47 KPiP
1100047
1100047

D-r Zofja Daszyńska-Golińska

PROF. WOLNEJ WSZECHNICY POLSKIEJ

PRACA

ZARYS SOCJOLOGJI-POLITYKI I USTAWODAWSTWA PRACY

Książka zalecona
przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej

WARSZAWA — E. WENDE i S-KA
TOWARZYSTWO WYDAWNICZE „IGNIS“ S. A.

BIBLJOTEKA KOMUNALNA WENDEGO

POD REDAKCJĄ

Wł. WAKARA, Redaktora „Samorządu", INŻ. M. Wł. NESTOROWICZA, Dyr. Dep. w Min. Rob. Publ., DRA H. LE BRUNA, St. Ref. Min. Zdr. Publ., Wł. KORSAKA, Nacz. Wydz. Samorząd. Województwa Warszaw., T. HOŁÓWKI, Radnego m. st. Warszawy.

Bibljoteka komunalna ma na celu zadość uczynić tak bardzo dającemu się odczuwać brakowi literatury źródłowej, podręcznikowej i informacyjnej z zakresu gospodarki społecznej i samorządowej.

Ukazały się w druku następujące prace:

1. *Inż. M. Wł. Nestorowicz.* Sprawa drogowa w Polsce.
2. *Inż. M. Wł. Nestorowicz.* Zbiór ustaw i rozporządzeń drogowych.
3. *W. Szymkiewicz.* Zbiór ustaw i rozporządzeń budowlanych.
4. *B. Markowski, Dr J. Horszowski, Dr B. Konopiński, M. Latoszyński, Dr J. Strzeszewski,* (Praca zbiorowa). O skarbowości związków komunalnych.
5. *Inż. L. Tołłoczko.* Zasady urządzenia poczt, telegrafów, telefonów i zastosowanie ich w Polsce.

Dalsze tomy obejmą następujące tematy:

Dr Jaroszyński. Ustrój samorządowy w Polsce.
Dr A. Pragier. Zarys skarbowości komunalnej.
Inż. L. Jętkiewicz. Przedsiębiorstwa komunalne.
Inż. M. Prokopowicz. Sprawa meljoracyj w Polsce.
Arch. K. I. Jakimowicz. Sprawa mieszkaniowo-budowlana w Polsce.
Inż. B. Hummel. Rola samorządów w rozwoju komunikacyj lokalnych.
Dr M. Różański. Rola samorządu w sprawach rolniczych.
L. Ostaszewski. Rola samorządu w dziedzinie ubezpieczeń inwentarza i budynków.

TEGOŻ AUTORA

PRZEŁOM w SOCJALIZMIE — Lwów 1900.

TEORETYCZNE PODSTAWY POLITYKI SPOŁECZNEJ w XIX STULECIU — Warszawa 1906.

EKONOMJA SPOŁECZNA 2 tomy, Warszawa 1906 i 1907 (wyczerpane).

UŚCIE SOLNE STUDJUM ARCHIWALNE w Krakowie 1906 (wyczerpane).

MIASTA i CECHY w DAWNEJ POLSCE, Warszawa 1909.

ROBOTNICY MŁODOCIANI w RZEMIOŚLE i RĘKODZIEŁACH w KRAKOWIE — Kraków 1913.

ROZWÓJ i SAMODZIELNOŚĆ EKONOMICZNA ZIEM POLSKICH, Warszawa—Kraków 1914.

PRZYCZYNKI DO KWESTJI ROBOTNICZEJ, w POLSCE Warszawa, 1919.

MIASTA ROLNIKÓW (brosz.), Warszawa 1921.

BIBLJOTECZKA DZIEŁ EKONOMICZNO-SPOŁECZNYCH—Ekonomiści polscy tomików 11.

D-r Zofja Daszyńska-Golińska

PROF. WOLNEJ WSZECHNICY POLSKIEJ

PRACA

ZARYS SOCJOLOGJI-POLITYKI I USTAWODAWSTWA PRACY

Książka zalecona
przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej

WARSZAWA
KSIĘGARNIA E. WENDE i S-KA (TOW. WYDAWNICZE „IGNIS" S. A.)
1924

Biblioteka Ministerstwa Pracy
Nr 47
Opieki Społecznej Kraków

ODBITO W DRUKARNI ROBOTNIKA, WARSZAWA, WARECKA 7

MŁODZIEŻY POLSKIEJ

— POŚWIĘCAM

SPIS TREŚCI

	Strona
Przedmowa	I
Literatura ogólna przedmiotu	IV
A. Socjologja i polityka pracy	1 — 47
Teorja pracy	3
Podział, kooperacja i organizacja pracy	11
O naukowym systemie pracy F. W. Taylora	18
Praca i pracownicy w ustrojach gospodarczych różnych typów	22
Robotnicy najemni	30
Elementy kwestji robotniczej	35
Państwo i społeczeństwo wobec pracy zależnej	41
B. Warunki pracy we współczesnem gospodarstwie	49 — 110
Prawodawstwo pracy	51
Prawo koalicji	59
Stan ruchu zawodowego po wojnie światowej	63
Umowa o pracę	71
Strajk i prawo strajku	77
Instytucje rozjemcze	82
Rozwój ustawodawstwa ochronnego	87
Urzędy i ministerstwa pracy	92
Inspekcja pracy	100
Pośrednictwo pracy	104
C. Ochrona pracy robotników w przemyśle	111 — 200
Przepisy ogólne	113
Czas pracy	118
Ochrona pracy kobiet. Rozważania ogólne	129
Ochrona pracy kobiet przed wojną światową	132

Strona

Ustawodawstwo międzynarodowe 137
Ochrona pracy dzieci i młodocianych 144
Bezrobocie 151
Ochrona pracy poza granicami kraju 160
Międzynarodowa ochrona pracy 166
Płace zarobkowe:
a) Podstawy teoretyczne 177
b) Systemy płac 182
Umowy zbiorowe 188
Ustawodawstwo wobec płac zarobkowych 194

D. Ogólna ochrona i polityka pracy 201 — 236

Ochrona pracy na roli 203
Ochrona pracy intelektualnej 215
Nowe prądy w ustawodawstwie robotniczem 223
a) Rady Pracy (R. Fabryczne) 223
b) Upaństwowienie i unarodowienie produkcji 227
c) Uspołecznienie produkcji (Socjalizacja) 230
Zakończenie 237
Supplement 242

PRZEDMOWA

Lata powojenne przesunęły politykę społeczną do pierwszego szeregu zagadnień, które ludzkość rozstrzygać musi, o ile chce istnieć, nie zrywając drogą rewolucyjną z dotychczasowemi podstawami swojego bytu. Rewolucja nie jest pożądana zwłaszcza tam, gdzie chodzi nie o stosunki polityczne, ale o reformy społeczne i kulturalne, które tylko stopniowo przyswojone być mogą świadomości ogółu, ocenione przez zainteresowanych i zużytkowane dla ich korzyści. Reformy i to daleko idące, stosowane w szybkiem tempie, aprobowane przez sankcje międzynarodowe, stały się rozumianą ogólnie koniecznością. Przed wojną wywalczać je musiały humanitarne jednostki lub organizacje klas pracujących, opinja publiczna tolerowała je zaledwie. U nas nie budziły żadnego zainteresowania, na zachodzie troska o te reformy nigdy nie była współmierna z ich doniosłością. Od lat kilku reformy te, a zwłaszcza ustawodawstwo ochronne czyni szybkie postępy, a jakkolwiek przeżywamy w tej chwili falę reakcji, nie może ona zgasić rozbudzonego już poczucia sprawiedliwości wśród narodów, ani stłumić poczucia siły u warstw pracujących, które żądają praw coraz dalej idących.

Znajomość ustaw, według których normuje się ochrona pracy, uznana została za niezbędną dla młodzieży wydziałów prawno-ekonomicznych, a ochrona pracy staje się coraz częściej przedmiotem wykładowym w uczelniach o uniwersyteckim poziomie. Potrzeba podręcznika w tej dziedzinie daje się tem bar-

dziej odczuwać, że ustawodawstwo ochronne powinno być znane urzędnikom, przemysłowcom, rolnikom, inżynierom, lekarzom, a naturalnie i politykom w kraju o współczesnym, demokratycznym ustroju. Ponieważ obejmuje dziś cały teren pracy, interesować musi pracowników z każdej dziedziny.

Wobec radykalnych zmian, jakim ulega ustawodawstwo ochronne, nietylko przez tworzenie nowych ustaw, ale przez nowe pojmowanie jego zadań i zakresu, skonstruowanie całokształtu książki nie było łatwem zadaniem. Opracowywałam go przez czas dłuższy w Ministerjum P. i O. S., oraz wykładając od lat 3 ochronę pracy, jako odrębną dyscyplinę ekonomiczno-prawną na Wolnej Wszechnicy Polskiej. Zebrane przez ten okres czasu materjały i poglądy oddaję na użytek ogółu.

W układzie książki kierowałam się następującemi względami:

Wykład ochrony pracy nie może ograniczyć się do przedstawienia samego ustawodawstwa ochronnego. Wniknąć on musi w socjologiczne podstawy zagadnienia pracy i dzieje tejże, oraz wcielić do swej treści pewne nieobjęte dotąd przez ustawodawstwo strony pracowniczego bytu, które stanowią teren polityki stowarzyszeń i organizacyj, a stopniowo wchodzą do ustawodawstwa państw lub samorządów. Poza tem podręcznik, zwłaszcza w dziedzinie, która tak zasadnicze, jak ochrona pracy, przechodzi przeobrażenia, nie może zadowolnić się zsumowaniem pozytywnej wiedzy o przedmiocie. Zagadnienie pracy i stosunku jej do społeczeństwa rozstrzyga się obecnie. Do udziału w tem rozstrzygnięciu powołana jest opinja publiczna, a przedewszystkiem to pokolenie młodzieży, które z podręcznika mojego będzie korzystało. Z tego powodu, zarówno w wykładzie ustnym, jak i w książce, staram się ustawy ochronne przedstawiać, jako wynik rozwoju myśli humanitarno-prawnej oraz ustroju, w którym się zrodziły. Chodzi mi o usprawiedliwienie logiczne i historyczne ustaw istniejących i o kierunek, w jakim się naprzód posuwają i dalej posuwać powinny.

Książka moja obejmuje tylko jeden dział polityki społecznej, to znaczy ustawodawstwo ochronne. Przedstawiłam je w całokształcie, nie ograniczając się do nowych przeobrażeń i prądów. Jest to konieczne ze względu na cel książki, jako podręcznika do studjów i egzaminu, oraz z powodu małej znajomo-

ści przedmiotu wśród inteligentnego ogółu. Do ochrony pracy należy niewątpliwie dział ubezpieczeń społecznych, któremi się książka nie zajmuje, ponieważ rozszerzyłoby to nadmiernie jej rozmiary i opóźniło wydanie. Zresztą posiadamy w tej dziedzinie dobre dzieło E. Grabowskiego „Ubezpieczenia społeczne", które się pojawiło w nowem wydaniu. Natomiast cenne a jedyne w polskiej literaturze dziełko M. Lewy'ego (Prawo przemysłowe i robotnicze) omawia tylko ustawodawstwo, obowiązujące na terenie kongresówki w roku wydania (1918). Oto powód, że odkładając inne prace, dążyłam do wydania pracy niniejszej.

Ustawy obowiązujące dziś w Polsce, traktowane są z natury rzeczy najobszerniej. Daję im w każdym rozdziale tło zasadnicze, a przedstawiając ustawy krajów obcych, wybieram dla bliższego omówienia najlepiej pomyślane i opracowane. Z tego powodu ustawodawstwo występuje według zagadnień, jakkolwiek łatwiejszą dla autorki metodą byłoby przedstawić całokształt, obowiązujący w poszczególnych krajach. Zagadnienia są tak uszeregowane, że wynika z nich, iż ustawy ochronne przestają w naszym okresie być plastrem, zakrywającym rany społeczne, ale torują drogę do nowego ustroju, w którym łagodzi się zależność pracy od kapitału, aby wreszcie system najmictwa zastąpić pracą wolnych ludzi.

Obok literatury ogólnej, która ogranicza się do dzieł zasadniczych, oraz do wydawnictw perjodycznych, przeważnie urzędowych, podaję przy każdym rozdziale literaturę specjalną, wskazując dokładnie, gdzie jej szukać. Nie trzeba całej tej literatury studjować, aby mieć pogląd na zagadnienie ochrony pracy. Może być jednak użyteczną wskazówką przy pogłębianiu poszczególnych kwestyj. Najważniejszą literaturą są same teksty ustaw, na których się przeważnie praca moja oparła.

Młode państwo polskie, rozstrzygając zagadnienia pracy, znaleźć powinno wśród społeczeństwa naszego i opinji publicznej zrozumienie, ocenę poczynań i czynną pomoc. Możebne to się stanie jedynie przez pouczenie, czem jest ochrona pracy u nas i na zachodzie i jaką ma dla chwili bieżącej doniosłość. W przekonaniu, że książka powyższa zadania te ułatwi, oddaję ją do użytku publiczności, a zwłaszcza młodzieży studjującej.

LITERATURA OGÓLNA [1])

H. Herkner — Kwestja społeczna w Zachodniej Europie 1920 r.

Alb. Lange — Die Arbeitertrage (po polsku p. t. Kwestja społeczna w dziedzinie ekonomicznej). Warszawa, 1886 r.

Włodzimierz Czerkawski — Polityka ekonomiczna. — Kwestja robotnicza.

St. A. Kempner i ks. Al. Woycicki. — Rozwój warstwy robotniczej pod wpływem rozwoju produkcji. (Dzieje gospodarcze Polski porozbiorowej — t. II s. 109 — 159.

Ks. Al. Woycicki — Robotnik polski w życiu rodzinnem. Warsz. 1921.

Ks. Al. Woycicki — Instytucje fabryczne i społeczne w przemyśle Król. Polsk. Warszawa, 1918.

Ks. Al. Woycicki — Chrześcijański ruch robotniczy w Polsce, — Poznań, 1921.

Edward Grabowski — Statystyka pracy, Warszawa 1919.

Dr. Z. Daszyńska-Golińska — Przyczynki do kwestji robotniczej w Polsce. Warszawa 1920.

Dr. M. Bornsteinowa — Płace i ruchy robotnicze w Warszawie w r. 1917 i 1918. B. Nr. 2/1919 (wydane w oddzielnej odbitce).

J. Olszewski, St. Tatarczuk — Belgja i jej opieka społeczna w czasie wojny. 1918 r.

Marceli Lewy — Prawo przemysłowe i robtnicze, Warszawa, 1918.

Ustawa o pracy w przemyśle (wyd. II), opracował Szymorowicz. Warszawa, 1922.

Rozwój ustawodawstwa pracy po wojnie światowej (Przekł. wyd. Międz. Biura Pracy pod red. M. Baumgarta), Warszawa, 1922.

E. Lipiński — Le probleme du travail en Pologne — Varsovie, 1921 r.

Paul Pic — Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières. Wyd. IV, Paryż, 1912.

---

[1]) Na tem miejscu podaję kilka najważniejszych dzieł obcych z zakresu ochrony pracy, oraz dzieła i rozprawy polskie, które omawiają całość zagadnienia.

Na końcu każdego rozdziału podana będzie poza tem literatura, uwzględniając przy tem wszystkie prace polskie, wydane zarówno w książkach i broszurach, jak i drukowane w pismach naukowych. Z prac w językach obcych wybieram nowsze, w językach dostępnych ogółowi polskiej publiczności. Śledzenie za wykazami i sprawozdaniami z literatury w miesięcznikach naukowych powinno dopełnić braki, które z konieczności w opracowaniu mojem znaleźć się muszą. Używam skrótów następujących: R. T. — Revue Internationale du Travail, Ekon — Ekonomista, S. P. — Statystyka Pracy, P. i O. S. — Praca i Opieka Społeczna, B. — Biuletyn Min. P. i O. S.

Supplement à la 4-me edition — Legislation sociale de la guèrre, Paryż, 1919.

Paul Louis — Les lois ouvrières dans les deux mondes. Paryż, 1905.

Roger Picard — Les progrès de la legislation ouvrière en France. R. T. 1921 — Sierpień.

Dr. Lederer — Le developpement de la legislatoion sociale dans la Rep. d'Autriche depuis la revolution. R. T. Czerwiec 1921.

La legislation ouvrière en Tscheco-Slovaquie. R. T. Marzec, 1921.

E. Francke — L'esprit nouveau dans le droit ouvrier allemand. R. T. Październik, 1921.

Labour Conditions in Sowiet Russia — Int. Labour Office — London (Nr. 2837).

Gustaw Schmoller — Die Soziale Frage. Lipsk, Monachjum, r. 1918.

O. v. Zwiedinek-Südenhorst. — Arbeiterschutz und Arbeiterversicherung II Aufl. — 1912.

Heinz Pothoff. Probleme des Arbeitsrechtes. Jena, 1912.

Walter Kaskel — Das neue Arbeitsrecht — Systematische Einführung, II wyd. Berlin. 1920.

Z. Tittenborn — Sowietskoje zakonodatielstwo o trudie. — 1919.

Handowörterbuch der Staatswissenschaften—Die Arbeiterfrage. Tamże obszerna literatura.

Biuletyn Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej — tomów 5, od 1918 — 1919 r.

Czasopisma:

Praca i Opieka Społeczna—kwartalnik. Wyd. Min. P. i O. S. od 1921 r.

Miesięcznik pracy (wyd. Gł. Urzędu Statystycznego — Rok 1920 i 1921).

Statystyka Pracy (wyd. G. U. S. od r. 1922).

Revue Internationale du Travail — Genewa od 1921 r.

A. Socjologja i polityka pracy

1. TEORJA PRACY

Przy wszelkiej pracy niezbędny jest wydatek siły, mięśni i energji nerwowej. Sam ten wydatek, czy będzie dla organizmu pożądany, czy nadmierny, pracą jeszcze nie jest. Rezultatem jego może być również zabawa, ćwiczenia atletyczne, pląsy taneczne, śpiew ujawniający zachwyt, radość czy boleść. Nie możemy się także zadowolnić rzekomo naukowem określeniem, że „pracą jest wszelka czynność, która wywołuje zewnętrzny rezultat umysłowy lub fizyczny" [1]), bo odmówilibyśmy cech pracy wysiłkom najwyższym, np. myśliciela, który obmyśla system filozoficzny. A zatem nie jest znamieniem pracy ani wydatek siły i energji, ani cel zewnętrzny, do którego zdąża, jakkolwiek oba te czynniki niezbędnie służyć muszą do wytworzenia pojęcia pracy, w którem znaleźć się musi użyteczność, jako cel, i uzdolnienie do pracy, jako warunek.

Ponieważ do zjawisk gospodarczych zaliczamy jedynie zjawiska zewnętrzne, dostrzegalne dla zmysłów, więc i przez pracę gospodarczą, którą zajmuje się nasza książka, rozumieć będziemy wydatek sił i energji organizmu, który ma cel użyteczności zewnętrznej.

„Siłą albo zdolnością do pracy nazywamy całość uzdolnień fizycznych i umysłowych w organizmie żywej osobowości człowieka, które tenże uruchomia, wytwarzając wartości użytko-

---

[1]) Handwörterbuch d. Staatsw. — Art. Praca.

we jakiegokolwiek rodzaju" [2]). Na tem klasycznie ścisłem określeniu największego teoretyka pracy zbudujmy definicję, która nie wyczerpie całego pojęcia, ale nie wywoła pomieszania zabawy i pracy:

Pracą jest wydatek siły mięśni, energji nerwów i mózgu, którego celem jest użyteczność.

Indywidualne właściwości pracownika, jego siły fizyczne, zdolności umysłowe, talenty, zamiłowania, wpływają na jakość, a nawet ilość pracy. Praca jest wprawdzie zawsze procesem między naturą i człowiekiem, zależna jest od oporu, który stawia przyroda, ale zwalczanie tego oporu zależy od człowieka, od właściwości jego charakteru i uzdolnień. Gdyby dla każdego pracownika udało się wynaleźć rodzaj pracy, odpowiadający jego indywidualności, zużytkować upodobania, siły i talenty, ludzkość wykonywałaby dzieła, o jakich dziś zaledwie marzyć możemy, będąc w okresie masowego marnowania uzdolnień. Braki wyrównywa w zasadzie swoboda wyboru, ale tylko w zasadzie, bo z pracą łączy się jej rezultat—zarobkowanie—a brak wykształcenia i niejednakowe przygotowanie szkolne nie pozwala nawet przejawić się wielu zdolnościom. Występuje to zarówno przy pracy umysłowej, jak i fizycznej.

Podział na pracę umysłową i fizyczną nie da się utrzymać, nie znamy bowiem ludzkiej pracy fizycznej, którejby nie towarzyszył pewien wysiłek mózgu, bodaj uwagi. „Poza wysiłkiem organów, które pracują, potrzeba w ciągu całego procesu pracy celowej woli, wyrażającej się jako uwaga. Natężenie uwagi musi być większe w miarę mniej absorbującej właściwej treści i przy nieokreślonym z góry sposobie wykonania, to zn., im mniej sam rodzaj pracy określa użycie sił fizycznych i duchowych pracownika" [3]). Zamiast rozróżnienia pracy fizycznej i umysłowej postawić musimy nieskończoną ilość stopni wysiłku umysłowego, których określanie nie doprowadziłoby do żadnego celu. Natomiast, ponieważ praca, nawet najprostsza, jak: tłuczenie kamieni i układanie szutru, lub podawanie cegieł przy budowie, będzie

---

[2]) K. Marx — Kapitał t. 1 — s. 130 (wyd. IV).

[3]) K. Marx — tamże — str. 140.

wydatniejsza, o ile robotnik zastosuje do niej wysiłek woli i okaże pewien stopień inwencyjności przy jej wykonywaniu, stwierdzić należy, że żadna praca nie powinna być bezmyślna. Prace czysto mechaniczne, polegające na najprostszych rękoczynach, powinny być spełniane przez automatyzmy maszynowe. Ponieważ suma energji ludzkiej jest wielkością określoną, postęp zależy od jej rozdziału. Im mniej energji zaabsorbuje czysto fizyczny wysiłek, który przeważnie zastąpiony być może przez automatyczny ruch maszyny, czy narzędzia, tem więcej pozostanie na wysiłek mózgu, przejawiający się jako uwaga, inwencja, krytycyzm i t. p.

Mówiąc o pracy indywidualnej, łączyć z nią trzeba pojęcie o rezultacie pracy, przejawiającym się w postaci wartości użytkowej czy zarobku. W każdym okresie czasu posiadamy mierniki, które pozwalają określić bodaj w przybliżeniu ilość i jakość pracy, potrzebnej do osiągnięcia tego rezultatu, t. zw. *przeciętną pracę społeczną*. O ile rezultat jest niższy od przeciętnego, pozostały wysiłek pracy, zarówno dla człowieka wykonawcy, jak i dla społeczeństwa, idzie na marne. Przez zaniedbanie odpowiedniego przygotowania pracownika, postawienie go w warunkach niewłaściwych, niestosowanie techniki najlepszej i najwyższej, zatracamy znaczną część sił i energji ludzkiej, która wszak jest najcenniejszem dobrem, stwarzającem nowe wartości. Społeczeństwo popełnia dotąd stałe marnotrawstwo, nie dając ogółowi młodzieży dobrych i powszechnie obowiązujących szkół początkowych i zawodowych, pomijając uzdolnienia wyjątkowe, nie zwracając dostatecznej uwagi na wybór zawodu. Takiem samem przewinieniem jest przedłużanie nadmierne pracy, ujemne warunki higjeniczne, niska płaca, nie pozwalająca się dobrze odżywiać, a zatem odtwarzać sił do dalszej pracy, brak dostępnych masom rozrywek, które podtrzymują energję i chęć do pracy. Podobnie wyrachowaniem mylnem będzie oszczędzać na stosowaniu ulepszonej techniki. Praca ludzka powinna być zastąpiona przez maszynę, ilekroć taka maszyna istnieje. Społeczeństwa ubogie i zacofane marnują więcej sił pracowniczych od zamożnych i oświeconych, a w Polsce braki te są w każdym kierunku rażące.

Rozróżniamy prace lekkie i ciężkie, przyjemne i przykre, a każda z tych kategoryj zależy nietyle od samej treści pracy, co od przystosowania jej do warunków pracownika. Praca domowa, polegająca na okurzaniu, nie będzie lekka, o ile trwa codziennie po kilka godzin i zmusza do pośpiechu i wdychania pyłu. Praca zawodowa młodego skoczka, którego surowością i karą zmuszają do koziołków na trapezie, nie będzie przyjemna, jakkolwiek młodzi chłopcy lubią skoki i figle. Podobnie różna będzie praca robotnicy w obszernej, dobrze przewietrzanej i ogrzanej sali fabrycznej, trwająca 8 godzin, od pracy w tej samej branży, np. przemysłu przędzalniczego, w drobnym, zatłoczonym warsztacie, gdzie pracować musi 12 godzin na dobę.

Ważny jest podział na pracę *umiejętną i prostą* (skilled-unskilled labour, einfache und qualifizierte Arbeit). Dążność cywilizacji współczesnej idzie w kierunku jak najdalej idącego eliminowania pracy prostej, niekwalifikowanej, a zatem całkiem mechanicznej, jako czynności człowieka. Siły mechaniczne, czyli automatyzm maszyn, zastąpiły ją w wielu wypadkach, a postęp techniczny stwarza coraz nowe metody, które pozwalają przypuszczać, że człowiek przestanie wreszcie być bezmyślnym wykonawcą, stając się nadzorcą i regulatorem, odpowiedzialnym za pracę maszyny. Praca umiejętna opierać się musi na wyszkoleniu metodycznem i na praktyce. Przygotowanie umiejętnych pracowników w każdym zawodzie stanowi jedno z głównych zadań państwa i organizacyj publicznych. Niemniej jednak ważne jest wyrabianie charakteru i woli przez wychowanie obywatelskie, sporty, dobre warunki hygjeniczne, usuwanie czynników demoralizujących (jak np. alkohol, domy rozpusty). Tu w równej, jeżeli nie w wyższej mierze, współdziałać musi społeczeństwo. Mówiąc bowiem o pracy, której celem jest użyteczność, włączyć musimy do jej pojęcia czynniki *intensywności* czyli napięcia, *odpowiedzialności* za pracę i *wydajności* tej pracy.

Od pracownika wykwalifikowanego łatwiej uzyskać można odczucie tych niezbędnych przy wszelkiej pracy czynników, niż od prostego wyrobnika. Praca będzie napięta, o ile pracownik zrozumie jej treść i cel, a jednocześnie dostrzeże własny interes we wzmożonej intensywności swego wysiłku. Tych wartości moralnych nie zastąpi najsurowszy nawet nadzór. Pojęcie odpowie-

działności za własną pracę nieodłączne jest od poczucia godności człowieka. Praca w licznych grupach po fabrykach, dając rezultat zbiorowy i skazując każdą z tych grup na wykonywanie tylko części przedmiotu, przeszkadza rozwinięciu poczucia odpowiedzialności u klasy robotniczej. Jest ono przecież tak niezbędne dla oświeconego i myślącego człowieka, że widzimy liczne przejawy dążeń w tym kierunku [4]). Wydajność pracy będzie następstwem jej natężenia. Przeniknięcie duchem obywatelskim całego społeczeństwa przez odpowiedni kierunek w szkole, może się potężnie przyczynić do wzmożenia wymienionych powyżej zalet, o ile praca przedstawiona będzie jako treść życia narodu i podniesiona w swej dostojności.

Wyszkolenie fachowe zdobywa się drogą szkół różnego typu i stopnia, kursów zawodowych i praktyki. Praktyka dopełniać powinna naukę, ale nie może jej zastąpić. Obowiązkiem państwa i społeczeństwa zatem musi być umożliwienie powszechnej nauki uzupełniającej w kierunku określonego zawodu.

We współczesnem pojęciu pracy tkwi przekonanie o jej ciągłości i trwaniu, czy to przy wykonaniu zadania i osiągnięciu celu, czy też przez cały okres wieku produktywnego człowieka.

Normalne życie osobnika dzieli się na okres dziecięcy, z którego praca, mająca cel użyteczności, jest wykluczona, produktywny, w którym zjawia się obowiązek i prawo do pracy, oraz półproduktywny lub starczy, w którym pracownik, ze względu na stan sił swoich i uprzednią pracę, ma prawo do pomocy ze strony państwa i społeczeństwa, lub do utrzymania, przypadającego mu, jako osobnikowi, wzamian za jego dawne usługi, a zawsze jako je-

---

[4]) Wprawdzie organizacje robotnicze wydają hasła przyjmowania pracy dniówkowej, a niegodzenia się na akord. Zdawałoby się przeto, że ideologja klasy robotniczej usuwa pojęcie odpowiedzialności. Pomimo to, robotnicy wykwalifikowani w przemyśle metalowym, drukarskim, przy fabrykacji maszyn, wagonów pracują na akord, albo systemem złożonym, dniówkowo-akordowym. Wśród robotników wyżej oświeconych układ akordowy zyskuje na popularności. Poza tem w najnowszych programach syndykalizmu francuskiego zaznaczono dążność klasy robotniczej do przejęcia na siebie odpowiedzialności za ustrój ekonomiczny. Taka sama tendencja występuje w kooperatywach pracy, które robią ogromne postępy we Włoszech, Rumunji, a obecnie i w Niemczech.

dnostce mającej prawo do życia. Wiek produktywny, najważniejszy w życiu indywidualnem, jako okres pracy, która wymaga norm i ochrony, a jednocześnie uprawnia do żądań i obliczeń, czego od pracownika spodziewać się należy, przypada na lata między 15 a 55 lub 60 rokiem życia. Nie może on być ściśle określony, zależy bowiem od właściwości indywidualnych, zawodowych, oraz od warunków klimatu i rasy. Pomimo to nie może schodzić poniżej lat 15, bez uszczerbku dla sił, zdrowia i rozwoju młodzieży. W zawodach, które wymagają specjalnego i ogólnego wysokiego przygotowania, wiek ten musi być przesunięty wyżej. Granica wieku starszego natomiast, w tych właśnie zawodach przesuwa się wielekroć wyżej, do końca nawet życia, o ile zdrowie i siły indywidualne starczą. Zjawia się przeto pojęcie wieku półproduktywnego, np. od 14—18 lat i od 55—65, ale wogóle lata te nie mogą uchodzić za stałą normę, jakkolwiek trzeba je ustalić przy obliczeniach statystycznych, tam, gdzie chodzi o wielkie masy i gdzie państwo lub społeczeństwo zdać sobie chcą sprawę z zasobu rozporządzalnych sił i energij ludzkich.

Energje te i siły są tak samo bogactwem, jak właściwości gruntu lub zasoby kopalne, które jedynie przy ich pomocy uruchomione i zużytkowane być mogą.

Napięcie pracy zależy od sił i uzdolnień indywidualnych, wrodzonych i nabytych, oraz od warunków technicznych. Sądzić o niem możemy z rezultatów pracy, a podwyższyć przez odpowiednie przygotowanie i wyszkolenie. Technika nowoczesna, wykonywając znaczną część rękoczynów, zmuszając człowieka aby przystosował się do ruchu maszyny, wzmaga jej tempo, przyśpiesza napięcie i wydobywa z pracownika większą sumę energji. To też rezultaty pracy mierzone w dochodach pieniężnych są wyższe w rodzajach pracy, gdzie technika wyższą gra rolę. A zatem wyższe rezultaty pieniężne daje przemysł niż rolnictwo. W przemyśle zaś wytwórczość zakładów o najwyższej technice, np. fabryk wielkiego przemysłu, daje wyższe rezultaty od warsztatów drobnego przemysłu. Następuje tu osiąganie najwyższego rezultatu przy zużyciu najmniejszej ilości energji. Usiłowania całej techniki współczesnej dążą do zredukowania wydatku sił do minimum przy osiąganej jednocześnie najwyższej wytwórczości. O ile spojrzymy na to ze stanowiska pracownika, będzie

to osiąganie automatycznych celowych ruchów, które zaoszczędzają energję myślową i umożliwiają szybkość przez normowanie wysiłku.

