16 KPiP
1100016

WYDAWNICTWO POLSKIEGO TOWARZYSTWA
POLITYKI SPOŁECZNEJ Nr. 2

Inż. STANISŁAW ROSZKOWSKI

CZAS PRACY JAKO ZAGADNIENIE SPOŁECZNE

WARSZAWA — 1927
SKŁAD GŁÓWNY W KSIĘGARNI F. HOESICKA

23/IV.27
60

POLSKIE TOWARZYSTWO POLITYKI SPOŁECZNEJ

Zajmuje się badaniem wszelkich zagadnień, wchodzących w zakres polityki społecznej, organizuje odczyty, wykłady naukowe i popularne, prowadzi działalność wydawniczą i publicystyczną.

Towarzystwo wchodzi w skład Międzynarodowego Związku Postępu Społecznego (Association Internationale pour le Progres Social).

Wpisowe: 5 zł., składka miesięczna: 1 zł.

Siedziba Towarzystwa:

Warszawa, ul. Jasna Nr. 19. Telefon 46-64.

Sekretarjat czynny od 5 do 7 popoł.

Prezydjum Towarzystwa na trzechlecie 1925/28 stanowią:

Gustaw Simon — prezes.

Prof. Zofja Daszyńska-Golińska i Ks. poseł Aleksander Wóycicki — wiceprezesi.

Dyr. Jerzy Drecki — skarbnik.

Dr. Jan Łazowski — sekretarz generalny.

mp: 05
27

CZAS PRACY
JAKO ZAGADNIENIE SPOŁECZNE

Biblioteka Ministerstwa Pracy
Nr 16
Opieki Społecznej i Zdrowia

Biblioteka Ministerstwa Pracy
Nr
Opieki Społecznej i Zdrowia

PUBLICATIONS DE LA SOCIÉTÉ POLONAISE
DE POLITIQUE SOCIALE Nr. 2

Ing. STANISŁAW ROSZKOWSKI

LA DURÉE DU TRAVAIL COMME PROBLÈME SOCIAL

VARSOVIE—1927
LIBRAIRIE F. HOESICK

WYDAWNICTWO POLSKIEGO TOWARZYSTWA
POLITYKI SPOŁECZNEJ Nr. 2

Inż. STANISŁAW ROSZKOWSKI

CZAS PRACY JAKO ZAGADNIENIE SPOŁECZNE

Biblioteka Ministerstwa Pracy
Nr
Opieki Społecznej i Zdrowia

Biblioteka Ministerstwa Pracy
Nr 16
Opieki Społecznej i Zdrowia

WARSZAWA — 1927
SKŁAD GŁÓWNY W KSIĘGARNI F. HOESICKA

Biblioteka Ministerstwa Pracy
Nr
Opieki Społecznej i Zdrowia

Biblioteka Ministerstwa Pracy
Nr 16
Opieki Społecznej i Zdrowia

Drukarnia: Piotr Pyz i S-ka, Warszawa, Miodowa 8, Tel. 74-09.

I.

Od wypoczynku świątecznego do 8-godzinnego dnia pracy.

Czas pracy jest zagadnieniem wysuniętem na widownię spraw ludzkości niezmiernie dawno, — prawdopodobnie już z chwilą pierwotnego zróżniczkowania się stosunków społecznych na kuli ziemskiej oraz zastosowania pracy przymusowej, zależnej od woli i nakazu osób innych, pracy niewolniczej czy najemnej.

Zagadnienie to sprowadza się do normowania czasu pracy drogą takich czy innych zakazów — i w tej formie przetrwało ono od czasów zamierzchłych aż do chwili obecnej.

Niektóre z tych zakazów sięgają daleko w przeszłość,— ba, weszły nawet w zakres wierzeń religijnych i obrzędów. Zakaz pracy w jednym z dni tygodnia sięga naprzykład, według przypuszczeń niektórych historyków, okresu niewoli babilońskiej żydów.

Został on następnie uświęcony, owiany legendą, a jego początki odsunięto ku legendarnym początkom świata, gdzie otrzymały one sankcję najwyższą, gdyż wypoczynek świąteczny przypisano nawet samemu Bogu—po sześciu dniach pracy twórczej.

Następnie zaś to najpierwsze bodaj ograniczenie wolności pracy przedostaje się do wyznań późniejszych i wraz z kulturą rzymską, bizantyjską czy muzułmańską szerzy się po świecie.

Być może, że dla warstw społecznie upośledzonych było ono jednym z magnesów, najłatwiej odczuwanem dobrodziejstwem, płynącem z przyjęcia wierzeń chrześcijańskich. A zwycięstwo swe zawdzięcza chrześcijaństwo właśnie sferom ludowym Rzymu.

Pierwsze te normy, ograniczające czas pracy, przypisać wolno nie lenistwu ówczesnych niewolników, lecz raczej instynktowi samozachowawczemu ludzkości, broniącej się przed zwyrodnieniem i zanikiem tam, gdzie wyzysk pracy przymusowej mógł zgubnie oddziałać na rozwój fizyczny ludzkości.

Zagadnienie czasu pracy nie było zresztą obce Rzymowi nawet przed tryumfem chrześcijaństwa: znanem jest powiedzenie Katona, że niewolnik powinien tylko pracować albo spać.

Średniowiecze idzie dalej po linji zakazów, wprowadzając mnóstwo dni świątecznych, wolnych od pracy. Nietylko zresztą święta kościelne zapewniają pracownikowi wypoczynek: wchodzą w życie wolne od pracy dnie powszednie, różne „błękitne poniedziałki“ i t. p. Ucierają się zwyczaje bardzo różne: niekiedy cały dzień jest wolny od pracy, niekiedy pół dnia tylko,—dzień taki następuje co tydzień, gdzieindziej co dwa tygodnie; tu i owdzie raz na dwa tygodnie skraca się dzień pracy, by pracownik mógł się wykąpać. Zwyczaje te zanikają później wraz z zanikiem stosunków patrjarchalnych z epoki przedkapitalistycznej.

Do dziedziny tego rodzaju ograniczeń czasu pracy w chwili obecnej zaliczyć trzeba naprzykład „angielskie soboty“, stosowane obecnie i w Polsce; do tejże dziedziny należą bezwątpienia i zupełnie nowoczesne urlopy, udzielane pracownikom zwyczajowo od dość dawna, a coraz częściej nakazywane już przez prawodawstwo obowiązujące.

Dziedzina ta obejmuje jedno jeszcze zjawisko, nienowe zresztą w dziejach czasu pracy, lecz w prawodawstwie polskiem niedawno dopiero uwzględnione: skracanie czasu pracy pracowników młodocianych, by mogli oni uczęszczać do szkół zawodowych.

Inny rodzaj ograniczenia czasu pracy — to skrócenie tego czasu w ramach doby. Nie ulega wątpliwości, że zasada taka powstać mogła dopiero w czasach, gdy ludzkość

poczęła żyć według zegara, i powstała wskutek tego nie gdzieindziej, lecz na zachodzie Europy.

Zagadnienie czasu pracy przekształca się w zagadnienie długości „dnia pracy".

Pierwsze przejawy tak ujętego zagadnienia rozrzucone są sporadycznie w dziejach narodów zachodnich. W Anglji naprzykład już w roku 1496 rzemieślnicy i rolnicy mają pracować w miesiącach od marca do września w godzinach od 5 rano do 7 lub 8 wieczór z przerwami, wynoszącemi ogółem 3 godziny.

Tomasz Morus w swym opisie Utopji, wydanym w roku 1516, rzuca hasło... sześciogodzinnego dnia pracy.

Istotnego jednak znaczenia nabiera sprawa skrócenia dnia pracy dopiero z nadejściem okresu mechanizacji i koncentracji przemysłu, okresu przejścia gospodarki społecznej na system kapitalistyczny. Powstałe w tym okresie dążenie do wykorzystania maszyn fabrycznych drogą zmniejszania liczby dni wolnych od pracy oraz przedłużania dnia pracy, grożące zwyrodnieniem fizycznem warstw pracujących, zmusiło państwa Europy do stworzenia ochrony pracy, której częścią składową wyjątkowej wagi staje się sprawa skrócenia nadmiernie długiego dnia pracy.

By zapewnić wykonanie przepisom ograniczającym czas pracy, musiało państwo uciec się do przymusu, nadać tym przepisom charakter prawno-publiczny. Usunięta została możność przekraczania tych przepisów w drodze zgody dobrowolnej stron zainteresowanych bezpośrednio — pracodawcy i pracownika: państwo wystąpiło w roli trzeciej strony, równie zainteresowanej w rozwiązaniu tego zagadnienia ze względu na potrzeby swoje, w pierwszym bodaj rzędzie na potrzebę otrzymania licznego i zdrowego rekruta.

Przymus taki zresztą istniał zawsze w stosunku do ograniczeń czasu pracy: pierwotne ograniczenia wprowadzały przymus religijny wypoczywania w dnie uznane za święta; później różne ograniczenia czasu pracy podlegały kontroli i egzekutywie cechów. W wieku dziewiętnastym wreszcie występuje na widownię państwo ze swym aparatem administracyjnym i sądowym, wprowadzając przymus prawno-administracyjny.

Przymus ten pozostaje i zawsze pozostawał w sprzeczności z liberalizmem gospodarczym, przebrzmiałym już dziś wprawdzie, lecz wysuwanym jeszcze niekiedy w walce z temi czy innemi posunięciami w dziedzinie ochrony pracy. Argumenty liberalistyczne są dzisiaj spóźnionym odgłosem tej zaciętej walki, jaka została stoczona w wieku dziewiętnastym właśnie przy wprowadzaniu w życie pierwszych norm ochronnych.

Dziś inicjatywa w sprawie ograniczania czasu pracy stopniowo wysuwa się z rąk państwa, przechodząc w ręce zrzeszeń pracowniczych. Tam zresztą, gdzie zrzeszenia te są dostatecznie mocne, zagadnienie to było i jest regulowane bez interwencji państwa, w drodze umów zbiorowych.

Pomimo częściowego utracenia inicjatywy, państwo w dalszym ciągu nie odmawia pomocy przy wykonywaniu przepisów ochronnych. Być może, iż w miarę wzmagania się na siłach zrzeszeń pracowniczych, przymus państwowy stawać się będzie coraz bardziej zbędnym przeżytkiem; dziś jednak wszędzie, gdzie istnieją ustawy ograniczające czas pracy, istnieje także przymus prawny stosowania się do nich.

W dziedzinie ustawodawstwa o czasie pracy za pierwszą jaskółkę jest uważane prawo angielskie z roku 1802, zakazujące zatrudniania dzieci w przemyśle bawełnianym przez więcej niż dwanaście godzin na dobę. Czas pracy dzieci i kobiet przedewszystkiem domagał się ograniczenia ze względu na wielkie znaczenie zdrowia dzieci i matek dla przyszłości narodu.

W piętnaście lat później, w roku 1817 Owen rzuca hasło 8-godzinnego dnia pracy, — hasło, które stało się początkowo szańcem bronionym przez marzycieli-społeczników, a następnie miało wejść na sztandary i do programów stronnictw robotniczych, by wreszcie wcielić się w życie.

Stopniowo całe niemal zagadnienie czasu pracy zwęża się do sprawy ośmiogodzinnego dnia pracy.

