typ związków umiarkowany w walce z kapitałem i bezpartyjny-niepolityczny. Kierunek ten rozpowszechnia się w następnych latach. W r. 1866 wskutek gwałtownych strejków utworzone komisję parlamentarną dla zbadania kierunku i tendencji związków zawodowych, albowiem społeczeństwo się przekonało, że strejki nie ustawały. Komisja ta uznała pożyteczność związków zawodowych, skutkiem czego w billach z lat 1884/5 r. przyznano im zupełną swobodę, tak że odtąd mogli się one swobodnie rozwijać. Odtąd też władze depuszczają reprezentantów związków zawodowych do sądów jako rzeczoznawców itd. Związki te prowadziły walkę pokojową. W czasie kryzysu gospodarczego, który zaczął się w r. 1884, wywołała ugoda ich polityka w r. 1887 niezadowolnienie wśród robotników.

W latach 1889/90 wystąpili niezorganizowani i niefachowi robotnicy dółków portowych i zaczęli strajk pod wpływem obniżenia się stopy życiowej. Ten element niezadowolony uchwyci-

li przewodzycy socjalistyczni i tak powstała niezależna partja robotnicza. Następnie wytwarza się antagonizm i walka między związkami bezpartyjnymi pokojowymi a związkami socjalistycznymi. W wieku 20. zwycięża kierunek socjalistyczny. W r. 1900 powstaje "Labour party" i wtedy ruch robotniczy staje się ruchem politycznym. W r. 1903 robotnicy występują po raz pierwszy przy wyborach, nie przeprowadzając jeszcze własnych kandydatów a w r. 1906 zyskują już 50 mandatów. Wielkie znaczenie dla związków zawodowych miał wyrok, wydany w sprawie strajku robotników kolejowych na linii Taff - Vell, który skazał robotników (zw. zawod.) na zapłatę odszkodowania.

Następnie po wielkich strajkach społeczeństwo zaczyna się zwracać przeciw związkom zawodowym. Pod wpływem akcji parlamentarnej robotników mamy po roku 1906 pewien etatyzm w kwestji robotniczej. W r. 1908 uchwalone ustawy o 8-mie godzinnym dniu pracy w górnictwie i organizacji pośrednictwa pracy w r. 1911 ustawę o ubezpieczeniach, w r. 1912 ustawę regulującą minimum płacy. Znaczny wpływ ugrupowań lewicowych uwydatnił się też w ustawodawstwie skarbowem, które zaczęło odróżniać dochód ufundowany i nieufundowany i pierwszy silniej obciążało. Dzięki bezwzględnej obronie własnych interesów ze strony pracodawców, ustawy robotnikom nie wystarczały, tak że oni prowadzili dalszą walkę. Kryzys gospodarczy, wywołany w r. 1910 silną konkurencją Niemiec i Stanów Zjednoczonych, obniżył znów stopę życiową robotnika i wywołał niezadowolenie. Nasunęła się wówczas kwestja czy akcja polityczna wydała pożądane owoce; zaczęto znów szukać nowych dróg i podkreślać znaczenia "action directe" na tem tle powstał kierunek socjalizmu cechowego (nowy tradunjonizm) następnie związki zawodowe uległy pewnej ewolucji. Mianowicie rząd w czasie wojny starał się zapewnić spokój pracy i pewność produkcji wszedł dlatego w r. 1915 w umowę ze związkami robotniczymi, mocą której wszystkie zatargi miały być zawsze podawane sądem rozjemczym do rozstrzygnięcia. Dalej w tym samym roku zawarł ze związkiem zawodowym umowę

uniemożliwiająca (faktycznie) właściwie strajki w przedsiębiorstwach wojskowych. Często umowy z rządem oraz przedsiębiorcami wymagały wytworzenia specjalnych reprezentacji robotników poszczególnych zakładów przemysłowych; jako takie utworzono; Rady Fabryczne; dzięki temu masy zaczęły opuszczać dawne związki, miejsce przedstawicielstwa zawodów zastąpiła reprezentacja robotników przedsiębiorstw (wpływ socjalizmu cechowego, syndykalizmu francuskiego. Rząd wyłonił specjalne komisje (Whetley) dla badania tych nowych organizacji robotniczych; ograniczywszy swobodę strajku co przynosiło korzyści pracodawcom, rząd ograniczył też zyski przedsiębiorcy przez nałożenie specjalnych podatków (podatek od zysków z zakładów wojskowych i podatek od zysków wojennych).

W r. 1914)		4 000 000
w r. 1918 ((	- liczba zorganizowanych	6 600 000
)	robotników wynosiła w	
w r. 1919 (	Anglii	8 000 000

(niektórzy robotnicy należą do kilku zw. zawodowych stąd cyfry trochę przesadzone). Związki zawodowe tworzą federacje zawodowe, te znów łączą się w zrzeszeniach ogólnych. Między robotnikami kolejowymi, transportowymi i górnikami istnieje trój-przymierze (górników 1 milj. robotników metalowych 1. milj.)

N i e m c y .

Ustawodawstwo społeczne poszczególnych państw niemieckich były różne; z największej swobody korzystał ruch zawodowy w Badenji i Wyrtembergji w Prusach od r. 1850 datuje znaczne ograniczenie tej swobody. Istniały policyjne ograniczenia zebrani, kary za namawianie do strejków itd. Kodeks cywilny nie uznawał osobowości prawnej związków zawodowych. Gewerbeordnung z r. 1869 nadała im ograniczoną swobodę, przywidywała jednak kary za namowę do koalicji i za utrudnianie występowania z związków. W r. 1899 utworzono już federacje związkowe dla całej Rzeszy w r. 1908 ustawa

rzeszy znosi ograniczenia koalicji jej paragraf 17 postanowił, że językiem związków zawodowych może być tylko język niemiecki.

Związki zawodowe rozwijały się w łączności z partjami politycznymi. Istniały dwa kierunki związków: związki socjalistyczne o charakterze narodowym (Lassalle) i związki należące do międzynarodówki (Marke); dalej niesocjalistyczne związki Hirsch - Dunckera. W r. 1875 połączyły się kierunki Markea i Lassalla. Później powstały związki chrześcijańskie i to mieszane lub katolickie. Organizacja związków oparta była na silnej centralizacji tak np. we wielkim związku metalowców 80% składek członkowskich przekazuje się władzom centralnym. Kierownicy organizacji okręgowych mianowani byli przez władze centralne przez tego istniały organizacje lokalne. Niemieckie związki miały tendencje pokojowe. Nawet związki socjalistyczne wydawały mało pieniędzy na cele walki. Dzięki rozszerzeniu zakresu działania związków przyjęte duże urzędników, którzy jednak byli li- che wynagradzani. Czas pracy fizycznej był ograni- czony, pracowników umysłowych związki zawodowe wyzyskiwały.

Według danych organu Organizacji pracy przy Lidze Narodów dla roku 1920 (dane przesadzone) w Niemczech, liczba zorganizowanych robotników wy- nosiła

Ogółem:	13 000 000
liczba członków związków socjalistycznych	800.000
" " " chrześcijańskich	125 000
" " Hirsch-Dunckerowskich	30 000

Ogółem zorganizowanych robotn. było 4 1/2
milj. w r. 1913.

F r a n c j a.

W r. 1884 ulegalizowano związki zawodowe, które łączyły się w federacje z Giełdą pracy dla posz- cególnych okresów terytorialnych na czele. W r. 1902

- 22 -

utworzone "Confédération générale du travail"
opanowaną w znacznej mierze przez syndykalistów.
W r. 1913 zorganizowanych w związkach było
1 027 000 robotników.
W r. 1920 zorganizowanych
w związkach było 2 500 000 " "

A u s t r j a .

Ustawa z r. 1867 o stowarzyszeniach legalizowała związki zawodowe, uznała jednak strajka przestępstwem. Po uznaniu przez ustawę z r. 1870 wolności koalicji nastąpił okres strejków dlatego rząd rozwiązuje związki zawodowe.

Ta sytuacja wytworzyła tendencje anarchistyczne, skutkiem czego ogłoszono stan wyjątkowy. Dopiero później następuje umiarkowanie. W tym czasie utworzyła się partja socjalno-demokratyczna. W r. 1882 tworzą się państwowe związki robotnicze od r. 1882 odbywają się regularne kongresy. Do roku 1902 utrudnionym było zbieranie funduszy, wreszcie od r. 1902 mamy zupełną swobodę.

W r. 1913 zw. zawod. liczyły członków ogółem
748 000.

Stan. Zjednoczone Ameryk. Północnej.

W r. 1869 powstało stowarzyszenie rycerzy pracy. W r. 1880 utworzono Amerykańską Federację pracy. Później powstały związki socjalistyczne. W r. 1913 liczba zorganizowanych robotników 2 722 000
W r. 1920 liczba zorganizowanych robotników 5 179 000

R o s j a .

Pod wpływem małej rewolucji z r. 1904 uznano swobodę koalicji; rozwój związków zawodowych w Rosji aż do wybuchu wojny jest mniej ciekawy. Z nastaniem ustroju sowieckiego w organizacji związków zaszły olbrymie zmiany. W szczególności wprowadzono zasadę obowiązkowego należenia do związków zawodowych. Zw. Zawod. nie łączą zawody,

lecz robotn. poszczególnych gałęzi produkcji w myśl teorii, że winny one służyć kierownictwu i kontroli produkcji; pełnią one pozatem pewne funkcje państwowe. Dalej utworzono tam Rady fabryczne (analogja do Anglii).

Na X, zjeździe partji komunistycznej ujawniło się kilka kierunków (początek 1921 r.).

Trocki, Bucharin i towarzysze przypuszczają, że o ile dawniej łącznikiem w zw. zawodowych była walka z kapitałem, to w państwie robotniczym jest nim produkcja przemysłowa. Wobec tego, że podmiotem produkcji jest obecne państwo, należy zw. zawod. upaństwować z biurokratyzować i znieść z zasadą wybieralności zarządu związków. Lenin głosi, że wobec tego, że państwo sowieckie jest państwem robotniczym i własnością związku zawod. mają na celu także ochronę interesów robotników, winny kontrolować produkcję i współdziałać z państwem. Opozycja na której czele stoi Szapluników, stoi pod wpływem syndykalizmu i głosi, że państwo sowieckie powinno być uzwiązkowane, że zw. zawod. winny wychodzić z państwa jako jego organy.

Według danych organu międzynarodowej organizacji pracy w r. 1920 liczbą zorganizowanych robotników w państwach kulturalnych wynosiła 48 milj. w Anglii 8 000 000 (1913 - 4 000 000) w Rosji 5 000 000, w Polsce 947 000 w Bułgarji 920 000.

P o l s k a .

Wśród zw. zawod. w Polsce należy odróżnić różnice dzielnicowe oraz różnice kierunków; aż do powstania Państwa Polskiego przeważały różnice dzielnicowe. Obecnie decydujące znaczenie mają różnice kierunków.

W b. Królestwie kongr. założona pierwsze związki zawodowe za inicjatywą Ludwika Warminskiego w r. 1877. Dzięki aresztowaniu przywód-

ców ruch ten zamarł. W r. 1891 na nowo zaczęto tworzyć zw. robotn. kasy oszczędności, lecz i tym razem szykany ze strony władz ruch ten rózbiły. W tym czasie istniało kilka kierunków ruchu robotn. Mianowicie. Niezależna partja socjaldemokratyczna Litwy i Królestwa Polskiego", P.P.S. prawica stała na stanowisku związków neutralnych bezpartyjnych, PPS. lewica chciała związków partyjnych. Równocześnie istniały narodowe zw. zawod. Od r. 1906 zaczęły się rozwijać chrześcijańskie zw. zawod. Pozatem oddzielnie istniały związki żydowskie, Legalizacja zw. zawod. nastąpiła ustawą z dnia 17. III. 1906, która mówi, że zw. zawod. mają wynajdywać sposoby usuwania za pomocą ugody lub sądu rozjemczego sporów między robotn. a pracodawcami, przytem gubernatorowie mogli rozwiązywać związki o ile uznali że działają one ze szkodą dla państwa. To też niezadługo legalny ruch zawod. zamarł. W r. 1908 w zw. zawod. zorganizowanych robotników było 50000 czyli 16 % ogółu robotników. W tym samym czasie zorganizowanych robotn. było w Niemczech 38 % w Anglii 26 % w Szwajcarii 17 % w r. 1913 istniało tylko kilka legalnych zw. zawod. i to robotn. przemysłu włókienniczego.

W b. Galicji zw. zawod. zaczęły się rozwijać w latach 1867/70 i 1872, kiedy zostały ulegalizowane. Zw. zawod. w Galicji były związkami partyjnymi i stały w silnej zależności od Wiednia. Dalej istniały zw. chrześcijańskie; w latach 1906/8 powstały narodowe związki robotnicze. Przewagę miały jednak zw. socjalistyczne. W r. 1913 liczyły one (socj) 17 000 członków. Zw. chrz. miały w Krakowie 4 000. - członków. Ruch zawod. był wogóle słaby wobec braku przemysłu. Poza zw. zawod. istniały inne stowarzyszenia robotnicze.

Wb. dzielnicy pruskiej. Polacy należeli pierwotnie do niemieckich chrześcijańskich związków organizowanych przez centrum. Historia samodzielnego ruchu robotniczego łączy się ściśle w historję związków chrześcijańskich i zawodowego Zjednoczenia Polskiego (Z.Z.P.)

W r. 1889 powstał w Bytomiu zw. wzajemnej pomocy chrześ. robotników, który był przewodnie narodowo bierny i dopiero później z postępowaniem uświadczenia działał też na polu narodowym. Związek ten udzielał porady prawnej, pomocy i początkowo nie organizował strajków, liczył on w r. 1906 15000 członków. Siedzibą jego był Bytom a później Królewska Huta. W r. 1902 powstał na terenie b. dzieln. pruskiej "Polski Zw. robotników i rzemieślników" o charakterze narodowym, na który inteligencja, a zwłaszcza księża niechętnie patrzyli. W r. 1907 liczył on 5 000 członków. Niezależnie od tego powstało w r. 1902 w Bochum Z.Z.P. górników, który się szybko rozwinął, bo liczył w r. 1907 już 47 000 członków. W r. 1908 zw. zawod. robotn. narodowych na terenie b. dz. pr. wszczął rokowania z Z.Z. P. W. Bochum, które 9. V. 1909r. doprowadziły do zlania się tych organizacji, w ten sposób z organizacji Śląska, Poznańskiego oraz wychództwa powstała nowa, która przyjęła nazwę Z.Z.P. Po tej konsolidacji wybrano zarząd obok Rady Nadzorczej i jej wydziału z siedzibą w Bochum, a później w Katowicach. Z.Z.P. miało 3 oddziały, a mianowicie oddział górników w Bochum, hutników w Królewskiej Hucie oraz robotn. i rzemieślników w Poznaniu. Miał on na celu moralną o materjalną pomoc członkom przy użyciu środków, zgodnych z zasadami chrześcijaństwa i prawa. Związek ten jest zw. bezpartyjnym. Później powstała walka między Z.Z.P. a związkami chrześcijańskimi. W r. 1913 liczył Z.Z.P. członków:

Oddział górników w Bochum	50 903
hutników (metalowców) w Królewskiej Hucie	12 298
rzemieślników i robotników w Poznaniu	12 908
ogółem	75 891

Majątek w r. 1913 wynosił 743000 M. w złocie.