Intensywna czyli napięta praca osiągnięta być może również drogą systematycznie obmyślonej metody, która wyklucza z góry wahanie i namysł, a zatem oszczędza czas i umożliwia szybkie i celowe ruchy, powiększając jednocześnie precyzyjność i dokładność pracy. Metody takie, obmyślone przez amerykanina Taylora, oraz jego zwolenników i współwyznawców, znane są dziś pod nazwą naukowego systemu pracy.

Rozróżnianie pracy kierowniczej i zależnej zjawić się musi w każdym ustroju gospodarczym, o ile istnieje praca zbiorowa i zorganizowana. Zasada podporządkowania się kierownictwu z góry, czy ono będzie narzucone — w systemie własności prywatnej środków produkcji, czy dobrowolne — przez obiór kierownika, istnieje i pominąć się nie da. Przy wzrastających rozmiarach przedsiębiorstw przemysłowych, przy nacjonalizacji handlu i uprzemysłowieniu rolnictwa, oraz przy rozrastających się stosunkach międzynarodowych—podział na pracę kierowniczą i zależną upowszechnia się, i nie przeczy bynajmniej zasadom demokracji i równości. Urządzenia demokratyczne dają natomiast możność zrównania się na innej drodze. Pracownik, zależny w fabryce od jej dyrektora, może przewodniczyć w radzie nadzorczej kooperatywy fabrycznej, czy Kasy chorych. W tym wypadku zwierzchnik, którego w fabryce słuchać musi, staje niżej od niego w hierarchji tych instytucyj. Zjawiska nadrzędności i podrzędności nie przestają istnieć ani w fabryce, ani w kooperatywie, ani w Kasie chorych. Zmienia się jednak rola poszczególnych osób, a wyrównywają ich obowiązki i stanowiska.

Obok pracy zbiorowej wyróżniać trzeba *samodzielną* pracę jednostki. Pracownik samodzielny rozporządza swobodnie swoją pracą, stosując się jedynie do wymagań odbiorców, czy spożywców rezultatu swej pracy. O ile pracownik gospodarczy pracuje samodzielnie sam lub z pomocnikami, liczyć się musi z wymaganiami rynku zbytu, zależność jego wzrasta, skoro jego wytwory lub świadczenia spotykają na tym rynku liczne zaofiarowanie podobnych. Przy pracy umysłowej, gdy nie jest zbiorowa (jak np. w dziennikarstwie, czy w biurach), rozporządzanie

dowolne czasem i kierunkiem wytwórczości to warunek oryginalności i samodzielności twórcy. Tworząc teorje, poszukując nieznanych metod, wynajdując pomysły i wynalazki, torujące nowe drogi, pracownik czuć się musi swobodnym i wywalcza sobie swobodę w miarę siły swego charakteru i zdolności umysłowych.

Technika współczesna i organizacja pracy fizycznej i umysłowej—tworzą coraz liczniejsze zespoły pracowników zależnych. Dokonywa się to przedewszystkiem w pracy gospodarczej, niezależnie od jej działów. Przy zwiększonem zapotrzebowaniu pracy umysłowej w technice, administracji, piśmiennictwie tworzą się również liczne zespoły zależnych pracowników umysłowych. Interesy tych pracowników pierwszej i drugiej kategorji (fizycznych i umysłowych) są wielekroć odmienne od dążeń kierowników i właścicieli kapitału i gruntów, a nawet od intencyj bezpośrednich kierowników. Powstaje tedy konieczność ochrony pracy, która wyraża się w specjalnem ustawodawstwie ochronnem i w przepisach, normujących zakres ich obowiązków, oraz przysługujące im prawa.

Mówiąc tedy o *ochronie pracy*—mieć będę na uwadze *pracę zależną*. Co do pracy samodzielnej, stanąć trzeba na zasadzie jak najdalej idącej dla niej swobody. W każdej dziedzinie zaś, gdzie samodzielność ta jest pożądana, trzeba stwarzać warunki, aby jak najdłużej mogła się ona utrzymać i jak najkorzystniej rozwijać.

LITERATURA

K. Marx — Das Kapital — t. I.
Rozdz. IV — Arbeitsprocess u. Verwertungsprocess.
Rozdz. XXI i XIII einfache Reproduction.
Rozdz. XXIII D. allgemeine Gesetz d. Kapitalist. Akkumulation.
Jules Simon — Le travail (Histoire du travail manuel) Paryż, 1860.
Fryderyk Engels — Położenie klas pracujących w Anglji (niem. wyd. z 1845 r.).
St. A. Kempner, ks. Al. Woycicki — Rozwój warstwy robotniczej pod wpływem rozwoju produkcji. (Dzieje Gosp. Polski Porozbiorowej, t. II, str. 109 — 159).

2. *PODZIAŁ, KOOPERACJA I ORGANIZACJA PRACY*

Praca jest najważniejszym motorem życia jednostek i budowy społeczeństw. Tylko Robinson na wyspie bezludnej osiągał własnemi siłami zaopatrzenie swych potrzeb. O ile zaś samotnik taki miał rodzinę, dzieliła ona między siebie pracę i obowiązki; zjawiał się najpierwszy podział: prace mężczyzny i kobiety, oraz powierzanie pewnych czynności dzieciom. Robinsonady są przecież dziełami fantazji, a ludzie mieszkają w zespołach, które z hord i plemion zmieniają się w zorganizowane społeczeństwa. Podstawą ich jest różnorodność prac i podział ich pomiędzy poszczególne jednostki i grupy.

Podział pracy wywołany jest przez konieczność zaspokojenia różnorodnych potrzeb. Doprowadza on do specjalizacji, to zn. do stałego wykonywania pewnych prac przez te same osobniki lub grupy. Podstawy podziału pracy stanowią warunki przyrody, a zatem położenie geograficzne, klimat, układ topograficzny, oraz społeczne współżycie. Bliskość morza, długość i ukształtowanie linji brzegowej, skierowuje mieszkańców do zajęcia się rybołóstwem, gdy górskie położenie sprzyja hodowli bydła, a niziny urodzajne zachęcają do uprawy zbóż i roślin, zależnych od klimatu. Na wyższym stopniu kultury rozłożenie skupień ludności i linij komunikacyjnych wytwarza okolice o pewnych typach zajęć. Jest to t. zw. *terytorjalny podział pracy*.

Poza tem na podział pracy oddziaływa uzdolnienie jednostek i umiejętność ich uzyskiwania przewagi wśród gromady. Tu

ma źródło zjawianie się jednostek kierujących innemi i prace *kierownicze*, które potem z biegiem czasu dostają się już często przez dziedziczność, czy przynależność do wyższej sfery społecznej, niekoniecznie jednostkom wysoko uzdolnionym. Czynności wymagające specjalnego uzdolnienia z samej siły rzeczy obejmują obdarzeni właściwym talentem ludzie.

Różnicowanie się społeczeństwa pod względem czynności i zawodów robi w ciągu dziejów stałe postępy. Stanowi ono znamię idącej naprzód cywilizacji i wzmaga się, o ile tempo ewolucji gospodarczej jest przyśpieszone. O postępach podziału pracy rozstrzyga wzrost ludności, a szczególniej skupianie się jej w miastach i środowiskach przemysłowych. Nie są to zjawiska ze sobą związane. Przyrost ludności może spowodować emigrację, bezrobocie, drożyznę, a tylko w warunkach wysokiego uspołecznienia doprowadza do powstania nowych zawodów, a zatem dalszego ich podziału. Natomiast skupianie się ludności przy uprzemysłowieniu kraju, oraz postępy umiastowienia (urbanizacji) wywołać muszą postęp w podziale pracy. Zjawiają się nowe zawody i specjalności, ponieważ wyrosły nowe potrzeby, a zawody już istniejące dzielą się na funkcje poszczególne, aby mogły być wykonywane szybciej, taniej i bardziej precyzyjnie.

Podział pracy nie może istnieć bez *kooperacji*. Robinson na wyspie może obejść się bez wszelkiego współdziałania z innymi pracownikami. Skoro jednak praca jest podzielona, bodaj przy czynnościach wykonywanych przez rodzinę, następuje wzajemna wymiana usług, korzystanie z wytworów wielostronnej pracy— zjawia się kooperacja. Kooperacja w cywilizowanem społeczeństwie opiera się na wzajemnej zależności i uznaniu korzyści, jakie z niej wynikają. Gdyby człowiek zaspokajał sam wszystkie swoje potrzeby, życie zbiorowe byłoby jednym szeregiem walk i tarć. W każdem społeczeństwie jednak, nawet najmniej licznem, człowiek skazany jest na korzystanie z wytworów obcych. Im społeczeństwo jest wyżej zorganizowane, tem obszerniejsza i ściślejsza jest kooperacja. Występuje współzależność nietylko mieszkańców jednej wsi lub miasta, ale ludności całego kraju, a wreszcie i całego świata. Kooperacja pierwotna dokonywa się przez wymianę usług i towarów. Na wyższych stadjach kultury wymiana przechodzi w zorganizowany handel, a bardzo wcześnie

zjawia się handel międzynarodowy. Wystarczy wynalazek busoli, ulepszenie budowy okrętu, aby handel prowadzony przez Fenicjan, czy Kartagińczyków zrazu na brzegach morza Śródziemnego, a potem wzdłuż wybrzeży krajów Europy aż do Bałtyku, skierować za ocean. Nastąpiła wymiana z Indjami azjatyckiemi i z Ameryką. Rozpoczęła się kooperacja wśród części świata i ustalił się *terytorjalny podział pracy* i wytwórczości, uzależniony od warunków klimatu, gleby i szerokości geograficznej.

Podział i kooperacja pracy są zatem zjawiskami nierozłącznemi w każdym okresie ludzkiego współżycia, ale planowa ich organizacja i związane z nią postępy mogą występować tylko w społeczeństwie i w okresach cywilizacji. Pomimo to nie należy ich uważać za wytwór sztuczny tej cywilizacji, bo opierają się przedewszystkiem na właściwościach człowieka. Różnorodność potrzeb, rozpoznana przez intelekt, doprowadza do podziału pracy. Następstwem jej jest wymiana usług i wytworów. Człowiek odczuwa własne braki i korzyści pomocy, uczy się przeto rozumieć życzenia otaczających go ludzi. Współczucie i porozumienie wzajemne staje się podstawą stosunków, bez której ludzkość nie mogłaby istniec.

Niepodobna przeto uważać, jak to czyni Spencer, egoizmu za właściwość zasadniczą duszy ludzkiej i szukać w starciu egoizmów jednostkowych, t. j. w walce o byt, głównego czynnika postępu. Zgodzić się natomiast należy z Dürkheimem, że *altruizm* nie *jest* jakąś ozdobą, t. zn. dodatkiem życia społecznego, ale jest jego *podstawą*.

Najsilniejsza więź altruistyczna wynika właśnie z dziedziny stosunków gospodarczych, w których jej usilnie zaprzeczano. Właśnie na tle potrzeb i braków, przejawiających się w życiu codziennem, odczuwa człowiek dobrodziejstwo danej sobie pomocy i wymiany, i rozumie konieczność świadczeń ze swojej strony. Spółdziałanie występuje tu stale, jako niezbędny warunek powodzenia, zamienia się w nałóg i staje automatyzmem psychicznym. Wytwarza to niezniszczalne podłoże altruizmu, który na innej drodze zdobywany, byłby istotnie nie warunkiem istnienia, ale odświętną szatą walczącego o swój byt osobnika.

Praca jest walką z naturą, a postępy tej pracy mierzyć musimy stopniem opanowania przyrody. Praca jednak nie może po-

legać na walce między ludźmi, ale na podziale czynności i na kooperacji.. Walka jest tu czynnikiem szkodliwym, który zatrzymuje postęp. Spółdziałanie przyśpiesza go, a zrozumienie istoty i warunków tego spółdziałania doprowadza do organizacji.

Przez organizację rozumieć należy świadomy podział i kooperację pracy wśród zespołu ludzi, dążących do określonego celu. Organizacja polegać będzie na podziale funkcyj, przydzieleniu każdej czynności odpowiedniej grupie lub właściwej jednostce, oraz na ustaleniu metod ich spółdziałania. Celem organizacji winno być zużytkowanie najwydatniejsze sił przyrody i człowieka, zaoszczędzenie czasu i kosztów. Ideał każdej organizacji stanowi przeto osiąganie największego rezultatu przy minimalnym wysiłku.

Obok organizacji pracy istnieje *organizacja pracowników*. Oba te pojęcia ściśle rozróżniać trzeba. Dotąd mówiło się o organizacji pracy.

Celem organizacji pracowników jest w pierwszym rzędzie interes nie pracy i nie jej wytworu, ale pracownika, jako podmiotu wykonywającego tę pracę. Chodzi zatem o zużytkowanie odpowiednie energji mięśni i nerwów, i o ich ochronę. Organizacja pracowników domaga się dobrych warunków bytu i pracy dla swoich członków, a dopiero w drugim rzędzie bierze pod uwagę interes samego wytworu pracy. Postawiło się jednak twierdzenie, że każdy pracownik, niezależnie od swego stanowiska i rodzaju zajęcia, powinien odczuwać odpowiedzialność za wykonanie swej pracy. W myśl tej zasady pielęgnowanie względów moralnych, troska o dostosowanie pracownika i pracy do pożądanego celu powinna stać się drugim celem organizacji pracowników. Podstawą tej organizacji będą znów uczucia altruistyczne, które przejawiają się jako solidarność klasowa lub zawodowa. Ta ściślejsza solidarność nie wyklucza przecież bynajmniej ogólno-narodowej, a nawet ogólno-ludzkiej. Pierwsza jest poczuciem obowiązku obywatelskiego, druga — humanitarnego. Jeżeli praca zawisła ma być współczynnikiem aktywnym ogólnej kultury, a nietylko jej narzędziem, organizacje nie mogą pomijać zadań etycznych.

Podział, kooperacja i organizacja pracy są od siebie zależne. Im dalej idzie podział pracy, tem niezbędniejsze staje

się spółdziałanie grup poszczególnych. W stosunkach małego miasteczka, gdzie większość mieszkańców posiada własne krowy, ogródki i kawałki pola, przerwanie komunikacji ze wsią tylko przy dłuższem trwaniu dałoby się we znaki. Tymczasem strajk na kolejkach podmiejskich Warszawy, pozbawiający ją dowozu mleka i warzyw, odrazu podnosi cenę tych artykułów.

Przy daleko idącym podziale pracy niezbędna jest świadoma organizacja. Za przykład jej służyć mogą urządzenia przedsiębiorstw fabrycznych w Stanach Zj. Am. Pn. (np. fabryki przerobów mięsnych i jarzynowych, zegarków, obuwia).

Organizacja z góry obmyślona i przeprowadzona systematycznie oszczędza czas, zwiększa napięcie pracy, stanowi zatem ekonomję energji. Angielski ekonomista Marshall obok kapitału i pracy stawia organizację, uważając ją za niezbędny czynnik ekonomicznej działalności. Znaczenie jej zaś jest o wiele szersze, bo organizacja niezbędna jest w każdej zbiorowej pracy, czy będzie to administracja, czy sądownictwo, wydawanie dziennika, prowadzenie teatru, szpitala, szkoły, słowem praca, dokonywana we wszelkiej dziedzinie. Organizacja a) zużytkowuje istniejący podział pracy, b) czuwa nad wzajemnem spółdziałaniem grup czy jednostek pracujących, c) ustala stosunek pracy wykonawczej do kierowniczej, a zatem wprowadza automatyzm i precyzyjność działania całości. Na tem tle dokonywa się zaoszczędzenie czasu i energji i wyzwalają się siły międzycząsteczkowe, otrzymywane jako zwyżka nieopłacona i nikogo nie krzywdząca.

Źródła siły międzycząsteczkowej nie należy szukać w abstrakcyjnej czy nadprzyrodzonej dziedzinie. Jest ona zupełnie konkretną potęgą, rezultatem umiejętnego zużytkowania sił i uzdolnień jednostkowych, zręcznego ustawienia zespołów pracowniczych i świadomie zorganizowanej ich kooperacji. Im większe są rozmiary zakładów pracy, tem ważniejsza rola przypada organizacji. Staje się ona wyrazem uduchowienia procesów gospodarczych, które wkracza stopniowo, w miarę jak coraz większa część czysto fizycznych zabiegów wykonywana jest przez maszyny lub narzędzia, poruszane automatycznie.

Stwierdziliśmy współistnienie i współzależność podziału, kooperacji i organizacji pracy. Wspólna ich ewolucja i równomierne ich postępy uwydatnią się w rozdziale następnym. Występują one w poszczególnem przedsiębiorstwie rolnem, przemy-

słowem, handlowem, czy w zakładach użyteczności publicznej. Korzyści z nich powstałe, które Ad. Smith przypisuje wyłącznie podziałowi pracy, t. zn. szybkość, wprawa, oszczędzanie czasu, któryby się traciło na przechodzenie od jednej do drugiej czynności, obfitość i taniość wytworu, dadzą się w pełni osiągnąć jedynie wtedy, gdy we właściwie zorganizowanem przedsiębiorstwie grupy pracowników wykonawczych spółdziałają ze sobą.

Zawodowy podział pracy wyodrębnia rolnictwo od przemysłu i handlu, stwarza zawody umysłowe, biurowe, oddziela górników, marynarzy, wojsko, sądownictwo i t. d.

W stosunkach pierwotnych, rolnik jest jednocześnie przemysłowcem. W okręgu moskiewskim 80% chłopów rolników było zatrudnionych przemysłem domowym. W Turyngji około 1870 r. na 5577 przedsiębiorstw czysto rolniczych istniało 11.752 mieszanych, których właściciel był jednocześnie rolnikiem i uprawiał przemysł chałupniczy. W Wirtembergji na 117 tys. gospodarstw czysto rolnych, liczono 99 tys. o typie dodatkowych pracowni przemysłowych [1]). Tymczasem rozdział wsi i miasta, oraz pracy rolnej i przemysłowej w Stanach Zjednoczonych Am. Pn., jest zupełny. W Niemczech zaś, które po 1870 r. przeobraziły się w duchu kapitalistycznym i dalej postępują na drodze pracy wysoko przetwórczej, prawodawstwo powojenne przewiduje premje dla robotników przemysłowych, którzy zechcą przerzucić się do pracy na roli.

Z postępem techniki i niezbędnej do jej obsługiwania biurowości, wzrasta liczba zawodów. Niemiecki spis przedsiębiorstw z 1875 roku wylicza 1600 zawodów przemysłowych. Prowadzone według tej samej metody niemieckie spisy zawodowe w 1882 roku wykazały 4785 specjalności, a w 1907 r. — z górą 13 tys.

Zawodowy podział pracy zależny jest od rozmiarów rynku; w gałęziach wytwórczości, przeznaczonych na użytek lokalny, rośnie wraz z zagęszczaniem się ludności, przy wytworach, przeznaczonych dla międzynarodowej wymiany, wzmaga się przy rozszerzaniu rozmiarów handlu i zależnej od nich wytwórczości dla artykułów wywozowych.

---

[1]) Schmoller — Grundriss d. Allg. Volkswirtschaftslehre I s. 346. Tamże 117 i 118 liczne przykłady.

Podział pracy terytorjalny, zawodowy i wewnętrzny (w przedsiębiorstwie) odnajduje się w działalności gospodarczej. Poza niemi stoi najdawniejszy, choć stałej podlegający ewolucji, podział pracy społecznej. Pod jego wpływem potworzyły się państwa, gdzie wystąpiła warstwa rządzonych i rządzących, powstały kasty, na podłożu zróżniczkowania funkcji społecznych. Przez całe stulecia społeczeństwa dzieliły się na stany, aż wreszcie, pod wpływem kapitalizmu, najwyraźniej wystąpił podział na klasy, oparty na istnieniu własności prywatnej środków produkcji, od której wielkie masy pracowników są wykluczone. Jednocześnie liczba pracowników zależnych stała się tak ogromną, że powstać musiała specjalna polityka, zajmująca się interesami tej pracy i specjalne ustawodawstwo, które bierze pracę w obronę.

Skoro mowa o podziale pracy i doniosłem jego znaczeniu, nasunąć się musi zagadnienie oddziaływania podziału, t. j. specjalizacji na uzdolnienie i rozwój jednostki ludzkiej. Praca specjalna obraca się z konieczności w jednym zakresie, z zaniedbaniem lub pominięciem innych. O ile to będzie praca zależna, wyrobnicza lub robotnicza, podział iść może tak daleko, że na długie lata przykuwa najmitę do tego samego warsztatu, a przejawy jego działalności ogranicza do kilku stale powtarzanych rękoczynów. Człowiek staje się dodatkiem do maszyny, dopełnieniem, w najlepszym wypadku — kierownikiem. Przerywa się jego łączność z innemi działami pracy, znika nawet odpowiedzialność za towary wytwarzane przez fabrykę, w której pracuje. Na tem tle pojawiają się zniekształcenia organizmu, choroby zawodowe, a szczególniej tępota moralna i umysłowa. Zdawałoby się przeto, że podział pracy, w którym wyraża się postęp ludzkości, to groźba dla jednostki.

Należy jednak odróżnić nadużycia podziału pracy, od jego niezbędnej dla poszczególnego człowieka roli.

Naturalnym biegiem rzeczy wyspecjalizowanie zmniejsza wszechstronność i zacieśnia uzdolnienie do określonej dziedziny. Jednocześnie wszakże pogłębia wiedzę, czy umiejętność w danym kierunku. Dostojność ludzkiego poznania i działania może tak samo dążyć do ogarnięcia coraz szerszych horyzontów, jak i wgłębiać się w daną dziedzinę, ugruntowując jej podstawy. Podobnie i w dziedzinach pracy, ściśle wykonawczej mo-

żna przerzucać się do coraz innego zawodu, ale trwając w jednym, osiąga się wyższy stopień wprawy i umiejętności. Jeżeli zaś chodzi o użyteczność danej jednostki dla społeczeństwa, to rośnie ona wraz z doskonaleniem się w jednym zawodzie lub nawet z wprawą, nabywaną przez dłuższe czy stałe pozostawanie przy tem samem zajęciu. Wysoki stopień wiedzy, wprawy czy wyszkolenia daje jednostce poczucie jej wartości i niezbędności. Jako specjalista, posiada człowiek coś swojego, odróżniającą go od reszty ludzi wartość wewnętrzną, którą dodaje do ogólnego dorobku.

Rozpatrując pracę gospodarczą w najszerszem pojęciu czynów i usług, pracy fizycznej i, związanej z zaspokajaniem potrzeb, pracy umysłowej, dojść musimy do przekonania, że mechanizm gospodarczy współczesnego świata nie mógłby istnieć bez specjalizacji, a jednostka, która nie zdobyła specjalnego, bodaj najskromniejszego stanowiska, schodzi do rzędu istnień zbytecznych.

Jednakże o specjalizacji może być mowa jedynie przy pracy umiejętnej. Większość pracowników, to ludzie niewykwalifikowani, wykonywający czynności mechaniczne, a te, stale powtarzane, muszą przytępiać inteligencję, i czynić z pracy przymus nieznośny. Trudno wmówić palaczowi, który całe życie spędził na lokomotywie, że czynność ta przyczyniła się do zwiększenia zasobów jego inteligencji. Nie można także wymagać od społeczeństwa, aby poświęciło interes ogółu, związany nierozdzielnie z pracą fachowego człowieka odpowiedzialną i wykonywaną umiejętnie.

Społeczeństwo może jedynie myśleć o ulżeniu pracy ograniczonej do monotonnego zajęcia wykonawczego, nie mogąc zrezygnować z podziału pracy. Dobre wynagrodzenie, krótszy dzień pracy, pewność bytu — oto, co można ofiarować tym, którym niewykwalifikowana praca fizyczna wypełnia treść życia. Warunki takie powinno im zagwarantować ustawodwstwo.

O naukowym systemie pracy F. W. Taylora.

Podział i kooperacja pracy nie dały dotąd rezultatów w postaci całkowitego zużytkowania, ponoszonego przy pracy wydatku sił i energji. Tam, gdzie robotnik nie jest zmuszony do

podporządkowania się maszynie, on sam obiera ruchy i rękoczyny potrzebne, aby wykonać zadanie. Niewątpliwie częstokroć idzie drogą niewłaściwą, zużywa siły, które mógłby zaoszczędzić, a wykonywa mniejszą ilość pracy od tej, jaka przy racjonalnym rozkładzie wykonać by się dała. Zapobiega temu system pracy naukowy, zastosowany już w setkach różnorodnych fabryk, który od lat z górą 40 opracowuje Amerykanin, F. W. Taylor, oraz kilku jego zwolenników. System powyższy wprowadza pracę na nowe drogi, a twórcy jego osiągają, obok wzmożonej wytwórczości, wyższy zarobek dla robotnika i oszczędność sił jego.

Taylorzym wychodzi ze słusznej zasady, że rodzaj pracy trzeba zastosować do sił i uzdolnień każdego osobnika. Przez umiejętny dobór stwarza się grupy pracowników, które należy zużytkować w robocie odpowiadającej najwyższej ich kwalifikacji, to znaczy skorzystać z wyjątkowej siły fizycznej, z najlepszych uzdolnień i wyszkolenia. Jest to zasada niewątpliwie słuszna.

Ażeby jednak robotnik wykonał najwyższą sumę pracy, powinna ona być we właściwych momentach przerywana spoczynkami, które pozwalają mięśniom i nerwom odzyskać elastyczność i energję. Przy prostej, ciężkiej pracy przenoszenia węgla i żelaza okazało się, że robotnik mógł pracować 43% czasu, a na odpoczynek zużywał 57% tego czasu, osiągając przy tem najwyższą wydajność. Przy cięższej robocie odpoczynki musiały zająć więcej czasu, przy lżejszej były mniej potrzebne. Robotnicy zobowiązani byli unikać wszelkich niepotrzebnych ruchów, a wykonywać tylko niezbędne. Ruchy kamieniarza np. zredukowane zostały z 18 do 5. Używanie przy pracy obu rąk w jednakowej mierze pozwoliło podnosić ciężary większej objętości i wagi. Zwracano przytem uwagę, aby pracownicy, a zwłaszcza kobiety, nie stały w grupach nadto zwartych, i nie traciły energji na rozmowę, kierując całą uwagę na wykonanie pracy.

Drugim warunkiem wysokiej wydajności pracy jest dobieranie odpowiednich narzędzi. Jeżeli np. chodzi o przenoszenie i nabieranie ciężaru, wybiera się łopatę, zastosowaną do siły osobnika i do wagi przedmiotu przenoszonego. Do żelaza potrzebne są np. małe łopaty, a do węgla większe. Przy próbach musi być do rozporządzenia szereg takich łopat.

Zastosowanie metody Taylora nie pozostawia żadnego ruchu dowolności robotnika; nad wszystkem czuwa administracja, która przyjmuje na siebie całą odpowiedzialność za robotę. Nadzorca z sekundnikiem w ręku nadzoruje podczas wyszkolenia każdy ruch i notuje jego trwanie. Dla każdej pracy układa tabelę, do której robotnik stosować się musi, normuje odpoczynki i na każdy dzień zadaje odpowiednią pracę. Cała robota rozkłada się między administrację i pracowników fizycznych. Personel administracyjny i nadzorczy musi być powiększony, a liczba robotników zredukowana.

Naturalnym biegiem rzeczy, niełatwo jest skłonić robotnika do takiego eksperymentu, tem bardziej, że polityka robotników idzie w innym kierunku: określają oni z góry najniższy wymiar pracy, w przekonaniu, że pracodawca chce ich wyzyskać i że, pracując nadmiernie, zmniejszają zapotrzebowanie na pracę i powiększają liczbę bezrobotnych. Sprzeciw poszczególnych robotników Taylor usuwa przez wydatne podnoszenie zarobków. Redukcja robotników jest pozorna, o ile robotnicy odrazu znajdują inną, odpowiedniejszą dla siebie, robotę.

Rezultaty, osiągane systemem Taylora, są bardzo poważne. Jako przykład, przytoczę reformę, przeprowadzoną w Stanach Zjedn. A. Pn. w stalowni Bethleem Steel Co, wśród kilkuset robotników podwórzowych. Po roku stosowania systemu, cyfra zatrudnionych osób spadła z 400 — 600 na 140, a poszczególny robotnik przenosił 59 ton żelaza, zamiast dawnych 16. Średnia płaca dzienna wzrosła do 1 dol. 88 cent. (poprzednio 1 dol. 15 cent.). Obrobienie jednej tonny kosztowało 0.033 dol. (poprzednio 0.072). Oszczędność roczna wyniosła 75—80 tys. dol.

System Taylora nie przyjmuje się pospiesznie. Trzeba czasu na wdrożenie robotników, na przełamanie ich oporu, trzeba bezwzględności wobec słabszych, którzy dostosować się nie mogą. Dodać również należy, że system ten stosować można tylko w wielkiem przedsiębiorstwie, które stale się rozwija, albo też w kraju, gdzie wytwórczość coraz nowe obejmuje dziedziny. Inaczej byłby on powiększaniem bezrobotnych i usuwaniem wszystkich słabszych elementów.

Ogólne zasady swego systemu formułuje Taylor w 4 tezach: Nauka i badanie cierpliwe i umiejętne każdego procesu pracy zastąpić musi dotychczasowe normy obyczajowe.

Między administracją a robotnikami musi panować harmonja, którą daje się osiągnąć przez wydatne podnoszenie zarobków i utrzymywanie ich na wysokim poziomie. Podobno nie zdarzają się strajki w fabrykach, które stosują system Taylora.

Dążenie do maksymalnej wytwórczości.

Dozorcy i administracja muszą stale współdziałać z robotnikami, szkolić ich wytrwale i systematycznie i czuwać nieustannie nad wykonaniem pracy.

Praca fizyczna zostaje przez system Taylora zautomatyzowana, ale nie da się zaprzeczyć, że jest on drogą do skrócenia czasu pracy, podniesienia zarobków i potanienia wytworu.

Emile Durkheim—De la division du travail social, Paryż, 1902, wyd. II.

Edgar Herbst — Der Taylorismus als Hilfe in unserer Wirtschaftsnoth. Lipsk — Wiedeń.

F. W. Taylor. — Zasady organizacji naukowej zakładów przemysłowych. Wyd. II, Warszawa, 1922.

3. PRACA I PRACOWNICY W USTROJACH GOSPODARCZYCH RÓŻNYCH TYPÓW.

Trudno rozstrzygnąć, czy rodzina była najpierwszą organizacją pracy, ale stwierdzić należy, że występuje w każdym okresie dziejowym, a nawet dziś jeszcze spełnia rolę gospodarczą. Rodzina jest zatem trwałą organizacją gospodarczą, zdolną przystosować się do zmian ewolucji dziejowej. Rodzina patrjarchalna, jako instytucja zwyczajowa i prawna, występuje u narodów wschodnich w Chinach, Indjach u Greków w czasach Homera, jako zespół 16—40, a nawet z górą stu osób, które pozostają pod władzą ojca rodziny (pater familias). W razie jego śmierci przechodzą pod władzę najstarszego syna lub męża, najstarszej córki. W okresie istnienia matryarchatu naczelniczką rodziny jest kobieta.

Rodzina patrjarchalna jest jednostką wytwórczą i spożywczą; naczelnik jej dba o właściwe zużytkowanie każdej siły, co jest niezbędne, gdyż proces gospodarczy obejmuje mieszkanie, odzież, jadło, chów i karmienie bydła i dąży do wystarczania sobie. Istnieje przeto ścisła zależność od naczelnika rodziny, przymus pracy stałej, pod wpływem którego dokonywa się przezwyciężanie naturalnej opieszałości. Rodzina, już w tem pierwszem stadjum, jest organizacją opartą na podziale i kooperacji pracy z pełnem zastosowaniem rozdziału robót na męskie i kobiece. Rola kobiet nie ogranicza się jednak do zaspokajania potrzeb spożycia, gdyż przypada im większość prac rolniczych i zapoczątkowanie kunsztów i rzemiosł.