Ograniczanie dnia pracy idzie stopniowo, etapami. O każdą godzinę, o każde pół godziny toczy się walkę zaciętą. Powstaje nawet „teorja ostatniej godziny“, twierdząca, że właśnie ta ostatnia godzina pracy, którą pracownicy radziby utrącić, że ona właśnie składa się na zysk przedsiębiorcy, podczas gdy wszystkie poprzednie godziny pokry-

wają zaledwie koszty produkcji,—że zatem bez tej ostatniej godziny pracodawca nie będzie mógł prowadzić przedsiębiorstwa. Argument ten używany jest często, choć w rezultacie okazuje się zawodnym.

Już w roku 1858 ośmiogodzinny dzień pracy znajduje częściowe zastosowanie w górnictwie angielskiem; stopniowo norma ta rozszerza się na inne gałęzie przemysłu angielskiego, wkracza zwycięsko do innych krajów.

Cały szereg państw, a w ich liczbie nawet Rosja, ustala ustawowo długość maksymalną dnia pracy; długość ta jest różna, przewyższa jednak jeszcze normę ośmiogodzinną.

W prawodawstwie ośmiogodzinny dzień pracy ukazuje się w roku 1873: parlament Nowej Zelandji uchwalił w roku owym ustawę o ośmiogodzinnym dniu pracy dla kobiet i dzieci (w praktyce już w r. 1856 obowiązywał dzień ośmiogodzinny w budownictwie w Melbourne).

Krok za krokiem zasada ośmiogodzinnego dnia pracy zdobywa sobie coraz nowe placówki w poszczególnych krajach Europy, częściowo w drodze ustawodawczej, częściowo w drodze umów zbiorowych.

W roku 1889 międzynarodowy kongres socjalistyczny w Paryżu ustala święto socjalistyczne w dniu 1 maja, nadając mu jednocześnie charakter manifestacji na rzecz ośmiogodzinnego dnia pracy. W dwa lata później papież Leon XIII w swej słynnej encyklice powiada: „Baczyć więc na to należy, aby dzień roboczy nie obejmował więcej godzin, niż siły pozwalają“. W tej ostrożnej formie kościół katolicki uznał i usankcjonował dążenie do skrócenia czasu pracy, dając w ten sposób wyraz potędze ruchu.

Na ziemiach polskich dzień ośmiogodzinny znalazł dość szerokie zastosowanie w byłej Kongresówce w latach 1905—1906; w budownictwie przetrwał on częściowo aż do wojny. Na krótko przed wojną ukazał się 8-godzinny dzień pracy również w małopolskim przemyśle naftowym.

W chwili wybuchu wojny, w państwach wojujących, zwłaszcza w tych, gdzie oporny element fabryczny niezwłocznie mógł być wysłany do szeregów walczących, wprowadzono czas pracy znacznie dłuższy od przedwojennego. Zato okres powojenny zaznaczył się tendencją wprost przeciwną.

Ośmiogodzinny dzień pracy został wprowadzony w Polsce dekretem z 23 listopada 1918 roku. (Zbiegiem okoliczności tę samą datę nosi dekret niemiecki wydany w tejże sprawie).

Rok 1919 był świadkiem tryumfalnego iście pochodu ośmiogodzinnego dnia pracy poprzez prawodawstwo europejskie; cały szereg państw wprowadza u siebie ustawowe ograniczenie dnia pracy do ośmiu godzin. Ograniczenie to sięga niekiedy dość daleko, bo w Czechosłowacji naprzykład dotyczy nawet i rolnictwa. W Polsce ustawa nie obejmuje osób, których stosunek służbowy jest uregulowany w drodze nominacji, służby domowej oraz pracowników rolnych i leśnych, dla których w chwili obecnej długość dnia pracy normują umowy zbiorowe w ramach, przekraczających przez większość roku normę ośmiogodzinną.

Niektóre państwa amerykańskie (Panama, Urugwaj, Ekwador, Meksyk, Peru) wydały ustawy o ośmiogodzinnym dniu pracy w latach 1914—1918; Rosja i Finlandja w roku 1917. W latach 1918 i 1919 prócz Polski i Niemiec ustawowo wprowadziły ośmiogodzinny dzień pracy: Czechosłowacja, Luksemburg, Danja, Hiszpanja, Francja, Portugalja, Szwajcarja, Norwegja, Jugosławja, Szwecja i Holandja.

Anglja nadal reguluje czas pracy w drodze nmów zbiorowych, przepisujących często normę niższą od ośmiogodzinnej.

Traktat wersalski nie pominął zagadnienia długości dnia pracy. Ośmiogodzinny dzień pracy uznany został w traktacie tym, podpisanym przez przedstawicieli państw tylu, za postulat, wymagający conajrychlejszego wcielenia w życie.

Zresztą już przed traktatem wersalskim rozumiano potrzebę międzynarodowego ujednostajnienia sprawy długości pracy w celu usunięcia obawy konkurencji międzypaństwowej. Nieśmiałe kroki w tym kierunku czynił rząd pruski w roku 1840, później rząd szwajcarski; odbyło się parę kongresów międzynarodowych, powstawały towarzystwa międzynarodowe, interesujące się uregulowaniem czasu pracy, ale działalność ta nie przyniosła owoców godniejszych uwagi. Dopiero zmiana stosunków społecznych, spo-

wodowana wojną, pchnęła daleko naprzód zagadnienie czasu pracy, odbijając się na tekście traktatu.

W października roku 1919 uchwalono tekst konwencji waszyngtońskiej w sprawie ośmiogodzinnego dnia pracy; jest to zjawisko w dziedzinie prawa międzynarodowego daleko odbiegające co do swego znaczenia od poprzednich konwencyj z dziedziny pracy.

Tekst konwencji waszyngtońskiej ustanawia czas pracy personelu we wszelkich zakładach przemysłowych, tak publicznych jak prywatnych, na maksymalnie 8 godzin dziennie, względnie 48 godzin tygodniowo. Wyjątki od tej zasady dotyczą zakładów, w których są zatrudnieni wyłącznie członkowie rodziny, nie obejmuje ona też pracy na stanowiskach nadzorczych lub kierowniczych. Przekroczenie normalnych 8 godzin jest dopuszczalne w razie nieszczęśliwego wypadku, w razie konieczności dokonania robót niecierpiących zwłoki lub w razie potrzeby wywołanej przez siłę wyższą, wreszcie przy pracy wymagającej z swej istoty ciągłości z zastosowaniem kolejnych zmian personelu; w tym ostatnim jednak wypadku praca nie może przekraczać 56 godzin na tydzień. Na mocy specjalnego porozumienia pomiędzy organizacjami pracodawców i pracowników, zatwierdzonego przez władze państwowe, może być w szczególnych wypadkach praca dzienna lub tygodniowa przedłużona ponad normę, pod tym jednak warunkiem, by jej długość nie przekraczała za cały okres trwania porozumienia przeciętnie 48 godzin tygodniowo. Na podobnych zasadach jest też dopuszczalne przedłużenie czasu pracy dla zajęć przygotowawczych i dopełniających, których wykonywanie musi się odbywać po za granicami ogólnego dnia roboczego, oraz dla prac sezonowych i przejściowo w razie szczególnego nagromadzenia zatrudnienia. Wszelka praca trwająca powyżej 8 godzin na dobę musi być wynagradzana o conajmniej 25% wyżej aniżeli praca normalna. Cała konwencja i oparte na niej przepisy mogą być zawieszone w swej mocy przez rząd każdego państwa w razie wojny lub wypadków zagrażających bezpieczeństwu kraju.

Ratyfikacja konwencji waszyngtońskiej przez poszczególne państwa idzie dotychczas opornie. Przyczyniły się do tego z jednej strony zbyt w niektórych punktach sztywne

i nieelastyczne jej przepisy, z drugiej zaś strony względy konkurencyjne pomiędzy rozmaitemi krajami oraz fakt, że Europa wkroczyła wkrótce po konferencji waszyngtońskiej w okres widomej reakcji przeciwko zdobyczom socjalnym klas pracujących. Aż do dnia 1 stycznia 1927 r. ratyfikowały konwencję bezwarunkowo jedynie: Belgja, Bułgarja, Chili, Czechosłowacja, Grecja, Indje i Rumunja, warunkowo zaś, w zależności od ratyfikacji przez państwa konkurencyjne: Austrja, Włochy, Łotwa i ostatnio Francja. Niemcy i Anglja zapowiadają wciąż ratyfikację, lecz dotychczas jej nie uskuteczniły, co gorzej, Niemcy zniosły w roku 1923 faktycznie u siebie ośmiogodzinny dzień pracy. Włochy umożliwiły w drodze dekretu stosowanie normalnie 9-godzinnego dnia pracy. Holandja również cofnęła się w tej dziedzinie, Rosja zaś sowiecka zawiesiła u siebie przejściowo ośmiogodzinny czas pracy podczas wojny z Polską.

Jeśli idzie o stosunki polskie, to konwencja waszyngtońska nie została dotychczas przedłożona z wnioskiem o ratyfikację sejmowi polskiemu przedewszystkiem dlatego, że nie ratyfikowały jej dotychczas wielkie państwa przemysłowe, w szczególności zaś najgroźniejszy nasz współzawodnik: Niemcy. Ponadto czynnikiem, utrudniającym nieco ratyfikację, jest fakt rozbieżności kilku przepisów ustawy polskiej z odpowiedniemi przepisami konwencji.

Niemiecki zamach na ośmiogodzinny dzień pracy, który odbił się w Polsce bezpośrednio przez wprowadzenie dziesięciogodzinnego dnia pracy w hutnictwie śląskiem, a następnie w bardziej opornem ustosunkowaniu się przemysłowców do ustawy o czasie pracy, wywołał na terenie międzynarodowym, a w szczególności w Międzynarodowej Organizacji Pracy przy Lidze Narodów, poważne zaniepokojenie i dał początek szeregowi narad przedstawicieli Anglji, Francji, Niemiec i Belgji, narad, mających na celu umożliwienie ratyfikacji konwencji waszyngtońskiej przez powyższe państwa. Piewszym ich wynikiem realnym jest ratyfikacja belgijska oraz zapowiedzi dalszych ratyfikacyj, dotychczas jednak jeszcze nieuskutecznione. Na ogół stwierdzić można, że krok niemiecki nie wywołał tak doniosłych skutków, jakich się można było po nim spodziewać; okazało się, że

zasada ośmiogodzinnego dnia pracy na dość mocnych spoczywa już podstawach.

Jakiemi drogami pójdzie w przyszłości zagadnienie maksymalnego dnia pracy, czy ograniczy się ono, jak obecnie, do pracy najemnej, czy obejmie pracę inną, jak już zdradza niekiedy po temu tendencje, czy będzie nadal głównym kamieniem muru ochrony pracy, czy też ujęta w paragrafy przymusu ochrona pracy — w miarę wzrostu wagi społecznej pracy i wpływu sfer pracujących—stanie się zbędną,—przyszłość to dopiero pokaże.

Przytoczone powyżej dwa rodzaje ograniczeń czasu pracy, w postaci ustalenia pewnej liczby dni wolnych od pracy oraz oznaczenia maksymalnego dnia pracy, nie wyczerpują jeszcze listy ograniczeń czasu pracy.

Do rodzaju trzeciego tych ograniczeń możnaby zaliczyć ograniczenia takie, jak zakazy pracy nocnej, jak określenie minimalnego okresu wypoczynku nocnego i t. p.