Czas wojny jest zarazem czasem kryzysu, albowiem Niemcy zabierali do wojska przede wszystkim przewodników robotniczych. Skutkiem pełnienia służby wojskowej przez robotn. liczba członków zmalała.

W latach 1918/19 ruch się odrodził. W latach tych założono oddział budowlany oraz oddział rolny, który w r. 1920 liczył w Poznańskim 119000 na Pomorzu 55000 a razem z Górnym Śląskiem 188000 członków. Dalej zaczęto organizować w Poznańskim kolejarzy. Równocześnie postanowiono

przekształcił zasady organizacji związków. W szczególności przeniesiono główny zarząd do Polski i przeprowadzono pewną decentralizację, usamodzielniono oddziały, przekształcając je na związki, które razem tworzą Z.Z.P. Kasa główna Z.Z.P. zabiera obecnie tylko 10% wpływu ze składek. Z.Z.P. dąży do porozumienia z innymi związkami i zwalcza tylko komunistów. Mimo tego część robotników wystąpiła i wstąpiła do zw. chrześcijańskich. W ten sposób powstało chrześcijańsko-narodowe stronnictwo pracy i chrześcijański zawodowy zw.

	Dochody	Z.Z.P.	Rozchody
1913	1 000 000		
1916	985 000		
1919	9 000 000		
1920	19 392 000		13 000 000

Nieznaczna suma (574 000) wydano w r. na cele strajku i tyle dla chorych. Na ochronę prawną 1 307 000, na pensje urzędników i pomocników 2 332 000. Dalej udzielono znacznej pożyczki dla hurtowni spożywców. Dane dotyczące obecnej liczby członków nie są ściśle albowiem związki podają tendencyjnie wyższe cyfry a przeciwnicy niższe. Tak według danych komunistycznych Z.Z.P. liczy 400 000 członków. Według danych Z.Z.P. 730 898. Znaczne powiększenie liczby w stosunku do danych z r. 1913 wynika między innymi stąd, że Z.Z.P. połączyło się z podobnymi organizacjami na terenie B. Kongr. i Galicji w październiku 1920 r.

Statut związku budowlanego jako cele postawia:

- 1) podniesienie gospodarczego i moralnego położenia robotników
- 2) ograniczenie czasu pracy
- 3) Ulepszenie ubezpieczeń robotniczych
- 4) Kształcenie zawodowe
- 5) Obronę robotników - członków na każdym polu.

Środki: Badanie statystyczne warunków pracy i płacy, pośrednictwo pracy, bezpłatna ochrona prawną w sprawach zawodowych organizowanie bibliotek - ulepszenie ustawodawstwa społecznego, wspieranie członków w wypadku choroby lub strajku. Z.Z.P. w sprawach religijnych jest neutralny i nie bierze udziału w zмовach przeciwko państwu skierowanych.

Ruch chrześcijański.

Powstał on na gruncie stowarzyszeń kulturalnych, oświatowych i religijnych. Rozwinał on się

najpierw w b.dz.pr.około 1890 r. Spowodowany Emocyklią rerum novarum Papieża Leona XIII z r.1891 arcybiskup Stabilewski zachęcał księży do zakładania towarzystw robotniczych. I tak powstały te stowarzyszenia z centralami w Poznaniu i Bydgoszczy. Szerzyły one oświatę narodową, udzielały pomocy robotn.itd. Kierownikiem tego ruchu został Ks.prałat Stychel. Aż do r.1900 ruch ten był jednak bardzo słaby. W r.1904 zjazd księży patronów odbył się po raz pierwszy w obecności delegatów robotniczych a w r.1907 przedstawicielstwo robotników weszło do zarządu. Powstała teraz konieczność aby ktoś specjalnie temu się poświęcił, zadanie to poruczone ks. Adamskiemu. W tym czasie powstał 28 nowych towarzystw. Stowarzyszenie to, jakkolwiek zorganizowało biura strażek i ochrony prawnej, nie było jeszcze właściwym związkiem zawodowym. Organami jego były od r.1905 "Robotnik" (31 000 egzemplarzy) "Chrześcijański Ruch Społeczny" pod redakcją Ks. Zimmermana, jako naukowy reprezentant tego ruchu. Właściwy zawodowy ruch chrześc. powstał w Polsce dopiero w ostatnich czasach. Liczba członków tej organizacji wynosi na Pomorzu i w Poznańskim 10000. Rzecznikami w sprawach zawod.są poseł Piotrkowski i ks. Kozłowski. Niezależnie od zw.zawod. istnieje stowarzyszenie kulturalne robotników chrześc. (ks. Dymek) oraz Narodowe Chrześcijańskie Stronnictwo Pracy. Analogiczny ruch powstał w innych dzielnicach w r.1890 założył ks. Godlewski w b.Kongr. (Łódź, Lublin) stowarzyszenie nielegalne wzorowane na organizacjach Poznańskich, które miało program ogólno-kulturalny, występowało przeciwko strajkom i starało się szerzyć miłość między robotn.a pracodawcami. W r.1906 ulegalizowano je. W latach następnych 1907 - 9 ruch ten słabnie. W r.1909 stowarzyszenia to liczyły 25-30 000 członków w Polsce. Ks. Wójcicki tłumaczy upadek tego ruchu tem, że praca oświatowa prowadzona była nieracjonalnie, dewocyjnie, przy pominięciu bardzo żywotnych kwestji np. na zebraniu opisywano pielgrzymkę do Częstochowy. W Poznańskim ruch ten nosił więcej cechy praktyczne. Odrodzenie nastąpiło po wojnie w r.1918 kiedy przyjęto nowy program opracowany przy pomocy ks. Wójcickiego w Piotrogradzie. Program ten głosi, że ideały chrześcijańskie są największym czynnikiem zgody bez której nie ma rozwoju społeczeń-

stwa i jednostek, i przewiduje popieranie oświaty a więc szkolnictwa, dalej zwraca on uwagę na konieczność utrzymania i umocnienia instytucji rodziny, a więc domaga się odpowiedniego ustawodawstwa ochronnego i podstawia zasadę, że płaca powinna wystarczyć na utrzymanie rodziny. Nie ma bezwzględnej własności. Własność prywatna o tyle jest uprawniona o ile nie sprzeciwia się rozwojowi społeczeństwa, wszyscy winni mieć w niej praktyczny udział. Warsztaty pracy należeć powinny do najszerszych warstw. (Współdzielnie) Robotnicy powinni mieć udział w zyskach i własności przedsiębiorstw.

Program ten mówi w dalszym ciągu, że praca jest koniecznym czynnikiem postępu, że potępić należy wyzysk pracy, w tym celu należy ograniczyć czas pracy i zapewnić minimum zarobku. W fabrykach nie urządzonych nieodpowiednio (brak higieny) robotnikom nie powinno być wolno pracować. Należy stworzyć inspektoraty pracy, w których udział mieliby robotnicy. Wreszcie związki zawod. winny mieć swobodę, rozwoju i obowiązywać winna wolność strajku.

Podobne organizacje powstały w Galicji i na Śląsku Cieszyńskim.

Ruch socjalistyczny.

W zawodowym ruchu socjalistycznym odróżnić należy 2 kierunki: prawie PPS oraz komuniści którzy powstałi z połączenia "Niezależnej Partji socjaldemokratów Królestwa i Litwy" oraz lewicy PPS.

W r. 1916 powstała "Centralna Komisja socjalnych związków zawodowych" obejmowała ona początkowo tylko związki warszawski a później objęła całą byłą Kongresówkę. W marcu 1919 weszli do niej delegacji Galicji i Śląska Cieszyńskiego. W organizacji tej przeważały wpływy PPS., jakkolwiek formalnie związki były bezpartyjne. W tym samym czasie wszczęto rokowanie z warszawską Radą związków zawodowych badając pod wpływami komunistycznymi. Jeszcze w r. 1919 obie organizacje się połączyły przyjmując nazwę "Centralnej komisji klasowych związków zawodowych" dla naczelnego organu organizacji. Komisja ta składa się z 34 członków i miała wydział wykonawczy o 19 członkach. Żydzi przez sze-

reg lat organizowali się osobno, żądali specjalnych praw językowych(w Galicji mieli prawo agitacji w żargonie). I te organizacje połączyły się z klasowymi związkami.

Mamy trzy kierunki organizacji żydowskich:

- 1) Bund-socjalno-demokratyczny domagał się obok uwzględnienia żądań robotników rozwiązania kwestji żydowskiej przez autonomję kulturalno-oświatową " Biuro centralnych branzowych zw. zawod." powstała w r. 1919 jest organizacją stojącą pod wpływem Bundu liczy 50 000 członków.
- 2) Żydowskie Zjednoczenie Partji Socjalistycznej w Warszawie liczy 6 000 członków. Jest to kierunek więcej radykalny.
- 3) Organizacja Poale Zion o charakterze socjalistyczno-sionistycznym rozłamała się na dwie części na :

- 1) młodosjonistyczny ruch o zabarwieniu komunistycznym
- 2) czysto-socjalistyczny ruch

ad 1) Bund rozłamał się na dwie części na kierunek komunistyczny i umiarkowany. Ruch komunistyczny powstał w Polsce w r. 1919(z lewicy PPS i Niez. Partji socjal. demokratycznej Król. i Litwy). Oba te kierunki uważały, że wojna światowa prowadzi do światowej rewolucji. Dlatego Związki zawodowe powinny się przygotowywać do objęcia kontroli i zarządu produkcji. Program zajmuje też stanowisko wobec zagadnienia narodowości a mianowicie zapowiada, że komuniści przeciwstawiać się będą tworzeniu się przeciw rewolucyjnej armji i wojnie narodowej o granicy narodowe, gdyż międzynarodowy proletarijat nie zna granic.

W organizacji komunistycznej mamy komórki organizacyjne łączące się w terytorjalne organizacje oraz podział pionowy dla pracy w związkach

zawodowych agitacji w języku żydowskim - w wojsku na wsi - w stowarzyszeniach ogólnych - między kołojowcami - dla czerwonej pomocy. Organy komunistyczne zmieniały się często albowiem zostawały zawieszane.

Na gruncie zw. zawod. komuniści walczą z PPS następującą metodą: Ponieważ "Socjal-patrioci" i rząd utrudniają agitację w radach fabrycznych - należy walczyć o związki zawodowe przez zw. zawod. Walkę tę ułatwiła lewica PPS. przez połączenie się na zasadzie wspólnego programu, na gruncie walki klas o obalenie kapitalizmu. Celem tej walki jest przygotowanie zw. zawod. do objęcia regulacji produkcji. Walkę tę prowadzą komuniści w ten sposób, że przedstawiają PPS-ców jako kompromisowców, którzy poświęcają interesy robotników interesowi państwa i dalej głoszą oni, że tylko oni bronią bezpośrednio interesów robotn. Z jednej strony przedstawiają oni dobre strony ustroju komunistycznego dla znalezienia idealistów, z drugiej prowadzą bezpośrednią walkę drogą licytacji (w obietnicach). Stąd wpływ ich znacznie rosły.

Na konferencji partji komunistycznej z kwietnia 1920 r. postawiono jako cel tworzenia "rad fabrycznych" jako część walki o dyktando proletariatu, o objęcie kontroli i kierownictwa produkcji. Odrzucono socjalizację zakładów przemysłowych przez państwo albowiem to byłoby przejściem od jednego kapitalizmu do drugiego. Wystąpiono przeciwko składowaniu na rzecz chorych, przeciwko próbie wzmoczenia intensywności pracy przez system akordowy lub podniesienie liczby godzin pracy/ przeciwko naturalizacji płacy (deputaty), przeciw urządzeniom rozjemczym, przeciw militaryzacji zakładów przemysłowych. Robotnicy winni tworzyć związki terytorjalne (nie według zawodów.)

Według danych białetina min. Pracy w końcu 1919 ogółem zorganizowanych robotników było:

w byłej Kongresówce	582 000	
w b. dz. pruskiej	262 000	bez wy- chodźców
w Galicji i na Śląsku Cieszyńskim bez związku chrześc.	120 000	
razem	964 000	

W Polsce w klasow. związk. zawodow.	566 400	
w polskich " "	297 776	
w chrześcijańsk. "		
bez uwzgl. Galicji i Śląska Cieszyńskiego	35 800	
w luźnych związkach	64 600	
	964 576	

Według danych kalendarza N.P.R. miały w r. 1921		
członków; Z.Z.P.	730 828	
Kom. centr. klas. zw. zawod.	(463 138	
	525 000)	
klasowe związki żydowskie	(62 500	
Centr. kom. Chrześc. zw. zawod.	161 596	
luźne związki zawodowe	71 613	
zw. pracowników w handlu i przemyśle	23 700	
zw. urzędn. państw. komunal. i zawod. wyzwol.	91 505	
żydzi Poale- Zion	10 000	
	1 614 970	

Według danych w biuletynie Organizacji Pracy przy Lidze Narodów w Polsce zorganizowanych robotników mamy 947 000.

Rady pracy komitety fabryczne.

Zapewniają one robotnikom udział w zarządzie przedsiębiorstw. Rady takie powstały w Belgji w r. 1887 we Francji 1890 "Conseil superieur du travail" jako reprezentantki robotników w fabryce. Ruch ten technie socjalizmem koreporacyjnym (Hobson, Orage, Cole, Webb) a opiera się na następujących zasadach:

- 1) robotnik stracił dziś swobodę i jest pionkiem w rękach przedsiębiorcy; nie występuje on jako pełna indywidualność i jest zupełnie

zależnym. Trzeba więc stworzyć taką organizację robotną, któraby tą zależność zmniejszyła a taką są rady fabryczne, któreby kierowały produkcją.