Ojciec rodziny, w pierwotnem stadjum, jest jej naczelnikiem samowładnym we wszystkich przejawach życia. Występuje przeto jako kapłan i sędzia, jako najwyższa osoba w zarządzie gospodarczym. Ustrojowi patrjarchalnemu właściwa jest zależność kobiet; cechuje go — u zamożniejszych — poligamja i kupowanie żon. Ewolucja gospodarcza zmienia rolę rodziny, przeobrażając ją w monogamiczną, redukując liczbę osób do 4 lub 5 przeciętnie i odejmując naczelnikowi poszczególne uprawnienia. Dokonywa się to jednocześnie z wyzwoleniem kobiety, większem poszanowaniem indywidualności dziecka i przechodzeniem osób młodocianych pod opiekę państwa i ustaw specjalnych. Pozostały jednak liczne przeżytki dawnej roli rodziny.

W krajach zacofanych pod względem gospodarczym, w okolicach odległych od rynków zbytu, rodzina w dalszym ciągu prowadzi gospodarkę zamkniętą. Zadruga wśród południowych Słowian, czy gospodarka rodzinna w Tyrolu i Przedarulanji ogromadza od 12—18 osób. Aż do ostatnich czasów panowały podobne stosunki nietylko wśród włościan, ale i wśród dworów ziemiańskich w Polsce, Rosji, a nawet we włoskiej Lombardj. Dążenie do samostarczalności, zwłaszcza pod względem zboża, okopowych, warzyw, nabiału było powszechne. Na sprzedaż szły przewyżki ponad własne potrzeby. Rzemieślnicy wiejscy w większych majątkach wykonywali roboty w gospodarstwie zarobkowem, a roboty te u włościan spełniała sama rodzina. Dziś jednak gospodarstwo rolne szybko uzależnia się od rynków zbytu, zużytkowuje maszyny, zamiast siły pociągowej zwierząt i wiele robót, załatwianych ręcznie, przekazuje sile mechanicznej.

Stanowisko rodziny, jako jednostki wytwórczej, zanika, maleje również jej rola, jako jednostki spożywczej, wobec ruchu kooperatyw wszelkiego rodzaju, pracy zarobkowej kobiet poza domem i szkoły, która przejmuje na siebie obowiązek wychowania i nauczania dzieci. Rodzinie pozostało raczej zadanie więzi duchowej między osobami bliskiemi sobie pokrewieństwem i nieliczne momenty wspólnego spożycia. Rozkład rodziny jest widoczny. Pomimo to nie brak objawów, że zmartwychwstaje ona jako więź społeczno-moralna, oparcie niezbędne dla człowieka współczesnego. Jednostka, rzucona na fale życia, stykająca się stale z elementami obcemi, często nieprzychylnemi jej

poczynaniom, chroni się w środowisko bliskie i wyrozumiałe, by zacieśnić stosunki przywiązania. Będzie to tem łatwiej, im mniejszą rolę będą tu odgrywały interesy gospodarcze.

Ustrój gospodarczy każdej epoki ściśle wiąże się z charakterem pracy wykonawczej. Pod względem liczby przeważali niemal zawsze pracownicy zależni, których stosunek prawny do zaobkodawcy i społeczeństwa pozwala dzielić się na okresy: a) *niewolnictwa*, b) pracy *poddańczej*, która zamienia się w pańszczyźnianą, d) *najmictwa*.

W okresie ostatnim ze stanowiska społecznego możnaby wyróżnić: a) dawniejszych najmitów rozproszonych, których stosunki układają się wyłącznie pod wpływem wolnej umowy, oraz b) *współczesnych* pracowników zorganizowanych i otoczonych opieką ustawodawstwa ochronnego.

Cechami wspólnemi dla tych wszystkich okresów są:

1. Własność prywatna środków produkcji, w której państwo robi wyłomy przez monopole i socjalizację.

2. Podział pracowników na kierowników i wykonawców zależnych.

Niewolnictwo powstało przez wojnę i zabór. Jeńców wojennych zrazu zabijano, a z postępem wytwórczości pracy zamieniano ich w bezwolnych pracowników. Poza tem niewolnikami stają się słabsi, mniej odporni, zadłużeni. Już w starożytności niewolnik zwany *instrumentum vocale*, (narzędzie pracy mówiące) jest przedmiotem handlu towarem, na który kupiec nakłada ceny, tak, jak na bydło *(instrumentum semivocale)*

Niewolnik staje się własnością pana, który go utrzymuje. Wykonywać musi najcięższe prace w polu, na okrętach, w kopalniach i fabrykach, oraz posługi domowe. W Rzymie, gdzie niewolnikami byli także Grecy [1]) o wyższej od panów swych kulturze, używano niewolników i do prac umysłowych, jak kształcenie dzieci, korzystano z ich uzdolnień artystycznych i talentów. Ponieważ niewolnik nie miał żadnych praw, położenie jego za-

---

[1]) W Grecji kupowanie niewolników, niezbędnych przy powstawaniu zakładów przemysłowych spotyka się już w VII w. (a. Chr.).

leżne było od charakteru pana i rodziny tegoż: bywał traktowany okrutnie, bity, głodzony, zabijany dla kaprysu, ale niekiedy włączono go do rodziny i obsypywano hojnością [1]). Położenie niewolników pogarsza się, ilekroć znajdą się w gospodarstwie ściśle zarobkowem, obliczonem na zysk. Taki był los niewolników w fabrykach starożytnego Rzymu, Kartaginy, a jeszcze gorszy w XVII i XVIII wieku w plantacjach i kolonjach, zakładanych przez europejczyków w nowym świecie [2]).

Pod wpływem chrześcijaństwa i filozofji Stoików, niewolnictwo przeobraża się w kolonat, zjawiają się ludzie półwolni, a poddaństwo zastępuje niewolnictwo. Gdy powstający kapitalizm ponownie wytwarza niewolnictwo, jako formę pracy i stosuje przy tem okrucieństwa nieznane nawet w starożytności, odczucie moralne uznaje to już nie za zjawisko normalne i niezbędne, jak przedstawia je np. Arystoteles, a nawet Plato, ale za nadużycie. Dłuższy okres niewolnictwa staje się możebny jedynie dzięki używaniu ludności kolorowej. I to przecież doprowadza w Ameryce do wojny Stanów północnych z południowemi (w r. 1859—63), w której północ zwycięża, zapewniając tryumf idei wolności człowieka. Prawnie murzyni są od 1865 r. równemi innym obywatelami, jakkolwiek opinja publiczna yankesów wytrwale odsuwa ich od zlania się z ludnością białą.

Poddaństwo było złagodzoną formą niewolnictwa. Poddany nie był traktowany jak bydlę lub towar, ale silnie zależny i ograniczony w prawach. Formy poddaństwa były w każdym kraju inne, już choćby dlatego, że poddaństwo powstawało różnemi drogami. Poddanemi stawały się całe narody przez podbój, a zatem u Greków Heloci, Perjöki, u Germanów Litowie (Łotwa). Kościół w swych dobrach przeobrażał dawnych niewolników w poddanych. Wreszcie wolni kmiecie ulegali przemocy feudalnych panów, lub chronili się pod ich opieką przed nieprzyjacielem, i na tej drodze stawali się poddanemi. Wogóle jednak poddany pozbawiony był praw politycznych, nie miał prawa noszenia broni, ograniczony był w wyborze zawodu i miejsca za-

---

[1]) Wyzwoleńcy w Rzymie.

[2]) Niewolnicy zatrudnieni przy uprawie ryżu i bawełny w stanach Mississipi, Georgia, w Indjach Zachodnich i t. p.

mieszkania. Tylko za pozwoleniem pana wolno mu było założyć rodzinę i zmienić miejsce pobytu, ponieważ był przypisany do ziemi (glebae adscriptus).

Przy zamianie poddaństwa na pańszczyznę zależność osobista słabnie. Natomiast pozostają obowiązki pracy na pańskiem (u rolników) lub dla pana (u rzemieślników wiejskich), opłaty czynszu za grunt w naturaljach lub pieniądzach. Poddaństwo zniesionem zostaje dopiero w XVIII i w początkach XIX stulecia, pańszczyzna znika całkowicie do 1870 r. w Europie. W Polsce wieki XV i XVI przynoszą chłopom poddaństwo i pańszczyznę, a następne 2 stulecia obostrzają stosunki. W 1496 r. sejm w Piotrkowie wprowadza zakazy przesiedlania się i wędrówek z wyjątkiem jednego z rodziny, który zachowywał swobodę. W 1532 r. pozbawiono chłopów reszty osobistej wolności: chłopu nie wolno było ruszyć się ze wsi bez pozwolenia pana. Rok 1520 wprowadza pańszczyznę 1 dzień w tygodniu. Ustawa ta obowiązuje aż do końca istnienia Rzeczypospolitej, pozornie zatem ciężary pańszczyźniane, 52 dni odrobku w roku, są w Polsce lżejsze niż w krajach sąsiednich. Ale szlachta ufna w swą władzę podnosi bezprawnie ilość dni roboczych, które dochodzą niekiedy do 6 w tygodniu, nie pozostawiając chłopu czasu na uprawę własnego pola. Konstytucja 3 maja, wprowadzająca reformy w wymiarze sprawiedliwości dla chłopa nie zmienia warunków jego pracy.

W wiekach średnich, kiedy zmniejszał się stopniowo odsetek wolnych kmieci na wsi, schronieniem dla wolnej pracy stawały się miasta, gdzie panował ustrój cechowy.

Cech (universitas, collegium) to organizacja, w której ludność miasta grupowała się według zawodów. W pierwszym okresie istnienia cechy mają głównie cel obrony miasta, posiadają swoje baszty, składy broni, odbywają ćwiczenia, a jednocześnie stanowią korporacje religijne, towarzyskie i gospodarcze. Znaczenie gospodarcze cechu przypada na okres rozkwitu cechowego ustroju. W Niemczech rozpoczyna się od XII wieku, trwa przez 3 — 5 stuleci, w Polsce najważniejszą rolę odgrywają cechy od XV do pierwszej połowy XVII stulecia. Rzemiosło cechowe nie zna właściciela kapitalisty i robotnika zależnego i bez środków produkcji. Członków cechu: majstra, czeladników i uczniów dzieli różnica wieku, wiąże ich zaś hierarchja społeczna. Uczeń pozyskuje z czasem warsztat i narzędzia pracy, a skoro

przebędzie czas przepisanej nauki (w Anglji do 7 lat, w Polsce 3—5), wykona sztukę mistrzowską (majstersztyk) i wykaże się znajomością rzemiosła, dojść może do stanowiska czeladnika i mistrza. Zasadą nauki było wyuczenie się całego rzemiosła i wykonanie od początku do końca całego przedmiotu, nawet potrzebnych do roboty narzędzi. Była to zatem samostarczalność w znaczeniu produkcji, która usuwała kooperację wśród pracowników. Wspólnemi natomiast były zakupy surowca, solidarnie w czasach rozkwitu rzemiosła dokonywał się rozdział roboty, niekiedy ustępowano nawet warsztatów majstrom zbiedniałym, należącym do cechu. Solidarność cechowa wyrażała się również w stosunku do rzemieślników stojących poza cechem. T. zw. partacze albo szturacze, rzemieślnicy niecechowi, byli prześladowani, a nawet wykluczani z miasta. Cech monopolizował zaopatrywanie miasta i okolicy, od przejezdnych kupców wymagano opłat, a pobyt ich ograniczano do dni jarmacznych.

Podział pracy w rzemiośle cechowem polegał na rozgraniczeniu czynności poszczególnych organizacyj. I tak kowalowi nie było wolno zrobić klucza, stolarzowi zamku, krawcowi cech zabrania łatać odzienie, a łataczowi zakazuje robić nowe. We francuskiem mieście Amiens odróżniano cechy tkaczów, używających suchej przędzy, od tych, którzy smarowali ją tłuszczem. Gdy za przykładem Anglji wprowadzono tkaniny z przędzy mieszanej, wytwarza się trzeci cech. W Polsce krawcowi nie było wolno podszywać sukien futrem, bo to należało do kuśnierzy. Nożownicy nie wyrabiali sztyletów, bo od tego byli mieczownicy. Ślusarz dawał okucia do skrzyni, ale tylko stolarz miał prawo ją zrobić i t. p. Podział pracy w rzemiośle cechowem był właściwie jej rozkładem (Karol Bücher zowie go *Arbeitszerlegung*) pomiędzy poszczególne kategorje rzemiosł.

W przedsiębiorstwie cechowem praca dzieli się na pomocniczą i samodzielną. Praca pomocnicza, a nawet samodzielna praca czeladnika była pracą zależną. Zawisłość była dwustopniowa, bo istniała hierarchja. Podział pracy zależał nie od narzędzi i maszyn, lecz od umiejętności. Mało umiejętny uczeń spełniał prace pomocnicze, czeladnik stosować się musiał do wskazówek i nakazów mistrza. Zależność obejmowała również życie poza warsztatem, istniały przepisy moralności, przyzwoitości, od członków cechu wymagano ślubnego pochodzenia, przestrze-

gano rzetelności w robocie, dbając o honor rzemiosła. Przepisy etyczne obowiązywały również majstrów.

Dzięki przewadze samodzielnej pracy i poczuciu odpowiedzialności u pracownika, nierzadko zdarzali się rzemieślnicy artyści. Z małych pracowni rzemieślników cechowych wychodziły cenione dotąd wyroby sztuki stosowanej do przemysłu, oraz wprost dzieła malarskie, rzeźbiarskie czy ozdoby architektoniczne.

Natomiast nie istniała kooperacja złożona, która fabryki, przygotowujące surowiec (np. żelazo), czyni niezbędnemi dla hut stalowych, a te zkolei dostarczają półfabrykat dla fabryk metalurgicznych i t. d. Organizacja poszczególnego przedsiębiorstwa była prosta, z powodu drobnych jego rozmiarów. Natomiast wytwórczość całego miasta była zorganizowana, według ułożonego zgóry planu i w myśl zasady, że warsztat wyżywić musi swojego właściciela i jego personel. Obliczano tedy zapotrzebowanie miasta i do niego dostosowywała się liczba rzemieślników każdego zawodu. Ścisłej kontroli podlegała ilość posiadanych warsztatów, uczniów i czeladników, pracujących u każdego majstra, oraz ilość i wartość wytworu. Z drugiej strony cech nadzorował uczciwość miary, wagi i gatunku. Demokracja cechowa dbała o możność istnienia każdego członka, o sprawiedliwy rozdział mienia i dochodów, o dobre imię jednostki i sławę cechu i miasta, ale jednocześnie przystrzygała wszelką rozlewność i wybujałość życia gospodarczego, nie pozostawiając miejsca dla indywidualnego rzutu i postępu.

Istniały przepisy, odnoszące się do unormowania pracy zależnej, wydawane przeważnie przez władze cechowe. Przepisy powyższe miały wielekroć charakter obrony stanu posiadania majstrów, a więc zarobkodawców, a nie robotników. Nie wolno było zatem majstrowi opłacać wyższej dniówki, ani skracać dnia roboczego.

W Anglji jednakże bardzo wcześnie najwyższa władza państwowa zajmuje się pracą. Król Edward III w 1349 r. wydaje ustawę (I Statute of Labourers), która, skracając czas pracy robotników, miała na celu powiększenie napływu do pracy. Ustawę tę poprzedziła zaraza czarnej śmierci, która wyludniła Europę. Statut Henryka VII z 1496 r. usiłuje przedłużyć dzień pracy, ustanawiając go dla pomocników w rzemiośle i rolnictwie od marca

do września na 14 godzin (od 5 r. do 7 w.) z przerwą 3 godzin na posiłki. Zimą praca przerywać się miała o zmroku. Statut królowej Elżbiety z 1567 r. ogranicza wypoczynek do 2 godzin.

Ustawy powyższe mają charakter nowoczesny, wnikają w szczegóły, traktują jednakowo robotników wsi i miast, a czas pracy wyznaczają krótszy od przedwojennego normalnego dnia pracy (11 godzin), który z takim oporem wprowadzony być musiał w Austrji. Zwyczaj stoi powyżej prawa. Ekonomista z XVII stul., W. Petty, mówi o 10-godzinnym dniu pracy i o 20 posiłkach tygodniowo.

Robotnik przedkapitalistycznego okresu nie pracował tedy dłużej, od robotnika w siódmym czy ósmym dziesiątku stulecia z., a nadewszystko nie był głodny, na co proletarjat nowoczesny był skazany. Zarobek wypłacany był w największej części w naturze.

W Polsce przepisy cechowe odnośnie do pracy zależnej w cechu tylko fragmentarycznie są znane. Od wczesnych wieków istniały regulaminy dla górników w salinach Wieliczki i Bochni, które były dobrami królewskiego stołu [1]). Kiedy w drugiej połowie XVIII stulecia powstają zakłady manufakturowe i rękodzielnie zwane fabrykami, zjawiają się przepisy, regulujące czas pracy i spoczynku robotników. Szczególniej ilekroć pracowały robotnice, regulaminy takie, strzegące przedewszystkiem ich moralności i zgody w warsztacie, zdarzają się wielekroć. (Np. regulamin dla prządek w Wągrowie, przepisy w fabrykach Tyzenhausa pod Grodnem).

Ks. Aleksander Woycicki — Dzieje rozwoju klasy robotniczej fabrycznej w Król. Polskiem. Petersburg, 1918.

Dr. Zofja Daszyńska-Golińska — Miasta i cechy w dawnej Polsce — Warszawa, 1909.

Jan Ptaśnik—Miasta w Polsce—we Lwowie (Wiedza współczesna II).

E. Windakiewicz — Początki opieki socjalnej przy górnictwie solnem w Polsce — 1918 r.

Wobtyj — Oczerki po istorji polskoj fabricznoj promyszlennosti — Kijów, 1909.

---

[1]) W 1690 r. wybucha w Wieliczce strajk górników, którym odebrano deputat solny. Strajk ten został krwawo stłumiony. Ukarano śmiercią 19-tu mężczyzn i 1 kobietę.

4. *ROBOTNICY NAJEMNI*

Przez najem rozumiemy stosunek roboczy, oparty na wolnej umowie, mocą którego pracownik sprzedaje swą siłę pracy na określony przeciąg czasu i do określonej roboty. Swoboda osobista i zrównanie wobec prawa cywilnego i ustaw karnych poprzedziło najem, w którym umowa zawierana być musi przez dwie strony równe co do swych uprawnień.

Najem, jako przeważająca forma prawna w stosunkach kapitału i pracy, wystąpił w następstwie pozbawienia narzędzi pracy wielkich mas pracowniczych dawniej samodzielnych. Najwcześniej dokonywa się to w Anglji. Od XV w. znikają w Anglji folwarki średnich właścicieli ziemskich (Yeomanry), rozpoczyna się odbieranie gruntów kmieciom i zamiana ich na pastwiska i tereny do polowania. Prawo z 1533 r. pozwala na stada owiec, dochodzące do 2000 i mówi o właścicielach, posiadających po 24 tysiące. K. Marx opowiada, że do r. 1825 z kraju Gallów ustąpiło 15.000 ludności rolniczej, a miejsce ich zajęło 131.000 owiec. Zakwitł natomiast wielki przemysł wełniany. Rzemiosło upada w walce z wielkim przemysłem, a jego wykonawcy lub ich rodziny dają materjał proletarjatu najemnego.

Sproletaryzowanie wielkich mas ludności dokonało się i na lądzie stałym Europy, — aczkolwiek później — do połowy XIX stulecia.

Przemysł szczepiony przez rządy Księstwa Warszawskiego i Królestwa Kongresowego napotyka *w Polsce* wolnego proletarjusza, któremu zdjęto okowy poddańcze. Konstytucja Księ-

stwa z 1807 r. daje włościanom wolność. Art. 4 tyt. powiada: „Znosi się niewola. Wszyscy obywatele wolni są w obliczu prawa. Stan osób pozostaje pod opieką trybunałów". Wolny włościanin, którego stosunek do pana i uprawianego dawniej gruntu regulowano przeważnie drogą dobrowolnych umów, pozbawiony zostaje warsztatu pracy, ponieważ aż do 1846 r. (data ukazu carskiego) dziedzic miał prawo usunąć go z zajmowanego gruntu za sześciomiesięcznem wypowiedzeniem. W tym samym 1807 r. znosi się poddaństwo w Prusach, Austrja zaś już od 1782 r. wydaje ustawy, ograniczające poddaństwo osobiste. Na terytorjum Polski panują zatem od początku XIX stulecia stosunki, zapewniające robotnika taniego i wolnego. Wielki przemysł, któremu rząd Królestwa Kongresowego dał początek, a który od 1870 r. przybiera formy wielkokapitalistyczne, znajduje gotowy materjał robotniczy.

Współczesny robotnik w Polsce ma swoją przeszłość i tradycję. Jakkolwiek bowiem aż do lat 80-tych z. st. napływ cudzoziemców do Kongresówki był znaczny, sprowadzano techników, majstrów i podmajstrzych, ale robotnik był rdzennie polski [1]). To samo da się powiedzieć o klasie robotniczej Małopolski, gdzie wśród przemysłu naftowego np. wybitnemi uzdolnieniami wyróżniali się wiertacze. Na Śląsku Górnym liczny był napływ robotników Niemców. Śląsk Cieszyński ulegał wpływom czeskim. Pomimo to wytworzył się polski robotnik przemysłowy i rolny o specjalnym typie fizycznym i duchowym, mający własną tradycję i wyróżniający się od innych warstw społeczeństwa. Al. Wycicki charakteryzuje go w następujący trafny sposób: „Pomyślny rozwój przemysłu ogromnie sprzyjał napływowi wiejskiej ludności robotniczej do miast i fabryk, w których praca była wynagradzana lepiej, a życie upływało w warunkach bardziej kulturalnych i ludzkich, niż na wsi. Ale, poza czynnikami natury ekonomicznej, na wychodźtwo do środowisk przemysłowych oddziaływały czynniki o charakterze społecznym. Złe traktowanie robotnika wiejskiego obniżało w ludzie poczucie jego godności. To też warunki takie wydały typ swoisty robot-

[1]) Obok Polaków pracowali także robotnicy żydowscy, np. w kopalniach wosku ziemnego w Borysławiu, oraz w przemyśle tkackim w Łodzi. Najsilniejszym był element niemiecki w okręgu sosnowieckim i łódzkim.

nika rolnego: nędznie odzianego, niechlujnego, zahukanego, ciemnego aż do zabobonów, maltretowanego, jak niewolnik, a przytem niesumiennego. Krańcowo odmienny typ przedstawiał nasz robotnik fabryczny... Klasa poniekąd wyższa... Klasa robotnicza polska ma własne oblicze i ducha własnego, poczucie odrębności klasowej, własne pragnienia, potrzeby i własne ideały społeczne"...

Cyfrę robotników przemysłowych w Polsce przed wojną (w latach 1910/13) trudno podać dokładnie ze względu na niedokładne obliczenia i odrębne metody w każdym zaborze. Pomimo to St. Kempner podaje cyfry następujące, a mianowicie:

W b. Królestwie Polskiem	814.470
Litwa i Białoruś	61.000
Prusy Królewskie	150.000
Ks. Poznańskie	222.000
Śląsk Górny	450.000
Galicja	106.800
Śląsk Cieszyński	75.000
Ogółem robotników	1.879.270 [1]

Ta blisko dwumilponowa masa robotnicza oczekuje od państwa polskiego uregulowania ustawodawczego swoich stosunków.

Kapitalizm zjawia się przedewszystkiem w frmie kapitału handlowego, który rozsadza dawne formy cechowego ustroju i wprowadza nowe, jako przemysł zorganizowany, chałupniczy. Chałupnicy, tak samo jak robotnicy najemni, są płatni za pracę, ale pracują we własnych mieszkaniach i na własnych warsztatach. Zamienić tych pozornie samodzielnych przemysłowców w robotników płatnych według czasu pracy i zgromadzanych w rękodzielniach było łatwo. Okres rękodzielni, manufaktury, wykazuje jeszcze dawny rzemieślniczy typ podziału pracy. Natomiast nie w ogólnej organizacji rzemiślników, ale w przedsiębiorstwie rzemieślniczem dokonywa się kooperacja poszczególnych oddziałów. Manufaktura utrzymuje się tylko tam, gdzie potrzebna była praca wykwalifikowana. Za przykład może tu służyć wyrób karet i powozów, pracownie haftów czy koronek.

[1] Cyfry w mojej broszurze (p. Literatura) są wyższe, ponieważ z braku właściwego tomu statystyki zawodowej niem. z 1907 r. podać musiałam cyfrę robotników na całym Śląsku Pruskim.

Dotąd jeszcze rękodzielniami są fabryki zabawek, wyrobów ze skóry, mebli i t. p. Natomiast włókiennictwo, to zn. przemysły: wełniane, bawełniane i jedwabne, nigdy nie przechodziły okresu rękodzielniczego. Nie nadając się z racji swojej techniki na rzemiosła cechowe, wcześnie przeobrażają się w chałupnictwo, a niemal pierwsze—pod wpływem wynalazków prząśnicy mechanicznej (przez Hargreavesa), dalszego udoskonalenia metod przędzenia przez Arkwirghta, Cromptona i Cartwrighta, przechodzą do rzędu fabryk.

Najem powstaje tedy: na tle ustawodawstwa, gwarantującego wolność przemysłu pracy i umowy, a przyczyną jego jest przeobrażenie stosunków społecznych pod wpływem kupieckiego kapitału i wynalazków techniki, która wprowadza maszynę i popęd mechaniczny.

Zasada wolności przemysłu proklamowana została przez rewolucję francuską. Dekret z 17 marca 1791 r. powiada, że każdej osobie wolno będzie prowadzić taki handel, kunszt lub rzemiosło, jaki ta osoba zechce. Jednocześnie obalono wszelkie szranki cechowe i zakazano stowarzyszeń, jako niebezpiecznej zmowy. W miarę zatem, jak usuwano więzy poddańcze, zjawia się dla robotnika możność dowolnej sprzedaży swej pracy; czynił to dla Francji i znacznej części Polski (Księstwo Warszawskie) kodeks cywilny Napoleona I w 1807 r.

Już nawet w tym okresie, który wierzył w jedynie dobroczynny wpływ swobody gospodarczej, prawodawca zrozumiał, że postawić należy szranki nieograniczonemu wyzyskowi pracy. Świadczy o tem art. 1780 francuskiego kodeksu cywilnego z 1804 roku, który brzmi: „Do usług zobowiązywać się można tylko na pewien czas lub dla określonego przedsiębiorstwa".

Przepisy o tak ogólnej treści nie wystarczały jednak do okiełznania wyzysku pracy, który stawał się niebezpieczeństwem dla zdrowia i przyszłości społeczeństw. Praca po fabrykach, do której stawała cała robotnicza rodzina przy niskich normach płac, przedłużaniu dnia pracy, wyrażała swoje zgubne następstwa w stanie zdrowia i rozwoju fizycznego społeczeństwa. Niedorozwój fizyczny, stwierdzany przy poborach wojskowych, najwyższym okazuje się w krajach i okolicach najbardziej uprzemysłowionych. Pouczających cyfr dostarcza w tym kierunku sta-

tystyka angielska Na 2½ miljona badanych lekarsko młodych ludzi okazało się w okresie wojny europejskiej tylko 36% zdatnych do służby wojskowej, natomiast było 10% niezdolnych do żadnej pracy. W przedwojennej Austrji kraje najwyżej uprzemysłowione dawały najmniej zdolnych do służby wojskowej, a zatem okręgi:

niemieckie	501%	badanych
czeskie	509 „	„
polskie	540 „	„
słoweńskie	545 „	„
ukraińskie	552 „	„
serbo - kroackie [1])	602 „	„

W Szwajcarji na 1000 poborowych było zdatnych do służby w wojsku ogrodników 549, robotników rolnych 496, rob. fabrycznych 365 [2]). Za dowód zgubnych następstw obejmowania przez przemysł coraz szerszych warstw ludności służyć może również obniżanie wymagań co do miary wojskowej, którego dostatecznie wytłumaczyć się nie da wyższem zapotrzebowaniem co do liczby wojska. W okresie wielkiej rewolucji Francja wymagała od poborowych wzrostu 165 ctmetrów, w 1818 r. już tylko 157, potem 156. Pomimo to połowa poborowych nie wytrzymywała miary. Podobnie w Saksonji zniżono miarę wojskową ze 178 ctm. w r. 1870 na 155 r. r. 1860.

Alfred Niceforo [3]), opierając się na własnych badaniach, przeprowadzanych w Lozannie, oraz na olbrzymim materjale, zebranym przez innych antropologów i etnografów, dochodzi do wniosku, że ujemne następstwa nadmiernej pracy i ubóstwa wyrażają się w upośledzeniu wzrostu, wagi ciała, rozmiarów tułowia, wskaźnika oddechu, siły, odporności wobec zmęczenia, obwodu głowy, wysokości czoła, prawdopodobnej pojemności czaszki, a nawet typu i wyrazu twarzy. Roberts, badając wzrost Anglików w wieku od 25—50 lat, podaje centymetrów dla ludzi: zawodów liberalnych 172.4, sklepikarzy i komisantów 170.8, przemysłów wędrownych 170.6, robotników zatrudnionych pod gołem niebem

---

[1]) Archiv f. Sociale Hygiene z. 4/1921.
[2]) Allg. statist. Archiv. t. V/1899 r.
[3]) Niceforo: Les classes pauvres s. 77/8.

170.3, górników — 169.8, robotników pracujących w zamkniętych obrębach 169.6, majątków 168.3. O ile zaś porównywał wzrost ludzi z arystokracji i zawodów liberalnych z robotnikami miejskimi, ostatni byli o 5—7 centymetrów niżsi w tych latach (25—50), w latach młodzieńczych i u starców różnice były jeszcze znaczniejsze.

Wolność najmu, nieograniczona przez ustawy ani normy obmyślane przez organizacje pracowników, zabójczą była dla fizycznego i moralnego postępu społeczeństw, jakkolwiek poparła szybki wzrost bogactwa i nieznaną w żadnej epoce obfitość towarów. Kapitał, stawszy się siłą przodującą w społeczeństwie, przeobraził drobną produkcję lokalną w wielką o międzynarodowej, wszechświatowej rozlewności. Technika ujarzmiła naturę i wykazała siły umysłu ludzkiego, znaczenie organizacji, możność nieprzewidywanego w poprzednich okresach rozmachu i postępu w zakresie kultury materjalnej.

Robotnik współczesny jest w dalszym ciągu najmitą, ponieważ umowa o pracę opiera się na tych samych zasadach. Położenie jego odmieniło się przecież radykalnie. A mianowicie, zamiast dawnej konkurencyjnej walki między pracownikami zależnymi zapanowała solidarność klasowa. Wprawdzie sami oni nazywają siebie proletarjuszami (od wyrazu proles — płodny, człowiek, któremu wolno tylko się rozmnażać), ale wyraz ten stał się symbolem siły i wiary w przyszłość. Zacieśnia się solidarność wśród robotników jednej narodowości lub państwa. Podstawą organizacji stał się zawód. Stowarzyszenia zawodowe, organizujące warstwy pracownicze jako producentów, stoją obok kooperatyw, w których robotnik zorganizował się, jako konsument.

We wszystkich państwach najmita zdobył prawa polityczne. Organizacja i wpływ bezpośredni na ustrój państwowy uczyniły z robotników potęgę dorównywającą potędze kapitału. Od nich dziś zależy układ stosunków kapitału i pracy.

Elementy kwestji robotniczej

Warstwa robotników i pracowników zależnych stanowi w całej Europie najsilniejszą liczebnie część społeczeństwa. Podaję tu za G. Schmollerem cyfry w miljonach dla niektórych krajów (obliczenia przeprowadzone w innych wypadły tak nie-

prawdopodobnie wysokie, że nawet zasłaniając się powagą Schmollera, przytaczać ich nie można) [1]).