Wszystkie trzy rodzaje powyższe mają na widoku zdrowie i długowieczność pracownika; istnieje czwarty jeszcze gatunek ograniczeń, majacy na celu dobro przyszłych pokoleń lub najbliższego otoczenia osoby pracującej: do tego gatunku zaliczyć trzeba przerwy w pracy na okres ciąży, na czas po porodzie, krótkie przerwy dla matek w celu karmienia niemowląt, nakaz wcześniejszego zwalniania z pracy kobiet, prowadzących gospodarstwo domowe, i t. p. Rzeczy te regulowane są w sposób różnolity.

W każdym razie, w chwili obecnej przynajmniej, w całokształcie zagadnienia czasu pracy wysuwa się na plan pierwszy sprawa długości dnia pracy, zwężona zresztą obecnie zazwyczaj do zagadnienia ośmiogodzinnego dnia pracy.

II.

Czas pracy a kultura społeczna.

Z punktu widzenia ogólnego stanu kultury społeczeństwa potrzeba możliwie krótkiego dnia pracy nie da się zaprzeczyć, i dlatego też tym właśnie argumentem najchętniej walczą organizacje robotnicze w obronie skróconych norm czasu pracy.

Potrzebą dostatecznej ilości wolnego czasu na cele kulturalne tłumaczą przedstawiciele obozu pracy dążenie swe do tego, by godziny pracy łatwej, niewymagającej wysiłku nie odbiegały liczbą od godzin pracy związanej z dużym wysiłkiem.

Wymogi kultury żądają, by pracownik miał czas poza godzinami pracy i snu również na życie rodzinne, obywatelskie, towarzyskie, na rozrywki i na uzupełnianie swych wiadomości zawodowych oraz ogólnych. Argumenty w rodzaju tych, że rozpróżniaczanie pracownika doprowadza go tylko po pijaństwa i zbrodni, nietylko nie są popierane dowodami rzeczowemi, ale nieszczególnie świadczą o tych, którzy argumentów podobnych używają.

Jeśli idzie o życie rodzinne, to w tym wypadku ważniejszą jeszcze jest rola pracownicy-matki, która musi mieć czas wolny na gospodarkę domową i na wychowanie dzieci. Zbyt długi czas pracy wypacza i zatruwa atmosferę domową, rozbija rodzinę.

Spełnianie obowiązków religijnych, społecznych, politycznych wymaga niewątpliwie pewnej ilości wolnego czasu. O wpływie długości czasu pracy na dokształcanie zawodowe mogliby powiedzieć chociażby ci, którzy obserwują słabe postępy przemęczonych uczniów warszawskich wieczorowych szkół dokształcających.

Stosowny czas pracy, obok zresztą wystarczających zarobków, jest niezbędnym warunkiem, by pracownik polski stał na odpowiednim poziomie kultury (dziś poziom ten jest jeszcze niewysoki), by żywił uczucia obywatelskie, by wreszcie dzięki swej kulturze, inteligencji i chęci do życia — pracował jaknajwydatniej. Kraje bowiem o wielkiej liczbie godzin pracy nie odznaczają się zazwyczaj wielką wydajnością tej pracy.

Wszystko to są rzeczy ogólnie znane, oklepane. Zachodzi tylko pytanie, jak długim powinien być dzień pracy, by pracownik mógł zaspokoić swe potrzeby kulturalne, ile godzin potrzeba mu dziennie na owo zaspokojenie?

Niestety, na to pytanie niepodobna dać odpowiedzi dokładnej; nie mówiąc już o tem, że podobne mierzenie czasu potrzebnego na cele kulturalne dałoby rezultaty bar-

dzo różne dla różnych jednostek, niema wogóle objektywnych sposobów takiego mierzenia.

Ile godzin poza pracą, snem i koniecznym wypoczynkiem musi mieć pracownik na cele kulturalne — jest tedy pytaniem, na które ani dziś, ani może nigdy nie będzie można dać ścisłej odpowiedzi. Nie można określić granic, w których ma być zawarta odpowiednia norma, a każda próba oznaczenia tej normy jest i będzie rzucaniem liczb, nie podlegających ścisłemu sprawdzeniu, będzie wyrazem życzeń subjektywnych.

Niewiele też zapewne światła na to zagadnienie może rzucić choćby najściślejsze badanie sprawy „wczasów robotniczych". Czy „wczasy" te będą użyte na uczęszczanie do szkół dokształcających, do teatrów, na koncerty, czy poświęcone sztuce, sportowi, życiu politycznemu, czy spędzone na łonie rodziny, przy książce, na turystyce, czy w szynku,—te dane może da statystyka obserwatorów wczasów; ale nie zbliży to nas do objektywnej odpowiedzi, ile mianowicie na te rzeczy potrzeba czasu.

Z zagadnieniem powyższem wiąże się, choć w luźny dosyć sposób, pewne zagadnienie, wysuwane niekiedy, dotychczas zresztą o charakterze wyłącznie teoretycznym: oto czy ci pracownicy, dla których ich zawód jest zarazem tym zawodem, któremu najlepiej odpowiadają ich wrodzone skłonności, nie powinni pracować dłużej, niż ci, których praca kłóci się z ich usposobieniem i charakterem.

Zagadnienie to z konieczności jest i długo jeszcze pozostanie zagadnieniem wyłącznie teoretycznem.

Zresztą nietylko gałęź pracy może lepiej lub gorzej odpowiadać usposobieniu albo skłonnościom pracownika; mogą tu odgrywać rolę także inne warunki. Naprzykład właściciel zakładu pracy może chętnie i łatwo pracować w swym zakładzie długie godziny oraz stawiać siebie za przykład swemu pracownikowi najemnemu; nie znaczy to bynajmniej, by w razie zamiany ról były właściciel okazał się pracowitym najemnikiem.

Z innego zgoła punktu widzenia na zagadnienie czasu pracy spoglądać musi administrator państwa, dla którego zagadnienie to sprowadza się do mniejszej lub większej liczby obywateli pozbawionych pracy, do większej lub

mniejszej liczby emigrantów czy imigrantów, wreszcie takiej lub innej sumy zasiłków wypłacanych bezrobotnym.

Wszystkie te pytania dotyczą dziedziny polityki pracy. Administrator państwa musi zresztą troszczyć się również i o stronę ekonomiczną zagadnienia czasu pracy, ale o tej stronie zagadnienia będzie mowa dalej.

Zmniejszenie lub zwiększenie liczby robotników wskutek zmiany długości ich dnia pracy wyraża się matematycznie w sposób bardzo prosty. Niech będzie l liczba robotników przy g godzinach pracy dziennej, a L—ich liczba po dokonaniu zmiany ilości godzin, po zwiększeniu lub zmniejszeniu dnia pracy o d godzin; w razie dodania d godzin, liczba robotników

$$L = s \frac{lg}{g + d}$$

a w razie ujęcia d godzin

$$L = s \frac{lg}{g - d}$$

W obu wypadkach spółczynnik s wprowadza poprawkę konieczną w powyższych formułach ze względu na to, że ogólna wydajność dzienna robotnika nie zmienia się zazwyczaj w stosunku prostym do liczby przepracowanych przezeń godzin; innemi słowy przeciętna wydajność godzinowa zmniejsza się z przedłużeniem dnia pracy.

Spółczynnik s, przy stosowanych obecnie w praktyce normach dnia pracy, w formule pierwszej będzie zazwyczaj nieco większy od jedności, podczas gdy w formule drugiej—będzie nieco mniejszy od jedności.

Argumenty, wypływające z obliczeń powyższych, chętnie są stosowane w dyskusji o czasie pracy ze strony przedstawicieli sfer pracowniczych; dla uproszczenia rachunku opuszcza się zwykle spółczynnik s, którego wielkość nie może być określona w sposób dostatecznie ścisły.

W praktyce wygląda to jako twierdzenie, że w razie wprowadzenia dziesięciogodzinnego dnia pracy zamiast ośmiogodzinnego, odrazu 20 proc. robotników zostanie skazanych na śmierć głodową.

Zwolennicy przedłużenia dnia pracy oponują przeciw przytoczonemu powyżej argumentowi, powołując się na to,

że jakoby wskutek przedłużenia dnia pracy, a więc potanienia robocizny i produkcji podniesie się ogólny dobrobyt, rozszerzy rynek zbytu, powstaną nowe warsztaty pracy, które z nawiązką zatrudnią tych, którzy pracę postradali.

Kontrargument ten nie jest łatwy do udowodnienia, zwłaszcza w czasach powojennych, gdy po świecie w niespodziewany nieraz sposób snują się i komplikują obrachunek takie czynniki, jak kryzys przemysłowy, jak zmiany konjunktur wywozowych dzięki zmianom wartości walut i t. p., wogóle w czasach, gdy stanienie lub podrożenie kredytu o ułamek procentu większą może rolę odegrać w konjunkturach handlowych niż znaczne nawet obniżenie kosztów robocizny.

Więc też teorja ostatnio wymieniona nie może przytoczyć na poparcie swoje dostatecznie przekonywających faktów i zapewne długo jeszcze przytoczyć ich nie będzie w stanie.

III.

Czas pracy a higjena.

Medycyna również ma wiele do powiedzenia przy rozważaniu zagadnienia czasu pracy. Naprzykład z punktu widzenia lekarskiego, o ile taka czy inna norma dnia pracy jest ustalona dla osób pracujących w warunkach przeciętnych, należałoby stosować normę niższą dla tych, którzy pracują w warunkach niezdrowych — w wodzie, kurzu, w gazach trujących lub przy substancjach trujących, w rozrzedzonem lub sprężonem powietrzu, przy raptownych zmianach temperatury. Natomiast medycyna nie sprzeciwiłaby się może przedłużeniu dnia pracy w warunkach wyjątkowo zdrowotnych.

Ograniczenia, o których była mowa ostatnio, są ujęte w wielu krajach w przepisy obowiązujące; w ustawie polskiej są one przewidziane w art. piątym tej ustawy. U nas jednak dotychczas ani razu jeszcze nie zrobiono użytku z przysługującego rządowi prawa skrócenia dnia pracy w warunkach niezdrowych, co najwyżej w tej lub innej umowie zbiorowej można niekiedy wyszukać punkty, dające

wyraz zasadzie powyższej; natomiast wszelkie uprawnienia naszej ustawy, zmierzające ku przedłużeniu czasu pracy, wykorzystywane są, pod naciskiem warunków życiowych, dość hojnie.

Z punktu widzenia lekarskiego długość dnia pracy danego osobnika winna pozostawać w zależności od stanu jego zdrowia.

Nie ulega najmniejszej wątpliwości, że podobne zindywidualizowanie dnia pracy nie może być obecnie zastosowane, nie tylko ze względu na organizację dzisiejszych zakładów pracy, ale też wobec konieczności zdobywania środków do życia przez pracowników bez względu nieraz na wymagania zdrowotne. Czy kiedykolwiek w przyszłości będzie to zindywidualizowanie możliwe — trudno dziś powiedzieć.

Daleko szerzej potraktować może zagadnienie czasu pracy lekarz-higjenista. Bacznej jego uwagi nie powinien ujść żaden rodzaj pracy, żaden zawód,—wszędzie słowo swe winien wyrzec higjenista, jeśli skutecznie ma się zapobiegać przemęczeniu i zwyrodnieniu klasy pracującej, nadmiernemu rozkwitowi „chorób zawodowych".

„Maksymalny pod względem zdrowotnym dzień pracy" polega przedewszystkiem na tem, by pracownik miał dosyć czasu na wypoczynek i na sen; idzie mianowicie o to, by zużyte siły mogły być odrestaurowane, a cały organizm tak odświeżony, iżby z początkiem dnia następnego znajdywał się w stanie niegorszym niż w początkach dnia poprzedniego.