- 2) dzięki podziałowi pracy zaginęła łączność między robotnikiem a wynikiem jego pracy; robotnicy pełnią raczej funkcję maszynową, która jest drobną częścią gotowego produktu, zanika więc radość z wykonanej pracy. By temu zaradzić, nie można wrócić do stosunków średniowiecza (rzemieślnik) lecz trzeba nowy ustrój oprzeć o specjalizację, go do niej przystosować. Należy dać robotnikom możność odtworzenia sobie ciągłości między pracą jej a wytworem, w tym celu należy utworzyć rady fabryczne albowiem przez nie zapozna się robotnik z całością kształtem produkcji. Z tego też powodu część robotników występuje przeciwko nationalizacji przedsiębiorstw, albowiem w ten sposób nie odtworzoneby łączności pracy robotnika z jej wytworem. Np. Kongres tradunionów z r. 1913 w Bristolu wyraził opinię, że nationalizacja nie koniecznie jest korzystną dla robotników i urzędników, jeżeli nie towarzyszy jej postęp demokratycznej kontroli ze strony robotników i parlamentarnego przedstawicielstwa pracy. W r. 1910 robotnicy angielscy (wpływ Webba) wyrazili się, jakoby socjalizm państwowy był lepszą formą kapitalizmu. Pod wpływem tego kierunku P.P.S. i N.P.R. w swych projektach konstytucji Polskiej proponowali utworzenie obok Sejmu izby pracy. Projekt PPS. domagał się utworzenia w poszczególnych zakładach przemysłowych komitetów robotniczych dla reprezentacji i obrony interesów pracy najemnej oraz uczestnictwa w zarządach przedsiębiorstw, prócz tego projekt ten żąda utworzenia "Izby Pracy" o równej ilości posłów ze Sejmem" wybranych na 3 lata przez zw. zawod. urzędników itd. Ideą przewodnią tego ruchu jest zapewnianie, robotnikom udziału w zarządzie przedsiębiorstw; dotąd zarząd był funkcją własności. Ograniczenie prawa zarządu jest ograniczeniem prawa własności, jest występem do pokojowej rewolucji

socjalnej. Robotnicy domagają się dla Rad fabrycznych praw decydowania:

I. W sprawach społecznych- warunki pracy i płacy
- tj. gdzie dotąd działały Związki Zawodowe.

II. W sprawach personalnych - przyjmowania i wydania robotników.

III. W sprawach organizacji gospodarczej przedsiębiorstwa, a więc w sprawach technicznych i handlowych, - opór ze strony pracodawców.

Zw. Zawodowe naogół przychylnie odnoszą się do tego ruchu. Wśród socjalistów zdania co do tego są rozbieżne. Kierunek radykalny nie chce iść na kompromis, uważa to za zbyt drobne ustępstwo i chce drogą rewolucji zmienić ustrój gospodarczy (Confederation générale du travail) Zw. chrześcijańskie są zwolennikami tego ruchu (opinia międzynarodowego zjazdu stowarzyszeń chrześcijańskich). W Polsce w broszurze "Zasady ogólne ruchu chrześcijańskiego" wyrażono zdanie, że kapitał jest zawsze niebezpieczny dla robotników, dlatego należy go poddać ich zarządowi. Związek katolicki studjów społecznych uchwałą z r. 1921 uznał obowiązek przygotowania instytucji, któraby sprowadziła solidarność między robotnikami i przedsiębiorcami związała ściślej robotników z organizacją produkcji i zapewniła im większy udział w wynikach pracy.

Stanowisko przedsiębiorców Polskich sformułowane zostało uchwałą. Rady Centralnej Związku Polskiego Przemysłu Górniczego, HANDLU i Finansów" z dnia 23. V. 1921 w sposób następujący:

I) jedynym kierownikiem spraw zakupu i sprzedaży jest zarząd legalnie ustanowiony i opublikowany zgodnie z ustawami.

II. Nikt z osób postronnych po za państwem drogą legalnych ustaw nie powinien nabywać praw kontroli i decyzji w przedsiębiorstwach.

III. Delegacje robotnicze powinny reprezentować

pracowników i przedkładać ich życzenia, łączące się bezpośrednio z warunkami pracy, decydują jednak zawsze należąc do przedsiębiorców.

Przeciwko wprowadzeniu Rad fabrycznych przemawia:

- 1) okoliczność, że warunkiem dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa jest posiadanie autorytetu przez jednego kierownika ze względu na konieczność szybkich decyzji.
- 2) że kierownictwo zakładów przemysłowych i handlowych wymaga dużo wiedzy fachowej, której brak robotnikom stąd robotnicy nie dbaliby o produkcję lecz tylko o polepszenie warunków pracy i tak rozwinęłaby się walka na tle produktywności pracy.
- 3) Przedsiębiorstwa mają pewne tajemnice, któreby przez robotników mogły zostać zdradzone. Zdaniem Trockiego żadne kolegium, złożone z osób nie znających pracy, nie jest zdolne zastąpić człowieka, który ją zna. Kolegium prawnik nie może zająć miejsca zwoźniczego, ani choroby zastąpić lekarza. Cała ta idea jest więc fałszywa. Kolegium nie może dać wiedzy ignorantowi, lecz tylko służyć do pokrycia ignorancji nieobeznanego. Członkowie tych kolegiów będą tracili głowy i będą niezadowoleni, stąd chaos będzie się zakradał do pracy, Zaginięciem przytem poczucie odpowiedzialności.

Za wprowadzeniem rad fabrycznych przemawia:

- 1) uduchowienie robotników,
- 2) podniesienie poczucia odpowiedzialności i pracowitości u robotników,
- 3) że poznanie zagadnień produkcyjnych przez robotników uczyni ich więcej odpornymi wobec hasel demagogicznych, wygłaszanych przeciw przedsiębiorcom. Stopień tych korzyści zależnym będzie od inteligencji robotników.

Organizacja Rad Robotniczych w Anglii.

Ze względu na trudności jakie się podczas wojny

w produkcji pojawiły, postanowił rząd powołać komisję dla zbadania warunków pracy, która miała co 2 lata zdać referaty. Komisja ta złożona z 4. przedstawicieli parlamentu pod przewodnictwem Whitley a po zbadaniu warunków pracy złożyła referat w sprawie utworzenia rad robotniczych. W r. 1919 uznano ten projekt za program rządowy. Dzieli on przedstawicielstwo robotnicze na 4 stopnie.

- 1) Narodowa Rada przemysłowa
- 2) Departamentalna Rada przemysłowa
- 3) Komitety fabryczne okręgowe
- 4) Komitety poszczególnych zakładów.

Punkt ciężkości spoczywa na Depart. Radzie przemysłowej.

I. Narodowa rada przemysłowa ma za zadanie:

- a) zapewnienie za pomocą umów rządu z zw. zawodów. i przedsiębiorcami ścisłej współpracy w przemyśle
- b) regulowanie wysokości płacy w rządowych zakładach, regulowanie czasu pracy, pracy akordowej oraz umów zbiorowych.
- c) znalezienie sposobu ustalenia płac w zmienionych warunkach.
- d) zbieranie danych statystycznych dotyczących wydajności pracy i produkcji,
- e) badanie ogólnych warunków pracy.
- f) ustalenie warunków przyjmowania do zakładów przemysłowych,

Organizacja + Członkami Narodowej Rady przemysłowej są przedstawiciele rządowych zakładów mianowani przez ministerstwo, któremu zakłady podlegają wraz z ministerstwem skarbu i pracy oraz przedstawiciele pracobiorców mianowani przez związki zawodowe.

II. Departamentalna Rada zjednoczenia składa się z jednego delegata danego rządowego przedsiębiorstwa mianowanego przez dane ministerstwo, jednego przez ministerstwo pracy i jednego przez zw. zawodowy.

Za wydatki przedstawicieli zw. zawod. odpowiada związki a nie przedsiębiorcy jak w Niemczech. Rada ta ma cele analogiczne do celów Ra-

dy narodowej.

III. Komitety Fabryczne mają :

- 1) ustalać sposób prowadzenia układów,
- 2) pobudzać u robotników zainteresowanie pracy i obudzić w nich poczucie odpowiedzialności,
- 3) dbać by przepisy umów zbiorowych były wykonywane,
- 4) zapobiegać zatargom i nieporozumieniom. W komitetach tych zasiadają reprezentanci każdego związku zawodowego oraz przedstawiciele danego ministerstwa lub zarządu przedsiębiorstwa o ile chodzi o przedsiębiorstwo prywatne.

Komitety fabryczne w Niemczech.

Wprowadzenie komitetów fabrycznych w Niemczech było przygotowanie ustaw, z r. 1914 o obowiązkowym przedstawicielstwie robotn. w zakładach górniczych.

W r. 1916 utworzone wydziały robotn. w zakładach ojczystej służby robotniczej (Hilfsdienst) r. 1918 wydano w tej materji dekret rządowy. Ustawa z dn. 8. I. 1920. ogłoszona 4. II. 20. wprowadziła instytucję rad fabrycznych, składa się ona z 106 art. a 6. części. Nowa konstytucja rzeszy zapowiada też wprowadzenie Rad fabrycznych. Paragraf pierwszy ustawy mówi: We wszystkich zakładach powstaną rady fabryczne celem obrony interesów robotników.

Prawa pracodawcy w tych radach są bardzo ograniczone, albowiem bierze on udział w posiedzeniach Rad o tyle tylko, o ile zostały na jego żądanie zwołane, lub o ile został zaproszony (klasowość) Wybory do rad odbywają się na zasadzie pięcioprzymiotnikowego prawa wyborczego; prawo bierne służy tym, którzy ukończyli 24 lata i są już 6 miesięcy w danym zakładzie czynni a nie są uczniami w danym zakładzie.

Zakres działania Rady fabrycznych

- 1) załatwiają one sprawy społecznej natury, a

więc ustalenie warunków płacy i są reprezentantkami robotników danego zakładu.

- 2) sprawy personalne,
- 3) oraz mają udział w zarządzie przedsiębiorstw. Rady te mają też dostęp do wszystkich posiedzeń Rady Nadzorczej danego przedsiębiorstwa,
- 4) mają one prawo gładania informacji o sytuacji gospodarczej i działalności przedsiębiorstwa oraz zapotrzebowaniu przez nie rąk roboczych,
- 5) prawo kontroli bilansów i rachunków, zysków i strat w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 300 robotników lub 50 urzędników,
- 6) mogą zasięgać informacji co do angażowania lub wydalania pracowników(wyższych)

Rady robotn. chcą znać działalność finansową zakładów przemysłowych, by móc dostosować wysokość płacy do zysków przedsiębiorcy. Przeciwno temu występując związki zawod. obawiając się złamania równości i jedności zawodowej, oraz niepewności, osiągnięcia minimum płacy. Podwyższanie płac robotniczych w miarę powiększenia się zysków przedsiębiorcy osłabia jego chęć do pracy. W czasie lichego prosperowania przedsiębiorstwa robotnicy, chcąc być konsekwentnymi, winni zgodzić się na obniżenie płacy.

P r a c a .

Kto pracuje ? (Kwestja dzieci, kobiet itd.)
 Kiedy pracują ? (praca nocna, czas pracy itd.)
 Gdzie pracują ? (regulamini fabryczne(ochrona zdrowia itd.)

Wydańność pracy, naukowa organizacja pracy, pośrednictwo pracy- brak. Wolność umowy ograniczona jest przez umowę zbiorową oraz przez przepisy prawne. Interwencja państwa rozpoczęła się tam gdzie ofiary nędzy domagały się opieki, gdzie wchodzi w grę interes publiczny(zachowanie rasy i cywilizacji), gdzie kontrolę najłatwiej można przeprowadzić i w tych gałęziach przemysłu i w tych kierunkach, gdzie na najmniejszy napotkano opór. Przewodawstwo ochronne przynosi korzyści także pracodawcom, broniąc ich przed złymi skutkami wolnego współzawodnictwa, dalej ochroni one pracodawcę bardziej ludzkiego, który nie chce

wyzyskiwał robotnika. Domaga się ono jednak też ofiar ze strony robotników np. dzięki ochronie kobiet i nieletnich kurczą się dochody rodziny robotniczej. Prawodawstwo ochronne tak samo jak unowa zbiorowa, rozszerzają stale swój zakres a mianowicie

- 1) zakres gałęzi pracy ochronionych
- 2) zakres osób ochronionych, najpierw kobiety, później dzieci itd.
- 3) zakres swój pod względem głębokości, szerokości i intensywności ochrony.

Ochrona może się odnosić do górnictwa, wielkiego przemysłu-malego przemysłu chałupnictwa (przemysł domowy) rolnictwa, przedsiębiorstw transportowych i komunikacyjnych - handlu - służby domowej, - urzędników państwowych-zawodów wolnych-(rozwój historyczny ochrony).

Przyczyny rozszerzania zakresu ochrony :

- I) Stałe działanie czynników przemawiających za wprowadzeniem ochrony(wyzysk itd)
- II. Okoliczność, że prawodawca musi dla zapewnienia skuteczności swych zarządzeń objąć ochroną także gałęzie podobne np. ochrona wielkiego przemysłu stała się powodem tego, że robotn. przechodzą do drobnego chałupnictwa; w tym kierunku działają pracodawcy, aby uniknąć ciężarów ochrony, np. na zjeździe ochrony pracy stwierdzono, że przemysł domowy tytuniowy w Niemczech rozpowszechnił się po r. 1891 tj. po wprowadzeniu ochrony pracy. w r. 1891 w fabryce cygar w Minden pracowało 1883 dzieci, w r. 1896 fabryka dzieci już nie zatrudniała. Za to pracowało 4000 dzieci nad wyrobem cygar w domu. W Austrii nieraz dzielono większe zakłady na mniejsze by uchylić się od ponoszenia ciężarów ochrony. Z tego względu określone w Australji pojęcie fabryki, jako zakład, w którym 2 lub więcej osób wytwarza na sprzedaż, przytem właściciel liczy się za jedną osobę.