N. Państwa	L. ludności	L. robotników	Na 100 m. robotników
	w miljonach wedł. ostatniego spisu		
W. Brytanja	45.2	14.0	30.9
Belgja	7.4	2.1	29.7
Niemcy	65.0	16.5	25.4
Francja	40.8	10.0	24.5
Szwajcarja	3.8	0.8	21.0
Włochy	34.7	10.5	30.2

Państwa Europy o typie gospodarki kapitalistycznej i wysoce uprzemysłowionej liczą przeto wśród swojej ludności od 20—30% pracowników zawisłych, co z rodzinami stanowi $^2/_5$—$^3/_5$ ogółu. Ewolucja stosunków gospodarczych idzie w kierunku powiększania tych odsetek, ponieważ rozmiary przedsiębiorstw rosną, a coraz wyższe odsetki ludności pracują zawodowo. Ostatnie to twierdzenie sprawdzić można na cyfrach zawodowej statystyki niemieckiej, zbieranych co lat 12:

W Niemczech liczono osób zarobkujących zawodowo:

Lata	L. absolutna w miljonach	Na 1000 mieszkańców
1882	17.6	390
1895	20.7	401
1907	26.8	435

W ciągu lat 24 przybyło zatem 4.5% całej ludności do kategorji zarobkujących zawodowo.

Stosunek robotników wykwalifikowanych do ogółu pracowników może być w każdym kraju inny. Zależy to od typu życia gospodarczego. W rolnictwie przeważa naogół praca niewykwalifikowana, podobnie w górnictwie. Przy obróbce metalów potrzebni są przedewszystkiem fachowcy, gdy w fabrykach przędzalniczych i tkackich liczniej pracują nieumiejętni. Z porównania dwóch ostatnich spisów zawodowych w Niemczech wynika, że liczba robotników wykwalifikowanych powiększyła się, ale w stosunku do ogółu cofa się, a mianowicie w 1895 r. na 100 robotników pracowało 58 wykwalifikowanych, a w 1907 r. tyl-

[1]) Cyt. w Lit. ogólnej. S. 204.

ko 54. Jest to tem bardziej zastanawiające, że w Niemczech istnieje obowiązek uzupełniającej nauki zawodowej. Robotnik Niemiec usuwa się od pracy niewykwalifikowanej, unika pracy w rolnictwie. Następstwem stosunków powyższych było zapotrzebowanie. Ogromną falą emigrantów z Polski obsługiwała przed wojną i podczas wojny rolnictwo niemieckie. Wzrost liczby tych emigrantów, pracujących na roli i w kopalniach, obniżył prawdopodobnie odsetki pracy wykwalifikowanej. Można jednak przyjąć, że praca prosta liczebnie się nie zmniejsza. Zarówno w przemyśle, jak w rolnictwie i handlu, utrzymują się dotąd wszelkie formy zakładów gospodarczych, jakie przekazała nam historja. W przemyśle przeważa fabryka, istnieje jednak rzemiosło, przemysł chałupniczy i domowy. W rolnictwie europejskiem utrzymuje się, a nawet rośnie pod względem liczebnym posiadłość drobna, a jednocześnie latifundjum i folwark średniej wielkości. W handlu detalicznym t. zw. wielkie magazyny stają się formą najdogodniejszą dla nabywcy, która równie dobrze może być przedsiębiorstwem akcyjnem, prywatnem, jak i kooperatywnem. Handel hurtowy stał się raczej biurem pośrednictwa, niż składem towarowym. Cechą wszystkich tych zakładów gospodarczych wspólną jest to, że stanowią one *przedsiębiorstwa zatrudniające pracę najemną*, niezależnie od tego, czy zarządza niemi właściciel prywatny, spółka akcyjna, kooperatywa, czy należą do państwa lub jednostki samorządowej. Ogromna większość tych przedsiębiorstw ma cele zarobkowe, wytwarza towary lub obraca niemi na rynku zbytu.

Pracownicy w tych przedsiębiorstwach, wykonywając pracę zależną, dzielą się: na kierowników i wykonawców, pracowników intelektualnych i fizycznych, wykwalifikowanych i wyrobników. Praca mierzona jest czasem, przyczem jednostką jest godzina lub kwadrans, albo od wykonania sztuki. Pracownikami tymi zajmuje się ustawodawstwo robotnicze, zwane również ochronnem.

Ustawodawstwo takie powstać mogło i musiało dopiero w okresie zanikania pracy samodzielnej, a wciąż olbrzymiejącej masy pracy zależnej, której charakterystyczną cechę stanowi umowa najmu. Stosunek pracownika do właściciela przedsiębiorstwa stanowi moment wspólny dla wszystkich kategoryj. Pra-

cownik oddaje swoją siłę i energję pracy pod określonemi w umowie warunkami, dla których ustawa stwarza normy prawne.

Poza wspólnemi warunkami pracy i jednakowym dla wszystkich pracowników zależnych momentem najmu, poszczególne kategorje pracowników przedstawiają tyle odrębności, że polityka socjalna całego XIX stulecia zaledwie momenty najważniejsze ich pracy uregulować mogła. Ażeby zrozumieć drogę ich rozwoju i metody działania, wziąć trzeba pod uwagę pobudki, które skłaniały społeczeństwo i państwo do otoczenia pracy specjalną opieką i zagwarantowania jej opieki w prawodawstwie ochronnem.

Źródeł ustawodawstwa ochronnego szukać należy przedewszystkiem w instynkcie samozachowawczym społeczeństwa, który pobudził sumienie publiczne i wytworzył humanitaryzm. Pierwsze kroki na drodze ochrony pracy stawia Anglja. Społeczeństwo angielskie upojone było rozwojem bogactwa, zahypnotyzowane nieznaną dawniej potęgą techniki, która przy użyciu maszyn i ujarzmieniu siły pary i powietrza rzucała na rynek olbrzymie ilości towarów tanich i użytecznych. Podział pracy zużytkowanie sił całej rodziny robotnika wydawały się niezbędne, a z nizin społecznych, nie zdających sobie sprawy z przyczyn swej nędzy, wydobywały się skargi, ale nie żądania. Wkrótce jednak spostrzeżono fatalne następstwa zupełnej swobody i dowolności w umowie o pracę. Nędza, choroby, degeneracja fizyczna i upadek moralny, zagrażały tak wielkim odłamem społeczeństwa, że podkopać mogły drowie i byt całości. Ustawodawstwo musiało stawiać tamy nadużyciom i wziąć w ochronę najsłabszych, t. j. dzieci, a potem kobiety. Normowano również warunki higjeniczne warsztatów, izb fabrycznych, pojawiały się nakazy ustawiania obrabiarek i maszyn tak, aby usunąć niebezpieczeństwo krążenia po sali, stawiano ochronniki, zmniejszające możność nieszczęśliwego wypadku i t. p. Najważniejsze ustawy dotyczące czasu pracy, wynagrodzenia, wpływu robotnika na organizację pracy są zdobyczami czasów najnowszych, a prawodawcze ich sformułowanie zjawia się jako rezultat wojny światowej i rosnącej potęgi organizacyj robotniczych.

Za drugi czynnik, od którego zależały postępy ustawodawstwa ochronnego, uznać trzeba uświadomienie i organizację mas robotniczych.

Jedno i drugie dokonywa się przez długie dziesiątki lat i obejmuje coraz nowe warstwy robotnicze, zatacza zatem coraz szersze kręgi.

Uświadamiająco oddziałała tu przedewszystkiem organizacja fabryki, stworzona z celem powodzenia wytwórstwa. Zgromadza ona setki i tysiące, a nawet i dziesiątki tysięcy robotników we wspólnych warunkach pracy[1]). Organizując robotników w celach pracy, zbliża, wykazując wspólne interesy, stwarza świadomość i solidarność klasową. Jaskrawy wyzysk jednostki staje się na czas dłuższy niemożebnym, o ile stosowany jest do całej grupy. Protesty jednostkowe przebrzmiewają bez echa. Inaczej jest, skoro za tą jednostką stanie cała grupa. Z protestem takim i skargą przedsiębiorca liczyć się musi we własnym interesie. Protest zamienia się w żądanie, ujęte w formę ściśle określoną, gdy robotnikom udało się stworzyć organizację.

Organizacje, stworzone na podstawie zawodowej, walka ich o istnienie, jako jednostek prawnych, a potem żądania polepszenia bytu i ustaw chroniących pracę, wypełniają całe ubiegłe stulecie i zmuszają rządy do zajęcia się kwestją pracy zależnej i otoczenia jej opieką prawa. Należy również podnieść znaczenie ideologów ruchu robotniczego, którzy jako badacze kwestji robotniczej wykrywali nędzę społeczną, zakrytą przez rozwój bogactwa, nagromadzonego w rękach kapitalistycznych posiadaczów środków produkcji (np. Simon de Sismondi, Rodbertus). Inni, jak Owen, Fourier, stworzyli plany lub czynili próby reform społecznych. Jeszcze inni, jak St. Simonisci, Ludwik Blanc wskazywali możność zastąpienia ustroju istniejącego przez doskonalszy. Inni wreszcie, których wpływy panują dotychczas, ponieważ najsilniej wstrząsnęli inercją mas, wskazali im drogę właściwej polityki robotniczej, jak Karol Marx, Fryderyk Engels, Lassalle i całe plejady ich kontynuatorów i naśladowców. Wszystko to razem wstrząsnąć musiało sumieniem społeczeństw i wytworzyć świadomość konieczności uregulowania prawnego kwestji pracy.

---

[1]) Fabryki żyrardowskie zatrudniały przed wojną światową do 11 tys. robotników, Scheibler czy Poznański w Łodzi skupiali w swych zakładach od 7—9 tys. robotników. Zakłady Kruppa w Brandenburgu stanowiły całe stutysięczne miasto itp.

Zagadnienie pracy dalekie jest od pełnego rozstrzygnięcia, ale wkroczyliśmy już w okres śmiałych reform społecznych. Wysuwało się ono na plan pierwszy w okresie przed wojną światową, a teraz wstępuje w fazę rozstrzygającej walki.

Zaznaczyć jeszcze należy kolejność postępów ustawodawstwa ochronnego, które jak każdy ruch i każda reforma szło drogą najmniejszego oporu, a jednocześnie drogą najwyraźniejszej konieczności.

Ochrona obejmuje zrazu tylko robotników przemysłowych. Ustawy zakreślają sobie oddziaływanie na stosunki po większych fabrykach, gdzie najłatwiej było dopilnować wykonywania przepisów. Z biegiem czasu dopiero rozciąga się na małe fabryczki i rękodzielnie. Ostatnim etapem są ustawowe normy dla pracy chałupniczej. Specjalne trudności nasuwają kategorje osób pracujących w drobnych warsztatach, samodzielnie cierpiących nędzę rzemieślników, osób należących do rodziny właściciela i t. p.

Górnictwo, robotnicy pracujący na okrętach, kolejarze, stanowią wszędzie grupy podlegające specjalnym przepisom.

Mała liczba wykonawców, pracujących fizycznie w handlu, przez długie okresy lat wyłącza ich z pod ochrony prawnej. Prawodawca spotyka tu kategorje, które teorja z trudem zaliczyć może do zawisłych, ponieważ pracują oni samodzielnie, ale podzielają samo dno nędzy z najbardziej wyzyskiwanymi wyrobnikami (tragarze, posłańcy, roznosiciele gazet, sprzedawczynie kwiatów, zapałek, papierosów i t. p.).

To też jedynie śmiałe podciągnięcie wszystkich kategoryj pracujących fizycznie pod opieką prawa, jak czyni to obecne ustawodawstwo międzynarodowe, ureguluje powyższe stosunki.

Dla wszystkich ustaw nowoczesnych, dotyczących ochrony pracy, obowiązuje zasada: *Normy prawne stanowią minimum uprawnień robotnika*. Niedotrzymanie ich lub przekroczenie pociąga za sobą przewidziane w ustawach kary pieniężne lub areszt. Natomiast wolno jest dać warunki pracy dogodniejsze. Zależy to od umowy. Umowa raz zawarta musi być dotrzymana co do swej treści i co do czasu.

Zasada powyższa przyjęta jest przez ustawodawstwo międzynarodowe, obowiązuje wszystkie państwa, które do międzynarodowej organizacji pracy należą, aby stosowały się do usta-

lonego minimum. Ta sama zasada jest podstawą wszelkiej ustawy ochronnej w każdem państwie.

Ustawodawcza ochrona pracy pomijała dotąd robotników i wyrobników rolnych. Ważną przeszkodę stanowi tu splątany węzeł stosunków, wśród których właściciel czy dzierżawca pracuje jako pracownik samodzielny, zaś w pewnych porach roku, a nawet stale, jest robotnikiem najemnym. Brak organizacji robotników rolnych, niski stan ich oświaty i uświadomienia pozwalał pomijać ich w ustawach. Położenie tych robotników stało jednak tak jaskrawie poniżej zwyczajowo przyjętego minimum, że ochrona prawna jest tu specjalnie potrzebna i wysuwa się w latach ostatnich na plan pierwszy.

Do kategoryj pomijanych dotychczas przez prawodawstwo ochronne należą pracownicy umysłowi. Tymczasem obok zawodów liberalnych i urzędników państwowych są zastępy całe pracowników zawisłych, których położenie w dobie obecnej gorsze jest niż klasy robotniczej. Warstwy tych pracowników zapóźniły się w swej organizacji i teraz dopiero idą śladami robotników, przyjmując te same metody organizacyj zawodowych i strajków. Stosunkami tej kategorji zajmować się zaczyna teraz dopiero polityka socjalna, gdyż rosnące zastępy zawisłych pracowników umysłowych, zwł. biurowych i handlowych, muszą być w interesie społeczeństwa otoczone opieką specjalnego prawa.

Państwo i społeczeństwo wobec pracy zależnej

Z przeobrażeniem stosunków społecznych następować muszą zmiany ustawodawstwa. Warstwy nowe uzyskują wpływ i znaczenie, a obrona ich interesów wysuwa się na plan naczelny. Taką warstwą stała się od czasów wielkiej rewolucji francuskiej burżuazja. Obok strzeżenia praw własności nieruchomej, przejętego z pojęć prawa rzymskiego, dostosowało się tedy prawo do opieki nad możnością ruchu, ekspansji i bezpieczeństwem własności ruchomej. Ilekroć ludność pracująca staje się siłą, zjawiają się ustawy zasadnicze, które dążenia jej specjalną otaczają opieką.

Wniosek powyższy wyprowadzić można z historji prawa do pracy.

Prawo do pracy oznacza gwarancję państwa, daną każdemu pracownikowi, że dostarczy mu pracy, a zatem i dochodu wzmian za pracę, ilekroć znajdzie sie on w trudnem położeniu. O ile państwo dać, czy wskazać pracy nie może, udzielić musi odpowiedniego zasiłku. Takie byłoby pozytywne znaczenie prawa do pracy. Znaczenie negatywne jest wykluczeniem dochodów bez pracy, pobieranych na podstawie przywileju lub majątku. W praktyce ani pozytywnie ani negatywnie prawo do pracy nie było nigdy przeprowadzone. Pojawia się ono jednak w konstytucjach uchwalanych w okresie rewolucji i wkłada na państwo poważne, daleko idące obowiązki.

Prawo do pracy zapewniają konstytucje francuskie z 1793 i 1848 r. Rosja Sowiecka przyjęła je w konstytucji z 10/VII 1918 r., ale wykonywała jedynie negatywnie, odmawiając prawa do pobierania żywności i dochodów ludziom nie pracującym fizycznie. Prawa pracy gwarantują również uchwalane po wojnie konstytucje innych krajów.

Nowa konstytucja Republiki niemieckiej z 1919 r. zobowiązuje się dać prawo do pracy swoim obywatelom, wychodząc z zasady, że „układ gospodarczego życia odpowiadać musi zasadom sprawiedliwości, których celem jest zapewnienie każdemu bytu godnego człowieka. W granicach powyższych gwarantować należy swobodę gospodarczą jednostki" [1]).

Artykuł ten, uwzględniający pracowników wszystkich kategoryj, dopełniony jest w dalszym ciągu przez inny, który mówi, że każdy Niemiec powinien mieć możność zarabiania na utrzymanie pracą gospodarczą [2]). Szowinizm niemiecki nie potrafił się utrzymać na zasadzie równego traktowania wszystkich obywateli i zobowiązuje państwo tylko odnośnie do Niemców. Na tej podstawie konstytucja niemiecka gwarantuje prawo do pracy każdemu Niemcowi, skoro zaś pracy tej niema, państwo obowiązuje się dostarczyć mu utrzymania. „O ile zaś dla obywatela nie zna-

---

[1]) Die Ordnung des Wirtschaftslebens muss den Grundsätzen der Gerechtigkeit mit dem Ziele der Gewährleistung eines menschenwürdigen Daseins für alle entsprechen. In diesen Grenzen ist die wirtschaftliche Freiheit des Einzelnen zu sichern (Art. 151).

[2]) Jedem Deutschen soll die Möglichkeit geboten werden durch wirtschaftliche Arbeit seinen Unterhalt zu erwerben (art. 163/2).

chodzi się praca, państwo myśli o jego utrzymaniu niezbędnem", w myśl cytowanego wyżej artykułu konstytucji [1]).

Przy układaniu warunków pracy współdziałać mają wszyscy zainteresowani. Konstytucja niemiecka (w Art. 165/I) powiada: „Robotnicy i urzędnicy powołani są do współdziałania na równych prawach przy układzie warunków płacy i pracy, oraz do czuwania nad całym rozwojem gospodarczym sił produkcyjnych".

Konstytucja polska (z 17/III 1921) już we wstępie obiecuje „pracy poszanowanie, należne prawa i szczególną opiekę Państwa zabezpieczyć". Potwierdza to art. 102, poświęcony specjalnie pracy, który orzeka: „Praca, jako główna podstawa bogactwa Rzeczypospolitej, pozostawać ma pod szczególną opieką Państwa".

„Każdy obywatel ma prawo do opieki Państwa, nad jego pracą, a w razie braku pracy, choroby, nieszczęśliwego wypadku i niedołęstwa — do ubezpieczenia społecznego, które ustali osobna ustawa". Art. 101 mówi, że „Każdy obywatel ma... możność wyboru zajęcia i zarobkowania"... Art. 103 zastrzega, że „Osobne ustawy normują opiekę macierzyństwa, jako też ochronę pracy kobiet i dzieci". Ustęp następny wyznacza nawet kierunek tych ustaw, powiada bowiem: „Praca zarobkowa dzieci niżej lat 15, praca nocna kobiet i robotników młodocianych w gałęziach przemysłu szkodliwych ich zdrowiu, jest zakazana".

Wyraźnie zatem gwarantuje konstytucja nasza wolność pracy i uroczyście przyrzeka jej prawa należne, oraz opiekę państwa. Zapowiada również ustawy szczegółowe i daleko idzie w ograniczaniu pracy młodocianych i kobiet. Natomiast prawo do pracy nie zostało wyraźnie zastrzeżone i dopiero przyszłość pokaże, jaka będzie interpretacja art. 102.

Dla rozwinięcia artykułów konstytucji, odnoszących się do pracy wydają państwa ustawy, mające na celu ochronę pracy zależnej. Ustawy ochronne pojawiają się przeto, jako prawa specjalne, odnoszące się nie do całej ludności, a nawet nie do całej ludności w pewnym wieku, ale do grup ludności, wykonywających pracę zależną. Postępy tego ustawodawstwa idą w kierunku uogólniania, obejmując grupy coraz szersze. Opiera się to na stwier-

[1]) Art. 163/2.

dzeniu równych warunków pracy i potrzeby jednakowej opieki. Rozwój życia gospodarczego, polegający na koniecznem współdziałaniu krajów, a nawet części świata, doprowadza do międzynarodowego ustawodawstwa ochrony pracy.

Dotychczasowa ochrona pojawiła się jednak, jako konieczność zapobiegania jaskrawym nadużyciom praw silniejszego, t. j. właścicieli środków produkcji. Ustawy przeprowadzać trzeba było wbrew sprzeciwom klas posiadających, zwykle zaś przy bierności lub niedostatecznem zrozumieniu ze strony pracowników zależnych. Dlatego w ustawodawstwie ochronnem brak programu i wytkniętego celu. Dopiero lata najnowsze przynoszą zmiany w tym kierunku. Pojawiają się całokształty ustaw ochronnych, jak francuski kodeks pracy (Code du travail z roku 1910/12), oraz dążenia do zmiany dotychczasowych przepisów higjenicznych i humanitarnych na spójny i celowy system. *Podstawą takiego systemu musi być naukowe zbadanie kwestji pracy, przy którem uwzględnionoby najwydatniejsze zużytkowanie bogactwa narodowego, jakie przedstawiają siły i energja ludzka, oraz takie warunki pracy, przy których siła ta w żadnym okresie lat nie byłaby trwoniona i wyzyskiwana z uszczerbkiem zadowolenia i dobrobytu samych pracowników.*

Cel powyższy tem łatwiej będzie osiągnięty, im wszechstronniej będą zagwarantowane w konstytucji prawa każdego obywatela, im więcej ta konstytucja będzie przeniknięta duchem nowoczesnym, wynikłym z istniejących obecnie stosunków gospodarczych. Konstytucja zatem, która utrwala podstawę prawną bytu państwowego na szereg lat, powinna przewidywać rozwój dziejowy lat najbliższych i gwarantować rewizję swych postanowień w niezbyt odległych odstępach czasu, ponieważ ewolucja społeczna przyjęła obecnie b. szybkie tempo.

Konstytucja polska niezupełnie stoi na wysokości pierwszego z tych dwu warunków, co usprawiedliwić się da nienormalnym rozwojem dotychczasowym naszego społeczeństwa. Społeczeństwo nasze jest wogóle bardzo zdemokratyzowane i bardzo konserwatywne. Daje się to wytłumaczyć przewagą elementu rolników drobnych, oraz typem psychicznym, który wyrobić się musiał tam, gdzie naród w swych aspiracjach ideologicznych przez lat 150 karmił się ideałami przeszłości. Wszystkie nowości w zakresie prawno-państwowym pochodziły od zaborców, a za-

tem najlepsza, zdolna do ideologji część społeczeństwa przyjmowała je niechętnie i z niedowierzaniem.

Pomimo to konstytucja polska umożliwia rozbudowę ustawodawstwa i ochrony pracy na zasadach demokratycznych, idzie bardzo daleko w ochronie pracy dzieci, przyznaje prawo koalicji.

Resztę umożliwić powinny daleko idące swobody polityczne.

Obok państwa ochroną pracy zajmują się ciała samorządowe i społeczeństwo.

Usiłowania pierwszych iść mogą nietylko w kierunku stwarzania instytucyj, któreby dawały możność rozwoju i postępów klasom robotniczym i pracowniczym, ale i opieki nad wykonaniem istniejącego ustawodawstwa ochronnego. Poza tem samorządy mogą bardzo wydatnie poprzeć postępy ochrony pracy, stosując na swojem terytorjum nowe systemy pracy i płacy, rady robotnicze, system konstytucyjny po fabrykach, przestrzegając w przedsiębiorstwach miejskich daleko idących przepisów higjeny i t. p. Wogóle samorządy, jako ciała, które działalność gospodarczą prowadzą nie wyłącznie w celach zysku, jak przedsiębiorcy prywatni, ale mieć winny na uwadze głównie korzyść społeczną, stać się mogą terenem doświadczeń, użytecznych dla rozbudowy ustawodawstwa pracy.

Najważniejszym obowiązkiem społeczeństwa w zakresie ochrony pracy będzie sumienne przestrzeganie istniejących przepisów prawnych, oraz wyrabianie opinji, że każde ich przekroczenie jest karygodnem moralnie, nietylko prawnie. Wobec pracowników zaś społeczeństwo miałoby obowiązek uświadamiania ich o prawach, jakie posiadają, a jednocześnie zwracania uwagi na obowiązek sumiennego wykonywania pracy i znaczenie takiej sumienności dla dobra ogółu.

Do zadań społeczeństwa wobec pracy należy również zakładanie i utrzymywanie dla robotników instytucyj, które dopełniają ustawodawstwo. Instytucje patronalne (zakładane przez właścicieli fabryk, czy warsztatów, oraz wielkich właścicieli rolnych) coraz mniejsze mają znaczenie — czas, w którym stanowiły wielkie dobrodziejstwo dla klasy robotniczej, już przemija. Natomiast dużo jeszcze może zdziałać samopomoc robotnicza za pośrednictwem ich organizacyj zawodowych, kulturalnych, spółdzielczych. Takiej to pracy powinni działacze społeczno-kulturalni torować drogi.

Ochrona pracy w Polsce liczyć się musi z faktem, że państwo nasze organizuje się w epoce równych praw dla zarobkodawców i pracowników. Państwo zajmuje tu stanowisko gospodarza, administrującego powierzonemi mu przez naród dobrami. Stojąc na straży dobra ogółu i całości państwowej, równoważyć ma interesy poszczególnych grup społecznych, biorąc pod opiekę najbardziej upośledzone i wyzyskiwane. Punkt wyjścia stanowić powinno przekonanie, że szczególną uwagę zwrócić trzeba na odpowiednie zużytkowanie materjału ludzkiego, tego najcenniejszego bogactwa, jakie posiadamy, i otoczyć go opieką należytą. Jednocześnie zaś nie należy zapominać, że jesteśmy ubogim, dorabiającym się narodem, który tylko równie usilną, a zatem wzmożoną względnie do stosunków obecnych pracą zrównać się może z innemi. Jedno i drugie ułatwi Polsce udział w międzynarodowej organizacji pracy. Należy z tą organizacją współdziałać, nietylko stosując się do przyjętych zobowiązań, ale także oddziaływając na jej działalność i pobudzając do postępów zgodnych ze wskazaniami polityki społecznej i uwzględniających strukturę naszego społeczeństwa.

Wytworzyć się w Polsce powinna polityka pracy, która będzie rozstrzygała nietylko zadania bliskie i palące, ale postawi sobie program reform, oparty na dokładnej znajomości naszych oraz międzynarodowych stosunków i na psychologji robotnika polskiego. Do wprowadzenia w czyn tej polityki powołani być muszą przedstawiciele zorobkodawców i robotników, jako strony równouprawnione.

Stosunki nasze wymagają specjalnego traktowania, ponieważ chodzi o zespolenie dzielnic, które podlegały trojakiemu, a zawsze obcemu ustawodawstwu. Ustawy muszą tu wprowadzać jednolitość i stanowić zawsze poprawę, a nie pogorszenie stosunków dotychczasowych. A zatem:

Nowe ustawodawstwo obejmuje całą Polskę. Ustawy dzielnicowe byłyby nietylko szkodliwe dla jednolitości państwa, ale i sprzeczne z charakterem pracy współczesnej. Robotnik i pracownik współczesny bowiem to element ruchliwy, nie związany na stałe z żadnem terytorjum.

Żadna ustawa nie może w ochronie pracownika zejść poniżej norm, które zobowiązywały w którymkolwiek z zaborów przed 1918 rokiem.

Do czasu objęcia przez ustawodawstwo polskie danej dziedziny pracy obowiązują normy prawne dawniejsze. Jedynie artykuły niezgodne z konstytucją lub wydanemi już ustawami przestają obowiązywać. Zachowanie dawnego status quo aż do chwili uregulowania nowych stosunków zostało zagwarantowane przez uchwały sejmowe. Byłoby pożądanem uwydatnienie tego stanowiska przez rozporządzenie ministerjalne.

Ustawodawstwo ochronne Polski zwrócić musi specjalną uwagę na robotników rolnych, oraz opiekę prawną nad pracą zależną intelektualną. Pierwsi wysuwają się na plan naczelny z powodu swej liczebności, a nie mają dotąd żadnej ochrony praw specjalnych. Pracownicy intelektualni wobec świeżo organizującego się życia gospodarczego są coraz liczniejsi, a warunki ich bytu niezmiernie trudne.

Dr. Antoni Menger. Prawo do całkowitego wytworu pracy. Warszawa 1908.

Stanisław Kempner. Prawo do pracy. Warszawa 1919.

William Franklin Willonghby. State activities in relation to labor in the United States. Baltimore 1901. (Streszczenie — „Ekonomista" r. 1901. Opieka państwowa nad pracą).

B. Warunki pracy we współczesnym gospodarstwie.

7. *PRAWODAWSTWO PRACY.*

Stosunek między zarobkodawcą i robotnikiem opiera się na fakcie wolności osobistej. Wielka Rewolucja francuska w Deklaracji praw człowieka i obywatela z 26 sierpnia 1789 r. zniosła wszelką niewolę i zależność bezpośrednią człowieka od człowieka. Obaliła przeto zakazy przenoszenia się z miejsca na miejsce, przestała uznawać obowiązki pańszczyzny i pozostawiła pracownikowi swobodę rozporządzania swoją siłą roboczą. Jednocześnie zwyciężyła zasada niemieszania się państwa do gospodarczej działalności obywateli, to zn. ustała kontrola nad przemysłem i handlem. Zamiast dawnych ograniczeń, które nakładały państwa przez monopole, miasta przez cechy, magistraty przez przepisy o wwozie i wywozie oraz produkcji i cenie towarów, ograniczenia pracowników przy oddawaniu swej pracy, zapanowała wszechstronnie idea wolności indywidualnej: ograniczenia prawne padają.

Takie wyzwolenie jednostki z wiążących ją uprzednio ograniczeń oparło się w sferze prawa na teorji *prawa natury*, które uznawało przyrodzone prawa człowieka, dawniejsze niż państwo, a przedewszystkiem prawa do swobody indywidualnej. Władza państwa miała rzekomo jedyne zadanie czuwania nad bezpieczeństwem jednostek, aby przy pomocy siły fizycznej, jaką państwo rozporządza, mogły swe prawa przyrodzone wykonywać. Prawa państwa opierały się na zrzeczeniu się części swych praw przez jednostki i nie mogły iść dalej, niż wymagały tego ochrona wolności, własności i bezpieczeństwa.

W art. 2 Deklaracja powiada: Celem wszelkiego społeczeństwa jest ochrona przyrodzonych niezbywalnych praw człowieka; takiemi prawami są wolność, własność, bezpieczeństwo i sprzeciwianie się uciskowi.

Art. 3 mówi: „Wolność polega na możności czynienia wszystkiego, co innym nie szkodzi; dlatego jedyną granicą dla urzeczywistnienia przyrodzonych praw jednostki jest konieczność zapewnienia innym członkom społeczeństwa korzystania z tych samych praw".

Jednocześnie z teorji prawa natury wypływało przekonanie, że jednostka, pozostawiona samej sobie, najlepiej pokierować potrafi swą działalnością gospodarczą. Przewodnikiem jej będzie tu własny interes, który wprowadzi ją na właściwą drogę i o tyle będzie uprawniony, o ile nie staje wpoprzek interesom innych jednostek. Za naczelną właściwość gospodarującego człowieka uznano egoizm gospodarczy, który wskazywać miał słuszne drogi postępowania. Ponieważ prawo natury uznawało w zasadzie równość ludu i równość tę przeprowadziło w obliczu praw kryminalnych, a potem cywilnych, nie dostrzeżono, że człowiek zależny jest przedewszystkiem od swego uposażenia gospodarczego i wynikającej stąd możności współzawodnictwa z innemi, i prawo współzawodnictwa „wolnej konkurencji", zapanowało we wszystkich stosunkach. Wobec tego poglądu stosunek między pracownikami i zarobkodawcami oparł się na wolności umowy. Rola państwa ograniczyła się do strzeżenia tej wolności i niedopuszczania żadnych ograniczeń, jakie stawiać mogły przepisy cechowe, czy stowarzyszeniowe. Rewolucja znosi przeto prawo stowarzyszania się, a proklamuje wolność przemysłu. Dekret z d. 17 marca 1791 r. orzeka, że „od 1 kwietnia 1791 r. wolno będzie każdej osobie prowadzić taki handel, wykonywać taki zawód, kunszt lub rzemiosło, jaki ta osoba zechce". Poprzednio zaś rewolucyjne Zgromadzenie Konstytucyjne (4 sierpnia 1789 r.) zniosło wszelkie przywileje i monopole, a wśród nich i monopole cechów. Za Francją poszły inne kraje [1]). Wbrew szkole klasycznej, która za podstawę stosunku między zarobkodawcą i robotnikiem uznała wolność umowy, opowiadają się od początku XIX stulecia reformatorowie społeczni i ekono-

[1]) Szczegóły — M. Lewy. Cyt. wyżej s. 16 i n.

miści z obozu socjalistycznego. Robert Owen dokonywa klasycznego eksperymentu stopniowego skracania dnia pracy. Wśród robotników zarządzanej przez siebie fabryki w New Lanark szerzy oświatę, trzeźwość, buduje mieszkania i sklepy robotnicze. Sismondi, a po nim Rodbertus specjalną uwagę zwracają na sprawę kryzysów przemysłowych i związanego z niemi bezrobocia. Ci trzej myśliciele-ekonomiści, a poza nimi Ludwik Blanc, pośrednio zaś Karol Marx i jego szkoła skutecznie popierają poczynania i rozwój ustawodawstwa ochronnego. Podobne zasługi położył niemiecki i francuski rewizjonizm socjalistyczny [1]), angielscy Fabiści [2]), a wreszcie w czasach ostatnich wyznawcy socjalizmu państwowego.