Obserwacja niejednokrotna wskazała, że w tem znaczeniu „maksymalny" dzień pracy nie jest stosowany: dowodem najlepszym jest fakt, że w ostatnich dniach tygodnia zmęczenie robotnika jest większe, niż w początku tygodnia, a wskutek tego zmniejsza się wydajność pracy, zmniejsza się uwaga i przytomność umysłu, natomiast rośnie liczba nieszczęśliwych wypadków przy pracy.

Wskutek tego powstał niedawno w Rosji sowieckiej projekt skrócenia tygodnia siedmiodniowego do dni pięciu. Skasowanoby w ten sposób piątek i sobotę, jako dni największego zmęczenia i największej liczby nieszczęśliwych wypadków. Projektodawcy obliczali, że w ten sposób wybit-

nie podniesie się wydajność pracy, a przez skasowanie innych dni świątecznych oraz „sobót angielskich" ogólna ilość godzin pracy w roku nie tylko nie zmaleje, ale nawet wzrośnie.

W danym więc wypadku ma się do czynienia nie ze zmęczeniem, usuwalnem drogą wypoczynku, ale z przemęczeniem, które usunąć się nie da i z dnia na dzień wzrasta.

Wzrost zmęczenia w ciągu tego samego dnia pracy również starano się ująć cyfrowo. Już niemiecka statystyka nieszczęśliwych wypadków z lat 1887—1897 wykazała, że najwięcej nieszczęśliwych wypadków przypada na godziny od 9 do 12 rano oraz od 3 do 6 popołudniu, a więc bezpośrednio przed przerwą obiadową oraz przed końcem pracy dziennej.

Pierwszym tym badaniom statystycznym możnaby zarzucić nieścisłość, ponieważ być może, że w tych godzinach wogóle pracuje najwięcej pracowników, że więc i liczba wypadków może być największa. Późniejsze badania niemal bez wyjątku stwierdziły jednak, że skrócenie dnia pracy idzie w parze ze zmiejszeniem liczby nieszczęśliwych wypadków.

Taka czy inna liczba nieszczęśliwych wypadków służy tedy—caeteris paribus —miarą zmęczenia lub przemęczenia. Objektywnych a konkretnych jednostek natury fizjologicznej czy innej, któremi możnaby wymierzać zmęczenie, nie udało się dotychczas w sposób dostatecznie pewny ustalić.

Natomiast poza zmniejszeniem liczby nieszczęśliwych wypadków niesłychanie wymowne są cyfry, przedstawiające zmniejszenie się śmiertelności oraz wzrost przeciętnej długowieczności wśród klasy robotniczej naskutek zmniejszenia długości dnia pracy. Dane te przytaczają statystyki zagraniczne z czasów przedwojennych, a więc z czasów, gdy stosunki względnie unormowane i ustalone pozwalały na dokonywanie obliczeń dość wiarogodnych.

Niezależnie od „maksymalnego zdrowotnego dnia pracy" poczęto wysuwać zagadnienie „maksymalnego zdrowotnego tygodnia pracy": może wypoczynek niedzielny usuwa całkowicie nagromadzone w ciągu tygodnia przemęczenie i pozwala pracownikowi przystępować do pracy co poniedziałek z jednakim zasobem sił i ochoty? Wiele

ustaw, a między niemi i polska, poza maksymalną dopuszczalną długością dnia pracy określa także i maksymalny tydzień pracy.

Niestety, statystyka nie jest w stanie dać odpowiedzi wyraźnej na pytanie, czy przemęczenie znika wraz z wypoczynkiem niedzielnym, czy może znika przynajmniej znaczna część przemęczenia. Badania nie wykryły znaczniejszej różnicy między poszczególnemi tygodniami, a nawet wskazują, że w poniedziałki praca nie idzie w tempie dość raźnem, co z ubocznych zresztą wypływa przyczyn.

Natomiast za istnieniem przemęczenia i gromadzeniem się jego przy zbyt długich normach czasu pracy zdaje się przemawiać szybkie stosunkowo zdzieranie sił robotnika w panujących dziś warunkach i szybki zanik zdolności do pracy. W całym szeregu zatrudnień śmiertelność znacznie przekracza przeciętne dla danej miejscowości normy śmiertelności. Te przesłanki zdają się uprawniać do wysnucia wniosku, że dotychczas — jeśli nie wszędzie, to w przeważającej liczbie zawodów „maksymalny zdrowotny czas pracy" nie został osiągnięty.

Stosunek wzajemny między zmęczeniem a przemęczeniem układa się w sposób następujący: zmęczenie, wzmagające się wskutek wykonywanej pracy, jest tej pracy skutkiem naturalnym i póty nieszkodliwym, póki organizm pracownika w przerwie między jednym a drugim okresem pracy nadąża z wyzbywaniem się nabytego zmęczenia. Resztki zmęczenia, nieusunięte w odpowiednim czasie z organizmu, stanowią przemęczenie i, gromadząc się w organizmie, zatruwają go i wyniszczają.

Niestety, badania nad temi zjawiskami nie wyszły jeszcze poza obręb pracowni psychologicznych i fizjologicznych.

Higjeniści nie zadawalniają się zresztą określaniem długości czasu pracy: interesuje ich także pytanie, w jakim okresie doby praca się odbywa. Z ich to inicjatywy szerzy się coraz bardziej zakaz pracy nocnej.

Ustawa polska zawiera również ogólny zakaz pracy nocnej, zezwalając na nieliczne stosunkowo odeń wyjątki; w praktyce jednak praca nocna jest stosowana w Polsce jeszcze w zakresie dość szerokim.

Jak wynika z założeń higjenistów, idąc konsekwentnie drogą ich poszukiwań należałoby ustalić inne normy czasu pracy naprzykład dla mężczyzn, inne dla kobiet; inną ilość godzin trzebaby wyznaczyć dla dorosłych, inną dla młodocianych; wreszcie każdą z wymienionych kategoryj trzebaby podzielić conajmniej na trzy stopnie: przeciętni, silniejsi od przeciętnych i słabsi od przeciętnych. Każda kategorja i każdy stopień pracowałby inną liczbę godzin.

Jeżeli dodać do tego, że z punktu widzenia ideałów higjeny należałoby dla każdego rodzaju pracy, a nawet w dostosowaniu do jej warunków miejscowych, ustalać specjalne normy czasu pracy, łatwo się zorjentować, że całkowita realizacja tych postulatów, zwłaszcza zaś postulatów skrajnych, natrafiłaby w dzisiejszych warunkach na trudności nie do przezwyciężenia.

Organizacje robotnicze, patrzące w sposób naogół przychylny na poczynania higjenistów, stanowczo przeciwstawiają się zbytniej różnolitości norm czasu pracy. Obawiają się one, że w praktyce znaleźliby pracę ci tylko pracownicy, których dotyczyłyby dłuższe normy, że dokonałaby się selekcja pracowników według ich sił, a takiej selekcji, skazującej masy całe na śmierć głodową, klasa robotnicza niezmiernie się obawia.

Pracodawcy naogół nie interesują się zbytnio wskazaniami higjenistów, obawiając się zamachu na swoją kieszeń; zainteresowanie to jest tem mniejsze, im więcej jest wolnych rąk do pracy oraz im praca ludzka jest tańsza.

Dążenia higjenistów idą także w innym kierunku: prócz oznaczenia, ile godzin ma dany osobnik pracować, chcieliby oni określić jeszcze sposób, w jaki ma on pracować.

Więc pod naciskiem higjenistów ustawowo zostały zastrzeżone przerwy, jakie mają zachodzić w okresie pracy. Ustawa polska np. przepisuje conajmniej godzinną przerwę po sześciu najwyżej godzinach pracy.

Przerwa taka jest pożyteczna bezwątpienia dla zdrowia pracownika, jest też pożyteczna i dla kieszeni pracodawcy, gdyż wydajność pracy wzrasta po wypoczynku.

Słabą stroną przerw jest to, że przy ośmiogodzinnym dniu pracy nie mogą one być stosowane w całym szeregu

zakładów pracy, gdzie praca odbywa się bez przerwy w dzień i w nocy, na trzy zmiany; wogóle zaś pod znakiem zapytania pozostaje przerwa przy pracy kobiet na dwie zmiany wskutek wadliwych norm czasu pracy w polskiej ustawie o pracy młodocianych i kobiet.

Najważniejszym jednak szkopułem w danym wypadku są względy czysto życiowe, pozostające w związku z przeżywanym obecnie okresem ekonomicznym. Gdy robotnik nie może zamieszkać w pobliżu miejsca swej pracy, bo na przeszkodzie temu staje brak mieszkań, gdy robotnik ten jest uzależniony od rozkładu jazdy tramwajów czy pociągów, gdy podczas przerwy nie będzie mógł udać się do zbyt odległego domu lub nie dostanie gorącej strawy, to w warunkach takich pożytek z przerwy staje się problematyczny, a robotnik często uważa ją za niezasłużoną szykanę.

Przerwy tej zazwyczaj nie stosują biura oraz instytucje bankowe; urzędnicy państwowi bronią się przeciwko propozycjom „dwurazowego urzędowania". Płynie to nie z chęci opozycji przeciwko postulatom higjenistów, ale z potrzeby rozporządzania możliwie dużą ilością czasu poza pracą obowiązkową; nie idzie tu o miły a długi wypoczynek, ale o możność... pracy dodatkowej.

Tak, pracy dodatkowej. Pracownik umysłowy czy fizyczny szuka nielegalnej, sprzecznej z ustawą pracy dodatkowej, by uzupełnić w ten sposób swe zbyt skromne na dobę dzisiejszą zarobki.

Pracodawca, roszcząc pretensje do wykorzystania całkowitej wydajności swego pracownika, oponuje przeciw dodatkowej pracy w innym zakładzie, powołuje się na to jako na argument, gdy dowodzi, że pracownik najwidoczniej zbyt krótko pracuje dla niego. Ale to nie usuwa pędu do pracy dodatkowej, zasadniczo sprzecznej z intencją ustawodawstwa o czasie pracy. Przeważa tu fakt, że za pracę dodatkową pracownik dostaje dodatkowe wynagrodzenie oraz że zarobki pracowników w przeważającej liczbie wypadków nie wystarczają na opędzenie potrzeb w okresie kryzysu, w jakim grzęźnie Europa powojenna.

Postulaty higjenistów nie ograniczają się do żądania przerw ustawowych. Podążając w tropy robotnika do jego warsztatu pracy, higjenista zamierza badać wzajemne zależ-

ności, jakie istnieją pomiędzy metodami pracy robotnika a sprawnością i wytrzymałością jego organizmu, i na tej podstawie ustalać wielkość dopuszczalnych wysiłków i ich długotrwałość, szybkość wykonywanych ruchów, długość i częstość wypoczynków, z właściwą pozycją ciała przy pracy i t. p.

Wszystko to czyni higjenista w imię wykrycia maksymalnego, z punktu widzenia higjeny, dnia pracy. Ale przy tych czynnościach higjenista spotka się z taylorystą, który posiłkuje się temi samemi metodami w innym zupełnie celu, pragnąc wykryć najkorzystniejszy czas pracy z punktu widzenia sprawności produkcji.

Higjenista, poza warunkami zdrowotnemi, musi z konieczności zwrócić uwagę na większe lub mniejsze natężenie danej pracy, powodujące w szybszem lub powolniejszem tempie zmęczenie czy przemęczenie.