W Szwajcarii za fabrykę uchodzi zakład za-

trudniający więcej niż 10 robotników lub 5 robotników o ile w zakładzie tym używa się siły mechanicznej(w Rosji 16 osób)

Współczesna kwestja robotnicza narodziła się w fabryce i kopalni stąd tam najpierw wprowadzone ochronę, która tam dała się łatwo przeprowadzić. Ze względu na uciekanie przedmiotu ochrony i szybki rozwój przemysłu domowego należy prawodawstwo ochronne rozciągnąć także na chałupnictwo. W Szwajcarii pracowało w r.1909 we fabrykach 300000 osób w przemyśle domowym 92 000 w tym ilość kobiet wynosiła 73 %. Z osób zajętych hafciarstwem pracuje 54 % w domu. W Polsce rozwinął się obuwniczy przemysł domowy, mała rewolucja w r.1905 zniszczyła przemysł szewski w Warszawie, i dalej w okolicy Łodzi rozpowszechnionym jest domowy wyrób bielizny.

Strony dodatnie Chałupnictwa,

ze stanowiska przedsiębiorcy:

- 1) dzięki chałupn. zaoszczędza się kosztów instalacji itd.
- 2) usuwa się konieczność stosowania przepisów ustawodawstwa ochronnego,
- 3) redukcja się jeszcze bardziej kosztu produkcji przez obniżenie płacy zarobkowej - płaca w chałupnictwie jest zawsze niższą, niż w wielkim przemyśle.
- 4) Chałupnictwo zabezpiecza przedsiębiorcę od kryzysów, gdyż zmniejszenie liczby pracowników nie odbija się tutaj tak jak we fabryce dzięki brakowi inwestycji.
- 5) niezależnia robotników od pracodawców i pośredników. ze stanowiska robotników (cechy dodatnie)
- 1) utrzymuje zewnętrznie(1) jedność rodziny
- 2) nie narusza wolności robotników jak we fabryce regulaminy fabryczne,
- 3) umożliwioną jest praca dzieci kalek itd. t. zn. niepełnowartościowym osobom.
- 4) daje zajęcie dodatkowe osobom, które mają inne stałe zajęcie (kobiety poza gośpod. domowym - drobni robotnicy).

Przemysł domowy z tych powodów będzie zawsze

istniał, ma on jednak też poważne ciemne strony.

- 1) niskie płace zarobkowe np. w Szwajcarji za 13 godzinną pracę dzienną robotnica otrzymała 33 centimes.
- 2) Niehigieniczne warunki pracy, co jest niebezpiecznem dla pracowników jak i konsumentów. Częstoć cała rodzina mieszka i pracuje w jednym pokoju częste w suterynach i piwnicach (w korenarstwie po to, by nie była wilgotna). Zagraża to równocześnie konsumentom. W r. 1893 w Nowym Yorku zachorowało z pośród 5 703 osób, zajętych w przemyśle domowym, w przeciągu 5 miesięcy 4 908 na zaraźliwe choroby. W pewnej gminie amerykańskiej zachorowała większa część dzieci na dyfterję, później stwierdzono, że ubranka ich wyrabiane były w przemyśle domowym. Na wystawie przemysłu domowego, w Genewie w r. 1908 wystawiono w flakonie szklanym orzechy marynowane, później okazało się, że założyła je robotnica mająca na rękę ranę tuberkuliczną.
- 3) Praca dzieci dzięki niskiej płacy, pobieranej przez rodziców staje się konieczną; zatrudnia się dzieci nawet w wieku 4 - 5 lat. Na zapytanie ile zarobi, odpowiedział robotnik to zależy od ilości dzieci, i od tego czy do szkoły chodzą.

Prof. Maclay stwierdził, że dzieciom 4-5 letnim kazać guziki robić, praca ich polegała na przeprowadzeniu drucika przez dwie dziurki i zakręceniu go. Przez długi czas przedsiębiorcy dostarczali do tej pracy ^{całkowicie} dzieci; później zębami dzieci drut zaginały, szkodząc w ten sposób swemu zdrowiu. Dopiero szkoła wyzwala te dzieci od pracy. Widac więc, że praca domowa niszczy rodzinę, utrzymując ją tylko zewnętrznem. Wobec wyżej przytoczonych powodów koniecznem jest rozciągnięcie ustawodawstwa ochronnego na chałupnictwo. Wielce utrudnioną jednak jest kontrola nad wykonaniem przepisów prawnych. W stanie amerykańskim Ne York w r. 1892 przeprowadzono zasadę, że nie wolno wynajmować pracownikom domowym mieszkań bez zezwolenia inspektora pracy, który takiego zezwolenia odmawia,

gdy uzna mieszkanie za nieodpowiednio urządzone (brak higieny). Co 6 miesięcy zwiedza on lokale chałupników i może ewtl. zezwolenie swe cofnąć czyli zmusić ich do zmiany mieszkania. Przedsiębiorca, który zatrudnia chałupników musi prowadzić wykaz ich nazwisk i mieszkań (adres). W mieszkaniu chałupnika mogą pracować tylko członkowie jego rodziny. Podobne zasady uznała Wielka Brytania w r. 1891/5. W r. 1905 wprowadzono płacę minimalną dla chałupników.

Niemiecka ustawa " Hausarbeitsgesetz " z r. 20.XII. 1911 postanawia :

- 1) przedsiębiorca obowiązany jest prowadzić wykaz zatrudnionych przez siebie chałupników i ich mieszkań,
- 2) w biurze, w którym rozdaje pracę winien wywiesić wykaz wysokości płac i wydać "Lohnbuecher" (książki robotnicze.)
- 3) ochronę dzieci (zakaz pracy dzieci między 8 g. wieczorem a 8 rano.)
- 4) Lokale pracowników winny być higienicznie urządzone i mogą być każdej chwili, nawet nocą, rewidowane,
- 5) Utworzone będą komitety zawodowe, w skład których wchodzi w równej liczbie pracodawcy i robotnicy, dla wydawania opinii o wysokości płacy; (opinia nie obowiązuje).

Przeprowadzenie kontroli jest utrudnione: współdziałać mogą tutaj też nauczyciele konstatując np. zmęczenie u dzieci i pytając o jego przyczyny.

Prawodawstwo ochronne w wielkim przemysle i górnictwie.

Chroniło ono najpierw dzieci, później kobiety i wreszcie dorosłych mężczyzn.

Ochrona młodocianych robotników idzie w tych kierunkach:

- a) ochrona przeciw wyzyskowi ekonomicznemu ich sił,
- b) ochrona przeciw złemu traktowaniu ich

c) zapewnienie przyszłości przez wykształcenie,

Ochronę taką wprowadzono po raz pierwszy w stanie szwajcarskim Zurychu w r. 1779; polegała ona na zakazie przyjmowania do pracy dzieci, które nie ukończyły jeszcze szkoły oraz otaczała pewną opieką młodzież do 18 r. życia. W Austrii sawierała ustawa ochronna przepisa, że dzieci fabryczne, należy raz w tygodniu myć, czyścić i zaopatrzyć w świeżą kieliszną, a raz na miesiąc ich łóżka wyczyścić. Ust. z r. 1781 zakazuje zatrudniać dzieci niżej lat 8 bez konieczności w fabryce. W Austrii w tej materji ważne są pozatem dekret nadzwyczajnej kancelarji oraz ustawy z lat 1883/5.

Nowoczesnym typem ustawodawstwa ochronnego jest ustawodawcza ochrona angielska. W r. 1802 uchwalona ustawa na wniosek Roberta Peela, zabrania pracę nocną terminatorów we fabrykach wyrobów bawełnianych i ogranicza czas pracy do 12 godzin. Ust. z r. 1833 rozciągnęła tą ochronę na wszystkie zakłady włókiennicze; ust. z r. 1842 także na kopalnie. Zakazano pracy w fabrykach dzieciom niżej lat 9 oraz pracy nocnej niżej lat 18 oraz ograniczono dla młodocianych czas pracy do kilku godzin. Francja wprowadziła ochronę ustawową 3.1.1813 dla kopalni a w r. 1843 dla fabryk. Prusy w r. 1839 - Węgry w r. 1840. -

Mamy więc zakaz pracy dla dzieci oraz reglamentację pracy dla młodocianych. Za granicę dzieciństwa, do której nie wolno zatrudniać dzieci w fabrykach, w ostatnich dziesiątkach lat przyjęto 12 - 14 lat. Ustawa szwajcarska zezwala na pracę dzieciom powyżej lat 14 o ile ukończyły szkołę powszechną. Konferencja międzynarodowa w Berlinie z r. 1889 orzekła się za zakazem pracy dzieci w fabrykach niżej lat 12, a w górnictwie (w pracy podziemnej) niżej lat 14. Konferencja Waszyngtońska z r. 1919 zakazuje dzieciom niżej lat 14 w wszystkich zakładach przemysłowych za wyjątkiem tych, w których zatrudnieni są członkowie jednej rodziny. Dalej mamy obowiązek uczęszczania do szkół zawodowych. Dla kontroli przedsiębiorcy winny prowadzić wykaz osób liczących mniej niż 16 lat z podaniem daty

urodzenia. Robotnicy na zjeździe klasowych związków zawodowych w 1920 r. domagali się zakazu pracy dzieci niżej lat 16.

Praca robotników młodocianych musi koniecznie być uregulowana ze względu:

- 1) na zdrowie pracowników,
- 2) ze względu na konieczność ogólnego i fachowego wykształcenia; przedsiębiorcy stoją na tym stanowisku, że dzieciom od roku 12 powinno być wolno pracować dla uzyskania lepszego i rychlejszego wykształcenia technicznego. Robotnicy mówią, że należy dać dzieciom dobre wykształcenie ogólne zawodowe (a nie ściśle w pewnej gałęzi) dla większego usamodzielniania robotników i że z tego powodu wprowadzić należy zakaz pracy dzieci niżej lat 16,
- 3) należy wziąć pod uwagę kwestję ciężaru utrzymania rodziny stojącą w łączności z kwestją rozwoju ludności.
- 4) kwestję zmniejszenia się podaży rąk roboczych przez zakazy pracy dzieci.

Reglamentacja pracy robotników młodocianych (lat 12 - 16) obejmuje:

- 1) zakaz pracy nocnej
- 2) normowanie długości i podziału dnia roboczego,
- 3) zakaz pracy w pewnych gałęziach szkodliwych dla zdrowia,
- 4) umożliwienie uczęszczania do szkół zawodowych,

Ad 1) W Austrii zakaz pracy nocnej odnosi się do osób niżej lat 16 w Szwajcarii według ustawy z r. 1914 do lat 18. Konferencja Waszyngtońska z r. 1919 wprowadziła zakaz pracy nocnej dla osób niżej lat 18 we wszystkich zakładach za wyjątkiem tych, w których zatrudniona jest tylko jedna rodzina; zakaz ten nie odnosi się do osób wyżej lat 16 liczących zajętych w przedsiębiorstwie, które wymagają ciągłości pracy. Między jedną nocą pracy a drugą winno upłynąć co najmniej 11 godzin, z których 7 godzin leżeć winno między

10 w. a 5 rano.

Obok tej ogólnej ochrony pracowników młodocianych wprowadzono w Szwecji ust. z r. 1912 indywidualną ochronę. Mianowicie przyjmować do pracy można tylko te osoby niżej lat 18 liczące, które przedłożą książkę świadectw zawierającą poświadczenie wieku przez proboszcza, świadectwo o ukończeniu szkoły oraz orzeczenie lekarza, że dana praca danej jednostce nie zaszkodzi. Poza tem bada tam co rok lekarz wszystkich młodocianych. Podobne zasady wprowadziły Włochy.

Do niedawna ochrona prawodawcza kończyła się przed rodziną i zakładami klasztornymi obecnie i te granice są przekroczone przez Francją, o ile chodzi o zakład rodzinny przez Niemcy. Ust. z r. 1903 mówi, że dzieciom (także własnym) praca domowa między 8 w. a 8. rano jest zakazana, i że należy im się 2 godziny odpoczynku w południe.

O c h r o n a k o b i e t .

Istnieje spór co do tego, czy kobietę należy chronić od pracy, czy przy pracy. Jedni mówią, że praca kobiet w przemyśle jest złem, które należy usunąć. Dawniej jednak kiedy rodzina była samodzielną jednostką wytwórczą, kobieta zajmowała się intensywniej przemysłem i rolnictwem. Dziś kiedy skutkiem rozwoju techniki dom stracił charakter zakładu wytwórczego, kobieta zaczęła pracować w fabrykach. Za ochroną kobiet przemawia:

- 1) względ na jej rodzinę
- 2) względ na zdrowie danej kobiety i rasy (potomstwa)
- 3) fakt, że kobiety otrzymują niskie płacy i muszą się gorzej odżywiać od mężczyzny,
- 4) kobieta, gdy przyjdzie do domu ma ciężkie obowiązki.

Nie można jednak kobietom zabraniać pracy w fabrykach.

- 1) ze względu na ilość kobiet niezamężnych, wdów i rozwódek (Węgry 36% ogółu kobiet Francja 45 % Irlandja 58 %).
- 2) bo z pośród kobiet zamężnych pracujących, 50% dlatego pracuje, że ma za mało zarabia.

Stąd też faktycznie w liczbie robotników mamy poważny procent kobiet(przed wojną)

w Niemczech	18,7%
w Austrii	23,%
w Francji	35,%
w Szwajcarji	34,%

Po wojnie procent kobiet jeszcze urosł. Stąd powstaje zagadnienie, czy należy kobietę specjalną otaczać opieką. Mamy obecnie 2 kierunki :pierwszy domaga się reglamentacji pracy kobiet na wzór reglamentacji pracy młodocianych pracowników. Drugi domaga się równych warunków dla pracy kobiet i mężczyzn. Za pierwszym kierunkiem przemawia wzgląd na zdrowie kobiet, rasy oraz fakt, że kobiety nie umieją sobie wywalczyć drogą bezpośredniej akcji(przez związki zawodowe)poprawy położenia. Nie posiadają one z jednej strony zdolności organizacyjnych a pozatem traktują pracę w fabrykach jako zajęcie przejściowe aż do czasu zamążpójścia. Stąd nie mogą one osiągnąć wyższych stopni zawodowych i nie dbają o wykształcenie zawodowe. W praktyce też związki robotnicze kobiece są organizacjami słabymi.

Same kobiety dążą do zupełnego zrównania ich z mężczyznami i ewentualnego rozciągnięcia ograniczeń stosowanych względem kobiet także na mężczyzn, kongres międzynarodowy kobiet z r. 1913 domagał się zniesienia wyjątkowych praw dotyczących pracy kobiet i zastąpienia ich ochroną wszystkich pracowników(także mężczyzn)Motywy tych żądań leżą w dążeniu do równouprawnienia kobiet oraz w tem, że dzięki specjalnej ochronie obniża się płaca kobiet, albowiem osoby chronione tracą dla przedsiębiorcy zawsze część swej wartości.