Wszyscy ci uczeni, niezależnie od kierunku, do którego należą, uznają niezbędność interwencji państwa między kapitałem i pracą. Kierunek prawicowy wierzy, że na tej drodze uda się utrzymać istniejący obecnie ustrój społeczny, oparty na własności prywatnej środków produkcji i wolnej konkurencji. Szkoły socjalistyczne zaś uważają ustawodawstwo ochronne za etap w przebudowie kapitalizmu na socjalizm. Najnowsze ustawy robotnicze, dotyczące socjalizacji [3]) świadczą, że socjaliści trafnie zrozumieli ewolucję dziejową, której narzędziem jest polityka socjalna.

Na jakiemkolwiek zaś stanęlibyśmy stanowisku, uznać musimy, że stosunek kapitału i pracy da się uregulować jedynie drogą ustawodawstwa. Państwo jest powołanym organem nadrzędnym, ponad różnicami klas, zawodów i stanowisk, który w imię dobra ogółu wprowadzać powinien równowagę i sprawiedliwość.

W systemie wolnej konkurencji i swobody umów nie było miejsca na ustawodawstwo regulujące stosunki gospodarcze, a zatem na prawodawstwo przemysłowe, a tem mniej na prawodawstwo pracy. Pomimo to rozwój stosunków zmusił rządy do ujęcia w karby zarówno samych technicznych procesów produkcji, jak i do nadzorowania stosunku między zarobkodawcami i pracownikami.

Działają tu różnorodne przyczyny. Najważniejszą stanowi

---

[1]) Malon, Fournière, Millerand, Volmar, Bernstein i inni.

[2]) Fabian Society.

[3]) Patrz Rozdz. 27.

zwycięstwo wielkiego przedsiębiorstwa nad drobnem i zastępowanie wytwórczości ręcznej przez pracę maszyn.

Rozwój przemysłu, wyrażający się w dwóch wymienionych zjawiskach, doprowadził do produkcji masowej i taniej, oraz zaostrzył współzawodnictwo poszczególnych jednostek wytwórczych, czy handlowych. W tej konkurencyjnej walce o zdobywanie rynków zbytu uciekali się przedsiębiorcy częstokroć do nadużyć, fałszowania towarów, podkopywania wzajemnego kosztem spożywców i warstwy robotników najemnych. Wobec tego okazuje się niezbędną kontrola państwa, która prowadzi do prawa przemysłowego.

Wobec robotników popełnia przemysł mnóstwo nadużyć przez nadmierne przeciąganie dnia pracy, zatrudnianie kobiet, dzieci, obniżanie płac zarobkowych, doprowadzając klasy pracujące do nędzy i wyniszczenia fizycznego. Zwraca to uwagę rządów i wywołuje w społeczeństwach racjonalną krytykę i słuszną obawę, że stan fizyczny i moralny całego narodu obniżyć się musi przez chciwość żądnych zysków wytwórców.

Naturalne jest niezadowolenie klasy robotniczej, rozpacz spowodowana nędzą, której częstokroć zaradzić nie może praca wszystkich członków rodziny. Niezadowolenie to występowało masowo, ponieważ warunki samej pracy skupiały setki i tysiące robotników w tej samej fabryce, a dziesiątki i setki tysięcy po miastach i osadach fabrycznych. Porównywając czasy dawniejsze, rzemiosła zrujnowanego przez system fabryczny, które dawało możność mniej wytężonej pracy, oraz środki do ludzkiego utrzymania, z obsługiwaniem maszyn po przedsiębiorstwach fabrycznych, masy robotnicze wielokrotnie niszczą fabryki, demolują urządzenia i mszczą się na tych bezdusznych, automatycznych urządzeniach, które ludzi zamieniły na ręce robocze.

Swoboda umowy, której następstwem było niszczenie człowieka i sproletaryzowanie pracowników najemnych, musiała doprowadzić do interwencji państwa. Pojawiają się tedy prawa regulujące stosunki między zarobkodawcą i robotnikiem, zw. fabrycznemi, przemysłowemi, wreszcie prawodawstwem robotniczem lub prawod. pracy.

Opiera się ono w Rzplitej Polskiej na odmiennych systemach, odziedziczonych po rządach zaborczych, oraz na ustawach, dekretach i rozporządzeniach, wydanych przez rząd polski, po-

czawszy od listopada 1918 r. W stosunkach kapitału i pracy, których nie objęły jeszcze ustawy polskie, obowiązują przepisy dawnych kodeksów, a mianowicie: W zaborze rosyjskim obowiązujące prawo przemysłowe do 1915 r. skodyfikowane było w przeważnej części w rosyjskiej Ustawie Przemysłowej (Ustaw o promyszlennosti) [1]). Ustawę Przemysłową podzielono w 1915 roku na 2 części: 1) Ustawa Przemysłowa, dotycząca zakładania i prowadzenia fabryk, a zatem orgnizacji przemysłu i Ustawa o pracy w przemyśle (Ustaw o promyszlennom trudie). Ostatnia obejmuje wszystkie, dotyczące robotników w fabrykach i kopalniach przepisy prawne, które znajdowały się w Ustawie Przem., oraz wiele dodatkowych.

W zaborze pruskim obowiązuje niemiecka Ustawa o wykonywaniu zawodu (Gewerbeordnung), wydana w d. 21 czerwca 1869 r. dla Związku północno-niemieckiego, a po utworzeniu Rzeszy niemieckiej w 1871 r. rozciągnięta na całe państwo. Zawiera przepisy, dotyczące wykonywania w charakterze samodzielnego przedsiębiorcy wszelkich zawodów, a zatem i przemysłu, oraz przepisy regulujące pracę najemną zarówno w przemyśle, jak i w innych dziedzinach. G. O. dopełniona była szeregiem ustaw z różnej daty. Na Śląsku Górnym obowiązują ponadto ustawy wydane od czasów rewolucji niemieckiej z listopada 1918 r. aż do czasu przyłączenia tej dzielnicy do Polski, a zatem artykuły konstytucji, zapewniające prawo do pracy (art. 163/2 i 165/1) i normujące istnienie Rad Robotniczych (art. 165), przepisy tymczasowe o bezrobotnych, ustawa o czasie pracy z d. 23/XI 1918 r. i szereg rozporządzeń, dotyczących głównie zbiorowej umowy o pracę (Tarifvertrage).

W b. zaborze austrjackim obowiązuje Ustawa o wykonywaniu zawodu (Gewerbeordnung), wydana 20 grudnia 1859 r. i dopełniana przepisami późniejszemi aż do 1907 r. (przepisy o pracy w rzemiośle), oraz rozporządzeniem o 8-godzinnym dniu pracy w borysławskiem Zagłębiu naftowem z lipca 1913 roku. Kodeks austrjacki zbliża się pod względem układu do niemieckiego, od którego jest dawniejszy. Obejmuje on przepisy, normujące wykonywanie samodzielne zawodów przemysłu, rzemiosła i t. d. oraz nieliczne przepisy, regulujące pracę najemną.

---

[1]) Swod Zakonow R. S. T. XI cz. II.

Wszystkie te ustawodawstwa zatem są jednocześnie prawem przemysłowem i robotniczem. Najdalej w zakresie ochrony pracy idzie niemiecka G. O. Właściwość jej stanowi wnikanie w najdrobniejsze szczegóły stosunku pracy robotników najemnych, liczne przepisy o pracy kobiet, młodocianych, chałupników i t. p. Doniosłość przepisów ogólnych osłabia przewidywanie bardzo licznych wyjątków, co stanowi właściwość wszystkich kodeksów wymienionych.

Ustawy, wydane przez Rzplitą Polską, omawiać będę przy poszczególnych zagadnieniach.

Odmienny typ kodyfikacji stanowią kodeksy pracy, obejmujące jedynie stosunki robotników. Przytoczyć tu należy francuski Code du travail et de prévoyance sociale, który ukazuje się częściami od 28 grudnia 1910 r., ale stanowi całość sformułowaną wzorowo pod względem jasności i lapidarności tekstu, nie obejmuje jednak jeszcze całego ustawodawstwa. Księga II ukazała się 1912 roku.

Od typu francuskiego różnią się regulujące wszechstronnie pracę w przemyśle ustawy Norwegji i Szwajcarji. Norwegskie prawo o ogólnej ochronie w przemyśle (Lov om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter) z 18 września 1915 r., oraz z 11 sierpnia 1919 r., które obejmuje stosunki fabryk z motorami aż do 1 kp., oraz robotników fabryk, kopalni, kamieniołomów, wapienników, hut, materjałów wybuchowych, a także pomocników rzemieślniczych i chałupników, koleje, poczty, telegrafy, telefony i t. p. Wyłączone są jedynie handel i rolnictwo.

Ogólna ustawa o pracy fabrycznej w Szwajcarji (Prescriptions fédérales sur le travail dans les fabriques) z 18 czerwca 1914 i z 27 czerwca 1919 r. nosi ten sam charakter. Obie ustawy omawiają nietylko stosunki pracy, ale i fabryk. Różnią się przecież od ustaw rosyjskiej, niemieckiej i austrjackiej gdyż chodzi tu o urządzenie fabryk ze stanowiska interesu robotniczego, a zatem o higjenę, bezpieczeństwo robotników i otoczenia fabryki, oraz o warunki zdrowotne budynku. Ustawa zatem nakłada obowiązek dokładnego zbadania zakładu przed puszczeniem tegoż w ruch i wymaga stałego nadzoru nad motorami i urządzeniem. Poza tem obie ustawy dają pełne przepisy o normowaniu stosunków pracy robotników wszelkich kategoryj (robotników dorosłych, kobiet i młodocianych).

Ustawa szwajcarska ogranicza się do zakładów o charakterze fabryk, ale w tym zakresie należałoby ją uznać za przykład godny naśladowania.

Kodyfikacji poszczególnych ustaw dokonały również w latach ostatnich — republiki australijskie (Wiktorja i Nowa Południowa Wallia). Ustawodawstwo Republiki Rosyjskich Sowietów, jakkolwiek idzie najdalej, ale wykonywane nie jest. Są to raczej pomysły i utwory prawniczo-literackie. Rosja Sowiecka ogłosiła kodeks pracy w 1919 r., opierając go na postanowieniach z r. 1917. Zaznaczę tu najważniejsze postanowienia, oraz ich zastosowanie.

Dzień pracy zredukowano dla pracowników fizycznych do 8 godzin, a dla biurowych do 6. Potem jednak zastój w produkcji doprowadza do 10, a nawet 12-godzinnego dnia pracy i do zniesienia odpoczynku niedzielnego.

Płacę zarobkową określają związki zawodowe, a wysokość jej zatwierdza komisarjat pracy. Płace różnych stopni wyznacza się według ryzyka zawodowego, zręczności i t. d. Istnieje minimum i maximum płacy, którego przekraczać nie wolno. Wypłaca się w pieniądzach, albo w naturze. Dodatki w produktach uważane są jako wynagrodzenie za szybkie wykonanie pewnych robót Zarobki kobiet zrównane są z męskiemi.

Kobietom nie wolno pracować w nocy, pod ziemią, ani w godzinach dodatkowych, oraz w przemysłach uznanych za szkodliwe. Dla ciężarnych praca przerywa się przez 8 tygodni przed i tyleż po połogu. Na karmienie dziecka wyznaczono pół godziny po każdych 3 godzinach pracy.

Pracę młodocianych starają się ograniczyć liczne dekrety. Wiek przyjęcia do pracy od lat 16-tu. Do lat 18 dzień pracy trwa 6 godzin, a pozostałe 2 przeznaczone są na naukę. Ustawy o bezrobotnych mają na celu a) zapobiegać bezrobociu przez pośrednictwo pracy. Kto nie podejmie się pracy ofiarowanej, traci prawo do zasiłków. b) Pomoc bezrobotnym zorganizowana być miała z funduszów składanych przez przedsiębiorców. Zasiłki równać się powinny wysokości płac zarobkowych.

Od połowy 1918 r. stosowany jest przymus pracy i tworzone bataljony robotnicze przedewszystkiem w przemyśle drzewnym, węglowym i naftowym.

Strajki uważa się za niedopuszczalne wobec nacjonalizacji przedsiębiorstw przemysłowych.

Komisarjat Pracy zdaje się mieć na celu spisywanie i rozdział pracowników w całej Rosji, określanie długości dnia pracy i wysokości zarobków, ochronę prawną, nadzór nad fabrykami i ubezpieczenia społeczne.

Związki zawodowe są organizacją, do której przymusowo należeć musi każdy robotnik. Mają one zapewniony polityczny udział w rządzie i ekonomiczny w administrowaniu fabrykami pod nadzorem Komisarjatu Pracy.

W zasadzie przemysł został upaństwowiony. Państwo zawładnęło 3000 fabryk, to zn. 90% przeszło pod zawiadywanie Najwyższej Rady Gospodarstwa Publicznego [1]).

---

[1]) Podając na tem miejscu najważniejsze postanowienia kodeksu pracy w Rosji Sowieckiej, uprzedzam rozdziały poświęcone kwestjom poszczególnym. Wobec zmian irracjonalnych, które stale zachodzą, nie mogę ustawodawstwa sowieckiego traktować równocześnie z innemi i z tego powodu nie będę doń powracać w dalszym ciągu. Opieram się na memorjale opracowanym przez Międzynarodowe Biuro pracy: Les conditions du travail dans la Russie Sovietique.

Pełny obraz polityki robotniczej rządu Sowietów daje dzieło, wyd. przez Instytut Gosp. Społecznego — Rosja Sowiecka — t. I. Cz. 2-a.

7. *PRAWO KOALICJI.*

Wolność zrzeszania się, cz. prawo koalicji klasy robotniczej polega na swobodzie zmawiania się i łączenia ku uzyskaniu dogodnych warunków wynagrodzenia i pracy. Koalicja pracy zależnej wyraża się przeważnie w tworzeniu stowarzyszeń zawodowych, urządzaniu pochodów, wieców i zgromadzeń, uchwalaniu rezolucyj. Ażeby przeprowadzić żądania zbiorowe, robotnicy porzucają pracę i urządzają strajki, o ile zarobkodawcy nie ustąpią dobrowolnie wobec ich żądań.

Prawo koalicji w krajach o ustroju demokratycznym ograniczone jest jedynie, o ile zrzeszenie dąży do celów, zagrażających bezpieczeństwu współobywateli lub całości państwa. Nawet w państwach monarchicznych gwarantowały je konstytucje i ustawy przemysłowe i robotnicze. W Niemczech np., które przed wojną europejską zaliczyć należało do krajów reakcyjnych politycznie, prawo koalicji gwarantował obowiązujący dotąd § 152 kodeksu pracy (Gewerbe-Ordnung): „Znosi się wszelkie zakazy i kary, które groziły przemysłowcom, pomocnikom przemysłowym, czeladnikom lub robotnikom fabrycznym za zmowy i związki, zawierane w celu otrzymania korzystnych warunków płacy i pracy, a mianowicie przez zawieszenie pracy, lub zwolnienie robotników" (Strajk albo lock out).

„Każdy uczestnik podobnej zmowy lub związku ma prawo odstąpić od niego, z czego wypłynąć nie może przeciw niemu skarga lub zarzut".

Prawo traktuje przeto jednakowo zarobkodawców i robot-

ników oraz używane przez każdą ze stron metody postępowania. Następny paragraf zaś (§ 153) wylicza wypadki, które ustawodawca uważa za występki i naznacza za nie karę.

§ 153. Kto przez użycie fizycznego gwałtu, przez pogróżki, ubliżenie czci lub potwarz usiłuje zmusić do udziału w zmowach tego rodzaju, albo do posłuchu postanowień przy zmowach powziętych (jak w § 152), albo też podobnemi środkami osobom drugim przeszkadza lub przeszkodzić usiłuje w usunięciu się od takiej zmowy, ukarany będzie więzieniem do 3 miesięcy, o ile ustawy ogólne nie nałożą mu wyższego wymiaru kary".

W Rosji rok rewolucyjny 1905 przynosi prawo koalicji, wyrażone w art. 80 „Swodu Zakonow" (t. I cz. I Red. z 1906 r.).

„Art. 80. „Poddani rosyjscy mają prawo zakładać stowarzyszenia i związki dla celów nieprzeciwnych prawu. Warunki zakładania stowarzyszeń i związków, tryb ich działalności, warunki i sposób zamykania stowarzyszeń i związków określa prawo".

Prawo to, wywołane nowemi prądami i koniecznością ich uwzględnienia, ograniczone zostało przez interpretację urzędników administracyjnych, a najwyższa władza, senat, wypowiedział w 1910 r. myśl, że towarzystwa „nie wywołane przez konieczność, nie mają prawa istnienia". W b. Kongresówce zgłaszać należało stowarzyszenia do urzędów gubernjalnych, co wywoływało liczne zakazy i ograniczenia, oraz stały nadzór władz najbliższych, wychowanych w duchu nie dopuszczającym żadnej inicjatywy obywatelskiej. Prawo koalicji, stanowiące część praw współczesnych obywatela, istniało przeto więcej na papierze, niż w rzeczywistości.

Przeprowadzając porównanie ogólnego znaczenia i rozmiarów obu praw cytowanych, które obowiązywały na ziemiach Polski, widzimy w nich daleko idące różnice: rosyjska ustawa tymczasowa z 1906 r. ma brzmienie bardzo ogólne i nie wyklucza żadnej kategorji ludności ani pracowników. Nazwa „poddany" zdradza jednak ducha autokratyzmu, który praw obywatelskich nie uznawał. Ustawa niemiecka, wyszczególniając kategorje obdarzonych prawem koalicji obywateli, wyłącza od wolności zrzeszania się personel kolei, okrętów, służbę oraz osoby zatrudnione w rolnictwie. Ustawa rosyjska daje się przeto łatwiej interpretować w duchu nowoczesnym, który dąży do rozszerzenia

praw pracy i ujednostajnienia jej warunków dla wszystkich kategoryj zarobkujących.

Prawo koalicji zastrzegają obecnie wszystkie konstytucje, a bliższe jego określenie wchodzi do kodeksów pracy.

Wynika to z samej natury pracy współczesnej, która jest pracą zbiorową i gdzie organizacja uważana być musi za czynnik gospodarczy. Angielski ekonomista Marshall stawia organizację w równym rzędzie z przyrodą, kapitałem i pracą, jako czynnik równorzędny w działalności gospodarczej. Ma on przytem na myśli przedewszystkiem organizację samych przedsiębiorstw. Wynika z niej jednak, oprócz zbiorowego działania, porozumiewanie się osobników działających: z jednej strony — przedstawicieli kapitału, z drugiej — pracy. Zupełnie inne znaczenie ma jednak prawo zrzeszania się dla kapitału, niż dla pracy.

Jak dowcipnie wyraził się uczony niemiecki Roscher, każdy przedsiębiorca przemysłowy jest w stosunku do swych robotników skoncentrowanym i programowo działającym związkiem. Tymczasem pracownicy rozproszeni, to błąkające się atomy, które wzajemnie przyciągają się lub odpychają i dopiero złączone w jedno ciało, stanowić mogą całość i pozyskać odpowiednie siły dla przeciwstawienia się właścicielowi środków produkcji. Jednakowe traktowanie koalicji kapitalistów i robotników stawia tedy pierwszych w położeniu uprzywilejowanem. Na stanowisku równego traktowania obu stron stoi większość ustaw współczesnych. Prawu strajku, przysługującemu robotnikom, przeciwstawia się prawo bojkotu.

Ustawa niemiecka wylicza jako dopuszczalne następujące środki zdobycia korzystnych warunków pracy: bojkot, zamknięcie fabryki, czarne listy robotników, strajk, niedopuszczenie robotników z zewnątrz, wezwanie do zerwania umowy, umowa co do kar, wypłata zapomóg strajkowych, zasiłków podróżnych i wynagrodzenia dla łamistrajków. Są to metody używane przez kapitalistów czy robotników, na które prawodawca zezwala, chcąc w walce kapitału i pracy dać obu stronom jednakowe szanse.

Zajmiemy się jedynie prawem koalicji robotników zależnych. Wykonywanie tegoż odnosi się do tworzenia stowarzyszeń zawodowych oraz do wolności strajków.

Związek zawodowy łączy robotników zatrudnionych w tym samym zawodzie. Ponieważ pracują w nim różne kategorje pra-

cowników, od wysoce wykwalifikowanych do wyrobników, tworzą się w łonie takiego związku poszczególne grupy, w miarę przenikania idei organizacyjnej do warstw coraz niższych. Tak samo postępuje organizacja poszczególnych zawodów. Najstarsze związki spotykamy w zawodach lepiej płatnych, gdzie przeważają robotnicy wykwalifikowani, a zwłaszcza tam, gdzie najdalej postąpiła koncentracja kapitału i gdzie wielkie zorganizowane przedsiębiorstwa przeważają nad innemi. Obecnie jednak idea organizacji zawodowej przeniknęła już wszędzie. Trade-uniony angielskie wskazały drogę robotnikom innych narodów, wyrobiły metody działania, wyznaczyły główne cele dla zrzeszeń i wywalczyły odpowiednie ustawy. Doroczne kongresy trade - unionów angielskich stanowią parlament pracy, z którym polityka gospodarcza i społeczna W. Brytanii liczyć się musi. Z organizacyj obejmujących arystokrację klasy robotniczej, uniony stały się formą zrzeszeń tworzonych przez pracowników zależnych wszystkich zawodów, ze zrzeszeń, które ograniczały się do spraw ściśle zawodowych i dążyły jedynie do poprawy materjalnego bytu swych członków, wytworzyły uniony ciała zbiorowe potężne i wszechstronne. A zatem poszczególne uniony zawierają umowy zbiorowe i czuwają nad ich wykonywaniem, badają zatargi pracy z kapitałem, a w razie potrzeby organizują strajki, czuwają nad wyszkoleniem zawodowem swych członków, dopomagają bezrobotnym i organizują pośrednictwo pracy. Odpowiednio do tego uniony utrzymują kasy pomocy dla członków, kasy strajkowe i różnorodne instytucje. Uniony wyprzedziły instytucje państwowe ubezpieczeń, wskazały drogę ustawodawstwu ochronnemu, wprowadziły rozjemstwo zatargów przez instytucje polubowne i rozjemcze. Jeżeli polityka socjalna W. Brytanji wyprzedza wszystkie inne państwa Europy, przypisać to należy trzem czynnikom: liberalnej konstytucji angielskiej i znaczeniu opinji publicznej w tym kraju; wysokiej skali przemysłu angielskiego, zorganizowanego w wielkich przedsiębiorstwach, przewadze organizacji robotników angielskich w trade-unionach, a dzięki nim wysokiemu poziomowi oświaty i uświadomienia tej klasy.

Za przykładem Anglji organizuje się w związkach zawodowych klasa robotnicza wszystkich krajów Europy, powstają potężne uniony w Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, kolonjach

Metody trade-unionów przyjęte są powszechnie. Najściślej hołduje im ruch zawodowy w Niemczech, gdzie liczba zorganizowanych robotników jest dziś najwyższa. Od metod angielskich odbiegają syndykaty we Francji. Wszędzie jednak jednolitą jest zasada organizowania pracy zależnej w specjalnych stowarzyszeniach, t. j. w związkach zawodowych, które prowadzą politykę robotniczą, oddziaływują na ustawodawstwo socjalne, stają się źródłem prawnem dla tegoż ustawodawstwa przez rozwiązywanie w obrębie swoich członków szeregu zagadnień robotniczego bytu i pracy. Do takich kwestyj należy przedewszystkiem minimum płacy wysuwane od połowy XIX stulecia przez trade-uniony angielskie, sprawa pomocy dla bezrobotnych, umowy zbiorowe i sądy rozjemcze, ubezpieczenia społeczne, które we wszystkich niemal krajach regulowane są przez państwo.

Stan ruchu zawodowego po wojnie ogólnoświatowej

Ruch zawodowy, który podczas wielkiej wojny zdawał się być rozbity i zdezorganizowany, odrazu po zawarciu pokoju odżywa, i stopniowo staje się potęgą, z którą w Anglji, we Francji, w Niemczech rządy muszą się liczyć. Wpływ trade-unionów angielskich np., czy syndykalizmu francuskiego, zaznacza się wyraźnie w całej polityce wewnętrznej, a także i w zagranicznej.

Siła ruchu zawodowego wzrasta przez organizację międzynarodową, która zwołuje kongresy doroczne, pozwalające ocenić liczebność zorganizowanych zawodowo pracowników świata i poznać oraz przeprowadzić ich dezyderaty i uchwały. Statystyka zawodowa za rok 1920 wymienia: I Międzynarodowy Związek zawodowy z siedzibą w Amsterdamie 23.662.000; II Międzynarodowa Federacja robotników chrześcijańskich z siedzibą w Utrechcie 4.000.000.

Liczba złączonych zawodowo, którą statystyka może ustalić, wzrasta, o ile doliczymy 4 miljony członków amerykańskiej Federation of Labor. Ruch zawodowy w początku roku 1920 obliczyć zatem można minimalnie na 31.6 miljonów członków, poza którymi stoją niezłączone z międzynarodówką zawodową narodowe związki robotnicze w Bośnji i Hercegowinie, Bułgarji, Finlandji, Portugalji, Rumunji, Turcji, w Ameryce Południowej, Japonji i Australji. Możemy zatem śmiało przyjąć, że już

w 1920 r. około 35 miljonów robotników, pochodzących ze wszystkich krajów i pięciu części świata, stanowiło organizacje, świadome swoich interesów i dążeń. Ta armja pracy, najpotężniejsza z dotychczas znanych, daje wiele do myślenia obecnym kierownikom ustroju gospodarczego i politycznego [1]).

Poszczególne grupy organizacyj zawodowych nie mają jednolitego charakteru. Międzynarodowy Związek Zawodowy składa się z organizacyj, obejmujących ogół organizacyj zawodowych w danem państwie, a zatem ugrupowania według krajów, zasadniczo bezpartyjne, ale w istocie stojące na zasadach międzynarodowego ruchu socjalistycznego. Przytaczam najliczniejsze ugrupowania według krajów:

Niemcy	8.500	tysięcy
Anglja	8.000	„
Francja	1.500	„
Austrja	800	„
Czechosłowacja	750	„
Belgja	700	„ itd. [2])

[1]) Należy tu np. Ogólna Konfederacja Pracy we Francji, Ogólny Związek zawodowy niemiecki z siedzibą w Berlinie, Generalna Federacja Unionów angielskich, oraz Parlamentarny Komitet Trade Unionów, z Polski Komisja Centralna Związków Zawodowych.

[2]) Liczebność Związków Zawodowych w Rosji oznaczyć można podług cyfr zestawianych dla Zjazdów Sowieckiej Ukrainy i Sow. Rosji.

Na Ukrainie t. zn. w gub. Donieckiej, Charkowskiej, Jekaterinosławskiej, Kijowskiej, Mikołajewskiej, Odeskiej, Połtawskiej, Zaporożskiej, Kremieńczugskiej, Czernichowskiej, Podolskiej, Wołyńskiej liczono robotników zorganizowanych zawodowo w listopadzie 1921 r. 1,367,337. Najliczniejsze były organizacja kolejarzy (203 tys.) oraz robotników sowieckich (189 tys. członków).

Według ustaw sowieckich należeć do Związku Zawodowego musi każdy robotnik w 9 rodzajach przemysłu (metalowy, włókienniczy, skórzany, drzewny, chemiczny itd.). W 11 pozostałych działach wstępowanie do Z. Z. było fakultatywne. Związki tworzyły się według grup przemysłowych. Do każdej grupy wchodzą wszystkie rodzaje przemysłów, jakie tu należą. Do grupy metalurgicznej np. należą robotnicy z 290 zawodów. Każda grupa obejmuje terytorjum całego państwa, wszystkie zaś tworzą ogólną panrosyjską federację Związków Zawodowych.

W 1918 r. Z. Z. otrzymują ważną rolę w rządzie, a zatem przedstawicielstwo w Sowietach, udział w zarządzie przedsiębiorstw, i układanie warunków pracy po fabrykach. Nie wiadomo, czy wobec upadku przemysłu w Rosji i odstępstw od postanowień ustawodawczych nie zmienił się również zakres działania i uprawnienia Z. Z.

Syndykaty robotników chrześcijańskich nie podawały swej liczebności. Są to ugrupowania międzynarodowe, obejmujące robotników o zabarwieniu chrześcijańskiem według zawodów, np. budowlani, drzewni, graficy, włókiennicy, metalowcy itp.

Sekretarjaty Związków złączonych według zawodów, nie według krajów, na terenie międzynarodowym obejmowały z górą 16 mil. członków. Poszczególne zawody, złączone w organizacjach krajowych, tworzą międzynarodowe związki, prowadzone przez stałe sekretarjaty. Związki poszczególne dochodzą do wielkiej siły i liczebności, jak np. Międzynarodowa Federacja Metalowców 2.648.000 członków, takaż organizacja górników 2.500.000, handlowcy 971.500, transportowcy 3.000.000, robotnicy i pracownicy przemysłu włókienniczego 1.604.000, odzieżowi 605 tys. itd. [1])

Od początku 1920 r. upłynęło już 3 lata, w ciągu których liczebność ruchu zawodowego prawdopodobnie wzrosła, jakkolwiek nie w tej mierze, co ruch w Polsce, którego rozrost, nadzwyczajnie szybki, przypisać należy dawniejszym zaniedbaniom i zakazom. [2])

Zrozumiały jest w tych warunkach liczebności i organizacji wpływ ruchu zawodowego na ogólny bieg polityki, który powinienby być decydującym ilekroć chodzi o politykę socjalną. Biorąc przykład tego wpływu z przeżyć roku ostatniego, przypomnę, że z racji otwartej w kwietniu 1922 r. międzynarodowej konferencji w Genui, obradował w temże mieście nadzwyczajny Kongres Związków Zawodowych. Uchwały Kongresu, dotyczące: 1-o błędów nacjonalizmu ekonomicznego, który wyzyskuje narody wyczerpane wojną, 2-o zagadnień finansowych, a głównie długów państw Europy, 3-o międzynarodowej opieki nad surowcami, i sprawy rozbrojenia sformułowane zostały w myśl następującej zasady: „Konferencja robotnicza zwołana przez Międz. Federację Związków Zaw. chce w imieniu świata robotniczego przedłożyć żądania pracy, gdyż bez współudziału tej pracy nie dałoby się zorganizować i przeprowadzić dzieła odbudowy, o które dopominają się wszystkie kraje". Żądania robotnicze ujęto w kil-

[1]) Cyfry podawane według Ammaire International du Travail-Genève 1921 r. 271 in.

[2]) O polskim ruchu zawodowym mówię dalej.

ku zdaniach, które zwracają się przeciw imperjalizmowi gospodarczemu, a natomiast wyrażają pragnienie organizowania produkcji ku wyzyskaniu bogactw naturalnych i zaspokojeniu potrzeb.