Z tego wynika, że przy pracach łatwych i niewymagających wytężenia sił fizycznych czy umysłowych dzień pracy mógłby być znacznie przedłużony, pozostając mimo to w zgodzie z wymaganiami higjenistów.

Podobne przedłużenie czasu pracy, pozostające w jaskrawej sprzeczności z przytoczonym poprzednio punktem widzenia kultury pracowniczej, natrafia na sprzeciw pracowników.

Pomimo tego sprzeciwu zasada podobna bywa niekiedy stosowana. Rozporządzenie ministra kolei w Polsce, normujące czas pracy kolejarzy, aczkolwiek wydane na podstawie ogólnej ustawy o czasie pracy, zawiera przepisy oparte na interpretacji wręcz sprzecznej z brzmieniem tej ustawy: ośmiogodzinny dzień pracy obowiązuje tych pracowników kolejowych, którzy stale pracują w sposób wytężony; inni pracownicy, zależnie od stopnia intensywności ich pracy, mają normy czasu pracy dłuższe, wyznaczone w sposób dość dowolny.

Istotnie zresztą być może, że ustawa polska nie przewidziała w dostateczny sposób różnego rodzaju dyżurów, polegających na oczekiwaniu na wypadkową pracę; w myśl ustawy dyżur taki może trwać tylko ośm godzin na dobę, choćby pracownik mógł nawet spać podczas dyżuru. Prze-

pis taki nie pozwala na ścisłe zastosowanie ustawy np. do pracowników aptek prowincjonalnych, gdzie dotychczas nie udało się wprowadzić trzech zmian ośmiogodzinnych, chociażby ze względu na brak wykwalifikowanych farmaceutów.

IV.

Czas pracy a jej wydajność.

Organizator produkcji oraz ekonomista z innej zgoła strony przystąpią do zagadnienia czasu pracy. Tych najbardziej interesować będzie pytanie „najwydajniejszego" dnia pracy (względnie tygodnia pracy).

Idzie w danym wypadku o rozstrzygnięcie, przy zastosowaniu jakiego czasu pracy pracownik wyprodukuje najwięcej towaru, a tem samem da przedsiębiorstwu, w którem pracuje, możność zwycięskiej konkurencji z innemi przedsiębiorstwami.

Wskutek zwiększającego się stopniowo zmęczenia, pracownik wytwarza w tempie coraz powolniejszem. Przedłużając zbytnio dzień pracy, można osięgnąć ten rezultat, że w ostatnich godzinach pracy produkcja tego pracownika nie pokryje przypadających na te godziny „kosztów własnych" (robocizna, koszt siły pędnej, ogrzewania, oświetlenia, amortyzacja i t. d.), czyli że praca w tych godzinach przyniesie straty pieniężne pracodawcy.

Jest więc pewien kres czasu pracy, poza którym praca staje się „nieekonomiczną". Ale jeszcze przed osiągnięciem tego kresu, przy krótszym nieco dniu pracy może się zdarzyć, że przeciętna godzinna wydajność pracownika wskutek zmęczenia jego będzie dość niska, dzięki czemu całkowita wydajność dzienna będzie niższa od wydajności osiągalnej przy mniejszej liczbie godzin pracy.

Zagadnienie najwydajniejszego dnia pracy sprowadza się właśnie do określenia takiej liczby godzin pracy dziennie, by wydajność dzienna osiągnęła swe maximum.

Jedyną praktyczną, choć kłopotliwą drogą byłoby przy pomocy szeregu prób ustalić dla każdego robotnika, przy jakim czasie pracy dzienna wydajność jego jest największa (nb. jeżeli ci robotnicy zechcą lojalnie pracować podczas

prób), a następnie przeciętny najwydajniejszy dzień pracy uznać za obowiązujący w danej fabryce.

Dotychczas jednak próby podobne nie wyszły poza mury laboratoryjne.

Próby takie winnyby dotyczyć tego samego dnia tygodnia lub też może trzebaby je rozciągać na tygodnie, a nawet miesiące i lata, by otrzymać wyniki godne zaufania.

Pozostaje więc z konieczności droga teoretyczna, wprawdzie mniej dokładna, ale łatwiejsza; nie znaczy to bynajmniej, by ta druga droga była zbyt utarta i zupełnie łatwa w zastosowaniu.

Idzie o wyrażenie w postaci wzoru matematycznego stosunku między długością dnia pracy a wydajnością pracownika. Opierać się tu można jedynie na formułach empirycznych, układanych na zasadzie pewnej liczby prób i doświadczeń.

Naprzykład Lipmann *) podaje następującą formułę, odznaczającą się prostotą:

$$\frac{x}{A} + \frac{y}{B} = 1$$

W równaniu tem x jest to liczba godzin dnia pracy, y — przeciętna wydajność godzinna pracownika przy danej długości dnia pracy, obliczona w określonych jednostkach, najlepiej bodaj wyrażona przez pieniężną jej równowartość, zaś A i B są to liczby stałe dla danego pracownika i danej pracy. Liczby te określić można łatwo, przeprowadziwszy dwie próby z danym pracownikiem. Jeżeli z prób tych wyniknie, naprzykład, że w ciągu a — godzinnego dnia pracy wydajność przeciętna pracownika wynosi b na godzinę, a przy c — godzinnym dniu godzinna przeciętna wydajność wyniesie d, te daje to dwa równania:

$$\frac{a}{A} + \frac{b}{B} = 1 \text{ oraz}$$

$$\frac{c}{A} + \frac{d}{B} = 1$$

*) Otto Lipmann. Das Arbeitszeitproblem. Berlin 1924.

Z równań tych wynika:

$$A = \frac{ad - bc}{d - b}$$

$$B = \frac{ad - bc}{a - c}$$

Wydajność całodzienna:

$$z = xy = xB\left(1 - \frac{x}{A}\right)$$

Równanie powyższe wyraża wydajność całodzienną pracownika w postaci funkcji wielkości x — liczby godzin dnia pracy. Funkcja ta osiąga swe maximum, gdy $x = \frac{A}{2}$. Wówczas wydajność dzienna wyniesie:

$$z_{max} = \frac{AB}{4}.$$

Wynik obliczeń sprowadza się do tego, że wydajność dzienna największa zostanie osiągnięta wtedy, gdy ilość godzin pracy dziennej wyniesie $^1/_2$ *A*.

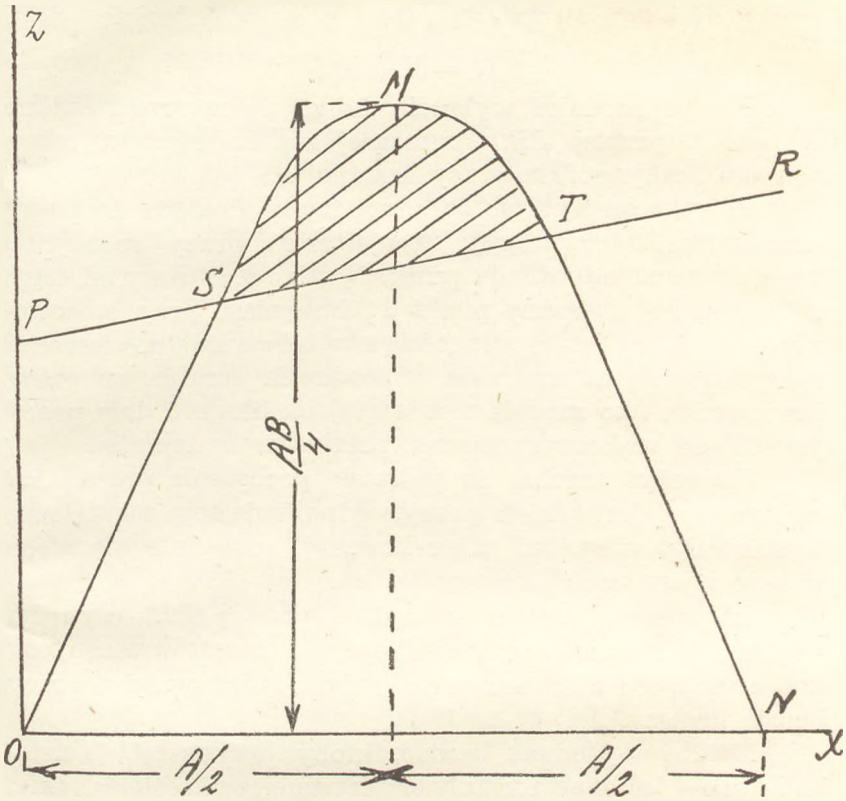
Odmierzając na jednej ze spółrzędnych różne długości dnia pracy *x*, na drugiej zaś stosowną wielkość dziennej produkcji pracownika *z*, otrzymamy krzywkę, wyrażającą graficznie stosunek między *x* i *z*.

(Patrz rys. na str. 27).

Krzywka ta rozpoczyna się w punkcie *O*, wznosi się dość szybko do góry, w punkcie *M* osiąga swój punkt najwyższy, by następnie w drugiej swej symetrycznej połowie zniżyć się do punktu *N*. W punkcie tym, odpowiadającym *A* godzinom pracy dziennej, pracownik jest tak zmęczony, że — teoretycznie przynajmniej rzecz biorąc — nie byłby już w stanie, pracując dalej, zupełnie nic wytworzyć.

Naturalnie pamiętać należy, że krzywka ta wyobraża formułę empiryczną, która może być w przybliżeniu ścisła tylko w okolicach dokonywanych prób, a więc w pobliżu istotnie stosowanych norm pracy dziennej.

Dla zupełności obrazu uwzględnić jednak trzeba i „koszty własne“. Składać się one będą z pewnej wielkości stałej, związanej niezmiennie z każdym dniem pracy przed-



siębiorstwa i przypadającej z obrachunku na danego pracownika: należeć tu będą kwoty, odliczane na amortyzację urządzeń, koszty codziennego uruchomienia i zatrzymania zakładu pracy, procenty i t. p. Część druga „kosztów własnych“ jest zależna od długości dnia pracy; dla ułatwienia przypuśćmy, że pozostaje ona w stosunku proporcjonalnym do liczby godzin dnia pracy: wchodzi tu koszt narzędzi, materjałów i t. p.

Robocizna może wchodzić w skład stałej lub zmiennej części „kosztów własnych“ zależnie od tego, czy ze skróceniem lub przedłużeniem dnia pracy robocizna pozostaje bez zmiany (co ma miejsce bardzo często), czy też płace ulegają zmianom w stosunku prostym do czasu pracy.

Określając część niezmienną „kosztów własnych“, przypadających dziennie na pracownika, jako K, a część zmienną

jako k na godzinę, otrzymamy W — „koszty własne“ całodzienne:

$$W = K + kx.$$

Na poprzednim wykresie koszty te są przedstawione w postaci prostej PR, wznoszącej się ku górze w miarę wzrostu liczby godzin pracy dziennej x.

Z wykresu wynika, że pracodawca dokłada do pracy pracownika, zarówno gdy stosuje dzień pracy krótszy od tego, któremu odpowiada punkt S, jak też dłuższy od tego, z którym jest związany punkt T. Natomiast przy stosowaniu dnia pracy, który długością swą odpowiada powierzchni zakreskowanej na wykresie, pracodawca zarabia na pracy pracownika, i to zarabia tem więcej, im długość dnia pracy jest bliższa najkorzystniejszego maximum wydajności.

Zauważyć trzeba, że wskutek pochylenia prostej PR najkorzystniejszy dzień pracy, odpowiadający największej wysokości powierzchni zakreskowanej, przesunie się nieco w lewo i jest trochę krótszy od $A/_2$.