Stanowisko mężczyzn jest biegunowo przeciwnie a to w znacznej mierze z pobudek materialnych; chodzi im mniej o ochronę kobiet, ile o usunięcie ich współzawodnictwa, tak np. we Francji protestowali mężczyźni przeciw dopuszczeniu kobiet do pracy nocnej w zecerstwie, na-

tomiaśt nie mieli nic przeciwko temu, aby kobiety gazety składały, albowiem płaca za tą pracę była zbyt niska dla mężczyzny.

Kobiety posłowie protestowały w Szwecji przeciwko zamachowi na wolność pracy kobiet i dążyły do zupełnego zrównania kobiet z mężczyznami, przy równej pracy żądały równej płacy. Ustawodawstwo szwajcarskie przyjęło w r. 1914 wspólne podstawy dla obrony pracy obojga płci.

Ograniczenie pracy kobiet na wzór ograniczeń stosowanych względem pracowników młodocianych obejmuje :

- 1) zakaz pracy nocnej,
- 2) ograniczenie i podział dnia roboczego (np. 10 g. dzień pracy- przed niedzielą, świętem 8 g.)
- 3) zakaz pracy w pewnych gałęziach przemysłu, niebezpiecznych dla zdrowia,
- 4) ograniczenie ciężarów noszonych lub przesuwanych przez kobiety,
- 5) nakaz dostarczenie ławek lub krzeseł dla kobiet zajętych w handlu itd. Zakaz taki po raz pierwszy wprowadzono w pewnym stanie amerykańskim w r. 1896, we Francji nakazano w r. 1900 dostarczyć kobietom w sklepach krzeseł; przedsiębiorcy jednak dla obejścia tej ustawy urządzili wystawy na trottuarach, gdyż zakaz ten odniósł się tylko do wnętrza sklepu. Stąd w r. 1911 ustawę tę uzupełniono.

Pozatem istnieje prawna ochrona na czas położu itd. Norma tutaj jest, że kobiecie 2 tygodnie przed i 4 lub 6 tyg. po położu nie wolno pracować w fabryce. We Francji ma kobieta prawo - nie obowiązek - przez 8 tyg. nie przybyć do pracy. Ponieważ ta ochrona pozbawia kobietę w czasie najkrytyczniejszym zarobku, towarzyszyć jej winny ubezpieczenia na wypadek położu lub udzielenia zapomóg państwowych. We Francji kobiety otrzymują zapomogę na 4 tygodnie przed położeniem, a na mocy zaświadczenia lekarza także na 4 tyg. po położu z funduszków państwowych. Urzędniczka zaś otrzymuje 2 miesiące płatnego urlopu. Ogólnie traktuje się półóg

na równi z 6 - 8 tygodniową chorobą za czas której Kasy chorych wypłacają zapomogi. Konferencja Berneńska uznała w tej materji następujące postulaty :

- 1) zakaz pracy na 6 - 8 tygodni po położu
- 2) prawo porzucenia pracy 6 tyg. przed położiem
- 3) przymusowe ubezpieczenie na wypadek położu
- 4) udzielenie kobiecie 2 półgodzinnych odpoczynków dziennie na karmienie dziecka.

Ochrona dorosłych mężczyzn.

obejmuje ona :

- 1) ustalenie maximum dnia pracy a więc ograniczenie czasu pracy,
- 2) regulacje odpoczynku niedzielnego i świątecznego,
- 3) regulację podziału dnia roboczego-przerwy itd. i ochronę życia i zdrowia robotników.

Ad 1. Od długości dnia pracy zależnym jest rozwój umysłowy i fizyczny robotników. " Robotnik może być człowiekiem, gdy ma niską płacę, lecz nie może nim być gdy ma zbyt długi dzień pracy". Robotnikowi należy dać tyle czasu, by mógł korzystać z dóbr kulturalnych. Kwestję czasu pracy analizować można

- a) z punktu widzenia robotnika
- b) produkcji i producenta. Przy pogłębieniu obu punktów widzenia dochodzimy do punktu widzenia społecznego.

Za redukcją czasu pracy przemawia:

- 1) możność podniesienia kulturalnego poziomu robotników
- 2) przez redukcję czasu pracy powiększa się sposobność pracy, a więc zmniejsza bezrobocie.

Należy tutaj jednak odróżnić bezrobocie, wywołane brakiem kapitału, któryby dał sposobność pracy. (W tym wypadku mimo redukcji cza-

su pracy możność pracy się nie powiększa, za to obniża się produkcyjność od bezrobocia, wywołanego brakiem rynków zbytu np. obecnie w Anglii. W tym wypadku redukcja dnia pracy może zmniejszyć bezrobocie.

Pozatem powstaje kwestja, czy i w jakim kierunku wpływa zmniejszenie dnia pracy na produkcyjność. Pracodawcy twierdzą, że produkcja obniża się proporcjonalnie do obniżenia czasu pracy. Wydajność pracy jednak może być różną. Należy odróżnić wydajność pracy na godzinę od wydajności pracy globalnej np. na dzień, tydzień itd. Doświadczenie uczy, że redukcja czasu pracy powoduje powiększenie wydajności pracy; np. w fabrykach chemicznych w Brukseli inż. Frommont stwierdził, że ci sami robotnicy w tych samych warunkach po 8-mio godzinnym dniu pracy (7 1/2 g. pracy efektywnej) wyproduktowali tyle, ile dawniej w 10 godzinach, obserwację tą przeprowadzał on przez 12 lat. Badanie takie przeprowadziła też w Anglii podczas wojny w zakładach wojskowych komisja specjalna z następującymi rezultatami :

liczba godzin pracy w tygodniu	wydajność na godzinę	wydajność na tydzień
66	100	6 600
55	134	7 270
46	158	7 268

Chcąc osiągnąć powiększenie wydajności pracy należy obniżanie czasu pracy przeprowadzić stopniowo. Dalej podkreślić należy, że granica maximalnej wydajności jest zmienna i zależy od robotników oraz od rodzaju pracy. Optimalny dzień pracy (maksymalna produkcja w najkrótszym czasie) jest zmienny.

W latach 1830-40 długość dnia pracy wynosiła 14 - 17 g. przeciętnie 15 g. t. zn. że po odliczeniu 8 godzin snu robotnik miał jedną godzinę dla innych czynności. Obecnie dzień pracy liczy 8 godzin, tak że po odliczeniu sum pozostaje jeszcze wolnych 8 godzin. Rozwój

ograniczeń dnia roboczego był następujący: Francja 2 III. 1848 ogranicza czas pracy w Paryżu do 10 godzin a na prowincji do 11 g. jednak 9. IX. 1848 maksymalny dzień pracy podniesiono do 12 godzin. W Szwajcarii 1877 11 g. w Austrii w r. 1885 11 g. W Rosji w r. 1897 11 1/2 g. - w Francji w r. 1900 10 g. dla przedsiębiorstw mieszanych (gdzie zatrudnieni dorośli oraz kobity lub młodociani) W Szwajcarii w r. 1914 10 godz. - Portugalia 1915 10 godz. Faktycznie jednak dzień pracy dzięki bezpośredniej walce robotników był często krótszy. Po wojnie mamy wszędzie ośmio-godzinny dzień pracy. Wprowadziła go najpierw Polska 23. XI. 1918, dekretem T.N.P. a 18. XII. 1919 ustawą sejmową, ustalając równocześnie jako tydzień pracy 46 godzin.

Ustawę tę modyfikuje ust. z dnia 26. I. 1922, o tyle, że osoby zajęte pilnowaniem (stráže itd.) mogą pracować 12 godzin. Ustawa z dnia 14. II. 1922, pozwala na 10. godzinny dzień pracy w przemyśle i handlu bez przerwy obiadowej. Pozatem ograniczenia te nie dotyczą aptek itd.

W innych państwach mamy 48 godzin tydzień pracy. Konferencja pokojowa stanęła na stanowisku 8-mio g. dnia pracy. Konferencja Waszyngtońska 1919 ustaliła, że we wszystkich zakładach przemysłowych, za wyjątkiem tych, które zatrudniają tylko członków tej samej rodziny, praca nie może przenosić 8 godzin na dobę a 48 godzin na tydzień; wyjątek stanowią osoby zajęte pilnowaniem i inne. Na konferencji tej delegaci robotników żądali 44 godzinnego tygodnia pracy, stworzenia inspekcji dla kontroli wykonania konwencji słożonej z delegatów robotniczych oraz rządu, ograniczenia rocznej liczby godzin nadliczbowych do 70 oraz ustalenia za godziny nadliczbowe płacy o 70% wyższej. Pracodawcy żądali pozwolenia na 300 godzin nadliczbowych rocznie bez określenia nadwyżki płacy, dalej elastyczności czasu pracy a więc wzięcia za podstawę obliczeń dłuższe okresy np. w rolnictwie rok, wreszcie domagali się wyjątków dla krajów wojną zniszczonych.

Ad 2. Kwestia spoczynku niedzielnego i

świątecznego oraz urlopów robotniczych.

W pierwszej połowie wieku 19. robotnicy właściwie z świąt nie korzystali; dopiero w drugiej połowie XIX. r. zostały one prawnie zatrzeżone. Święta jednolicie są ustalone dla wszystkich gałęzi produkcji, tak aby robotnicy, a w szczególności rodzina, mogła się w niedzielę zgromadzić, kwestja urlopów robotniczych jest zupełnie nową. Na tym polu przoduje Polska, albowiem ustawa z dnia 16.V.1922 przyznała robotnikom prawo do dwutygodniowego urlopu. Za ustawą tą głosowali także przemysłowcy. Prawica(ks.Lutosławski) domagała się jednak, by wobec tego tydzień pracy podnieść do 48 godzin.

Ad 3. Dla ochrony życia i zdrowia robotników mamy przymusowe ubezpieczenia, dalej przepisy dotyczące odpowiedniego, higienicznego urządzenia fabryk, zakazy używania niektórych przedmiotów np. żółtego fosforu; o wykonanie tych przepisów dba inspekcja pracy. Wreszcie mamy ochroną zarobków robotniczych :

- 1) obowiązek wypłaty w gotówce (nie w towarach)
- 2) miejsce i czas wypłaty. Częstym jest zakaz wypłaty w szynkach. W Szwajcarii wypłata winna być uskuteczniiona we fabryce i w czasie opłacanych godzin pracy.
- 3) ochrona zarobków przed pracodawcą; należą tutaj zakazy potrąceń za używanie urządzeń np. łazienek, za kary itd.
- 4) ochrona płacy przed wierzycielami robotników. Tylko część płacy może być aresztem obłożona.
- 5) w wypadku otwarcia konkursu do przedsiębiorstwa pierwszeństwo mają pretensje robotników z tytułu nie otrzymanych zarobków.

R e g u l a m i n y f a b r y c z n e .

Regulaminy fabryczne aż do połowy 19 wieku ustalał właściciel fabryki, wychodząc z założenia, że są to przepisy porządku domowego. W ten sposób właściciel mógł samowolnie zmieniać warunki pracy. Takie stanowisko zajmowała rosyjska ustawa przemysłowa. Niemiecka ustawa przemysłowa

wa mówi, że robotnicy powinni wydawać opinię o regulaminach, a władze państwowe go zatwierdzać. W Szwajcarii władze badają regulaminy nawet pod względem celowości i słuszności. Tam gdzie są rady fabryczne, one wydają regulaminy. Nadzór nad regulaminami mają inspektoraty pracy, utworzone w Prusach w r. 1848, w Polsce ust. z 3.1.1919-główny inspektor-insp. obwodowy-insp. okręgowy.

Ogólnie zaznaczyć należy, że prawodawstwo ochronne nabiera charakteru międzynarodowego, dalej to, że ma za podstawę tezę, że praca nie jest towarem, lecz jest związana ściśle z osobą robotn. Robotnik jest więc podmiotem prawa do płacy i jemu należy się ochrona.

NAUKOWA ORGANIZACJA PRACY

pod kątem widzenia wydajności pracy.

Trocki zaznaczył:

- 1) że postęp cywilizacji jest uwarunkowany produktywnością pracy ludzkiej i każda nowa forma musi przejść przez tę próbę,
- 2) że niemożliwym jest budować socjalizm, na zmniejszającej się produkcji.

Jeśli nowa organizacja pracy prowadzi do zmniejszenia produktywności, wtedy społeczeństwo jest na drodze ruiny, jakiekolwiek stosowałoby środki.

Stanowisko przedsiębiorcy jest identyczne ze stanowiskiem produkcji, dąży on do podniesienia wydajności pracy. Stanowisko robotników powinno być analogiczne. To też wszelkie reformy odbywają się pod hasłem poniesienia produktywności pracy. I tak w Londynie zwołano konferencje delegatów robotniczych i pracodawców, która zastanowiwszy się nad powodami obniżenia się produktywności, pracy, ustaliła następujące jego przyczyny:

- 1) obawa przed bezrobociem (zwłaszcza w przemyśle budowlanym)
- 2) fakt, że robotnicy nie chcą się przyczynić do powiększenia zysków przedsiębiorców, na

tym tle powstaje kwestja zainteresowania robotników w wynikach produkcji i kwestja podziału zysków.

- 3) Brak zainteresowania w wynikach produkcji u robotników.
- 4) ani robotnicy, ani pracodawcy nie są zdolni do zorganizowania rzeczywiście wydajnej pracy np. przystosowanie maszyn.

Wartości organizacji produkcji mierzy się jej produktywnością. Obecnie bardzo aktualną jest sprawa podniesienia produkcji i zbadania przyczyn jej upadku. Przyczyną tego obniżenia się produkcji jest między innymi ubytek ludzi. Döring oblicza, że liczba urodzeń zmniejszyła się skutkiem wojny o 20.000.000: Dzięki powiększeniu ogólnej śmiertelności, spowodowanego wojną umarło 15 milj. w tym 10. milionów zabitych. Strata ludzi więc wynosi 35 milionów. Pzatem ~~many~~ obecnie olbrzymią przewagę kobiet ilościową nad mężczyznami. Podczas gdy wr. 1913 na 1000 mężczyzn przypada 1045 kobiet w 1920 1000 mężczyzn przypada 1205 kobiet. Dalej produkcja obniżyła się pod wpływem obniżenia urządzeń technicznych.

System Taylora-Naukowa organizacja pracy.

F. W. Taylor kształcił się w Ameryce i Europie Wr. 1882 zaczął on się zastanawiać nad organizacją pracy. Od r. 1890 kwestja stała się aktualną a od r. 1910 jest ona popularną.