W zakresie polityki socjalnej uchwała kongresu zwraca się przeciw reakcji kapitalistycznej, która zaznacza się w pomijaniu międzynarodowego dzieła opieki nad pracą, a szczególniej broni zasady ośmiogodzinnego dnia pracy. „Zaznaczając gotowość współdziałania w dziele przedsięwziętem w Genui, pragnąc gorąco jego powodzenia, t. j. podtrzymania pokoju i usunięcia klęsk, które ciążą nad rozmaitemi narodami, chcą robotnicy służyć najważniejszym interesom ludzkości, ale nie dopuszczą za żadną cenę, aby te usiłowania zwróciły się przeciw interesom pracy, pogorszając jej smutne położenie" [1].

Uchwały delegatów robotniczych przyjęte zostały przez konferencję do wiadomości, ale na bieg obrad nie oddziałały wobec całkowitego niepowodzenia konferencji.

Związki Zawodowe w Polsce stosowały się do ustawodawstwa Rosji, Niemiec i Austrji.

W Rosji ukazały się 4/17 marca 1906 r. „przepisy tymczasowe o związkach zawodowych, zakładanych dla osób pracujących w przeds. handlowych i przemysłowych lub dla właścicieli tych przedsiębiorstw". Rolnictwo, koleje żelazne, żegluga, oraz pracownicy państwowi i komunalni nie byli temi przepisami objęci, pomimo to tworzyły się związki wśród tych zawodów. Cele związków przepisy wyjaśniają w art. 1 i 2.

„Art. 1. Zw. zawodowe mają na celu wyjaśnienie i uzgodnienie interesów ekonomicznych, polepszenie warunków pracy swoich członków lub podniesienie wydajności przedsiębiorstw, będących ich własnością" .

Art. 2 wyszczególnia zadania najważniejsze, a zatem: 1) usuwanie nieporozumień m. pracodawcami i najemnikami drogą układów lub sądu rozjemczego, 2) wyjaśnienie wysokości płacy zarobkowej i innych warunków pracy, 3) wydawanie zapomóg członkom, 4) zakładanie kas pogrzebowych, posagowych, pomocy wzajemnej i t. p., 5) zakładanie bibljotek, szkół zawodowych, kursów i wykładów, 6) możność korzystnego nabywania produk-

[1] Cyt. wedł. Informations Sociales t. II z 1922 r., str. 163 i n.

tów pierwszej potrzeby, 7) pomoc w wyszukaniu pracy lub pracowników, 8) pomoc prawną dla członków.

Z art. 2-go trudno wywnioskować, że mamy tu do czynienia ze stow. zawodowem, które, działając pokojowo i drogą legalną, jest jednak organizacją bojową klasy robotniczej w jej walce z kapitałem i obecnym ustrojem prawnym. Pomimo to przyznano związkom prawo wydawania zapomóg podczas strajków, gdyż na mocy prawa z 1905 r. (grudzień) strajki niezakłócające spokoju publicznego nie są uważane za czyn występny.

Z. Z. mogą otwierać oddziały terytorjalne, lub sekcje dla pewnych grup członków (art. 5). Natomiast nie wolno łączyć w jeden dwóch lub kilku związków zawodowych (art. 6). Do Z. Z. wolno wstępować kobietom narówni z mężczyznami, także i niepełnoletnim, warunkiem jest, aby zajmowali się pracą jednorodną lub pokrewną. Właściciele przedsiębiorstw nie są ze związków wyłączeni, osobom postronnym, nawet w charakterze współpracowników, protektorów, czy członków honorowych, wstępować do nich nie wolno.

Przy zakładaniu związku obowiązuje system meldunkowy. Zawiadamiało się gubernatora za pośrednictwem inspektora fabrycznego, nadzór nad związkiem powierzony był gubernatorowi, a nie inspektorowi fabrycznemu. Przepisy powyższe dopełnione były prawem o zgromadzeniach. Zgromadzenia dzielono na zamknięte i publiczne. Do pierwszych należały zebrania członków stowarzyszeń, które odbywać się mogły bez zawiadamiania władzy. Zgromadzenia publiczne, otwarte dla osób obcych w nieokreślonej ilości, meldowane być musiały na piśmie władzy policyjnej, na zgromadzenia pod gołem niebem trzeba było uzyskiwać specjalne pozwolenie, poza tem wyłączone były od nich różne kategorje osób, jak osoby uzbrojone, wojskowi, uczniowie i t. d. Zjazdy odbywać się mogły za specjalnem pozwoleniem ministra spraw wewnętrznych.

Przekroczenie powyższych przepisów pociągało za sobą kary grzywny, aresztu lub twierdzy [1]).

Korzystanie z przepisów o związkach zawodowych i zgromadzeniach w Kongresówce było niemal iluzoryczne z powodu szykan, organów administracyjnych, podczas stanów wyjątko-

[1]) Cytowane wedł. W. Makowski p. d.

wych, zawieszano je pod rozmaitemi pozorami. Powstałe w latach wolnościowych (1905 i 6) związki zawodowe były prześladowane, zamykane, chroniły się przeto pod ziemią. Ruch zawodowy właściwie nie istniał aż do 1918 roku.

Związki zawodowe w Niemczech istniały na zasadzie ustawy z 19 kwietnia 1908 r., dopełnionej w 1916 r. § 17a. Ustawa z 1908 r. odnosiła się do wszystkich wogóle stowarzyszeń i uznawała stow. zawodowe za polityczne, ponieważ na ich zgromadzeniach omawiane były zagadnienia polityki gospodarczej i socjalnej. Wynikało stąd stosowanie się do przepisów formalnych obowiązujących stowarzyszenia polityczne, oraz zakaz przyjmowania do związków osób młodocianych ponad lat 18. Udział członków młodocianych stanowi dla związku zawodowego kwestję pierwszorzędnej doniosłości, bowiem jest to kategorja zarobkujących, którą należy otoczyć specjalną opieką i podeprzeć organizacyjnie. Występuje przytem jeszcze ważniejszy powód. Klasa robotnicza, która uważa siebie za klasę przyszłości i w przyszłość tę wierzy niezłomnie, uważając się za spadkobierców burżuazyjnego społeczeństwa i przyszłych organizatorów gospodarczej działalności specjalnie dba o wyszkolenie i uświadomienie młodych pokoleń pracowniczych, jako kontynuatorów dzisiejszych działań i zamierzeń. Dopuszczenie małoletnich do związków zawodowych stanowiło przeto zagadnienie pierwszorzędnej wagi, obszernie omawiane przez komisje parlamentu Rzeszy i zgromadzenia robotnicze. Drugiem, niemniej ważnem zagadnieniem było rozciągnięcie prawa zakładania związków zawodowych na robotników rolnych, którzy byli od niego wykluczeni. Pomimo ogromnego rozwoju organizacyj zawodowych w Niemczech, robotnicy rolni prawie nie byli zorganizowani przed wojną. Dopiero od 1918 roku rozpoczyna się wśród tej warstwy silny ruch zawodowy, wzrastający w siłę z żywiołowym rozpędem, nie zapominajmy bowiem, że Niemcy są dotąd krajem rolniczym o potężnej liczbie robotników pracujących na roli [1]).

W r. 1916 przyznane zostało w Niemczech Z. Z. prawo omawiania zagadnień polityki gospodarczej i socjalnej, oraz tych

[1]) Obecnie liczą w Niemczech robotników rolnych, zorganizowanych w stowarzyszenia zawodowe 780 tys.

wszystkich zagadnień polityki ogólnej, które na kształtowanie się zagadnień gospodarczych i socjalnych oddziaływają.

Wolność strajków zagwarantowana jest przez ustawę przemysłową (G. O. § 152 i 153).

Wolna i zjednoczona Polska nie mogła stosować się do ustaw pozostawionych przez zaborców, gdyż ruch organizacyjny stowarzyszeń zawodowych wybuchał od początku istnienia państwa z żywiołową siłą. Ruch ten grupował się i dotąd grupuje według stronnictw i kierunków politycznych i przekonaniowych, ale w każdym ze swych odłamów dążył do ogarnięcia klasy robotniczej na całem terytorjum państwa. Już na wiosnę 1919 r. t. zw. bezpartyjne Związki zawodowe uznają za najpilniejsze żądanie ruchu zawodowego stworzenie ogólnokrajowych związków, zorganizowanych wedle gałęzi przemysłu. W miesiąc później pojawia się to samo dążenie na zjeździe Polskich Związków Zawodowych i oba odłamy wypracowują statuty normalne dla ruchu zawodowego całej Polski. Odrębność ustaw dzielnicowych była przeto anomalją, którą jak najrychlej trzeba było usunąć. Dokonał tego Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych z dn. 8 lutego 1919 r.

Na podstawie tego dekretu pracownikom wszelkich kategoryj przyznane zostało prawo tworzenia Z. Z., oprócz pracowników instytucyj państwowych, których statuty podlegają zatwierdzeniu Rady Ministrów.

Członkami związku mogą być pracownicy jednej gałęzi pracy lub gałęzi pokrewnych, a celem jego obrona i popieranie interesów ekonomicznych i kulturalnych. Przyjęty został system meldunkowy i rejestracja związków, które powinny mieć statut, wnoszony do Głównego Inspektora Pracy. O ile tworzone są oddziały, czy filje, nie potrzeba na nie oddzielnych pozwoleń, a tylko zarejestrowania. Inspektorom składać należy roczne sprawozdania o działalności Związku. Z. Z. uzyskały ważny przywilej osób prawnych (art. 6), oraz zapewnienie, że przedstawiciele ich „przy powołaniu do życia wszelkich ciał zbiorowych przy Min. P. i O. S. i jego organach" uważani będą za przedstawicieli interesów zawodowych klas pracujących (art. 15). Dekret daje dużą swobodę Z. Z. ale brzmienie ma tak ogólnikowe, że dla uniknięcia niekorzystnej dla klas pracujących interpretacji powinien być zastąpiony przez ustawę.

Konieczność rejestracji pozwala jednak ocenić rozmiary ruchu zawodowego w Polsce, który dziś już przedstawia się poważnie, obejmując w 1921 r. z górą 1 i pół miljona (1.622.297) zorganizowanych członków.

Wobec tak szybkich postępów ruchu zawodowego musimy go uważać za pierwszorzędny czynnik w polityce robotniczej i gospodarczej państwa i przewidywać potężny wpływ na ustawodawstwo pracy w Polsce tem bardziej, że nasze Z. Z. od początku istnienia utrzymywały stosunki z ruchem zawodowym międzynarodowym, wysyłając delegatów na kongresy i stosując się do powziętych uchwał. Wpływ ten, zarówno w kraju, jak i zagranicą, obniżony jest przez rozbicie polityczne stronnictw, od których Z. Z. zależą. Uważać to jednak należy za objaw przejściowy, ponieważ natura ruchu robotniczego i jego cele zbliżają do siebie poszczególne odłamy.

Wacław Makowski: Prawo o stowarzyszeniach, związkach i zgromadzeniach publicznych, Warszawa 1913.

S. i B. Webb: Dzieje organizacji zawodowej w Anglji — Kraków 1901 — 2 tomy.

Sidney Webb: The Restauration of Trade-Unions conditions — Londyn 1916.

S. i B. Webb: Industrial Democracy — Londyn, 1911.

St. Żeromski: Organizacja Inteligencji Zawodowej, Warszawa, 1919.

G. Howell: Związki zawodowe robotników angielskich, Warszawa, 1907

Legien: Niemieckie Związki zawodowe — Warszawa, 1908.

Alb. Thomas: Związki zawodowe w Niemczech, — Warszawa, 1906.

Parvus: Kryzys handlowy i Związki zawodowe, — Warszawa 1907.

Helena Landau: Polityka Związków zawodowych, — Warszawa 1907.

Paul Louis: Le syndicalisme européen. — Paris 1914.

Z. Posnerowa: Kierunki w syndykalizmie francuskim, Ekon. 1912.

Dr. A. Romen: Das Vereins- und Versammlungsrecht der Gewerkschaften und Gewerkvereine. Berlin 1917.

Maxime Leroy: Les techniques nouvelles du syndicalisme. Paryż, 1921.

Rejestracja Związków zawodowych w Polsce. P. i O. S., str. 50, Ruch zawodowy str. 66, B. Nr. 5/1919.

8. *UMOWA O PRACĘ.*

Umowa o pracę polega na wzajemnem zobowiązaniu. Pracownik zobowiązuje się oddawać zarobkodawcy swą pracę wzamian za płacone mu wynagrodzenie. Umowa ta, czyli kontrakt pracy, zawierana być może tylko przez ludzi wolnych osobiście i dlatego charakter tego stosunku, odmienny od stosunku lat dawnych, ustalony został przez zasady wypowiedziane w deklaracji praw człowieka i obywatela (p. wyżej), a poszczególne kraje włączały odnośne przepisy do swoich kodeksów dopiero po ustaniu poddaństwa i pańszczyzny.

Kodeks francuski w art. 1101 nazywa kontraktem umowę według której jedno lub więcej osób zobowiązują się względem jednej lub kilku osób do wykonania lub zaniechania jakiejś działalności. Ogólne to określenie stosuje się także do umowy o pracę. Prawo belgijskie z 1900 r. wyraźniej określa kontrakt pracy, jako umowę według której robotnik zobowiązuje się do pracy wzamian za wynagrodzenie pod kierownictwem zwierzchnika (patron). Wogóle prawo zrównało w naszych czasach pracę z każdym innym towarem, a robotnik wynajmuje swoją siłę i energię do pracy tak samo jak właściciel konia, lub kamienicznik mieszkanie.

Robotnik niewolny nie mógł zawierać umowy o pracę, gdyż stanowił własność pana. Używani w amerykańskich plantacjach bawełny niewolnicy murzyńscy, aż do wojny między północnemi i południowemi stanami, traktowani byli jako własność bezwolna, a jeszcze w 1857 r. istniało w Prusach prawo, gwarantujące przy-

bywającym do kraju Amerykanom rozporządzalność wobec przywiezionych ze sobą niewolników. Utrzymywanie przy życiu niewolnika leżało w interesie właściciela, ale nie mogło mu być nakazane prawem.

Gdy poddaństwo zastąpiło stosunek niewolniczy raczej zwyczajowo niż ustawowo ustaliły się wzajemne obowiązki zarobkodawcy i pracownika. Poddany przypisany był do gleby, podlegał władzy patrymonjalnej pana, zobowiązany był do świadczeń, umów i danin, a w niektórych krajach pan regulował jego stosunki rodzinne, nietylko azrobkowe.

Obok tego istniał najem wolnej pracy, który dr. Przemysław Dąbkowski charakteryzuje dla Polski w następujący sposób: Przedmiotem najmu mogły być różne usługi nietylko niższego, ale i wyższego rzędu, np. opieka lekarska. Prawo polskie najwięcej zajmowało się najmem usług domowych i rolnych. Słudzy domowi obowiązani byli do spełniania obowiązków nakładanych przez wyraźną umowę lub zwyczaj. Ustawa z 1496 r. zabroniła władzom miejskim cierpieć w miastach ludzi, którzy zostając na posługach nie związali się rocznym kontraktem. Szlachta występowała przeciw ludziom, najmującym się na czas krótki, zwł. na dniówkę. Bez woli pana poddany nie mógł nająć cudzego człowieka (obcego) ani jego żony, ani dzieci.

Najem usług w stosunkach czysto rzemieślniczych uchylał się z pod przepisów prawa ziemskiego, a należał do prawa miejskiego. Określały go statuty cechowe. Stosunek między najemcą i najemnikiem określała umowa lub zwyczaj. Prawidłowo tylko osobna umowa nadać mogła prawo korzystania z cudzych usług. Najemca obowiązany był wypłacić umówioną zapłatę, która nosiła nazwę zasług [2]) lub myta. Wynagrodzenie polegało na wydawaniu naturaljów, utrzymania, oraz sumy pieniężnej. Służba rolna dostawała także *osiwek*, plony z pewnego kawałka gruntu, jako wynagrodzenie dodatkowe. Zapłata należała się za wykonane usługi bez względu na ich skuteczność.

Przedmiotem kontraktu, t. j. umowy o pracę, był najem usług, które miały stworzyć pewne dzieło fizyczne lub umysłowe.

---

[1]) Prawo prywatne polskie, t. II, s. 537 i n.

[2]) Wyraz zasługi dziś jeszcze stosuje się do służby domowej i folwarcznej.

Jako prace fizyczne, wykonywane za kontraktem źródła polskie wymieniają naprawę grobli, łodzi, budowę kościoła, domu, młyna, izby; wyrób piwa, dokonanie żniwa. Obok nich jest mowa o pracach całkowicie lub w części umysłowych czy artystycznych: naprawa nagrobka, odmalowanie obrazu, ułożenie tekstu, ułożenie kodeksu prawnego, druk książki i t. p.

Najemnik winien był dokonać dzieła (pracy), w sposób określony przez umowę i w oznaczonym czasie. Materjałów dostarczał według umowy najemca lub najemnik. Za niewykonanie umowy przewidziane były kary umowne. Umowa zawarta być mogła bezpośrednio lub przez pośrednika, który bywał niezbędnym przy większej liczbie pracowników. Po ukończeniu dzieła opłacano umówione wynagrodzenie i zwracano wyłożone nakłady.

Skoro znikło niewolnictwo i stosunki poddańcze w różnych swoich formach, a zatem i pańszczyzna zapanowuje swoboda kontraktowania, a kodeksy prawne zajmują się jej warunkami. W Polsce, która nie posiada dotąd własnego kodeksu cywilnego, obowiązują przepisy kodeksów francuskiego, obowiązującego dotąd w b. Królestwie Polskiem, niemieckiego, austrjackiego, oraz na wschodzie kraju ustawy rosyjskie.[1])

Najważniejszym jest tu kodeks cywilny francuski z 1804 r., który stał się wzorem dla innych, ponieważ był wyrazem potrzeb i dążeń dochodzącego do władzy mieszczaństwa. Przepisy jego zapanowują powszechnie w XIX stuleciu w Europie. W Księstwie Warszawskiem zaprowadzony został w 1807 r. i utrzymał się w b. Królestwie Kongresowem.

Na ogólną liczbę 2281 artykułów tylko dwa poświęcone są umowie pracy, a mianowicie:

Art. 1780 gwarantuje swobodę osobistą i wolność wyboru zawodu. „Do usług zobowiązywać się można tylko na pewien czas lub dla określonego przedsięwzięcia".

Art. 1781 uświęca nierówność wobec prawa tam, gdzie chodzi o stosunki materjalne i poniżenie klasy pracującej. Dosłowne brzmienie tego artykułu powiada, że ilekroć zachodzi kwestja sporna „daną będzie wiara oświadczeniu pana, co do wy-

[1]) Dopełnienie znajdzie czytelnik w książce M. Lewego P. P. i R. str. 85 i n.

sokości wynagrodzenia przy obliczaniu zasług za rok miniony, oraz zadatków danych na rok bieżący". Artykuł 1781 zniesiony został we Francji w 1868 r., na terytorjum Kongresówki zaś w 1876 r., na skutek wprowadzenia rosyjskiej procedury cywilnej. Niemiecki kodeks cywilny nie zajmuje się sprawą pracy najemnej.

W b. zaborze austrjackim obowiązują przepisy kodeksu cywilnego z 1811 r.

Umowa pracy na podstawie przepisów objętych kodeksami cywilnemi, stojąc pozornie na gruncie równości praw i obowiązków, dawała faktycznie olbrzymią przewagę stronie ekonomicznie silniejszej, to zn. zarobkodawcom, i stała się źródłem wyzysku pracowników, którym narzucali głodowe płace i warunki pracy, urągające pojęciom o higjenie i humanitaryzmie. Przez otchłań cierpień klasa robotnicza pozyskuje jednak niesłychanie ważne dla siebie przekonanie, że tylko samopomocą zbiorową i działaniem solidarnem przeciwstawić się może sile kapitału. Pod jej głównie naciskiem prawo zakreśla granice swobody umów i ustala obowiązki dla obu stron

Rozróżniamy w stosunkach dzisiejszych dwa typy umowy: 1) Umowa pracy (louage des services — Dienstvertrag — najem usług) która polega na kontraktowaniu robotnika na określony czas w ciągu dnia i do oznaczonego z góry terminu, oraz 2) umowa najmu dzieła (Werkvertrag — umowa przedsiębiorstwa), według której pracownik zobowiązuje się do wykonania danej pracy i za to wykonanie przyjmuje odpowiedzialność [1]).

W pierwszym wypadku zarobkodawca rozporządza siłą pracy przez określony czas i za ten czas, bez względu na wynik pracy, winien jest pracownikowi wynagrodzenie. W drugim chodzi o rezultat pracy. Wynagrodzenie przypada po wykonaniu dzieła i jest od tego wykonania zależne. W teorji sporną jest kwestja, czy w razie wyniku ujemnego należy się wynagrodzenie i w jakim stopniu. Podobnie niejednakowo rozstrzygana jest kwestja, kto ponosi pieniężną odpowiedzialność za zużyty i zepsuty materjał. W jednym i w drugim wypadku występuje kwestja ryzy-

[1]) W praktyce stosowany jest wielekroć system mieszany. Powrócę do tego w dalszym ciągu.

ka, z którem dla robotnika połączone być miało wyższe wynagrodzenie. Oba systemy najmu wyrażają się w płacy roboczej na dniówkę i na akord. W obu jednak nie przestaje istnieć nierówność warunków stron, wchodzących w umowę. Zarobkodawca w razie ujemnego wyniku pracy pozbawiony jest tylko spodziewanego zysku, a w najgorszym razie części swego majątku. Tymczasem robotnik, który nie otrzymał wynagrodzenia, nie będzie miał środków do życia dla siebie i rodziny. Z tego powodu prawnicy przychylali się już w okresie przedwojennym do zdania, że zarobkodawca obowiązany jest wypłacić wynagrodzenie bez względu na wynik pracy. Bardzo słusznie M. Lewy zwraca uwagę, że kwestja ryzyka i odpowiedzialności mogła odgrywać rolę jedynie tam, gdzie robotnik pracował samodzielnie bez kierownictwa pracodawcy. Rzecz jednak przybiera odmienną postać, o ile wykonywa on pracę od sztuki w samym lokalu przedsiębiorstwa często obok robotników płatnych według czasu [1]). Obecnie, kiedy uznana została uroczyście zasada, że praca nie jest towarem, a zatem jest wysiłkiem ludzkim, zależnym od tysięcy wpływów, której podmiot otoczony być winien specjalną opieką państwa, odpada tem bardziej uzasadnienie traktowania pracy od sztuki, jako przedmiotu sprzedaży, którego sprawność gwarantuje sprzedawca, czyli robotnik.

Umowa pracy zabezpieczona została specjalnemi gwarancjami przez ustawodawstwo czasów najnowszych i wchodzi jako część integralna do kodeksów pracy. Ponieważ jednak ustawy i kodeksy dotychczasowe nie obejmują całej pracy zależnej, stosując się tylko do pewnych kategorji, omawiać musimy szczegóły umowy o pracę w następnych, poświęconych im rozdziałach.

Umowa może być *indywidualna* lub *zbiorowa*. W pierwszym wypadku poszczególni robotnicy zawierają kontrakty z jednym przedsiębiorcą, lub z przedstawicielem spółki, tow. akcyjnego, czy też syndykatu. Przy umowie zbiorowej występują przedstawiciele zespołu pracowników danego zawodu lub przedsiębiorstwa i zawierają umowę w imieniu ogółu. O ile istnieje organizacja, pracownikom nie wolno się wyłamywać od ustalonych warunków, podobnie jest ze zrzeszonemi zarobkodawcami.

[1]) L. c. str. 99 i n.

Zarobkodawcy niechętni są umowom zbiorowym, uważając je za zmowy przeciw swojemu interesowi. Opór ten jednak ustaje ze wzrostem organizacji robotniczych i wzrastającemi rozmiarami organizacji przedsiębiorców. W Stanach Zjednoczonych Am. Płn. i w Anglji przedsiębiorcy nie chcą już zawierać umów indywidualnych, ponieważ zbiorowe kontrakty okazały się dogodniejszymi. Zbiorowe umowy pracy upowszechniły się również w Belgji i w Niemczech. U nas, od czasu wskrzeszenia państwa polskiego, jednocześnie ze wzrostem rozbotniczych stowarzyszeń zawodowych, przeważać poczynają dla wszystkich rodzajów pracy umowy zbiorowe.

Umowa o pracę przewidywać powinna warunki zwolnienia, których prawo przeważnie nie określa. Stosują się one do panującego powszechnie zwyczaju i zmieniają zależnie od rodzaju pracy. Termin wymówienia pracy określa prawo belgijskie (z 1900 r.) na 7 dni, szwajcarskie (z 1877 r.) na 14 dni, niemieckie (z 1878 r.) na 15 dni. Obowiązująca u nas Ustawa o pracy przemyśle przewiduje najem na czas nieokreślony, przy którym służy zarobkodawcy i pracownikowi prawo dwutygodniowego wypowiedzenia pracy. Najem na czas określony, lub na czas potrzebny do wykonania pewnej roboty przestaje obowiązywać w momencie przewidzianym. Ustawa powyższa daje prawo robotnikowi do zerwania umowy w razie doznanych krzywd ciężkich, jak pobicie, złe obchodzenie się, niedostarczenie żywności i mieszkania, lub ujemnego oddziaływania pracy na zdrowie. Zarobkodawcy, oprócz nagannego zachowania się lub ujawnienia zaraźliwej choroby, za powód do zerwania umowy służyć może niestawienie się do pracy robotnika (3—6 dni), lub w razie uzasadnionej przyczyny przez 2 tygodnie. I tu zatem mamy nierówne traktowanie, usprawiedliwione koniecznością przestrzegania ciągłości pracy.

10. STRAJKI.

Strajk czyli rozmyślne zbiorowe porzucenie pracy w celu osiągnięcia zmiany warunków bytu nie jest zjawiskiem związanem jedynie z obecnym ustrojem ekonomicznym. Jednakże opór i groźby niewolników w starożytności, oraz powstania poddanych przeciw panom w średnich wiekach nosiły raczej charakter buntu.

Strajk nowoczesny ma inną podstawę prawną, jako zaniechanie pracy przez ludzi wolnych, związanych umową na czas ściśle określony. O ile warunki tej umowy zostaną dopełnione, praca nie może być wymuszona. To też tylko wykroczenia strajkowe podpadają pod kodeksy karne. I tak np. kodeks włoski z r. 1890 w art. 195 zapowiada kary do 20 miesięcy więzienia za „wymuszenie i groźby ku ograniczeniu swobody przemysłu i handlu", co może być stosowane do przymusu wywieranego na robotników, aby się do strajku przyłączyli. Taką samą karę zapowiada art. 166 „wobec tych, którzy wywołują zawieszenie pracy w celu podwyżki płac". We Francji, w Niemczech, w Austrji prawo karne przewidywało kary za gwałty i nadużycia popełniane podczas strajków. Akcja strajkowa obejmować musi namowę do zaprzestania pracy, organizację strajku, gromadzenie funduszów strajkowych i rozdział tychże, niedopuszczanie łamistrajków do fabryk przez rozstawianie t. zw. pikiet, wreszcie związane ze strajkiem wiece, pochody, uchwały, zwracanie się do władz i t. p. Każda z tych częściowych akcji może być w myśl istniejących przepisów tłumiona i karana, klasa robotnicza stara

się przeto o ustawy, dopuszczające pełną wolność strajkowania, o co walczyły np. przez lat 50 Trade-Uniony angielskie od 1824 do 1875 r.

Strajk ma najczęściej powody natury ekonomicznej, jak podwyżka płac, skrócenie czasu pracy, poprawa warunków higjenicznych warsztatu lub pracowni i t. p. Chodzi przecież niekiedy i o sprawy bardziej zasadnicze, jak np. o prawo koalicji lub polityczne (reforma prawa wyborczego w Austrji w 1907 r., żądanie unarodowienia kopalni węgla w Anglji w 1912 r.). Częstszymi są strajki wśród robotników przemysłowych, zwł. przemysłu wielkiego, niż wśród pracowników rolnych, jednakże i tu wybuchają strajki, potężne siłą i rozmiarami. We Włoszech w ciągu 1901 r. do strajków rolnych przystępowało ogółem 2 miljony robotników, a wywalczyli sobie oni na tej drodze zwiększenie płacy zarobkowej w sumie 48 mil. lirów, jak przyznał w parlamencie ówczesny prezydent ministrów. B. Królestwo było terenem walk strajkowych na wsi w 1905 r., oraz całej fali strajków w r. 1918 i 1919. W Galicji wschodniej strajki rolne, prowadzone w 1905 i 1906 r., pomimo stosowanego tam systemu wynagradzania zbożem, osiągnęły dla robotników rolnych wydatną podwyżkę ich dochodów i oddziałały nawet na racjonalizację uprawy roli. Do strajków skłonniejsi są mężczyźni, niż kobiety. Są jednak wyjątki: np. w Warszawie na wiosnę 1918 r., pomimo fatalnej konjunktury gospodarczej i powszechnego braku pracy, pracownice igły wywalczyły sobie jako trwałą zdobycz, 8 godzin dziennej pracy.

Ani zawód, ani płeć, ani rozmiary przedsiębiorstwa nie decydują o wybuchu, rozmiarach i powodzeniu strajków. Natomiast jeżeli zaprzestanie pracy ma posiadać charakter świadomego strajku, a nie żywiołowego buntu, opierać się musi o racjonalnie prowadzoną, silną organizację. Chodzi tu bowiem o utrzymanie strajku w karbach prawa, o możność przetrzymania, a więc o fundusze przygotowywane w kasie stowarzyszenia na trwanie strajku. Organizacje zawodowe starają się dziś nawet wykorzystać okres bezrobocia strajkowego dla wykładów, pokazów i wogóle kształcenia robotników.

Pomimo tych karbów, w jakie zostały ujęte strajki, dzięki organizacji, oraz pomimo wyników, które w 50 do 60 wypadków na sto dają rezultaty całkowicie lub częściowo dodatnie, uważać

musimy strajk za środek ostateczny, którego w interesie społeczeństwa należy unikać.

To też przeważna część teoretyków ekonomji strajki potępia, udowadniając i obliczając straty, które przynoszą gospodarstwu narodowemu przez ubożenie zarobkodawców, robotników i narażanie działalności gospodarczej na przerwy, a surowce na zniszczenie. Są przecież i wśród ekonomistów gorący obrońcy strajków, jak np. włoski ekonomista Salucci, który rozwija teorję o przeniesieniu bogactwa z osobników zamożniejszych na uboższe, to zn. podniesienia dobrobytu klas pracujących na jakiejkolwiek dokonywałoby się ono drodze, kosztem zarobkodawców. Ustawodawstwo wobec strajków stanąć musi w obronie swobody klas robotniczych rozporządzania swoją siłą roboczą, a jednocześnie obmyślać sposoby, aby strajki czynić zjawiskiem wyjątkowem, podejmowanem tylko w wypadkach ostatecznych, nie dających się rozstrzygnąć w drodze porozumienia

Swoboda koalicji, umożliwiająca szerzki ruch stowarzyszeń, popieranie i ujmowanie w karby umów zbiorowych, wyrabianie poczucia odpowiedzialności pracowników za kierownictwo własnym losem, zmniejszają niewątpliwie liczbę strajków, zwł. podejmowanych lekkomyślnie, a zatem nieudanych. Najsilniejsze trade-uniony angielskie starają się w miarę możności załatwiać na drodze polubownej konflikty pracy i kapitału, gdyż są za nie odpowiedzialne finansowo. Ustawodawstwo ochronne, dbałe o wszechstronną opiekę nad pracą i bytem robotnika, eliminuje strajki, obmyślając inne sposoby walki o poprawę warunków bytu.