Im większą będzie pochyłość prostej PR, czyli im większą będzie przewaga zmiennej części „kosztów własnych“ nad częścią ich niezmienną, tem najwydajniejszy dzień pracy będzie krótszy.

Myliłby się jednak bardzo, ktoby przypuszał, że ustalenie takiej lub innej formuły empirycznej, wykreślenie takiej lub innej krzywki rozwiązuje i wyczerpuje zagadnienie najwydajniejszego dnia pracy.

Przedewszystkiem więc obserwacje i dane liczbowe, konieczne do wyliczenia najwydajniejszego dnia pracy choćby według przytoczonego powyżej równania Lipmanna, muszą być niezmiernie ścisłe i dokładne, zwłaszcza, że właśnie w okolicach maksymalnego z krzywka jest bardzo wrażliwa na niewielkie nawet odchylenia liczb charakterystycznych A i B.

Szereg badaczy zagranicznych przeprowadzał już ścisłe badania nad zależnością wzajemną wydajności pracy a jej długości, i śladami tych badaczy iść trzeba dalej; rezultaty badań dotychczasowych nie mogą jednak być uważane w chwili obecnej za dostatecznie ustalone i pewne. Nawet powoływanie się na nie w obecnym stanie rzeczy byłoby jeszcze przedwczesne i bezcelowe.

Nie ulega wątpliwości, że najbardziej wystrzegać się trzeba wszelkich danych, wynikających z obserwacji niedokładnej i zaprawionych spostrzeżeniami natury subjektywnej.

Na większą skalę badania podobne są prowadzone jakoby w Rosji sowieckiej, gdzie upaństwowienie przemysłu stworzyło warunki istotnie pomyślne dla przeprowadzania takich badań przez komisje rządowe. Jeżeli badania te prowadzone są istotnie i w sposób dość poważny, to być może, iż dostarczą one materjału do oświetlenia tego zagadnienia; obawiać się jednak należy, że wobec występowania tamtejszego rządu jednocześnie w charakterze przedsiębiorcy, rezultaty badań mogą być zaprawione sosem tendencyjnym.

Zauważyć należy jeszcze, że formuła Lipmanna dotyczy poszczególnego pracownika, że wobec tego stosowanie jej do obserwacyj, dotyczących całego zakładu pracy lub części jego, dałoby rezultaty błędne.

Zresztą sam autor formuły uważa ją jedynie za rozwiązującą zagadnienie w przybliżeniu i nie rości pretensji do uważania formuły za dokładną lub za taką, która nie mogłaby ustąpić miejsca formule lepszej.

Dalej można zarzucić formule, że nie uwzględnia ona ustalonego w dostatecznej mierze faktu, iż z przedłużeniem dnia pracy obniża się jakość produkcji. W zależności od długości dnia pracy (jak zresztą także w zależności od różnych innych przyczyn—choćby od liczby i rozkładu przerw odpoczynkowych) zmienia się szybkość ruchów pracownika, jego dokładność pracy, napięcie uwagi i t. p.

Pociąga to za sobą zmniejszenie wartości wyrobu, zwiększenie ilości „braków" i t. d., słowem straty na jakości towarów wytwarzanych.

Fakt ten możnaby uwzględnić przez stosowne zmodyfikowanie na wykresie linji „kosztów własnych". Prosta *PR* przybrałaby wygląd linji krzywej, dążącej coraz gwałtowniej ku górze, a maksymalna wartość *z* (najwydajniejszy dzień pracy) przesunęłaby się bardziej jeszcze w lewo; dzięki temu należałoby skrócić odpowiednio dzień pracy.

Wydajność dzienna pracownika nie jest bynajmniej, jak przypuszcza równanie Lipmanna, funkcją jedynie liczby godzin dnia pracy oraz godzinnej wydajności pracownika.

Wpływ swój wywiera w danym wypadku cały szereg różnych czynników poza przytoczonem powyżej zmniejszeniem jakości wyrobów.

Z czynników zewnętrznych, niezależnych od wewnętrznego życia fabryki, przytoczyć można wpływy konjunktury ekonomicznej, ogólnego położenia politycznego i t. p.

Więc podczas dobrej konjunktury mogą być zużywane materjały lub surowce droższe albo mniej wartościowe, których w innym czasie nie opłaciłoby się stosować; wpłynie to w obu wypadkach na wygląd linji „kosztów własnych", a więc może zmienić długość najwydajniejszego dnia pracy. Zresztą przyczyny takie, jak np. brak wagonów do wywozu wyrobów fabryki lub trudności w dostawie surowca, również odbić się powinny na wyglądzie wykresu, gdyż wpływają one na psychikę robotnika i jego wydajność.

Sytuacja ekonomiczna kraju odbija się na odżywianiu robotnika, wpływa na jego siły oraz chęć do pracy. Podczas wyborów czy okresów politycznych przełomowych nietylko myśl robotnika jest zaprzątnięta temi sprawami, ale dużą część sił swoich traci on na wiecach czy manifestacjach. W okresie niskich płac siły robotnika są pochłaniane przez prace dodatkowe lub „godziny nadliczbowe".

Wszystko to winnaby uwzględniać jakaś idealna formuła matematyczna.

Na taką lub inną wydajność robotnika wpływają dalej różne przyczyny, pozostające w związku z samym zakładem pracy: system płacy, rodzaj i wielkość zakładu, stan urządzeń, rozkład dnia pracy, rodzaj otoczenia robotnika, organizacja pracy.

Niesłychanie ważnym czynnikiem jest samopoczucie robotnika: od jego chęci do pracy zależy bardzo wiele. Samopoczucie to jest uwarunkowane częściowo przyczynami psychicznemi, częściowo fizjologicznemi.

O przyczynach psychologicznych była już mowa powyżej; wspomnieć należy jeszcze ustosunkowanie się robotnika do zagadnień politycznych czy społecznych, większe lub mniejsze pochłonięcie go przez zachodzące wypadki natury ogólniejszej, jego „rozpolitykowanie" czy „uspołecznienie".

Do przyczyn fizjologicznych zaliczyć trzeba stan zmęczenia organizmu oraz stan odżywiania jego; stan odżywiania jest zależny od wysokości zarobków, stan zmęczenia od długości dnia pracy, zwłaszcza od „godzin nadliczbowych", a także od sposobu spędzania godzin, przeznaczonych na „wczasy" pracownika.

Pracodawcy lubią stosować „godziny nadliczbowe", choćby nawet za specjalnie wyższą zapłatą i choćby przekraczając przepisy ustawowe. W okresach niskich zarobków łatwo uzyskują na to zgodę robotników, pracownikom umysłowym narzucają pracę nadliczbową, nie troszcząc się o ich zgodę. Stosowanie „godzin nadliczbowych", zwłaszcza tam, gdzie się stosuje je raczej dla urojonej zasady niż dla potrzeby koniecznej, zmniejszać może zarobki pracodawcy, jak to wynika z przytoczonego poprzednio wykresu, zwłaszcza że za godziny te płaci się drożej, a w następstwie obniżają one późniejszą wydajność pracy robotnika. Należy wspomnieć także, że możność uzyskania lepiej płatnych „godzin nadliczbowych" hamuje nieraz tempo pracy w godzinach normalnych.

Być może, iż należałoby poddać rewizji przeważającą dziś opinję, że za godziny nadliczbowe należy płacić więcej, niż za godziny normalne: dla pracodawcy, zwłaszcza w okresie niskiej robocizny, jest to tylko sprawą takiej czy innej kalkulacji cen i nie stanowi hamulca, — przeciwnie, przy częściej stosowanych godzinach nadliczbowych zapłata za nie może być odbijana na zapłacie za godziny normalne; natomiast dla robotnika, zwłaszcza przy niskich zarobkach, jest ona wabikiem, skłaniającym go do łamania ustawy.

Nie bez wpływu na wykres wydajności pracy powinien być także stosunek czasu, w którym robotnik wykonywa pracę, do długości pauz, podczas których oczekuje on tylko na pracę; pod uwagę musi być brana także zależność pracy robotnika od tempa ruchu maszyny, stopień związania robotnika z obsługiwaną przezeń maszyną. Przy pewnych pracach robotnik nie potrzebuje się dostosowywać do maszyny, i tam różnice wydajności godzinnej mogą być dość duże; przy ścisłym związku z maszyną różnice te będą mniejsze, ale cierpieć na tem może jakość wyrobu.

Z uwag przytoczonych wynika, że wygląd krzywki wydajności zmienia się zależnie od wieku, płci, stanu zdrowia, usposobienia, a nawet narodowości pracownika, że formuła idealna powinnaby uwzględnić cały szereg nieraz nieuchwytnych czynników.

Być może, iż kiedyś formuły te zróżniczkują się stosownie do różnych tych czynników, zależnie od przewagi tych lub innych z nich, tak jak wcześniej jeszcze muszą się zróżniczkować według rodzajów zakładów pracy i rodzajów zajęć.

Z jednej formuły, jaką dziś ten lub inny wynalazca podaje jako wynik swych badań, wyrośnie może kiedyś las cały skomplikowanych formuł, wśród których wybierać trzeba będzie najodpowiedniejszą dla danego wypadku.

I znowu wysuwa się zagadnienie indywidualizacji czasu pracy, teraz już z punktu widzenia największej jej wydajności. Znów nasuwa się pytanie, czy w przyszłości indywidualizacja ta, pociągająca za sobą selekcję pracowników według charakteryzujących każdego z nich wykresów, nie rozsadzi dzisiejszych form organizacyjnych pracy i nie zapanuje na świecie.

W każdym razie jedno nie ulega wątpliwości: aby rozwiązywać w sposób dokładny i możliwie beznamiętny zagadnienie czasu pracy, trzeba mieć pod ręką objektywne i dokładne dane, oparte na poważnych badaniach, przeprowadzonych zarówno pod kątem widzenia wymagań kultury pracownika, jak higjeny czy wydajności pracy.

Gdy na stół padną pełne poważnej treści i cyfr argumenty, wówczas pracodawcy przestaną wierzyć jako w panaceum w przedłużanie czasu pracy, a pracownicy, nie obawiając się już bezkrytycznego pędu do jak najdłuższego dnia pracy, uwzględnią może konieczność pewnego zróżniczkowania tych norm, opartego na objektywnych i miarodajnych wyliczeniach.

Bez zabiegania jednak w mglistą przyszłość stwierdzić należy konieczność prowadzenia stosownych badań i rozwijania ich nietylko w tych krajach, gdzie zostały one już zapoczątkowane, ale także i w Polsce, a to nietylko dla ambicji, by nas nie brakowało w ogólnym dorobku społecznym czy ekonomicznym, ale także i dlatego, że normy

i formuły, opracowane dla warunków innych, mogą nie odpowiadać warunkom polskim.

Sprawą dnia pracy z punktu widzenia kultury zajmie się zapewne powstały już ośrodek, zamierzający poświęcić się badaniom wczasów pracowniczych. Natomiast do badania czasu pracy pod względem zdrowotnym i ekonomicznym muszą powstać u nas ośrodki specjalne, które przedsięwezmą tę dużą pracę zarówno w drodze badań laboratoryjnych jak też obserwacyj prowadzonych w zakładach pracy.

Im rychlej się to stanie, tem lepiej.

Może owe badania dowiodą konieczności różnych norm czasu nietylko dla różnych płci, wieków, gałęzi produkcji, ale nawet dla różnych krajów. W każdym razie tylko objektywne cyfry mogą wnieść uspokojenie w to zagadnienie, tak dziś zaognione.