Zadaniem Taylora przyczynami ograniczenia wytwórczości są:

I. Przesąd robotników, że zwiększenie wydajności pracy robotnika i maszyny spowoduje pozbawienie zarobków części robotników -bezrobocia. Przesąd ten opiera się na mniemaniu, że zawsze istnieje pewna stała ilość pracy, mniemanie to jednak jest fałszywe, albowiem skutkiem zwiększenia produktywności zmniejszają się koszty produkcji, a więc obniża się cena, skutkiem tego znów zwiększa się pobyty.

II. Wadliwe systemy organizacji produkcji powszechnie stosowane zmuszają robotnika do próz-

niostwa. Zawsze istnieje u robotników skłonność do zaoszczędzenia wysiłków. Przy systemach powszechnie stosowanych obniża się poziom intensywności pracy robotnika aż do poziomu tych, którzy utrzymują się jeszcze na stanowiskach krańcowych czyli najgorszych robotników/ albowiem nie ma wynagrodzenia za intensywniejszą pracę. Stąd też robotnicy wstępującego do jakiegoś przedsiębiorstwa towarzyszą informują co do tego, jak intensywnie winien pracować. Obok lenistwa naturalnego, rozwija się więc próżniostwo metodyczne i systematyczne, powstaje stąd większy antagonizm między klasami który także działa w kierunku obniżenia produktywności.

III. Powszechnie stosowane metody marnują dużo sił do pracy, wykonywane są dużo niepotrzebnych ruchów. Z pośród tych metod względnie najlepsze są te, które zostawiają robotnikowi swobodę i inicjatywę, co do sposobu wykonania ruchu i przez podwyższenie płacy zachęcają robotnika do powiększenia intensywności pracy. Najlepiej jednak jest metody pracy naukowo opracować; ta metoda naukowa obejmuje :

- a) technikę wytwórczą,
- b) wybór odpowiednich dla danego przedsiębiorstwa robotników
- c) stronę psychiczno-społeczną dotyczącą pobudek pracy.

Punkty a i b dotyczą umożliwienia wydajnej pracy, punkt c pobudzenia chęci do wydajnej pracy.

Ad. a.

- 1) Na podstawie dokładnych badań czynności z chronometrem ustala się, z jakich elementarnych ruchów się one składają.
- 2) Ustala się, które z pośród wykonywanych ruchów są użyteczne, i jak długo trwać powinny.
- 3) Usuwa się ruchy bezużyteczne, pozostawiając tylko ruchy najwięcej użyteczne i najprędsze i ustala w ten sposób wzór optymalnej pracy,

- 4) Analogiczne badania przeprowadza się o ile chodzi o maszyny np. łopata dla szuflowania rudy żelaznej winna być mała, dla piasku większa itp.

Ad. b.

Wybór robotników najodpowiedniejszych do danej pracy. Przeprowadza się badania fizjologiczne i psychiczne celem ustalenia do jakiej pracy jednostka jest najwięcej zdolna. W Poznaniu nie dawno powstał instytut dla badania zdolności zawodowej robotników. Dalej należy robotników zawodowo wykształcić; kierownicy powinni z robotnikami współdziałać przy wykonaniu pracy.

Przykład wyników stosowania naukowej organizacji pracy :

- I. Robotnik, który dawniej ładował dziennie 12 l/ 2 ton
według systemu Taylora ładował 47 l/ 2 ton
dziennie a płaca jego podwyż-
szyła się 60 %,

II. Przy robotach ziemnych wykonywanych w Bethlehem Steel dawniej zajętych było robotników 400 - 600 każdy z nich dziennie przerzucił 16 ton. - Przy systemie Taylora liczba robotników obniżyła się do 140 a każdy z nich przerzucił 59 ton dziennie. Płaca się prawie podwoiła.

III. Murarze przy dawnym systemie na godzinę przekładali 120 cegieł a przy zastosowaniu nowej organizacji pracy 300 cegieł na godzinę.

IV. Zastosowanie systemu Taylora przy sprawdzaniu kulek do roweru dało następujące wyniki :

- 1) płaca podniosła się o 80 - 100 %
- 2) dzień pracy skrócono z 10 1/2 godz. do 8 1/2 godziny.
- 3) zmniejszyły się koszty produkcji,
- 4) poprawił się wzajemny stosunek między robotnikiem a przedsiębiorcą
- 5) jakość pracy się polepszyła: zamiast 120 przeoczeń błędów posiadanych przez kulki

było przy nowym systemie tylko 35 przeoczeń.

Ad. c.

- 1) zastosować należy zasadę zleceń terminowych i indywidualnych; grupom tylko wyjątkowo należy dać zlecenie, gdyż w grupie wydajność pracy obniża się do wydajności końcowego (najgorszego) robotnika, zlecenie te winny być naukowo opracowane i oparte na obliczeniu ile dany robotnik może dziennie wyprodukować.
- 2) Należy zaprowadzić różniczkowy system płacy i dawać premję lepszym pracownikom.

F.W. Taylor streszcza swe zasady w sposób następujący :

- 1) Nauka zamiast empiryzmu
- 2) harmonja zamiast niezgody,
- 3) Prace zrzeszona zamiast indywidualizmu
- 4) Najwyższe sprawność zamiast ograniczenia wydajności.
- 5) Kształcenie każdej jednostki w celu osiągnięcia maksymalnej sprawności i dobrobytu,
- 6) określenie długości dnia pracy będzie zagadnieniem naukowym, a nie przedmiotem targów między klasami.

Taylor sądził, że system jego rozwiąże kwestję społeczną, nadzieje jego są jednak przesadne gdyż :

- 1) jego system nie da się wszędzie zastosować np. tam gdzie trzeba gustu u robotnika,
- 2) dalsze specjalizacja, na której się system Taylora opiera, mechanizuje więziej pracę, wyklucza umysł, spycha robotnika do roli maszyny.
- 3) pominięto kwestję przepracowania robotników i granicy wysiłku ludzkiego nieszkodliwego dla zdrowia.

System ten zaprowadza się wszędzie, mimo że związki zawodowe niechętnie nań patrzą. Skutkiem zastosowania systemu Taylora wydajność pracy pod-

wyższe się o 60 - 100 % a płaca o 60%. Odmienne będą pozatem skutki zastosowania powszechnego tego systemu, we wszystkich przedsiębiorstwach i zastosowania go w niektórych tylko przedsiębiorstwach.

B E Z R O B O C I E

Polega ono na niezawinionym braku pracy, na przymusowym bezrobociu. Odróżnić bezrobocie całkowite, kiedy robotnik nie ma żadnej pracy i żadnego zarobku, od bezrobocia częściowego, kiedy robotnik jest zajęty np. kilka dni w tygodniu i pobiera płacę nie wystarczającą na utrzymanie. Ściśle połączonym z kwestją bezrobocia jest zagadnienie prawa do pracy, które sformułował Karol Jouiller, a które około roku 1848 chciało wyprowadzić we Francji pod wpływem Ludwika Blanca. Roboty publiczne, obecnie często stosowane, mają za podstawę właśnie owo prawo do pracy.

Bezrobocie ma podwójne znaczenie :

- 1) ze stanowiska społecznego jest ono marnotrawstwem sił społecznych, sprzecznem z poczuciem kulturalnego człowieka, sprzeniewierzeniem się ideałowi osiągnięcia maximum energii społecznej, który uzasadnił Solway. Marnotrawstwo to polega
 - a) na niewyzyskaniu robotników niezatrudnionych
 - b) na niedostatecznym wyzyskaniu robotników zajętych, wynikającym stąd, że robotnicy obniżają swą produktywność z obawy przed bezrobociem.

Według danych międzynarodowego biura pracy wynosiła ilość dni straconych

	skutkiem bezrobocia	strejków i lokautów
W Wlk. Brytanji wr. 1913/14		
w przemyśle budowlanym, budowy okrętów i mechanicznym		2 113 000
w r. 1914	12 662 000	4 236 000

We Włoszech w r. 1919	62 221 000	
w latach 1912/13		3 500 000
w Danji w latach 1899 - 1917		
przeciętnie	2 469 000	177 000

II. Ze stanowiska robotników, jest bezrobocie pozbawieniem zarobku szerokich mas, a więc uniemożliwieniem egzystencji; robotnik nie może płacić składek do zw. zaw. ani kas. Brak stałości zatrudnienia demoralizuje lud, prof. Gide mówi że bezrobocie jest dla robotnika rakiem serca.

Amerykanin Morys Kook głosi, że bezrobocie należy, inaczej pojmować. W Organizacji produkcji należy dążyć do osiągnięcia optymalnego dnia pracy. Robotnicy stale zatrudnieni mogą więc być o tyle bezrobotni, że nie mają optymalnego zatrudnienia. W tym wypadku nie jest realizowany ideał maksymalizacji produktywności. Bezrobocie w tym rozumieniu polegałoby więc na różnicy między teoretycznym optymalnym czasem zatrudnienia a zatrudnieniem faktycznym. Ta różnica - stopień bezrobocia - zależy w większej części od pracodawcy, dlatego w nowszych systemach ubezpieczeń ci pracodawcy u których bezrobocie jest częstsze, płacą więcej na fundusz bezrobicia.

W ustroju dynamicznym (np. obecnym) bezrobocie zupełnie usunięte być nie może, bo wymagałoby to planowości, która teoretycznie możliwa jest tylko w ustroju statycznym. W ustroju statycznym trzebaby po za faktyczną planowością/nieemożliwe/szalonej ruchliwości robotników, co nie da się osiągnąć.

Przyczyny bezrobocia.

1) czynniki od strony zbytu artykułów, a więc niedostosowanie produkcji do konsumpcji, na które wpływają różne okoliczności np. nieurodzaj w Rosji odbijał się na przemyśle Łódzkim, albowiem skutkiem nieurodzaju redukowal się pobył rolników zmiany mody - zmniejszenie siły gospo-

darowej - krajów - kwestje walutowe - transportowe itd.

- 2) czynniki występujące w produkcji, a więc zmiany w organizacji produkcji, potrzeba rezerwy robotniczej, każda gałąź przemysłu jest elastyczną gdy koniecznym staje się jej rozszerzenie koniecznym jest istnienie robotników niezajętych nigdzie.
- 3) czynniki polityczne zmiany klimatyczne itd.
- 4) niedobra organizacja pośrednictwa pracy i zbyt mała ruchliwość elementu pracy.

Mozym Kook ustala następujące przyczyny dla bezrobocia częściowego.

- a) czynnik zamówień - zbyt towarów niedostateczny lub nieregularny
- b) brak materiału i surowców
- c) nieobecność przy pracy / choroby wypadki itp.
- d) narzędzia (brak) np. psucie się - brak siły zapędowej
- e) administracja zakładu - strejki lokanty itd.

Natężenie bezrobocia jest zmienną; pomijając różnice poszczególnych krajów mamy zmiany natężenia bezrobocia

- 1) zależy ono od ogólnej konjunktury gospodarczej
- 2) " " " gałęzi przemysłu
- 3) " " " pory roku

Bezrobocie obejmuje przeciętnie 4 - 5% pracy; w Anglii w latach 1890 - 1906 przeciętnie 4 1/2 % robotnik. zorganizowanych, faktyczne cyfry są nieco wyższe albowiem nie wszyscy robotnicy są zorganizowani. W Niemczech 2 - 5 %/ cyfry przesadzone / Badanie z r. 1908/12 wykazały że najwięcej zatrudnienia jest w wrześniu i październiku, następnie bezrobocie powiększa się do lutego a później zmniejsza się do września. W Ameryce najmniejsze bezrobocie mamy w listopadzie.

W Szwajcarii najsilniej natężone bezrobocie było w przemyśle budowlanym, spożywczym, słabiej w

przemysłe włókienniczym, papierowym, skórnym metalowym. Maximum odchylen wynosi 88 % minimum 20 %. Następnie bezrobocie jest silniejsze w wielkich miastach, słabsze w miastach mniejszych.

W memorjale niemieckim złożonym na konferencji Genueńskiej obliczone ilości bezrobotnych w Anglii na 2000000 we Włoszech na 800000 w Niemczech na 200.000 w Polsce na 200.000 a w całej Europie bez Rosji na 4000.000 w ostatnich czasach bezrobocie przyjęło wielkie rozmiary np. w Anglii 16 - 17% robotników. Słabe bezrobocie wykazywały Niemcy w których, wr. 1921 ono malało, w styczniu 1921 r. wynosiło ono 4 1/2 % w październiku 1921 1,2%.

Środki zaradcze przeciw bezrobociu można podzielić na

I. prewencyjne

II. reperacyjne odszkodowawcze, łagodzące skutki bezrobocia.

Ad. I.

- 1/ Środki prewencyjne obejmują dostarczanie pracy w ogóle, w szczególności stosowanie robót publicznych. Robót publicznych nie należy prowadzić w gałęziach objętych kryzysem wywołanym nadprodukcją, albowiem konkurencja przedsiębiorstw publicznych obniżyłaby znacznie ceny, pod wpływem czego zbankrutowałoby przedsiębiorstwa prywatne, czego konsekwencją byłaby utrata pracy przez dalszych robotników a więc zwiększenie bezrobocia.
- 2/ Należy dążyć do stabilizacji pracy t.zn. zapewnić dłuższy okres pracy by robotnicy nie obniżali wydajności ich pracy i mieli zapewniony byt na dłuższą metę.

Osiągnąć to można :

- a) przez oddziaływanie spożywczy i zakupy winny być unormowane przez zamówienie na dłuższy czas zwłaszcza w przemyśle sezonowym,
- b) przez odpowiednią organizację przemysłu np.

fabryka wyrobów gumowych latem wyrabia kalosze w innej porze roku inne wyroby,
c) przez wymianę sezonową robotników między gałęziami przemysłu oraz dodatkowe zajęcia robotników.

3/ Odpowiednia organizacja pośrednictwa pracy zwiększa ruchliwość czynnika pracy. Dawniej istniały przedsiębiorstwa zarobkowe zajmujące się stręczeniem. W r. 19 organizowały związki zawodowe oraz przedsiębiorcy osobne organizacje pośrednictwa pracy. Te klasowe instytucje jednak nie budziły zaufania, dlatego zaczęto tworzyć biura parytytyczne. W końcu 19 w. /odr. 1883 Francja/ powstały publiczne biura pośrednictwa pracy w skład, których wchodziły urzędnicy oraz robotnicy i przedsiębiorcy w równej liczbie. Najwyżej stały biura niemieckie założone 1898/; b. dz. pr. więc taką organizację już posiadała. W Galicji utworzono dość wcześnie tą organizację z biurem centralnym na czele.