Najwyraźniejsze upoważnienie do strajków daje ustawa angielska z 1875 r., która powiada: „Nie podlegają karze za sprzysiężenie *(conspiracy)* zmowy i koalicje dwóch lub więcej osób w celu wykonania jakiejś czynności lub w celu przedsiębrania środków do jej wykonania, ażeby urzeczywistnić i podtrzymać spór przemysłowy między przedsiębiorcami i robotnikami, o ile czynność taka, wykonana przez pojedyńczą osobę, nie podlega karze jako przestępstwo".

Prawo to zezwala na stawianie posterunków (pikiet). Natomiast związki robotnicze, które strajk organizowały pociągane były do odpowiedzialności majątkowej za szkody i straty, wyrządzone przez strajk. Dopiero ustawa wniesiona w 1904 r. wpro-

wadza zupełną wolność strajków przy zachowaniu zwykłej odpowiedzialności karnej.

W innych krajach prawo strajku zostało wyraźnie przyznane, albo zniesiono dawne zakazy i kary.

Są przecież inne sposoby tłumienia strajku. Wskazują je §§ 152 i 153 niemieckiej ordynacji przemysłowej (G. O.). Po zasadniczem określeniu wszelkich zakazów i przepisów, stosowanie ich z racji zmów i związków przeciw przemysłowcom, pomocnikom przemysłowym, towarzyszom albo robotnikom fabrycznym, następują zastrzeżenia: „Kto skłania innych, albo probuje innych skłonić do wzięcia udziału w zmowach przez stosowanie przymusu fizycznego, groźby, obrazę honoru lub ogłaszanie nazwisk, albo też przeszkadza lub usiłuje przeszkodzić temi samemi środkami, do odstępowania od takich zmów, podlega karze do 3-ch miesięcy, o ile kodeks karny nie przewiduje wyższego wymiaru kary".

Wobec trudności określenia czem jest groźba i elastyczności takich wyrażeń, jak obraza honoru, nie można mówić o pełnem prawie strajkowania. Częstokroć również strajkujący robotnicy są pociągani do odpowiedzialności za przekroczenie prawa o zgromadzeniach, skoro samorzutnie na ulicy podczas strajku się gromadzą.

Wszystkie ustawy, dotyczące prawa zmowy, odnoszą się jednokowo do zmów robotniczych, a zatem strajków, jak i do lockoutów. *Lock-out*, wyraz angielski (zamknąć) oznacza wypowiedzenie zbiorowe pracy przez zarobkodawcę. Jest to środek stosowany przez przedsiębiorców w celu opanowania woli robotników, aby obniżyć płace zarobkowe, narzucić nowe, gorsze warunki pracy, usunąć niepożądane żywioły robotnicze z fabryki, a czasem uniknąć strat, które grożą przy dalszem prowadzeniu przedsiębiorstwa. Zdarza się również, że zarobkodawcy, przewidując strajk, uprzedzają go, przez zbiorowe wypowiedzenie pracy.

Za największy lockout w Polsce uważać można przerwę w pracy, jaką zastosowali przedsiębiorcy w 1907 r. w Łodzi, w celu obniżenia płac zarobkowych, podniesionych podczas rewolucyjnego wrzenia 1905 r. na skutek strajków. Lockout łódzki objął około 25 tys. robotników i trwał kilka tygodni.

Zmowy przedsiębiorców i robotników stanowią próby siły

groźne dla warstw pracujących i rujnujące dobrobyt społeczny. Zapobiegać im powinny sądy rozjemcze i urzędy taryfowe.

Straty wywoływane przez strajki są olbrzymie, największe w okresach wrzenia rewolucyjnego i podniesienia skali żądań i nieziszczonych nadziei. Takim okresem są przeżywane obecnie powojenne lata. Pomimo ogólnego podniesienia poziomu płac zarobkowych liczba strajków i strajkujących nie dochodziła jeszcze nigdy do takiej jak w latach ostatnich wysokości. Oto statystyka strajków w r. 1921:

Ogólna liczba strajkujących, według „Schweizerische Arbeiter Zeitung", wyniosła 13.219. 179, liczba straconych dniówek zaś 274.894.879. Liczba strajkujących, oraz liczby straconych dniówek w poszczególnych krajach przedstawiają się jak następuje: liczba strajkujących — Anglja 3.761.990, Niemcy 2.231.409, Stany Zjednoczone A. P. — 1.483.350, Włochy — 1.365.250, Francja — 863.870, Hiszpanja — 561.827. Polska — 531.670, Japonja — 290.200, Belgja — 201.490, Czecho-Słowacja — 249.350, Holandja — 192.300, Austrja — 177.670, Węgry — 103.000, Jugosławja — 43.200, Szwecja — 39.500, Szwajcarja — 18.253, Łotwa — 14.100, Finlandja — 22.100.

Liczba straconych dniówek wyniosła: Anglja — 99.034.020, Niemcy — 42.450.265, Stany Zjednoczone — 27.736.200, Włochy — 22.747.860, Francja — 14.974.750, Hiszpanja — 11.034.170, Polska — 8.429.720, Japonja — 6.200.200, Belgja — 5.389.700, Czechosłowacja — 4.533.600, Holandja — 3.228.300, Austrja — 2.591.480, Węgry — 2.384.000, Jugosławja — 951.000, Szwecja — 770.040, Łotwa — 281.200, Finlandja — 268.700.

Strajk stał się tedy formą rewolucyjnej walki klasy robotniczej z panującym i bezradnym nieraz kapitalizmem. Bezpośrednie sposoby zapobiegania strajkom drogą ustawodawczą nie są dotąd nigdzie stosowane, natomiast ewolucja stosunków robotniczych i ustępstwa właścicieli środków produkcji doprowadzają do metod i form, które w następnych rozdziałach rozpatrzone zostaną.

Maciej Romański — Wolność strajków.

Statystyka strajków podawana jest w „Miesięczniku Pracy" oraz w wydawanej perjodycznie „Statystyce pracy".

Edward Bernstein — Der Streik — Sein Wesen und sein Wirken. Frankfurt a/M.

L. Smith — Les coalitions et les grèves. Paris.

11. INSTYTUCJE ROZJEMCZE.

Zatargi między kapitałem i pracą są na porządku dziennym w ustroju kapitalistycznym. Należy również przewidywać, że nie dadzą się uniknąć różnice poglądów i dążności w ustrojach nie opartych na pracy najemnej i prywatnej własności środków produkcji. Zawsze bowiem istnieć będzie praca kierownicza i zależna. Wobec tego niezbędne są organy polubowne i rozjemcze, któreby nie dopuszczały do ostrych konfliktów, jakiemi są strajki, a w razie ich wybuchu doprowadzały do załagodzenia lub sprawiedliwego rozsądzenia sporu.

Rozjemstwo wyjść może od stron zainteresowanych, a zatem od organizacyj zawodowych zarobkodawców i pracowników, wykonywać je może stały lub ad hoc powoływany urząd obywatelski, oraz państwo. Doświadczenie wykazało, że państwo w osobie swych urzędników, inspektorów pracy, albo przez ustalenie instytucyj polubownych i rozjemczych wywiera wpływ decydujący na równowagę i pokój społeczny. To też współczesne instytucje rozjemcze tworzą się na podstawie ustawy, wydanej przez państwo, z udziałem urzędników państwowych, albo też są stale działającymi organami władzy. W ostatnim wypadku powołuje się tu zawsze do współpracy czynniki obywatelskie.

Poszczególne ustawodawstwa działają różnemi metodami, wśród których wyróżnić należy zasadę *fakultatywną*, która woli stron pozostawia poddanie się orzeczeniu albo *obowiązek* przedłożenie sporu instytucji rozjemczej, o ile strony nie doszły dobrowolnie do porozumienia.

Najstarszemi instytucjami rozjemstwa są t. zw. Rady Biegłych, zaprowadzone jeszcze w 1806 r. w Lyonie przez Napoleona I na żądanie fabrykantów jedwabiu *(Conseils des Prudhommes)*. R. B., zatwierdzone przez ustawę z 1907 r., istnieją dotąd w licznych miastach Francji. Biegli pochodzą z wyboru i muszą w równej liczbie być wybrani przez zarobkodawców i robotników. Poza tem na zasadzie prawa z 1892 r. w każdym poszczególnym wypadku tworzyć się może komisja polubowna lub rozjemcza, w skład której wchodzą w równej liczbie przedstawiciele robotników i zarobkodawców.

W Belgji utworzone na zasadzie parytetu Rady przemysłu i pracy stanowią stałe instytucje, którym przewodniczy burmistrz czy prezydent miasta lub prowincji. Organy rozjemcze noszą w Holandji nazwę Izb pracy. We Włoszech instytucja biegłych *(probi viri)* istnieje od 1893 r. Probi viri występują jako sędziowie w zatargach indywidualnych na tle umowy o pracę lub praktykę w rzemiośle, oraz mają prawo rozstrzygać zatargi, wynikłe ze zbiorowych umów pracy, ale tylko jako doradcy i arbitrowie.

W Europie wśród instytucyj rozjemstwa godnemi uwagi są: angielskie, szwajcarskie i niemieckie.

W Anglji od lat sześćdziesiątych zeszłego stulecia organizowano instytucje pojednawcze dwóch typów, noszących nazwę od swych inicjatorów — Mundella i Kettle. Składały się one z przedstawicieli zarobkodawców i trade-unionów w równej liczbie powołanych do rozstrzygania sporów, co przyczyniło się w znacznej mierze do zażegnywania strajków. W tym samym niemal czasie powstały Komisje okręgowe, w których w równej liczbie zasiadali delegaci zarobkodawców, robotników i członkowie parlamentu. Wreszcie prawo z 1872 i z 1896 r. nadaje moc wiążącą orzeczeniem instytucyj pojednawczych, oraz przyznaje urzędowi (Board of trade) prawo rozstrzygania sporów zbiorowych. Od 1911 r. istnieje wielka Rada Pracy, złożona z 13-tu delegatów robotniczych i tyluż od zarobkodawców, wybieranych z obu stron przez wielkie organizacje. Roztrząsane tu są wszelkie zagadnienia z dziedziny pracy i stosunku jej do kapitału, aby zapobiegać ostrym konfliktom. Podczas wojny europejskiej wprowadzone zostało rozjemstwo obowiązkowe, oraz zakaz strajków i lockautów, jako konieczności wojenne. Klasa robotnicza angiel-

ska nie życzy sobie jednak przymusu, tak, że najnowsza ustawa angielska z 1919 r. o Trybunale Przemysłowym i Komisjach badania zatargów pracy przyjmuje dawną zasadę dobrowolnej zgody obu stron na rozjemstwo.

Szwajcarja do swojego ustawodawstwa pracy z 1914 r. (dopełnionego w r. 1919) włącza przepisy o rozjemstwie. Istnieje w tym kraju, który słusznie uchodzi za teren eksperymentalny polityki społecznej dwa typy urządzeń: Kantonalne urzędy pojednawcze *(offices de conciliation)*, oraz Rada Federalna, która je zatwierdza i nadzoruje ich działalność. Rada ma prawo mianować specjalne urzędy, o ile uczestnicy sporu pochodzą z różnych kantonów, przeprowadza również wywiady nad stosunkami robotniczemi i rozstrzyga spory w fabrykach rządowych. Wszystkie instytucje rozjemstwa są stałe, działają z urzędu, albo na wezwanie interesowanych. Czynności urzędów nie obejmują przecież ogółu stosunków pracy najemnej, lecz tylko pracę w fabrykach, a zatem zakres przewidziany w ustawie z 1914 roku. Ustawodawstwo szwajcarskie posiada wielkie zalety, pozostawiając kantonom możność swobodnego rozszerzania swej kompetencji, a jednocześnie dając władzy centralnej, nie urzędniczej lecz obywatelskiej, nadzór i wpływ na bieg spraw w całym kraju.

W Niemczech od 1873 r. istniały urzędy pojednawcze *(Einigungsämter)* i rozjemcze *(Schiedsämter)* i ustaliły się jako urzędy cennikowe, niezbędne wobec wielkiego rozpowszechnienia zbiorowych umów pracy. Istniejące od 1890 r. sądy przemysłowe miały również prawo na żądanie stron zajmować się rozjemstwem. Od 1911 r. ustawa nakazuje dla chałupnictwa tworzenie komitetów, złożonych z równej liczby przedsiębiorców i robotników, które normują wysokość płacy zarobkowej. Ustawa powyższa obowiązuje dotąd dla pracy chałupniczej w Poznańskiem. Od r. 1918 dekretem zaprowadzono komitety terytorjalne okręgowe, powołane do rozstrzygania sporów wśród zarobkodawców i pracowników. Komitety zajmują się głównie zatargami zbiorowymi w przemyśle i handlu, wolno im oddziaływać na układanie regulaminów fabrycznych i zapewniać robotnikom wpływ na kierowanie przedsiębiorstwem. Mogą także powstawać specjalne komitety dla rolnictwa i leśnictwa. Kobiety zasiadają również w charakterze członków komitetu.

Przegląd ustawodawstwa w Europie świadczy, że rozjem-

stwo powierzane jest coraz częściej instytucjom stałym; uznane i regulowane przez ustawy nie jest jednakże przymusowe ani nawet obowiązujące. Osiągane rezultaty są naogół drobne. W Anglji np. Board of Trade rozstrzygnął od 1905 do 1907 r. 51 zatargów. W Niemczech sądy przemysłowe doprowadziły w 1907 r. do ugody w 135 wypadkach, wyrok rozjemczy zapadł w 51 wypadkach, a nie poddały mu się strony w trzech. Tymczasem liczba zatargów strajkowych dochodzi tysięcy. Zasada rozjemstwa jest fakultatywna.

Rozjemstwo obowiązkowe wprowadziły natomiast Nowa Zelandja (ust. z 1894—1910 r.), republiki Australji, oraz Genewa. Wszędzie instytucje są dwustopniowe: okręgowe pojednawcze, których głównym obowiązkiem jest badanie umowy zbiorowej i nadzór nad dotrzymaniem jej warunków, oraz arbitraż wykonywany przez instytucję centralną. Strajki i lockouty są po wydaniu orzeczenia rozjemczego zabronione surowo. Kanada, Massachusetts, oraz Republiki Afryki Południowej idą za wzorem instytucyj rozjemczych obowiązkowych.

W Polsce posiadamy dotąd jedynie Ustawę o załatwianiu zatargów zbiorowych w rolnictwie, o której będzie mowa dalej. Natomiast ustawa o załatwianiu zatargów pracy, która stosować się będzie do wszelkiej pracy najemnej stanowi projekt, wypracowany przez Ministerjum Pracy i O. S. Projekt przewiduje, jako pierwszy etap bezpośrednie porozumienie; o ile to nie da oczekiwanych rezultatów, rozstrzygają instytucje pojednawcze, tworzone wedł. uznania stron, albo Komisje Pojednawcze, powoływane przez władze państwowe. Korzystanie z Komisji pozostawione jest do uznania stron.

Inne stanowisko zajmuje przecież projekt w stosunku do przedsiębiorstw użyteczności publicznej, idąc za wzorem niemieckim, który poddaje te zakłady obowiązkowemu rozjemstwu i zabrania strajków i lockautów aż do wydania orzeczenia przez komisję rozjemczą. Do zakładów użyteczności publicznej, zaliczone są: koleje żelazne i komunikacja wodna, wodociągi, elektryczność, gaz, szpitale, apteki i t. p.; straże ogniowe, oraz gospodarstwa rolne w czasie zasiewów i zbiorów. Inne przedsiębiorstwa mogą być zaliczone do zakładów użyteczności publicznej na czas trwania stanów wyjątkowych. Za przekroczenie przepisów odnoszących się do tych przedsiębiorstw, oraz usiło-

wanie strajku lub lockoutu przewidziane są grzywny i kary więzienia.

Dotychczas zaś w braku instytucyj rozjemczych akcję łagodzenia i rozstrzygania zatargów prowadzili inspektorowie pracy, osiągając wielekroć rezultaty dodatnie.

I. Manteuffel — Sądy Rozjemcze B. Nr. 1/1918.

Stanisław Roszkowski — Instytucje pojednawcze i rozjemcze (Wyd. Minist. Przemysłu i H.). Warszawa, 1920.

Ausländische Gesetzgefung über Berufsvereine, Einigungsäuter und Tarifwesen. Berlin, 1918.

12. ROZWÓJ USTAWODAWSTWA OCHRONNEGO.

Podmiotem współczesnego ustawodawstwa pracy (t. zw. ochronnego — *Arbeiterschutzgesetzgebung)* jest państwo, które wydaje przepisy i normy prawne, ustalające warunki pracy. Rygory prawne zakazują zarobkodawcy pogorszenia tych warunków nawet za zgodą robotnika [1]).

Klasa robotnicza robi stałe postępy w uświadamianiu sobie swego znaczenia i siły, osiąga równouprawnienie polityczne, a zatem i wpływ na ustawodawstwo, stwarza siłę przez organizacje zawodowe i na drodze realnych postępów wywalcza sobie zwyczajowo warunki korzystniejsze od przyznanych jej przez prawo. Jako zarobkodawca państwo w przedsiębiorstwach własnych, oraz tych, na które posiada wpływ bezpośredni przez koncesje, czy subwencje przyznaje wielekroć zatrudnionym w nich robotnikom dalej idące uprawnienia, które ogółu nie zobowiązują, ale stanowią wzór do dalszych postępów ustawodawczych. Tak samo czynią niekiedy zarządy miejskie. Przykłady takie spotykamy w republikach australijskich, w gminach miast Londynu, Wiednia, Warszawy, w unormowaniu warunków pracy na kolejach żelaznych i w salinach w przedwojennej Austrji i t. p. Przedsiębiorcy prywatni powodowani humanitaryzmem lub przez

---

[1]) Zaznacza się tu różnica od przepisów, którymi cech średniowieczny normował pracę w interesie mistrzów. Przepisy te zakazywały poszczególnemu zarobkodawcy zmieniać stopę zarobku, lub czas nauki na korzyść pomocnika.

zrozumienie własnej korzyści w racjonalnie prowadzonych zakładach, skracali godziny pracy i stwarzali instytucje ku poprawie bytu robotników, jak żłobki dla dzieci, kuchnie przy fabrykach, mieszkania i ogródki robotnicze, domy robotnicze, czytelnie, kluby i inne, znane pod nazwą instytucyj patronalnych.

Wypadki podobne tonęły jednak w morzu pracy, a częściej od nich zdarzały się nadużycia, przekraczanie ustaw, lub ich niewykonywanie ilekroć nie czuwała nad tem władza lub organizacja robotnicza, oraz wzrastała podaż rąk do pracy. Wypadki podobne zdarzają się najczęściej w okresie wprowadzania nowej ustawy. Przy zmianie systemu bezwzględnej wolności w rozporządzaniu materjałem robotniczym, systemu podniesionego przez szkołę liberalną do znaczenia etyki gospodarczej, opór w uznaniu ustaw ochronnych był powszechny. Państwo zaś, rządzone przez tych samych ludzi, niechętnie i nieśmiało obejmowało pod swą opiekę dziedzinę polityki, w której najwybitniejsze powagi ekonomiczne wskazywały mu skromną rolę stróża własności i bezpieczeństwa.

To też w Anglji np. od 1802—33 r. wydano pięć ustaw w zakresie ochrony pracy dzieci, ale żadna nie została zastosowana, bo parlament nie naznaczył środków pieniężnych dla urzędników, którzyby nadzorowali wykonanie. Powtórzyło się to po 80 latach w Rosji, gdzie wydane w 1882 r. prawo o ochronie pracy dzieci nie zostało nawet przyjęte do wiadomości przez fabrykantów. Przekraczanie ustaw o ochronie pracy było i jest dotąd na porządku dziennym we wszystkich krajach. Napisano tomy o przeciąganiu czasu pracy, wadliwem nastawianiu zegarów fabrycznych, pomijaniu przepisów higjeny, ustalaniu zmian w piekarniach, trwającem po 15 i więcej godzin pogotowiu do pracy, jakkolwiek dzień roboczy ustalony był na godzin 12, i licznych dowodach pomysłowości czy niedbalstwa, tam gdzie chodziło o wyzyskanie siły roboczej robotnika [1]).

Pomimo to prawna ochrona pracy przyniosła społeczeń-

---

[1]) Na podstawie ankiet, prowadzonych przez rząd angielski, szwajcarskich inspektorów pracy, biura statystyczne belgijskie, czy materjałów zebranych ze stosunków francuskich, pisze o nich K. Marx — Kapitał T. I, Engels — Położenie klas pracujących w Anglji, J. Simon — Le travail, Światłowski — Fabrycznyj raboczij i w. in.

stwom olbrzymie korzyści, a dziś stałe i szybkie czyni postępy. Ustala się również przekonanie, że:

a) państwo ma prawo i obowiązek ograniczać wolność umowy o pracę i regulować jej warunki;

b) prawo to odnosi się nietylko do kategorji słabszych i bezbronnych pracowników, jak kobiety i dzieci, ale traktować powinno wszystkich równo, ponieważ i dorośli mężczyźni potrzebują opieki prawa, skoro konieczność pracowania zmusza ich do przyjmowania warunków zarobkodawcy;

c) ustawodawstwo pracy objąć powinno wszystkie działy pracy zależnej, wszystkie zawody i przedsiębiorstwa każdej wielkości i wszelkiego typu;

d) międzynarodowe uregulowanie warunków pracy musi być podjęte, aby nie narażać poszczególnych krajów na straty wynikłe z wolnego współzawodnictwa.

Ustawodawcza ochrona pracy zacząć się musiała tam, gdzie najwcześniej rozwinął się wielki przemysł i najjaskrawiej wystąpiło pokrzywdzenie proletarjatu. Anglja, ojczyzna doktryn o wolności ekonomicznej, staje się kolebką ustawodawstwa pracy, które tę wolność ogranicza.

Rok 1833 stanowi datę, w której ustawodawstwo ochronne działać zaczyna, wówczas bowiem ustawy angielskie ograniczają czas i warunki pracy dla młodocianych poniej 18 lat, ustalając wiek minimalny na lat 9. W r. 1841 ochrona pracy kobiecej wysunięta została obok pracy młodocianych i objęta wspólnemi zakazami. Ważne były dla angielskiej klasy robotniczej prawa z 30 lipca 1874 r. i 27 maja 1878 r. które, nie ograniczają się do przemysłów włókienniczych, co czyniły ustawy dotychczasowe, ale obejmują cały wielki przemysł, regulując pracę dzieci, młodocianych i kobiet.

Wreszcie najważniejsza z ustaw dawniejszych Factory Act z 17 sierpnia 1901 r. kodyfikuje tekst ustaw poprzednich i wprowadza nowe ograniczenia: wiek przyjmowania do pracy normuje na lat 12. liczbę godzin pracy dla kobiet i nieletnich (do 18 lat) ustala na 55½ tygodniowo, umożliwia nadzór władz nad chałupnictwem.

Od 1886 r. prawodawca angielski zajmuje się również handlem, biorąc i w tej dziedzinie pod opiekę pracę młodocianych

pon. 16 lat i kobiet. Handel poddany jest narówni z przemysłem opiece specjalnych inspektorów pracy.

Aż dotąd Anglja kroczy na czele poczynań w zakresie ochrony pracy. To też pomimo ostrych konfliktów Anglja w dziedzinie społecznej, podobnie jak w politycznej, nie ma krwawych rewolucji, lecz idzie naprzód drogą postępów, rozumianych przez społeczeństwo i przez nie wykonywanych.

Z Anglji ustawodawstwo ochronne przenosi się przedewszystkiem na ląd stały Europy, a potem i do innych części świata. Obecnie ochrona pracy niektórych Stanów Am. Pn., Nowej Zelandji, czy republik australijskich idzie najdalej, co tłumaczy się demokratyzmem politycznym i znaczeniem klasy robotniczej, doskonale zorganizowanej w Australji, oraz w ogóle rozmachem życia w krajach tych niezmiernie zamożnych i ruchliwych.

Niemal jednocześnie z Anglją, zjawia się ustawodawstwo ochronne we Francji. Jednakże prawo z 22 marca 1841 r. pozostało na papierze, a praca w przemyśle lnianym i bawełnianym trwała w dalszym ciągu od 15 do 17 godzin na dobę. Nie wszedł też w życie zakaz pracy poniżej lat 8, ani święcenie niedzieli i świąt przez młodocianych i kobiety.

Dekrety rewolucyjne z 1848 r. zaprowadzają 10 godzinny dzień pracy dla ogółu pracowników. Jakkolwiek normy tej nie przestrzegano, a w r. 1851 została zniesiona, to przecież posiada znaczenie, bo po raz pierwszy występuje tu zasada ochrony pracy ogółu pracowników, w przekonaniu, że „zbyt długa praca nietylko niszczy zdrowie robotników, ale, nie dając im możności kształcenia się, stanowi zamach na godność człowieka".

Aż do 1900 roku ciągnie się pasmo ustaw w zakresie wielkiego przemysłu i handlu, które, dzięki zaprowadzeniu inspekcji pracy coraz dokładniej są wykonywane. Główna część przepisów odnosi się do higjeny oraz do pracy dzieci, młodocianych i kobiet. Dział ustawodawstwa o pracy kobiet stanowił we Francji specjalny przedmiot zainteresowania z powodu małego przyrostu ludności, i wynikającej stąd troski o byt i przyszłość Francji.

Ustawodawstwo ochronne Rzeszy Niemieckiej wynikło z ustaw, wydawanych dla poszczególnych państw przed 1878 r., od której to daty ustawy są wydawane dla całego państwa. Najenergiczniej wkraczały w stosunek kapitału i pracy ustawy pruskie, tak, jak wogóle etatyzm pruski rozrastał się najsilniej

w Europie. Niemcy dają też innym krajom przykład państwowych ubezpieczeń społecznych i przeprowadzają konsekwentnie cały ich system.

Zamiast omawiać rozwój ustawodawstwa krajów pozostałych, zaznaczyć raczej warto, że idzie ono bardzo zbliżonemi drogami, a mianowicie .

W każdem państwie ustawodawstwo pracy zajęło się przedewszystkiem ochroną robotników, zatrudnionych w wielkim przemyśle, poczynając od ograniczenia dowolności w korzystaniu z pracy dzieci, normując pracę młodocianych i kobiet. Przepisy w zakresie pracy mężczyzn dorosłych ograniczały się przeważnie do omówionego już kontraktu pracy, do przestrzegania przepisów, hygjenicznych, wolności koalicji i strajków.

Z biegiem czasu obejmowano ustawami nowe kategorje przedsiębiorstw, dochodząc aż do najmniejszych i chałupnictwa.

Pracownicy w handlu doczekali się ochrony ustawowej swej pracy przeważnie około 1900 r. i to w rozmiarach bardzo szczupłych.

Ochrona robotników, pracujących na roli i służby domowej dopiero w ustawodawstwie powojennem poważniejszą odgrywa rolę.

Analogiczny rozwój ustawodawstwa pracy sam przez się wskazuje na międzynarodowy charakter stosunków gospodarczych, jest odpowiednikiem jednolitej i międzynarodowej organizacji pracy zależnej i wspólnych jej dążeń, a jednocześnie stanowi dowód międzynarodowości tych zagadnień.

13. URZĘDY I MINISTERSTWA PRACY.

Wobec ogromnej doniosłości zagadnień pracy zależnej, już w okresie poprzedzającym wojnę europejską, tworzyć się poczęły specjalne urzędy, zajmujące się ustawodawstwem pracy.

Z początku państwa zadowalają się tylko urzędami pracy, albo też łączą przemysł czy handel z pracą. Belgja tworzy ministerjum przemysłu i pracy w 1895 r., a Stany Zjednoczone Am. Półn. ministerjum handlu i pracy w 1903 r. Natomiast działają państwowe urzędy pracy jako część innych ministerjów, czy też miejskie. Wymienić tu można urząd stanu Massachusetts (od r. 1869), federacyjny Urząd całej Unji w Waszyngtonie (od 1884 r.) w Anglji (od 1887 r.), we Francji (od 1891 r.), w Belgji (od 1894) w Austrji (od 1896). W Niemczech i we Włoszech założone były U. P. w r. 1902. W Szwajcarji sekretarjat robotniczy powstał na podstawie porozumienia rządu ze związkami zawodowemi.

Zadaniem tych urzędów jest badanie stosunków robotniczych w kraju, przygotowanie ustaw, nadzór nad ich wykonaniem, a wreszcie porady. Szeroką działalność rozwijał Federalny urząd w Waszyngtonie, przedsiębiorąc ankiety na olbrzymią skalę, dostarczając informacyj na żądanie obywateli, przeprowadzając nawet obszerne wywiady na każde żądanie; zarzuca rynek księgarski wydawnictwami, a pisma zasila w informacje fachowe.

Oprócz urzędów istniały *Rady Pracy*, jako instytucje kolegjalne, złożone z przedstawicieli zarobkodawców i robotników w równej liczbie, oraz z mianowanych delegatów rządowych. Niekiedy nosiły one miano *Izb Pracy*. Zarówno Rady, jak i Izby

Pracy zbierały dokumenty, przeprowadzały badania statystyczne, ankiety na terytorjum całego kraju lub poszczególnych prowincyj, studjowały projekty reform, regulaminy fabryk i t. p.

Podczas wojny i w okresie rewolucyjnego wrzenia po wojnie Urzędy Pracy przekształciły się w Ministerja, łącząc, jak zrobiono to np. w Austrji w 1817 r., pracę, opiekę społeczną oraz sprawy zdrowotne. W innych krajach np. we Francji w 1906 r. powstały odrębne ministerja Zdrowia Publicznego, a niezależnie od nich min. Pracy i Opieki Społecznej. Dziś wszystkie niemal kraje Europy posiadają ministerja, których najważniejsze zadanie polega na regulowaniu stosunku pracy i kapitału. Wyraźnem jest dążenie nietylko do otoczenia pracy prawną opieką, ale i do tworzenia instytucyj, które dopomagałyby pracownikom zależnym w trudnych okresach bezrobocia a w czasach normalnych zapewniły im możność udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwami i kontrolowaniu ich działalności, oraz osiąganych zysków. W związku z tem ze strony rządów np. niemieckiego, czesko-słowackiego lub austrjackiego wysuwana jest sprawa socjalizacji przedsiębiorstw w przemyśle i handlu. Doświadczenia Rosji sowieckiej wykazały, że upaństwowienie przedsiębiorstw stanowi niebezpieczny eksperyment, który może zahamować cały bieg życia gospodarczego, o ile warunki nie zostały odpowiednio przygotowane, a społeczeństwo nie dojrzało do zastąpienia inicjatywy prywatnej.

Zagadnienia pracy zależnej wystąpiły w Polsce jako najbardziej palące od pierwszych brzasków niepodległości. Zaniedbanie interesów robotniczych przez carską Rosję, która tłumiła nawet legalne ruchy robotnicze, nakładając na uczestników wysokie kary, nie mogło jednak przeszkodzić wytworzeniu się świadomego swych dążeń i celów ruchu robotniczego. Państwo polskie musiało się tym ruchem zaopiekować, inaczej bowiem byłby się przeciw niemu zwrócił.

Początki Ministerjum Pracy i Opieki Społecznej sięgają do stycznia 1917 r., a zatem do czasów okupacji niemieckiej podczas wojny. Nie powstało ono tak, jak w innych krajach, z istniejących już urzędów, raczej wywołało je specjalnie trudne położenie kraju, w którym ruina przemysłu, zniszczenie wojenne i gospodarka Niemców wniosły nędzę i chaos w stosunki warstw pracujących. Dekret Rady Regencyjnej z 3 stycznia 1918 r. po-

rucza temu ministerjum sprawę opieki państwowej, opieki nad ofiarami wojny, nadzór stosunków robotniczych, inspekcję fabryk, opiekę nad robotnikami na emigracji, oraz przygotowanie prawodawstwa ochronego i ubezpieczeń społecznych (w art. 28). W kwietniu tegoż roku nowy dekret R. R. włącza do zakresu działania ministerjum Urząd Zdrowia, istniejący poprzednio przy Min. Spraw Wewnętrznych, nadając całości nazwę Min. Zdrowia Publicznego, Opieki Społecznej i Pracy. W końcu października 1918 r. dla Zdrowia P. utworzone zostaje Ministerjum specjalne i rozdzielone funkcje.