Jak zaś niezwykłe i niespodziane bywają niekiedy skutki zarządzeń w dziedzinie długości dnia pracy, niech stwierdzi przytoczone poniżej opowiadanie ówczesnego posła, późniejszego senatora ś. p. Stanisława Bruna, wygłoszone przezeń w r. 1919 na komisji sejmowej podczas obrad nad projektem obowiązującej dzisiaj ustawy o czasie pracy.

Otóż w jednej z fabryk, w których zarządzie p. poseł uczestniczył, stwierdzono konieczność, ze względów rynkowych, ograniczenia produkcji, wobec czego skrócono dzień pracy o dwie godziny. Po upływie 2 tygodni stwierdzono, że robotnicy, płatni od sztuki, wytworzyli towaru tyleż, co w poprzednim dwutygodniowym okresie, gdy obowiązywał dłuższy czas pracy.

Wobec tego zmniejszono dzień pracy znów o dwie godziny, czyli ogółem już o 4 godziny. I oto upływają znów 2 tygodnie: ilość wytworzonego towaru okazała się... większą, niż w okresach poprzednich.

Można twierdzić, że w czasie normalnym praca w tej fabryce odbywała się może w tempie zbyt ślamazarnem, ale w każdym razie opowiadanie powyższe rzuciło tak niespodziane światło na całe zagadnienie, że komisja sejmowa cofnęła uchwaloną już przez siebie normę 48-godzinnego tygodnia pracy i przywróciła tydzień 46-godzinny.

V.

Czas pracy a gospodarka społeczna.

W dyskusji o normach czasu pracy, zwłaszcza zaś w podjętej na szerokim froncie walce przeciwko 8-godzinnemu dniowi pracy przytacza się najchętniej ze strony pracodawców argumenty natury ekonomicznej. Najczęściej mówi się o małej wydajności pracy robotnika i wynikającej stąd potrzebie długich norm pracy.

Niestety jednak, wobec braku danych ścisłych, w tej dyskusji nad przedmiotem złożonym, nad zjawiskami splątanemi, gdzie stale skutki są brane za przyczyny i odwrotnie, spory są zazwyczaj dość jałowe, argumenty dla strony przeciwnej niedość przekonywające.

Jeśli idzie o doświadczenia realne, to szereg ludzi dobrej woli, jak Abbe, Mather i inni, jak rząd amerykański, który polecał równolegle w analogicznych fabrykach pracować przy różnych dniach pracy, — porobili doświadczenia, świadczące za 8-godzinnym dniem pracy przeciwko dniowi dłuższemu.

Nie przekonało to jednak ogółu pracodawców, którzy powołują się na przytaczane przez siebie cyfry, mające świadczyć za potrzebą dnia dłuższego.

Dane cyfrowe, mające świadczyć o obniżeniu wydajności pracy robotnika, są układane zazwyczaj drogą porównywania sprawozdań przedsiębiorstw przed wojną i po wojnie.

Odrazu rzuca się w oczy niewspółmierność liczb przedwojennych z powojennemi. Okresy te rozdziela odległość znacznie większa, niż sądzić możnaby z dat chronologicznych: odległość wielkiego przewrotu, jakiego dokonała wojna w świecie ekonomicznym i duchowym.

Nic nie może powiedzieć porównanie liczb, dotyczących okresu przedwojennego, okresu względnej równowagi, z liczbami z czasów powojennych, z czasów ekonomicznie nieustalonych, okresu gospodarki nieraz wprost rabunkowej, utrudnianej obciążeniami wojennemi.

Nic więc dziwnego, że poszczególne państwa (ostatnio i Polska) oglądają się za danemi bardziej objektywnemi:

z danych tych, charakteryzujących życie ekonomiczne, może będą mogły być wyjęte cyfry, rzucające światło na zagadnienie czasu pracy.

Bo poza swą fragmentarycznością przytaczane obecnie dane cyfrowe mają tę wadę, że z konieczności muszą być wyławiane niemal wyłącznie z materjałów, jakie zechcą podać przemysłowcy. Przemysłowcy zaś są jedną ze stron w tej namiętnej walce o długość dnia pracy i stoją dotychczas na stanowisku potrzeby przedłużenia dnia tego,—wobec czego pracownicy mają słuszne powody do mniemania, że cyfry przytaczane są dobierane w sposób tendencyjny, niedość ścisły.

Pomimo to jednak często cyfry te wykazują pomyślną wydajność pracy robotników nietylko na godzinę, ale i w całym, skróconym obecnie dniu pracy.

Brak dokładnych i wyczerpujących danych cyfrowych co do wydajności pracy, opracowanych w sposób gruntowny a bezstronny, w niewiele mniejszym stopniu zauważyć można i w innych krajach. Jeżeli nawet przemysłowców polskich możnaby w danym wypadku posądzać o niedocenianie sprawy i nieumiejętność wzięcia się do rzeczy, to gdzieindziej zarzut podobny możeby nie był tak usprawiedliwiony. Natomiast pracownicy dość skwapliwie gotowi są wyciągać z tego faktu wniosek, że materjały takie nie poparłyby może obecnego stanowiska przemysłowców i dlatego ci ostatni nie kwapią się z ich uzyskaniem.

Tu i owdzie zarządzone zostały ankiety krajowe w sprawie wydajności pracy; interesowało się tą sprawą również Międzynarodowe Biuro Pracy. Dane zebrane brzmią dość różnie i bardzo zależnie od poglądów i subjektywnych wrażeń osób, które dostarczały informacji.

Niekiedy zwolennicy przedłużenia czasu pracy sięgają po inne argumenty natury ekonomicznej. Naprzykład w roku 1924, gdy hutnictwo górnośląskie wywarło nacisk na rząd w kierunku przedłużenia czasu pracy do 10 godzin dziennie, przemysłowcy poczęli wykazywać, że prowadzą huty z deficytem, że więc choć część tego deficytu muszą pokryć przez zmniejszenie robocizny, przedłużając czas pracy i zmniejszając liczbę robotników.

Bo walka o przedłużenie czasu pracy to zarazem walka o tańszą robociznę, o dłuższą pracę za tę samą zapłatę. Hasła w rodzaju „u nas się zbyt mało pracuje” albo „pozwólcie robotnikowi dłużej pracować, by zarobił więcej” to hasła przeznaczone dla szerokiej a nieorjentującej się w zagadnieniu opinji publicznej. Nietylko przedłużenie czasu pracy pociąga za sobą zazwyczaj zwalnianie pracowników zbytecznych (którzy po zwolnieniu już nie przyczynią się do pomnożenia ogólnej sumy pracy), ale nawet tam, gdzie pewne podwyżki płac służą za przynętę do przedłużenia czasu pracy, podwyżki te zostają szybko wyrównywane do ogólnego poziomu chociażby w drodze niestosowania rosnącego wskaźnika drożyźnianego.

Otóż hutnicy górnośląscy przytoczyli liczby, które świadczyły, że w wielu z tych zakładów nietylko przedłużenie czasu pracy, ale nawet całkowite zaniechanie płacenia robotnikom nie zapobiegłoby deficytowi.

Pomimo to po wprowadzeniu 10-godzinnego dnia pracy huty te szły dalej, — kulawo, ale szły. Nierozstrzygniętem pozostało pytanie, czy istotnie nieuwzględnienie przez rząd wówczas żądań hutników pociągnęłoby za sobą zamknięcie hut naskutek niemożności wybrnięcia z sytuacji.

Przykład ten uczy sceptycyzmu względem liczb, przytaczanych w walce o czas pracy.

Często też przemysłowcy starają się osięgnąć przedłużenie czasu pracy, obiecując wzamian stworzenie konjunktury wywozowej, eksport zagranicę towaru, wytworzonego przy tańszej robociźnie. Jest to argument bardzo ponętny dla każdego rządu, który z przyczyn łatwo zrozumiałych radby gnębiący Europę powojenną kryzys ekonomiczny zepchnąć choćby w minimalnym stopniu na barki sąsiedzkie.

Niekiedy argumenty ekonomiczne przybierają postać zgoła niespodziewaną: podczas niedawnej dyskusji w senacie francuskim nad ratyfikacją konwencji o czasie pracy odezwał się głos, który twierdził, że jeżeli obecnie robotnik zarabia przez 8 godzin i za zarobione pieniądze musi przeżyć 16 godzin, to po wprowadzeniu 9-godzinnego dnia pracy stopa życiowa robotnika wzrośnie przy niezwiększonym nawet zarobku: przecież za te pieniądze będzie on musiał przeżyć już nie 16, lecz tylko 15 godzin!

Gdy mowa o ekonomicznej stronie zagadnienia, wspomnieć trzeba o kosztach, jakie z powodu zbyt długiego czasu pracy ponosi całe społeczeństwo, nie mówiąc już o stratach państwa, ponoszonych wskutek przedwczesnego wymierania klasy robotniczej, jej emigracji oraz braku rekruta zdolnego do służby wojskowej.

Do kosztów rozkładających się na całe społeczeństwo należą: koszty utrzymania szkół, ochronek i t. p. dla ludności, która następnie przedwcześnie wymiera lub emigruje, utrzymanie przedwcześnie zestarzałych a niezdolnych do pracy rzesz ubogich, leczenie chorób, powstających wskutek przemęczenia. I tak dalej możnaby wyliczać długo różne niedomagania społeczne, powstające wskutek nadmiernego czasu pracy w warunkach przymusowych. Możeby nieostatnią była także rubryka kosztów zwiększenia liczby więzień i sądów, wynikających z rozbicia życia rodzinnego robotnika.

Wszystko to są „koszty utajone" produkcji, które nie obciążają kalkulacji przemysłowca, ale które państwo i społeczeństwo muszą mieć na uwadze.

Rozszerzanie instytucji ubezpieczeń społecznych stanowi co do swej treści przerzucenie pewnej części ciężarów, wypływających z „kosztów utajonych", na barki przemysłowca. Aczkolwiek ten ostatni potrafi drogą kalkulacji cen przerzucić te ciężary znów na barki społeczeństwa, to jednak, w teorji przynajmniej, rozszerzanie ubezpieczeń społecznych winno być dla pracodawców bodźcem do unikania stosowania nadmiernego czasu pracy.

Pytanie tylko, co jest czasem „nadmiernym"; odpowiedź na to mogą dać skrupulatnie przeprowadzone badania.

Wspomnieć tu trzeba jeszcze teorję ekonomiczną, reprezentowaną w Ameryce głównie przez Forda. Głosi ona, że w pomyślnych warunkach znajdujący się robotnik (a jednym z podstawowych warunków dobrobytu robotniczego jest właśnie, obok dostatecznych zarobków, także niezadługi dzień pracy) stwarza wielkie środowisko konsumentów, dzięki któremu przemysł może nietylko rozwijać się, ale kwitnąć. Przeciwnicy tej teorji twierdzą, że może ona być dobrą w powojennej Ameryce, ale zawiedzie w powojennej Europie.

Wyliczając ekonomiczne strony zagadnienia czasu pracy, wspomnieć należy jeszcze o związku, zachodzącym między czasem pracy a technicznym rozwojem produkcji. Bezwątpienia, jak rozwój techniczny może się przyczyniać do ograniczania czasu pracy, tak samo z drugiej strony skracanie czasu pracy może być bodźcem do wprowadzania urządzeń ulepszonych i zmodernizowanych.