W b. królestwie utworzono dopiero podczas wojny komitety obywatelskie o analogicznych celach. W Polsce reguluje tą kwestję dekret N.P. z stycznia 1919 r. w szczególności dla b. dz. pr. rozp. min. b. dz. pr. z dnia 14. X. 1921.

Ad. II.

Środkami reparycyjnymi są ubezpieczenia społeczne które jednak trudno stosować albowiem bezrobocie występuje często masowo, a bezrobocie indywidualne jest częściowo zawinione przez robotników gdyż, gdyby robotnik stawiał skromniejsze warunki uzyskiwałyby przypuszczalnie zajęcia.

B. Zagadnienie płacy.

Rozdział I. Prawa ogólne

" II. Kwestja słusznej płacy

" III. podstawy wymiaru płacy

" IV. faktyczna wysokość płacy zarobkowej

w ostatnich czasach.

Rozdział V. stosunki płacy zarobkowej do niezbędnych potrzeb robotnika (kwestja budżetu robotn. itd.)

Rozdział I. Prawa ogólne. Płaca jest częścią kosztów produkcji, a więc wpływa na łatwość zbytu wytworów i zdolności konkurencyjną przedsiębiorstw. W razie niedoprodukcji przedsiębiorca może podwyżkę płacy przerzucić na konsumenta; w normalnych warunkach musi on ją częściowo sam ponieść i dla pokrycia jej podwyższyć produkcję wzgl. produktywność. Robotnicy walczą o podniesienie poziomu płacy i połowa strejków wybucha na tle ekonomicznym. Powstaje kwestja jak pogodzić sprzeczne interesy przedsiębiorców i robotników.

Teoria prawa spiżowego (Turgot, Ricardo, Lassalle) Siła robocza jest towarem który robotnicy sprzedają przedsiębiorcom. Cena naturalna /płaca/ równa się kosztom produkcji sił roboczych czyli, że płaca obniża się do środków egzystencji. Ricardo odróżnia cenę naturalną pozwalającą robotnikom istnieć i rozradzać się, nie zmniejszając ani zwiększając się liczebnie, oraz cenę rynkową tj. którą się istotnie pod wpływem wolnej konkurencji płaci. Gdy cena spada niżej naturalnej robotnik cierpi niedostatek tak długo aż niedostatek zmniejszy liczbę robotników, lub zwiększy się popyt na pracę. Stopa rynkowa może przewyższać stopę naturalną.

Krytyka: I "Płaca naturalna" nie określa wysokości płacy a więc ta teoria jest niekompletną i wymaga uzupełnienia.

II. Zdaniem Ricarda cena naturalna nie jest niezmienną, lecz zmienia się w epoce i przestrzeni oraz zależnie od różnic obyczajów. Cena naturalna nie jest więc tym minimum fizjologicznie potrzebnym lecz jest zmienną. Teoria jest więc optymistyczną albowiem przypuszcza, że skoro podnieść się poziom potrzeb robotnika, to podwyższy się też płaca.

- III. Wymaga ona koniecznego przyjęcia prawa Melthusa, że w miarę powiększenia płacy zwiększa się podaż robotników.
- IV. Teorja ta niewyjaśniła różnic płacy w równych krajach i zawodach.
- V. Przedsiębiorcy nie chodzi o to by robotnik w góle istniał lecz o określone kwalifikacje jego.

Teorja funduszu płac.

Wysokość płacy zależy od stosunku podaży do popytu. Popyt to kapitał obrotowy, z którego wypłaca się płacę; podaż do robotnicy. Zwyżka płac jest więc możliwą, gdy zwiększa się kapitał obrotowy, lub gdy zmniejsza się ilość robotników.

- 1) kapitał obrotowy nie jest wielkością stałą lecz zmienną, zależną od nadziei na wynik działalności wytwórczej,
- 2) Nie kapitał, lecz dochody społeczne są funduszem płac,
- 3) Niezgodność z faktami, dlaczego istnieją różnice w płacy poszczególnych zawodach.

Teorja produktyjności pracy) Clark/

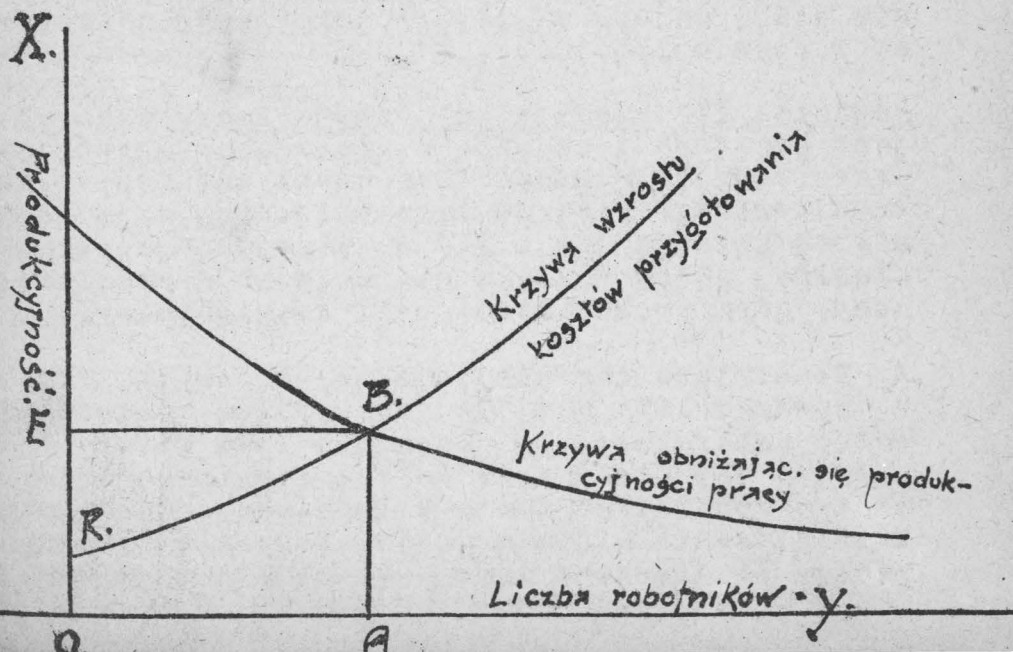
Marshall i t d/ Siła pracy nie jest zwykłym towarem, albowiem robotnik nie jest wytworem, lecz czynnikiem wytwarzania. Płacę mierzy się produktyjnością pracy. W starym sformułowaniu prawo to głosi że płaca zawsze równać się będzie wytworowi po potrąceniu procentu i podatku. Robotnik więc byłby legatarjuszem uniwersalnym, który korzystałby sam/ jako jedyny/ z podniesienia produktyjności swej pracy. Teorja ta jest częściowo słuszna, jednak w tak ogólnym jej sformułowaniu przeczą jej fakty. Bowiem dlaczego robotnicy obawiają się konkurencji robotników gorszych. W sformułowaniu tym nieuwzględniony został czynnik ilościowy. Wartość przedmiotów mierzy się użytecznością krańcową płaca odpowiada więc produktyjności krańcowego robotnika / utrzymującego się jeszcze na stanowisku/ bo gdyby ten pobierał wyższą płacę tj. płacę równą zasłużonej przez robotników lepszych otrzymywałby on więcej niż- by dawał przedsiębiorca musiałby go zwolnić. Nie

można zaś wprowadzać różnicę w płacach (prawo obojętności), gdyż każdy robotnik może być zastąpiony innym. Stąd też robotnicy obawiają się napływu obcych rąk roboczych.

Tak jak nie ma jednej ceny dla towaru, tak nie ma absolutnej ceny za pracę, tylko za pewną określonej jakości pracę. Różnice płac w różnych zawodach spowodowane są :

- 1) czynnikami naturalnymi/ naturalne zdolności)
- 2) kosztem przygotowania do zawodu
- 3) ograniczenia świadomego dopływu robotników przez korporację, cechy zw. zaw. itd.

Skoro najzdolniejsi wstępują do pracy, koszt przygotowania gorszych robotników byłby tak wielki że nie opłaciłoby im się do danego zawodu wstąpić. (Odpowiedz: robotnika nie kształci się po to, by później koszt wykształcenia odrobił jak np. utrzymuje się konia, by pracę swą zapłacił koszt utrzymania.) Gdy koszt przygotowania wzrasta i równa się płacy, kształcenie przestaje się opłacać a płaca mierzy się wówczas produktywnością i kosztem przygotowania. Ci którzy mają większe zdolności pobierają pewną rentę osobistą. Calwer graficznie przedstawił formowania się płacy :



Rentę pobieraną przez lepszych robotników wyraża linja E.R.

Uciążliwość pracy jest ograniczeniem podaży pracy.

Krytyka : W miarę powiększenia produktywności pracy robotnicy winni zyskać większą płacę. Gdy produktywność zwiększy się w jednej tylko gałęzi, obniża się w normalnych warunkach ceny na dane wytwory, a robotnicy korzystają z tego tylko o tyle, o ile dany przedmiot jest obiektem ich konsumpcji. O ile produktywność podniesie się w wszystkich gałęziach, robotnicy korzystają z tego albowiem ich praca realna się zwiększa.

W konsekwencji tej teorii sztuczne podwyższanie płacy / przez strejki określenie minimum itd. nie będzie korzystne na dłuższą metę, wywołuje drżynę i obniża w ten sposób realną płacę. Można podnieść sztucznie poziom płacy w pewnej gałęzi lecz nie powszechnie np. osiągnięcie podwyżki płacy w jednej gałęzi przez ograniczenie dopływu nowych sił roboczych wywołuje obniżenie płacy w innych gałęziach albowiem nieprzyjęci robotnicy muszą w nich znaleźć zatrudnienie.

Według teorii Cornelissona (Francja) mierzy się płacę zarobkową jej produktywnością i kosztem wytworzenia robotnika.

Rozdział II. kwestja słusznej płacy. Jaka płaca jest pożądana i słuszna w granicach określonych przez teorię? / Menger Das Recht auf den vollen Arbeitertrag / Pisarze chrześcijańscy zajmowali się tą kwestją już w XIV w. Wtenczas kwestja słusznej płacy wiązała się z kwestją słusznej ceny, gdyż producentami byli rzemieślnicy.

A. Stanowisko chrześcijańskie. Encyklika rerum " nowarum 1891 mówi iż jest prawem sprawiedliwości naturalnej, by płaca nie była niewystarczająca dla utrzymania wstrzemięźliwego i uczciwego robotnika" Takie stanowisko chce robotnikowi zapewnić minimum płacy, lecz nie słuszną płacę, bo dlaczego inne klasy nie mają tak

ograniczonej płacy. To pojęcie zmodyfikowane później o tyle, że płaca winna wystarczyć dla utrzymania rodziny i dzieci, o ile robotnik takie ma, czyli że winna być wyższa dla robotników obarczonych rodziną. Konsekwencją tego byłoby to, że przedsiębiorcy nie przyjmowałiby robotników obarczonych rodziną. Dlatego wprowadzono dalszą modyfikację, polegającą na tym, że robotnik winien mieć taką płacę, by mógł rodzinę utrzymać bez względu na to, czy ją posiada czy nie / płaca rodzinna absolutna. Obecnie zwłaszcza dzięki istnieniu klasy kupców i lichwiarzy, nie można wymierzać płacy według koniecznej stopy życia, gdyż nie da się ona ustalić i jest zmienną. Prof. Gide mówi, że określenie zarobku w dachu szkoły chrześcijańskiej sąsiaduje z miłosierdziem, a nie jest określeniem ekonomicznym, zwracając uwagę na to, że przedsiębiorca niezawsze może uwzględnić czynniki poza ekonomiczne. Konsekwencją przyjęcia tezy szkoły chrześcijańskiej byłoby :

a) osłabienie związku między płacą a produktywnością pracy oraz ograniczenie odpowiedzialności robotnika, który miałby bezwzględnie zapewnione minimum wynagrodzenia,

b) niwelacja różniczkowego pojęcia zarobku; zarobek obliczany by zawsze według fizjologicznych potrzeb robotnika i jego rodziny. Niwelację tą mamy obecnie na całym świecie dzięki dewaluacji pieniądza. Związki zawodowe bronią tej zasady, gdyż chodzi im o stabilizację poziomu życia. Do stabilizacji nabytych pozycji społecznych zmierzają także ubezpieczenia społeczne. Racjonalnym jest zapewnienie zróżniczkowanego minimum egzystencji i zastosowania wynagrodzenia do wydajności pracy albowiem przez to można podnieść produktywność pracy.

II. Drugi kierunek chce pracę zastosować do jej wydajności, do wartości wytworzonego produktu. Socjaliści / Roßbertus/ żądają dla robotnika całego wytworu pracy. Ekonomiści mówią, że część produktu tylko należy się robotnikowi; płaca mierzy się krańcową produktywnością robotnika. Liberaliści twierdzą, że kwestja słusznej płacy

nie istnieje, gdyż płaca winna się formować pod wpływem wolnej konkurencji.

Faktycznie jednak niema kryterjum dla oznaczenia słusznej płacy, części należnej kapitałowi i robotnikowi. Granice płacy są określone przez obie teorie granicą tą z jednej jest konieczna stopa życiowa z drugiej pełny wytwór pracy - więcej ani mniej robotnik otrzymywać nie może. Płaca absorbuje przeciętnie 55 - 70% nawet do 75 % wartości wytworu, resztę zabiera kapitalista.

III. Kwestja podstaw wymiaru płacy.

Metody wynagrodzenia robotnika najmaego oparte być winny na zbliżeniu krańcowych stanowisk robotników i przedsiębiorców, na jaknajwiększej solidarności interesów robotników i przedsiębiorców, tak aby robotnicy byli w produkcji zainteresowani i mieli zapewniony stały poziom życia. Mamy następujące podstawy wymiaru płacy.