Jest to zresztą sprawa przeważnie drażliwa dla kół przemysłowych, a wchodząca już w zakres nsiłowań, zmierzających ku naukowej organizacji produkcji.

VI.

Czas pracy w życiu i w polityce.

Nieodłączną częścią zagadnienia czasu pracy jest pytanie, czy i jak obowiązujące w danym kraju normy czasu pracy są zachowywane. Bo często, zwłaszcza tam, gdzie organizacje robotnicze są słabe, a niskie zarobki gnębią klasy pracujące, normy czasu pracy pozostają raczej na papierze.

W Polsce czas pracy, jak już wyżej wzmiankowano, naogół został uregulowany niemal we wszystkich dziedzinach pracy najemnej, przynajmniej w teorji. Pracownicy, zatrudnieni na mocy umowy o pracę, z wyjątkiem pracowników rolnych i leśnych, mają normy przepisane przez ustawę o czasie pracy w przemyśle i handlu (zasadniczo 8 godzin dziennie, 46 tygodniowo, z pewnemi odchyleniami); w rolnictwie i leśnictwie czas pracy regulują umowy zbiorowe w zależności od pory roku.

Wreszcie czas pracy osób, pracujących na zasadzie nominacji (urzędnicy państwowi, komunalni i t. p.), jest regulowany w drodze odpowiednich okólników władz przełożonych. Dzień pracy urzędników, wynoszący poprzednio 6 godzin, został w r. 1920 przedłużony do godzin siedmiu (w razie potrzeby norma ta może być zawsze przekroczona); jednocześnie okrojone „soboty angielskie” zostały ostatnio przywócone.

Niektórzy obserwatorzy twierdzą, jakoby posunięcia te zmniejszyły w pewnych urzędach intensywność pracy urzę-

dników, co w przekładzie na język przytoczonej powyżej formuły Lipmanna znaczyłoby, że najwydatniejszy dzień pracy urzędnika został przekroczony.

Pozatem dziedziny czasu pracy dotyczy także ustawowe ograniczenie liczby świąt. Obecnie obowiązuje w Polsce świąt 14; jeżeli się zważy, że 10 z tych świąt przypada kolejno na wszystkie dni tygodnia, łatwo wyliczyć, że przeciętnie $^{10}/_{7}$ dnia świątecznego przypada na niedzielę. Prócz niedziel więc, Polska świętuje przeciętnie (poza tradycyjnemi świętami lokalnemi) $12^{4}/_{7}$ dnia w roku.

Naogół przyznać trzeba, że ustawa o czasie pracy jest w Polsce łamana dość często, zwłaszcza w zakładach mniejszych, wymykających się łatwiej z pod kontroli inspekcji pracy. Zresztą inspekcja pracy istotnie nie jest w stanie przy swej niewielkiej liczebności ściśle dopilnować przestrzegania obowiązujących przepisów co do czasu pracy.

Poza drobnemi zakładami przemysłowemi i rzemieślniczemi, trudną sprawą jest np. kontrola czasu pracy pracowników sklepowych, których dzień pracy starają się pracodawcy przedłużać do rozpiętości godzin otwarcia sklepu, a nawet poza te godziny. Trudną jest także kontrola czasu pracy tych pracowników, którzy pracują „na procentach", pobierając pewien procent od uzyskanych przez siebie kwot pieniężnych (fryzjerzy, kelnerzy, szoferzy dorożek samochodowych i t. p.). Niekiedy zdarzają się zgoła nieoczekiwane sytuacje pracowników najemnych: np. zakłady kąpielowe w Warszawie „wydzierżawiają" miejsca służby kąpielowej oraz udzielane przez klijentów napiwki za sumę... kilkunastu groszy miesięcznie. „Dzierżawcy" ci są wprawdzie tak zależni od właścicieli zakładów, że unikają wstępowania do związku zawodowego, ale natomiast narówni z pracownikami „procentowymi" skorzy są w imię korzyści osobistej do przekraczania ustawy o czasie pracy.

Ustawy o czasie pracy ustalają często odpowiedzialność obustronną za przekraczanie norm czasu pracy: odpowiedzialność zarówno pracodawcy jak pracownika. Podobną zasadę, aczkolwiek raczej teoretycznie, przeprowadza również ustawa polska.

W praktyce zasada ta, bardzo demokratyczna i postępowa, nie daje pożądanych rezultatów; przeciwnie, stwarza

pewne przymierze między obu stronami, zainteresowanemi w ukryciu wykroczenia. Pracownik nietylko z obawy utraty pracy, ale również z obawy przed grożącą karą skłonny jest do przemilczania faktów, a nawet zmieniania w sądzie swych zeznań poprzednich.

Polska ustawa przewiduje karanie wykroczeń przeciw normom czasu pracy jedynie i wyłącznie w drodze sądowej. Dzięki temu drobne sprawy w zawalonych pracą sądach ciągną się latami nieraz, by w rezultacie w bardzo wielkiej ilości wypadków zakończyć się najniższym wymiarem grzywny (co się aż nazbyt dobrze „kalkuluje" ukaranemu pracodawcy) albo nawet niekiedy — wbrew wyraźnemu przekroczeniu ustawy — zwolnieniem od kary. Wnoszenie zaś sprawy do wyższej instancji bywa kłopotliwe, pochłania czas i pieniądze.

W pewnych kołach przemysłowych ustalił się nawet pogląd na łamanie szkodliwej rzekomo ustawy o czasie pracy jako na czyn w swoim rodzaju chwalebny i obywatelski. Przemysłowcy górniczy z wielkim nakładem energji od dłuższego czasu metodycznie w kopalniach zagłębia dąbrowskiego prowadzą akcję w kierunku przedłużenia dnia pracy; przedstawiciele „Ligi Pracy" oraz inni prowadzą ożywioną agitację przeciwko obowiązującym obecnie przepisom; przemysł włókienniczy okręgów łódzkiego*) oraz białostockiego często nastręcza przykłady obchodzenia ustawy; za przemysłem włókienniczym podąża hutnictwo żelazne i inne gałęzie przemysłu. Najściślej do przepisów ustawowych stosują się województwa pomorskie, poznańskie i śląskie, choć i tam zdarzają się wykroczenia.

Walka z ośmiogodzinnym dniem pracy często nosi charakter wybitnie polityczny, nietylko zresztą u nas, ale wszędzie. Charakter polityczny przybrało to zagadnienie z chwilą, gdy stronnictwa i organizacje robotnicze uczyniły zeń jedno z pierwszych haseł swego programu.

Ze swej strony sfery przemysłowe, stojące zwykle bliżej stronnictw prawicowych, uzyskują możność przez prasę prawicową urabiania opinji sfer konserwatywno-prawicowych

---

*) Halina Krahelska. Łódzki przemysł włókienniczy wobec ustawodawstwa pracy. Warszawa 1927.

w duchu nieprzychylnym dla sprawy ośmiogodzinnego dnia pracy.

Wytwarza się trwający dotychczas utarty i szablonowy podział społeczeństwa: kto po lewicy, ten jest zwolennikiem ośmiogodzinnego dnia pracy, kto po prawicy — uważa ośmiogodzinny dzień pracy za klęskę i źródło wszelkich nieszczęść, na kraj spadających. Pośrodku stoją stronnictwa chłopskie, niewspółczujące i nierozumiejące zagadnienia, ale gotowe je od wypadku do wypadku popierać wzamian za inne przysługi, świadczone im przez stronnictwa robotnicze.

W świeżej pamięci pozostaje jeszcze wrzawa polityczna, jaka powstała w r. 1926 z powodu wielkiego a przegranego strajku górników angielskich, prowadzonego zresztą w obronie przed cofnięciem się do ośmiogodzinnego dnia pracy od niższych już norm.

Walka o czas pracy podlega wszelkim prawom walk politycznych. Budzi ona roznamiętnienie, wyciąga argumenty z najrozmaitszych dziedzin, stosowane w sposób tendencyjny i stronny. Stanowisko stron walczących ulega zmianom, stosownie do wzajemnego stosunku sił w danym momencie.

Wystarczy naprzykład porównać ogłoszony drukiem w r. 1919 pod egidą Towarzystwa Przemysłowców Królestwa Polskiego „Projekt ustawy o długości czasu pracy" z dzisiejszemi dążeniami sfer przemysłowych, by stwierdzić wzrost pewności siebie po stronie przeciwników ośmiogodzinnego dnia pracy. Natomiast organizacje robotnicze ustąpiły wiele ze swego ówczesnego stanowiska.

Doniedawna w oficjalnych swych wystąpieniach Centralny Związek Polskiego Przemysłu, Górnictwa, Handlu i Finansów wysuwał hasło „dostosowania norm czasu w Polsce do norm konwencji waszyngtońskiej"; dziś zamierzenia Związku sięgają dalej.

Zresztą owo hasło „dostosowania" zostało sformułowane w ten właśnie a nie inny sposób dla celów raczej agitacyjnych; w rzeczywistości sformułowanie to nie odzwierciadlało treści dążeń, gdyż artykuły ustawy polskiej, o które w tym wypadku chodziło, były dostosowane w zupełności do konwencji. Szło tutaj nie o „dostosowanie", lecz o wprowadzenie do ustawy polskiej norm maksymalnych, dopuszczalnych na zasadzie konwencji. Są bowiem w ustawie ustępy niedo-

stosowane do konwencji, których dostosowanie byłoby sprzeczne z dążeniami przemysłowców.

Dzięki politycznemu charakterowi, nadanemu zagadnieniu o czasie pracy, dotychczas zagadnienie to rzadko jest omawiane w sposób naukowy i objektywny, natomiast stanowi częsty i wdzięczny temat obrad na wiecach i mityngach; rzadko zaprząta ono głowy badaczy i uczonych, często natomiast jest przedmiotem rozważań w klubach politycznych.

I póty nie straci ono swego charakteru politycznego, póki wreszcie dzięki cichej a niestrudzonej pracy poświęcających się mu specjalistów nie zostanie rozczłonkowane i wyjaśnione dokładnie w swych szczegółach, póki burzliwe dzisiejsze pertraktacje o taki lub inny dzień pracy nie zostaną zastąpione przez poważne narady specjalistów ze stron obu, wspólnie omawiających posunięcia i reformy, dzięki którym taka lub inna krzywka przybrałaby kształt nowy, bardziej odpowiadający wymaganiom obu stron zainteresowanych.

Biblioteka Ministerstwa Pracy Nr [redacted] Oddział Społeczny Zdrowia
Biblioteka Ministerstwa Pracy Nr 16 Oddział Społeczny Zdrowia
Biblioteka Ministerstwa Pracy Nr 16 Oddział Społeczny Zdrowia

SPIS RZECZY.

Str.

Od wypoczynku świątecznego do 8-godzinnego dnia pracy . . . 5

Czas pracy a kultura społeczna 13

Czas pracy a higjena . . . . . , ... 17

Czas pracy a jej wydajność 24

Czas pracy a gospodarka społeczna 34

Czas pracy w życiu i w polityce 38

W niniejszym cyklu wydawnictw Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej ukażą się w okresie najbliższym prace następujące:

Simon Gustaw, b. kierownik Minist. Pracy: „Zarys polskiego ustawodaw. społecznego".

Wóycicki Aleksander, ks. poseł i profesor Uniw. Wileńskiego: Zarys dziejów warstwy robotniczej miejskiej w Polsce".

Bornstein-Łychowska Melanja, dr. radca min. w Min. Pracy: Międzynarodowa Organizacja Pracy".

Dalsze publikacje w przygotowaniu.

16 KPiP
1100016
1100016