I. Wymiar płacy według czasu pracy

II. Wymiar płacy według wyników pracy,

- a). w stosunku do fizycznej wydajności pracy, do materialnego wyniku pracy,
- b). w stosunku do dochodowości przedsiębiorstwa, do wydajności jego gospodarczej działalności

III. Wyznaczenie wysokości płacy w stosunku do kosztów utrzymania - obecnie aktualne zagadnienie.

I. Wymiar płacy według czasu pracy jest obecnie bardzo rozpowszechniony. Przy systemie tym robotnik z góry wie jaki będzie miał dochód. Wynagradza się tutaj zwykle przeciętnego robotnika niezależnie od wydajności pracy uchyla w ten sposób solidarność przedsiębiorców i robotników co wywołuje konieczność ścisłej kontroli/ duże koszty / i jest powodem zatargów. Ze stanowiska społ. jest system ten ujemny, bo robotnicy nie będący zainteresowanymi produkcją nie wyzyskują swych sił. system ten prowadzi więc do świadomego próżniact-

wa. Przy przejściu od pracy akordowej do systemu wynagrodzenia w stosunku do czasu pracy, wydajność jej się zmniejsza.

II. Wymiar płacy według materialnego wyniku pracy.

a/ płaca akordowa dostosowana jest do wydajności bez względu na czas i trud poniesiony. System ten podnosi intensywność pracy i sprzyja pełnemu wykorzystaniu sił roboczych. Ze stanowiska przedsiębiorcy system ten jest korzystny, bo w zamian za wypłaconą płacę przedsiębiorca otrzymuje pewien określony rezultat pracy, co ułatwia kalkulację a dalej, bo system ten zmniejsza koszty nadzoru i usuwa zataрги na tym tle wynikające. Ze stanowiska robotników system ten jest o tyle korzystny że zwiększa samodzielność gospodarczą robotników przez zniesienie nadzoru i możliwość uzyskania większej płacy dzięki podniesieniu jej produktywności; poza to ma on jednak poważne ciemne strony:

- 1) Przedsiębiorca ma tendencję do obniżania zarobków, gdy robotnik powiększy wydajność swej pracy ponad poziom normalnej wydajności; jest to tendencja do wydzielenia płacy według poziomu życia. Stąd robotnicy z nieufnością odnoszą się do tego systemu. Tę praktyczną wadę mogą związki zawodowe zneutralizować przez umowy o płacę akordową na dłuższy czas np. na rok.
- 2) Znaczna część ryzyka technicznej strony produkcji ponoszona jest przez robotników np. niedobre maszyny. Niebezpieczeństwo jest naogół usuwane przez związki zawodowe, które mając znawców urządzeń technicznych mogą przeprowadzić odpowiednią kalkulację płacy.
- 3) System ten wprowadza nierówność wynagrodzenia między robotnikami a więc osłabia solidarność klasy robotniczej,

- 4) System ten jest szkodliwy, bo zwiększając wydajność pracy może zmniejszyć pobyt na pracę, a więc w konsekwencji prowadzić do niższej płacy. W okresie niedoprodukcji jest on korzystny, po usunięciu jej mamy obcinanie zarobków.

System ten nie wszędzie da się zastosować. W górnictwie mamy licytację o cenę wykonania pewnej pracy.

b) System płacy akordowej zbiorowej polega na tem, że za wykonanie pewnej pracy wypłaca się grupie pewną sumę. Po za korzyściami indywidualnej płacy akordowej system ten przedstawia jeszcze tą dobrą stronę, że normalnie przedsiębiorca nie może obcinać płacy, gdyż nie zna liczebności danej grupy.

c) System płacy połączony z premiami polega na tem, że obok pewnej minimalnej płacy zapewnione są premie za pracę powyższej pewnej normy. W ten sposób wytwarza się pewna solidarność między interesami robotników i przedsiębiorców. Granica tej normalnej płacy jest zmienna. System jest zastosowany tylko tam, gdzie jest związek pomiędzy pracą a jej wytworem np. premie w stosunku do czasu wykonania pewnej pracy.

d) System udziału w zyskach przedsiębiorstwa polega na tem, że robotnicy obok pewnej stałej płacy mają udział w zyskach w sposób z góry określony. System ten ma tworzyć solidarność między klasami. Cele tego systemu i nadzieje w nim poкладane są następujące :

- 1) powiększy on wydajność pracy, gdyż robotnik zainteresowany będzie w dochodowości przedsiębiorstwa,
- 2) Powiększy zarobki robotników przez dodatkowe wynagrodzenie
- 3) Usunie częściowo antagonizm klasowy i zrealizuje ideał pokoju pracy.

Ad. 1. System ten niezawsze jest efektywny, zwłaszcza tam, gdzie zatrudnionych jest dużo ro-

robotników. Rozwija on się tylko tam, gdzie udział pracy jest większy od udziału kapitału np. w malarstwie dlatego został on najpierw zastosowany w tych przedsiębiorstwach. System ten powstał dość dawno; w r. 1842 zastosowano go w elbrzymim zakładzie malarskim "Le Claire" w Paryżu W r. 1845 propagował go w Poznaniu August Cieszkowski i zwolennikiem jego był Karol Robert / 1870 / później powstało stowarzyszenie dla popierania go. Mimo to został on zrealizowany w bardzo nieznacznej liczbie przedsiębiorstw wr. było ich 227 w r. 1918 według obliczeń Frankberta 303 liczba ta jest przybliżona, nieco większą, zostaje jednak niską.

Sposoby podziału zysku w tym systemie.

- a) podział na równe części zysków po potrąceniu płacy zarobkowej, kosztów eksploatacji i procentu od kapitału.
 - b) W stosunku do sumy kapitału i sumy płac zarobk.
 - c) W stosunku do procentu od kapitału i sumy płac zarobkowych. Kapitał wynagradza się przez procent, pracę przez płacę. W takim razie udział w zyskach kapitału byłby nikły. Kwestja jest jak wypłacać ten zysk i czy bezpośrednio robotnikom, czy wkładać go do kas oszczędności, czy budować domy robotnicze itd.
- System ten napotyka na znaczne trudności.

1) niechęć pracodawców unotywana mniemaniem, że pracodawca zarobił operacjami handlowymi itd.

2) konieczna kontrola bilansów

3) Mieszanie się robotników do kierownictwa przedsiębiorstwami, stąd niezadowolenie i nieufność.

System ten prowadzi do udziału robotników w zarządzie i opiera się na ostatnim opiera.

4) Skoro system ten wywołać winien powiększenie produktywności pracy, robotnicy mniemają, że otrzymują we formie udziału w zyskach płacę za nadwyżkę wysiłku.

5) System ten jest mało stosowany i nie podniósł znacznie płacy zarobkowej /zwykle o 5 - 6 %/ System ten teoretycznie doskonały, w praktyce zawodzi.

e) System akcji pracy. jest dalszym sposobem udziału robotników w zyskach przedsiębiorstwa i robotnik staje się współwłaścicielem. Szkoła współdziała uważa ten system za rozwiązanie kwestji robotniczej, jest on faktycznie stosowany Ust. 16. V. 19 / Francja / - literatura Aleksander Jackowski " Akcje pracy " -

f) Ruchoma skala płacy. polega na tem, że stała płaca zwiększa się lub zmniejsza się zależnie od wahanja się cen. System ten opiera się na mniemaniu, że zysk powiększa wzgl. zmniejsza się gdy cena się zwiększa wzgl. zmniejsza i tak rozumiany jest on surogatem, systemu udziału w zyskach, a usuwa przytem niewygodną kontrolę kierownictwa ze strony robotnika. Był on w Anglii powszechnie stosowany; ostatni jednak uległ krytyce.

III. Ruchoma skala płacy odpowiednio do poziomu życia, kosztów utrzymania. System ten jest obecnie powszechnie stosowany i kombinuje się go zwykle z innymi systemami per. Ruch prawniczy i ekonomiczny.

Systemy płacy zarobkowej nie są zagadnieniem formalnym, lecz wpływają na wydajność pracy i solidarność klas społecznych.

Kwestia minimum płacy.

Obok umowy pracodawców z robotnikami państwo reguluje płacę zarobkową. I. drogą pośrednią przez to, że w własnych zakładach wprowadza pewne normy i narzuca przedsiębiorcom wchodzącym z państwem w umowę np. przy zamówieniach pewne minimum płacy - Środek powszechnie stosowany.

II. przez przymusowe oznaczanie minimum płacy wogóle lub dla pewnych tylko kategorii robotników

- 1) skutkiem tego jest osłabienie zainteresowania robotników w wynikach przedsiębiorstwa - zerwanie solidarności klas.
- 2) grozi niebezpieczeństwo, że płaca minimalna może być za wysoko oznaczona, co powoduje cał-

- 71 -

kowe lub częściowe bezrobocie (tylko dla niepełnowartościowych robotników). Częściowemu bezrobociu można przeciwdziałać przez pozostawienie pewnej swobody w obniżaniu płacy dla półrobotników np. Australia. Szttywność poziomu płacy jest gospodarczo niekorzystna,

3) trudności praktyczne.

Naogół jednak w gałęziach, które oznaczają się wyzyskiem robotnika, oznaczenie pewnego minimum jest pożądane. W praktyce płace minimalne istniały w Australji i w Nowej Zelandji ustawy z r. 1894 i 1904 utworzyły osobne sądy rozjemcze, wyposażone w egzekutywę. Równocześnie na płacę działają tam inne czynniki jak zakazy imigracyjne - prawodawstwo ochronne ograniczające podaż robotników wewnątrz kraju organizacje zawodowe - brak arystokracji jako klasy stale przedującej. Brak długów państwowych, bogactwa naturalne i wysokie cła ochronne przeciwdziałające wysokiej ekspansji handlowej. Nawet w Australji powstała reakcja przeciwko temu systemowi i to ze strony robotników a to z powodu tego, że podczas gdy dawniej urzędy mogły ustępować na korzyść robotników to mniej więcej odr. 1910 dalszych ustępów nie robią, gdyż byłoby to szkodliwym dla gospodarstwa społecznego, stąd urzędy te wydają obecnie wyroki niezgodne z żądaniami robotników. Analogiczne urzędy powstały w Anglii wr. 1909 dla gałęzi przemysłu, które wyciskają pot z robotników np. konfiskacja, wyrzuty pudełek itd. Wr. 1913 rozszerzono kompetencje tych urzędów na inne działy, wr. 1914 także na górnictwo. Urzędy te składają się z przedstawicieli, robotników, przedsiębiorców i ministerstwa przemysłu i handlu i przytem delegacji rządu wkraczają dopiero wówczas gdy niema porozumienia. Gd płacy tak ustalonej wyłączone robotników niezdolnych, niepełnowartościowych. Podczas wojny ustawodawstwo to rozciągnięto także rolnictwo / 25. szylingów na tydzień / i w związku z tym wyznaczono ceny minimalne na zboże oraz wydano zakaz podwyższenia czynszu farmerom.

W Francji, wr. 1915 ustawa w tej materji wydana, opiewa że kobiety zajęte w przemyśle

konfekcyjnym nie mają pobierać niższych płac od mężczyzn.

Ewolucja płacy zarobkowej w ostatnim stule-
ciu.

Najlepiej zbadana we Francji /-rokiem podstaw. jest rok 1810.

rok	wskazniki płacy nominalnej	wskazniki kosztów utrzymania
1810	100	100
1850	127	125
1900	250	135
1910	275	148

Wzrost nierównomierny, także w poszczególnych gałęziach nierównomierny Poziom życia a więc płaca realna się podniosła bo wzrost płacy nominalnej jest znaczniejszy od wzrostu kosztów utrzymania.

Wzrost płacy realnej /rokiem podstawowym jest rok 1900.

wr. 1810	55,5
" 1850	59,5
" 1870	74,5
" 1900	100,00
" 1910	106,00

W Anglii odr. 1850 płaca realna podniosła się. Podczas gdy w Francji polepszenie bytu nastąpiło głównie dzięki podniesieniu płacy nominalnej w Anglii koszty utrzymania mniej wzrosły przy odpowiednim mniejszym wzroście płacy nominalnej; dzięki polityce wolno-handlowej były w Anglii niskie ceny na artykuły pierwszej potrzeby.

W Niemczech płace nominalne wzrosły po wojnie z r. 1870/2. Płaca nominalna zmienia się tam zależnie od konjunktury gospodarczej (elastyczność) koszty utrzymania wzrosły zwłaszcza dzięki polityce agrarnej Niemiec.

Płace realne przeciętnie się podwoiły i prawo spżżowe jest więc niesłuszne. Poziom życia robotnika podniósł się też dzięki ubezpieczeniu i innym instytucjom, które odciążają budżet robotnika.

Kwestją jest, czy podwyższenie poziomu życia robotników było proporcjonalne do podniesienia poziomu życia innych warstw społecznych. p. Leroy - Beaulieu dowodzi, że nastąpiła pewna niwelacja różnic w poziomie życia klas społecznych. Prof. Gide sądzi, że polepszenie bytu robotników nie poszło w tak szybkim tempie jak podniesienie ogólnej zamożności. D' Eueval głosi że postępuje niwelacja różnic w korzystaniu z dobrodziejstw społecznych, zwiększa się ta część spólnych dóbr z których wszyscy korzystają np. tramwaj.

W ostatnich czasach I. wysokość płacy zarobkowej wykazuje tendencję do niwelacji. Gdy chodzi o poszczególne zawody, i kategorie stanowisk, płace stanowisk wyższych się stosunkowo obniżają a płace stanowisk niższych stosunkowo podwyższają. Powód : w zbiorowej umowie o pracę robotnicy którzy przeważają liczbowo nie dbają o los kierowników.

II. Mamy niwelację płacy kobiet i mężczyzn.

III. Mamy niwelację płacy pracowników fizycznych i umysłowych. np. w Paryżu profesor pobiera 5000 fr. a stróż. 5200 fr.

Uwaga :

Profesor Zaleski zaznacza, że z powodu braku czasu nie przedstawił całego materiału i poleca następujące uzupełnienia :

Z polityki ekonomicznej prof. Czarkawski rozdział o ubezpieczeniach społecznych z którego wyłączyć można projekt austrijski. Zapoznać należy się z ustawą polską o kasach chorych.

Z Miesięcznika pracy streszczenie ubezpieczenia na wypadek bezrobocia w Anglii. Z Instytucji pojedynczych i rozjemczych inż. Roszkowskiego zapoznać się z instytucjami temi conajmniej 2 państw

obcych oraz polska ustawa o urzędach rozjemczych.
Pożądaną jest znajomość pod tym względem stosun-
ków w Anglii, Francji, Austrii, Nowej Zelandji,
Niemczech, Polsce.

E r r a t a .

	winno być
na str. 27 w. 13 od dołu	1906
" " 29 w. 10 od góry	1919.
" " 31 w. 19 od dołu	1918.



Nr 621138

KSIEGARNIA

ANTYKWARIAT



Nr 621138