Rozdział ten trwa dotąd i powoduje stałe zatargi o kompetencję, ponieważ szereg spraw, jak np. mieszkaniowe, opieki nad dziećmi, kas chorych czy ubezpieczeń społecznych, nie da się załatwić bez kompetencji lekarzy. Są to jednak sprawy par excellence społeczne, które wobec istnienia Min. P. i O. S. tylko temu urzędowi mogły być powierzone. To też po niefortunnej próbie rozdziału, który powodował również zbyteczne wydatki, istnieje podobno zamiar ponownego połączenia. Specjalne Min. czy Urząd Pracy rozwinąć może niewątpliwie szeroką działalność (czego dowodem Stany Zjedn. Am. Pn. lub Anglja), w dobie całkowitego uruchomienia naszego przemysłu, gdy fundusze skarbu polskiego pozwolą na prowadzenie wydatnej, naukowej, ogarniającej wszystkie dziedziny, pracy. Dziś jednak stosunki pracy i życia po za okresem pracy, ściśle są związane.

Według statutu organizacyjnego, który obowiązuje od kwietnia 1921 r., na czele Min. P. i O. S. stoi minister, który wchodzi do Rady Ministrów z równym innym głosem, reprezentuje urząd nazewnątrz wobec Sejmu i społeczeństwa. Ministerjum dzieli się na 5 departamentów: Administracyjny, Ochrony Pracy, Ubezpieczeń Społecznych, Opieki Społecznej, Pośrednictwa Pracy. Inspekcja Pracy stanowi oddzielny departament z Naczelnym Inspektorem Pracy.

Departament O. P., który nas tu specjalnie zajmuje, składa się z trzech wydziałów: Ochrony Pracy w Przemyśle i Handlu, O. P. w Rolnictwie i Polityki Pracy i Ruchu Zawodowego. a) Wydz. O. P. w P. i H. załatwia sprawy ochrony i bezpieczeństwa pracy w przemyśle, górnictwie, hutnictwie, handlu i biurowości, oraz sprawy służby domowej. b) Wydział O. P. w R. ma sobie powierzone sprawy ochrony pracy w rolnictwie, leśnictwie,

ogrodnictwie i rybołóstwie. c) Wydz. P. P. i R. Z. załatwia sprawy rozwoju poszczególnych gałęzi pracy, ruchu zawodowego robotniczego i systemów płac (§ 3 statutu).

Jak widzimy, nakreślona w dekrecie R. R. sfera działania nie zwężyła się, oddzielone zostały jedynie sprawy emigracji, dla których przy temże Ministerjum utworzono w marcu 1920 r. Urząd Emigracyjny.

Urząd Emigracyjny ześrodkowuje wszystkie sprawy, dotyczące emigracji, reemigracji, imigracji i opieki nad wychodźcami (Art. 2 Rozporządzenia R. M.), wchodzi zatem w porozumienie z Ministerjum S. Z. przy zawieraniu konwencji międzynarodowych i wykonywaniu opieki nad emigrantami za granicą.

Do U. E. należy przeciwdziałanie propagandzie emigracyjnej i nadzór nad kontraktowaniem robotników do pracy poza krajem. W tym celu posiada ono swoje placówki w prowincjonalnych urzędach pośrednictwa, obowiązanych do dawania wszelkich informacyj o krajowych i zagranicznych stosunkach zarobkowych, oraz opieka nad reemigrantami.

Na wzór włoskich mianowani są przy urzędach konsularnych *attachés* emigracyjni, których zadaniem jest badanie warunków życia emigrantów polskich i udzielanie im pomocy i opieki prawnej. Urzędy attachés istnieją w Nowym Yorku, Montrealu, Kurytybie, Paryżu, Berlinie, Wiedniu i Antwerpji. Niektóre prowadzą b. energiczną działalność i załatwiają co miesiąc tysące spraw. Pozatem istnieje specjalny komisarjat w Gdańsku.

Po ukończeniu wojny znalazły się poza granicami Polski miljony niedobrowolnych uchodźców. W samych Niemczech liczono jeńców, emigrantów przymusowo z Polski wywiezionych, oraz robotników, pozostałych z okresu przedwojennego 1.100.000. W Rosji zarejestrowano polskich jeńców i uchodźców 1.050.000 osób. Repatrjacją, która rozpoczęła się jeszcze w 1918 roku, zajmował się specjalny Urząd t. zw. Jur [1]), który włączony został do U. E. Dla spraw powyższych istniało [2]) 33 Etapy w różnych miejscowościach Rzplitej, ale głównie na wschodzie, i 8 ekspozytur.

---

[1]) Jeńcy, Uchodźcy i Robotnicy.

[2]) Zimą 1922 r.

Do U. E. należy również organizowanie transportów zarówno emigrantów, jak i reemigrantów. W tym celu zawarł U. E. układy z 16 kompanjami okrętowemi, pobierając dla państwa daninę od sprzedanych kart okrętowych, która za rok 1921 wynieść powinna była 320 milj. mk. Opłaty od reemigrantów i opłaty za koncesje okrętowe wynoszą sumę prawie równej wysokości. Wydatki jednak na pomoc i wyżywienie reemigrantów w Etapach, na placówki w Gdańsku i w pozostałych miastach obliczone były na sumę o 200 miljonów wyższą.

Związek U. E. z Ministerjum P. i O. S. jest luźniejszy, niż innych departamentów, a to z powodu niezbędnych stosunków z Min. S. Z., które Dyrektor jego prowadzi bezpośrednio. Rozporządzenie przewiduje utworzenie Rady Emigracyjnej i funduszu przeznaczonego wyłącznie na potrzeby emigrantów i reemigrantów.

Z utworzeniem U. E. o tak szerokowo zakreślonych kompetencjach, uznana została doniosłość zjawiska naszej emigracji, która przy nastaniu normalnych w kraju stosunków i przewidywanych postępach przemysłu, a także w miarę wykonywania reformy rolnej zmniejszać się w niepodległej Polsce powinna. Jednakże na długie jeszcze lata zapowiada się nawał spraw, złączonych z wychodźtwem z Polski.

Będą to w dalszym ciągu wędrówki za zarobkiem na zachód, a prawdopodobnie i za ocean; znajdą się setki tysięcy rozproszonych poza granicami kraju rodaków, a jednocześnie płynie już coraz silniejsza fala powrotna z krajów emigracji stałej, a zatem ze Stanów, z okręgów węglowych w Niemczech i z Rosji. Umiejętna, gorliwa i ciągła opieka rządu nad emigrantami utrzymać powinna ten odpływ w stałym kontakcie z krajem i czuwać nad zachowaniem jego polskości. Do obowiązków U. E. należy prowadzenie w porozumieniu z Urzędem statystycznym statystyki emigracyjnej. Wykonanie tego przepisu jest bardzo ważne, bo tylko w ten sposób osiągnąć można znajomość elementów, wychodzących z kraju i odpowiednio wpływać na ich przyszły skład i ukształtowanie.

Od chwili powstania Rzeczypospolitej zadania Ministerjum P. i O. S. były bardzo doniosłe i różnostronne. Należało bowiem nietylko przywrócić zakłócone wojną stosunki, rozbudowywać je dalej na nowych podstawach demokratycznych, ale także łago-

dzić zadawane przez rządy zaborcze i okupantów wojennych krzywdy i uspokajać wrzenie, które wybuchało od chwili, gdy zaświtała wolność polityczna. Rozdziały następne wyjaśnią, co uczyniło państwo polskie za pośrednictwem tej instytucji w zakresie ustawodawczym. Tu zaś zreasumuję najważniejsze prace, przedsiębrane dla poznania stosunków, doprowadzenia ich do możliwej równowagi i postawienia kwestji pracy zależnej na nowoczesnem stanowisku, zgodnem z kierunkiem polityki międzynarodowej i odpowiadającem aspiracjom naszych klas pracujących. Krytyka tych poczynań nie należy do podręcznika, a zresztą działalność jest zbyt świeżej daty, aby można było teraz już krytykę przeprowadzać. Stwierdzić jedynie należy, że intensywność działania, bardzo napięta w pierwszych miesiącach istnienia państwa, idzie teraz w tempie powolniejszem.

Zorganizowanie się ministerjum wystąpić było powinno jako zadanie poprzedzające jego działalność. Życie jednak dawało inne pilniejsze nakazy i oto w pierwszym roku działalności, oprócz przygotowywania ustaw,, zająć się przyszło głównie pośrednictwem w zatargach między robotnikami, a organizującemi się na nowo warsztatami pracy. Interwencja w sporach i zażegnywanie strajków w przemyśle, górnictwie i rolnictwie doprowadziło jednak do pewnego ustalenia stosunków, co najwyraźniej wystąpiło w górnictwie, rolnictwie i na kolejach żelaznych.

Likwidacja następstw wojny, którą dotąd zajmują się U. E. (j. w.), zmuszała Min. P. i O. S. do ujęcia w ręce pretensji robotniczych do okupantów, wydawania zasiłków specjalnych, a szczególniej do zajęcia się bezrobotnymi i stworzenia państwowego pośrednictwa pracy. Szło to tak daleko, że ministerjum współdziałało nawet w tworzeniu komitetów robót publicznych i uruchomianiu fabryk.

Do ministerjum przechodził również nadzór nad dobroczynnością prywatną i publiczną i znaczna część agend była przez nie wykonywaną. W r. 1920 zaś ministerjum przyjmuje czynny udział w dopomaganiu wojsku polskiemu przez zakładanie kantyn, jadłodajni, stacyj opatrunkowych i t. p. Gdy minęła nawała bolszewicka, przechodzi stopniowo na ministerjum opieka nad inwalidami, oraz ustalanie szkód wojennych na zdrowiu i życiu, poniesionych wskutek wydarzeń wojennych.

Wobec tych, niecierpiących zwłoki spraw, teraz dopiero

w dziale, zajmującym się stosunkami pracy, rozwinąć się powinna normalna działalność pokojowa. Możnaby ją podzielić na naukową, ustawodawczą, oraz życiową, do której należy zaliczyć ubezpieczenia i pośrednictwo pracy.

W zakresie prac naukowych trzeba na pierwszem miejscu postawić wydane 5 tomów Biuletynów, oraz wydawany obecnie kwartalnik Praca i O. S., które obejmują obszerny mamaterjał sprawozdawczy, ustawy, rozporządzenia, przeglądy całego ruchu robotniczego w Polsce i zagranicą oraz rozprawy zasadnicze. Obok tego w szeregu wydawnictw omówioną została kwestja robotnicza w Polsce.

Materjały naukowe, gromadzone są drogą ankiet, na które odpowiedzi dochodzą do tysięcy, np. w sprawie służby domowej, pracy kobiet i młodocianych, związków zawodowych, płac zarobkowych, kosztów utrzymania i t. p.

Działalność ustawodawcza daleka jest jeszcze od stworzenia jednolitego dla całej Polski kodeksu pracy. Ogłoszone jednak zostały ustawy, które nazwać można zasadniczemi (np. o czasie pracy) i o których w odpowiedniem miejscu będę mówiła. Wprowadzają one duże zmiany do stosunków istniejących, a ministerjum bacznie czuwa nad ich wykonaniem, za pośrednictwem swojej inspekcji i referentów w centrali.

Poza już ogłoszonemi, Min. P. i O. S. złożyło w sejmie ustawy o ochronie warstw, najgorzej dotąd traktowanych przez dawne ustawodawstwo, t. zn. młodocianych, kobiet i służby domowej. W tych poczynaniach Polska, jako członek Ligi Narodów i Międzyn. Organizacji pracy, stosuje się do międzynarodowych norm; rozpatrywane są również projekty ratyfikacji ustaw Waszyngtońskich.

Departament Ubezpieczeń społecznych prezprowadziwszy bardzo daleko idącą ustawę o ubezpieczeniu na wypadek choroby, pracuje nad jej urzeczywistnieniem, zakładając i uruchamiając kasy chorych, lub uzgadniając działalność już istniejących kas z wymogami nowej ustawy. Projektowane jest przeprowadzenie pełnego systemu ubezpieczeń państwowych, co wymaga jednak wielkich świadczeń ze strony państwa i nie mogło być odrazu wprowadzone w życie.

Różnorodność agend ministerjum P. i O. S. wytworzyła konieczność współdziałania z innemi Ministerjami, a mianowicie

Przemysłu i Handlu, Spraw Wojskowych, Zdrowia publicznego, oraz Sprawiedliwości, ponieważ chodzi tu o działalność ustawodawczą.

Dr. Z. Daszyńska-Golińska — Praca i Opieka Społeczna w Polsce. Polska Współczesna, zesz I/1922.

Krótki zarys działalności Min. Pracy i O. S. w 1920 i 1921 r.

Sprawozdanie z działalności Min. P. i O. S. w roku 1921. P. O. S. Rok 1922/II.

S. Roszkowski — Organizacja czechosłowackiego Min. Opieki Społecznej. P. O. S. Zesz. II/1921.

14. INSPEKCJA PRACY.

Ustawodawstwo ochronne, ograniczając prawo korzystania z pracy najemnej, niechętnie było przyjmowane przez przedsiębiorców i stosowane tylko pod przymusem. Przejawiało się to w tem większej mierze, im mniej zorganizowane były masy robotnicze, nieświadome następstw dobroczynnych ochrony i często wrogo przeciw nim usposobione. Z jednej strony występowali agitatorzy rewolucyjni, twierdząc, że ochrona pracy jest tylko zakrywaniem upośledzenia najmity, z drugiej nie brakło usiłowań ze strony właścicieli, aby przekonać robotników, że wolność umowy leży w ich własnym interesie. Z tego powodu wydawane z początkiem XIX stulecia ustawy ochronne prawie nie były stosowane. Okazała się przeto niezbędną instytucja inspektorów pracy, to zn. urzędników państwowych, których zadanie polegało na przestrzeganiu ustaw i nadzorowaniu stosunków między kapitałem i pracą.

Inspektorowie nosili zrazu nazwy fabrycznych *(Factory Inspector, Fabrikinspektor, fabricznyj inspektor)*, ponieważ obowiązani byli jedynie do opieki nad pracą robotników w fabrykach. Gdy koło zakładów nadzorowanych rozszerzało się, nadano im w Niemczech, w Austrji i w Szwajcarji miano inspektorów przemysłowych *(Gewerbeinspektor)*. Sama nazwa świadczyła, że inspekcja nie obejmowała rolnictwa. Wreszcie po wojnie europejskiej, wobec dążności do ustawodawczego zrównania warunków pracy najemnej upowszechnia się nazwa inspektorów pracy.

Inspekcję pracy wprowadza W. Brytanja już w 1833 r., wkrótce potem (w r. 1841) Francja, od 1853 r. Prusy, a w dziewiątym lat dziesiątku stulecia ub. inne państwa (Rosja w 1882 r., Austrja w 1883 r.). Od tego czasu atrybucje inspektorów są stale rozszerzane, a personel coraz liczniejszy.

Za wzorową uchodzi dotąd organizacja inspekcji pracy w Anglji, gdzie jest ona specjalnym urzędem, zależnym bezpośrednio od sekretarza stanu. Na czele stoi główny inspektor *(Chief Inspector)*, a kraj cały podzielony jest na 5 okręgów, w których działają inspektorowie płci obojej, oraz lekarze powoływani przez inspektorów i siły pomocnicze także i z pośród robotników.

Zadania inspektorów pracy są trudne i odpowiedzialne, to też niełatwo znaleźć ludzi odpowiednich. Przygotowanie inspektora wymaga obok technicznego wykształcenia, wiadomości prawnych, zrozumienia kwestji społecznej, oraz wykształcenia ogólnego. Niezmiernie ważnemi są przymioty moralne i towarzyskie kandydatów, którzy nie powinni zrażać zarobkodawców, a jednocześnie postępowaniem swojem zasłużyć sobie mają na zaufanie robotników. W ostatnich dziesiątkach lat ubiegłego stulecia na stanowiska inspektorów powołano kobiety we wszystkich niemal krajach Europy, a zatem w Anglji, Francji, Szwajcarji, w Niemczech, Austrji. Dopuszczone tytułem próby inspektorki nadzorowały z początku jedynie pracę kobiet i dzieci, ze specjalną uwagą na wykonanie odnoszącego się do ich ochrony ustawodawstwa, potem wobec pracy robotników płci obojga w tych samych fabrykach, powierzano im nadzór nad fabrykami, w których przeważały robotnice, wreszcie otrzymują pełne równouprawnienie, które w Polsce odrazu przyznały im obowiązujące dotychczas przepisy.

Na uwagę zasługują warunki przyjmowania inspektorek we Francji (od 1878 r), gdzie urzęduje obecnie 19 inspektorek, dopuszczanych stopniowo do nadzoru nad zakładami przemysłowymi wszelkiego rodzaju. Wymagane są egzamina konkursowe z prawa robotniczego, administracyjnego i karnego, z hygjeny przemysłowej, do których dla mężczyzn dodano jeszcze wykształcenie techniczne. Ponieważ obowiązki inspektorki wymagają dużo ruchu, musi kandydatka posiadać pełnię sił fizycznych. Określony jest zatem wiek przyjęcia najmniej lat 26, najwyżej 35.

Inspektor ma obowiązek nadzorować, aby zakład przemysłowy jako budynek, położenie topograficzne i urządzenie wewnętrzne odpowiadały wymaganiom higjeny, aby miał przepisaną w stosunku do listy robotników powierzchnię podłogi i objętość powietrza. Do niego należy nadzorować wykonanie ustaw, utrzymywać dobry stosunek robotników do ich zarobkodawców, rozstrzygać spory lub przekazywać je właściwej instancji. Po za tem zatwierdza umowy zbiorowe, orzeka sam lub przy pomocy lekarza stopień niezdolności do pracy, od którego zależą zapomogi i emerytury, ma wstęp do zakładów w dzień i w nocy. Aby odpowiedzieć tym wszystkim zadaniom, trzeba ludzi o wyjątkowych właściwościach umysłu i charakteru, ludzi ideowych, których w każdem społeczeństwie jest mało. Obok tej zasadniczej trudności powiększanie personelu inspekcji napotyka na finansowe szkopuły, co przedewszystkiem odbija się w zbyt szczupłej liczbie inspektorek. Tymczasem z rozszerzaniem zadań inspekcji, to zn. o ile poddać jej zechcemy wszystkie zakłady pracy aż do najmniejszych, potrzeba bardzo wielkiej liczby urzędników, a współdziałanie kobiet przeważnie goliwszych w wykonywaniu obowiązków jest niezmiernie cenne.

Inspekcja pracy w Polsce oparła się o „Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy z 3 stycznia 1919 r. i zgodnie z jego brzmieniem nadzoruje wszystkie dziedziny pracy najemnej, o ile stosowane w nich są przepisy obowiązującego socjalno-politycznego prawodawstwa (art. 1). Personel składa się z Głównego inspektora pracy, z inspektorów okręgowych i obwodowych w liczbie 56 i z kolegjalnych organów inspekcji pracy, które przeważnie nie weszły dotąd w życie. Wszystkie stanowiska w inspekcji dostępne są osobom obojga płci, o ile posiadają wyższe wykształcenie. Pierwszeństwo mają technicy. Jako asystenci mianowani być mogą robotnicy, co dotąd nie ma zastosowania.

Do obowiązków inspektora pracy należy nadzór nad wykonaniem ustaw i przepisów ochrony pracy, a także dotrzymaniem umów zawartych co do pracy, mieszkań, regulaminów, aprowizacji, płacy. Bardzo wiele czasu zajmuje inspektorom łagodzenie zatargów pracy, zestawienia statystyczne, dotyczące pracy w swoim okręgu, nadzór nad nauką młodocianych. Oprócz inspektorów i inspektorek działają lekarze z tytułem podinspektorów sanitarnych.

Nowością powojenną, którą wprowadziło w Polsce min. P. i O. S., są inspektorowie pracy w rolnictwie, których 10 działa z temi samemi atrybucjami, co koledzy ich w zakładach przemysłowych i handlowych. Trudności wyszukania odpowiednich kandydatów na te stanowiska są bodaj większe, niż w przemyśle, bo droga postępowania nie była tu jeszcze utorowaną doświadczeniem żadnego kraju.

Zakres działalności inspektorów pracy w Polsce jest niezmiernie obszerny i to właśnie powoduje olbrzymie trudności. Jak się inspektorowie wywiązują ze swoich zadań sądzić można jedynie z ogłoszonych z r. 1919 tablic sprawozdawczych.

Mówią one, że dokonano 1526 wizytacji w 1109 zakładach, że przyłapano 1435 wykroczeń przeciw przepisom obowiązującym. Najwięcej wykroczeń liczono w zakresie przepisów higjenicznych, oraz utrzymywania książek obrachunkowych. Robotnicy zwracali się do inspektorów pojedynczo i zbiorowo, przyczem ci załatwili 740 spraw, co do których interesowanych było 62945 robotników. Inspekcja pracy zajmowała się również ustalaniem nieszczęśliwych wypadków i pośredniczyła w odszkodowaniach. Rok 1919 nie przesądza nawet o 2 następnych, ponieważ przemysł w małej części zaledwie był uruchomiony, a tembardziej nie można na jego podstawie osądzić organizacji aparatu inspekcji i sprawności tegoż.

Edward Lipiński. Inspekcja pracy.

J. Kempistówna. Organizacja Inspekcji pracy. Ekon. r. 1921.

A. Centnerszwerowa. Inspektorki fabryczne wobec wzrostu pracy kobiet w przemyśle Król. Polskiego. Warszawa 1910.

Al. Kowalski. Inspekcja pracy w Polsce. Przemysł i Handel r. 1922, zesz. 18.

Tablice sprawozdawcze Inspekcji pracy. (Czynności I. p. w r. 1919). P. O. S. r. 1922/II.

Działalność Inspekcji pracy w przemyśle w r. 1920 i 1921. P. O. S. Zeszyt I/1921.

Charakterystyka działalności inspektorów pracy w zakresie spraw rolnych w r. 1921. P. O. S zesz. II/1921.

S. Roszkowski — Inspekcja pracy w Jugosławji. P. O. S. Zesz. I/1922.

Brodel Fernand. La collaboration des groupements ouvriers organisés à l'inspection du travail en France. Paryż 1911.

L'inspection du Travail (Serbes, Croates, Slovénes, Australie occidentale) R. F. Maj 1922.

Mme Villate Zacheret. Les inspectes du travail en France. Paris, 1919.

15. POŚREDNICTWO PRACY.

Życie gospodarcze pozostawione jest dotąd grze sił indywidualnych, wolnej konkurencji i prawom podaży i popytu. Ograniczenia obecne wprowadzone na tle stosunków wojennych znoszone są stopniowo, a zasada wolności gospodarczej tryumfuje. W tym systemie robotnik i pracownik powinien być informowany, gdzie zwrócić się o pracę, musi zatem istnieć pośrednictwo pracy.

Zadania P. p. są podwójne: dla pracownika chodzi o urzeczywistnienie jego moralnego lub konstytucyjnego prawa do pracy, dla społeczeństwa i państwa koniecznem jest jak najwłaściwsze i najwydatniejsze zużytkowanie każdej siły i uzdolnienia. Dla polityki gospodarczej pośrednictwo pracy, ujęte przez czynniki państwowe, stać się może atutem pierwszorzędnej doniosłości, utrzymując równowagę sił wytwórczych i zasilając pracownikami pozbawione ich okolice, lub zawody. W zrozumieniu znaczenia P. p. wydaje w 1909 r. Anglja *Labour Exchange Act*, a rząd przejmuje stopniowo akcję robotniczych Trade-Unionów.

Dotychczasowe systemy pośrednictwa pracy wskazywały typy biur zarobkowych: prywatnych, stowarzyszeniowych i publicznych.

Zarobkowe biura prywatne wykazują braki pod względem znajomości rynku; nie są bowiem w stanie posiadać informacji innych, jak lokalne, a jednocześnie są kosztowne i dają sposobność do licznych nadużyć i nieuczciwych procederów. Ujawniało

się to ze specjalną jaskrawością przy zapośredniczaniu żeńskiej służby domowej.

Prywatne b. p. stają się zbytecznemi przy prowadzeniu urzędów publicznych państwowych lub miejskich. Wobec trudności ogarnięcia całego terytorjum, państwa wielkie, jak np. Niemcy, przyjęły system biur komunalnych i samorządowych, przy których łatwiejszą jest znajomość rynku pracy i zasięganie informacji o zgłaszających się pracownikach. Ponieważ jednak rynek lokalny wielekroć nie wystarcza, system ten okazał się wadliwym, o ile chodzi o przerzucanie grup czy jednostek pracowniczych do innych miejscowości. Ważną również przeszkodę stanowią różnorodne systemy zapośredniczania. Trudności te dałyby się prawdopodobnie usunąć wobec istnienia związków miast, jako organizacji nadrzędnej.

Państwowe pośrednictwo pracy teoretycznie jest jedynie słusznem, w praktyce stanowi dotąd eksperyment, stosowany zaledwie od lat kilku w Anglji i w Polsce. Doświadczenia maleńkiego ks. Luksemburg, które liczy zaledwie ćwierć miljona ludności, a w dodatku graniczy z najbardziej uprzemysłowionemi okręgami Niemiec i z Belgją, dokąd robotników można kierować, wykazały, że państwowe P. p. jest nietylko możliwym, ale i najlepszym systemem. W Polsce dotychczas wyniki są dodatnie (o czem dalej).

Państwo ma obowiązek i prawo, a co więcej ma bezpośredni interes rozporządzania rynkiem pracy. Może ono zorganizować aparat urzędniczy specjalny i osiągnąć współdziałanie organów administracyjnych w każdej dziedzinie. Niebezpieczeństwo zaś stanowi zbiurokratyzowanie tego aparatu. Po za tem jedynie państwo zbierać może i ogaszać dane statystyczne o rynku pracy. Pośrednictwo pracy powinno być bezpłatne, tylko zatem państwo pokrywać może związane z niem koszta.

Polska przyjęła system państwowego P. p., na podstawie dekretu z 27 stycznia 1919 r. zatwierdzonego przez Sejm Ustawodawczy. Dekret powyższy w art. 2 zalicza do zadań U. P. P. 1. Pośrednictwo pracy dla wszelkich kategorji pracowników, poszukujących zarobków tak wewnątrz kraju, jak i za granicą. 2. Porada przy wyborze lub zmianie zawodu. 3. Udzielanie informacji o krajowych i zagranicznych stosunkach zarobkowych, (oraz wszelka dla szukających pracy pomoc). 4. Zbieranie i ze-

stawienie danych statystycznych, dotyczących rynku pracy, ruchu wychodźczego i przychodźczego oraz reemigracji. Art. 3 zastrzega, że wszelkie świadczenia mają być bezpłatne. Ustawa o pośrednictwie pracy nie została dotąd uchwaloną.

Organem centralnym jest departament min. P. i O. S. Zadanie jego [2]) stanowi regulowanie rynku pracy, zgodnie z interesem państwowej polityki społecznej i gospodarczej, oraz walka z bezrobociem. Sieć urzędów państwowych w Małopolsce i b. Królestwie Kongresowem (29 urzędów samodzielnych i 12 oddziałów) zatrudniała w 1921 r. 255 osób. Urzędy lokalne badają kwalifikacje zgłaszających się kandydatów, kierują ich do właściwej pracy, departamentowi zaś przesyłają miesięczne sprawozdania, na których oprzeć można statystyczny obraz rynku pracy. Ponieważ jednak sprawozdania dają obraz rynku pracy wstecz, mają raczej znaczenie teoretyczne i nie mogą służyć za podstawę do przesuwania pracowników po za lokalny rynek pracy. Ażeby to umożliwić, przyjęty został system t. zw. Clearing'u.

System Clearingu stosowany w Luksemburgu opiera się o urzędy pocztowe. W Polsce urzędy P. p. przesyłają co tygodnia do centrali wykaz kandydatów, oraz miejsc zgłoszonych, dla których nie udało się dokonać zapośredniczenia na miejscu.

Dep. P. p. sporządza z tych zawiadomień wykazy i rozsyła je do urzędów w celu zaznajomienia z niemi zarobkodawców i pracowników. Nie ograniczając się na ogłaszaniu miejsc wolnych i pracowników, urząd przeprowadza wielekroć korespondencję, udziela bliższych wskazówek, stara się o zniżki kolejowe i t. p.

Clearing ma u nas doniosłe znaczenie wobec braku sił fachowych. Korzystają też ze stworzonych przez niego ułatwień nauczyciele, biuraliści, technicy, nawet funkcjonarjusze państwowi. Z czasem skoro robotników wykwalifikowanych w większej liczbie potrzebować będzie przemysł, a zatem gdy zostanie on już w całości uruchomiony, należy oczekiwać, że kategorja powyższa najwięcej korzystać będzie z clearingu.

Obecnie wobec wyludnienia kresów wschodnich i konieczności odbudowy zjawiła się potrzeba masowego pośrednictwa na odległość. Clearing obsługuje przeto robotników niewykwalifi-

[1]) Wedł. Statutu Organizacyjnego Min. P. i O. S.

kowanych, a zatem rolnych, do robót ziemnych, do karczunku lasów i t. p. W 1920 r. wysełano wedł. sprawdzania departamentu około 800 ludzi miesięcznie na Kresy Wschodnie. Do okręgów wysyłających należy Małopolska, woj. Kieleckie, Warszawskie i Białostockie.

Ogółem państwowe biura pośrednictwa pracy umieściły w 1920 r. około 100 tys. (88.674) pracowników. Zważywszy, że do statystyki wchodzą tylko wypadki, w których pracownik zawiadomił o objęciu miejsca, zapośredniczeń istotnych było wiele więcej. O niezbędności P. P. p. świadczy, że liczba poszukujących pracy przez urzędy była czterokrotnie wyższą (368.675 pracowników). Na dziesięć miejsc zgłoszonych było 28 kandydatów.

Pośrednictwo pracy poza granice kraju należy do Urzędu Emigracyjnego. Ani rządy obce, ani poszczególni zarobkodawcy zagraniczni nie mają prawa sprowadzania robotników polskich bez wiedzy i pozwolenia ministerstwa P. i O. S. Urzędy tego przygotowują formularze kontraktów, udzielają pomocy przy zawieraniu umowy i komunikują się z misjami zagranicznemi, wysyłanemi do Polski w celu kontraktowania robotników. Pośrednictwo tego typu istnieje już w stosunkach z Francją (na podstawie Konwencji emigracyjnej z 1920 r.), dokąd skierowano około 50 tysięcy robotników. Najwyższe odsetki w tej liczbie dali niewykwalifikowani górnicy, robotnicy rolni i mularze.

Do obowiązków publicznego pośrednictwa pracy należy porada zawodowa. Zużytkowanie zdolności i zamiłowań w najodpowiedniejszy dla jednostki i społeczeństwa sposób, stanowi jedno z najważniejszych zadań polityki oświatowej i społecznej. Poza tem brane być muszą pod uwagę zdrowie, siły fizyczne, oraz istniejące lub przewidywane w najbliższej przyszłości zapotrzebowanie na daną kategorję pracowników w kraju, czy na rynkach międzynarodowych. Rozstrzyganie zadań powyższych jest bardzo trudnem i nie może ograniczać się do urzędnika w.P.p. Rozróżniać zatem trzeba pierwszy moment zasadniczy, a tym będą właściwości i upodobania indywidualne, od innych dalszych. Z urzędem współdziałać musi szkoła, a raczej już podczas nauki szkolnej, zacząwszy od początkowej, niezbędną będzie obserwacja dzieci pod względem ich uzdolnień. Łączy się z tem kierowanie do właściwych szkół zawodowych, porady dla samej mło-

dzieży oraz rodziców i opiekunów, oraz ułatwianie nauki najwyższej uzdolnionym przez stypendja i pomoce.

Taka selekcja materjału młodocianych pracowników umożliwi zadania urzędów P. p., ponieważ zgłaszać się do nich będą ludzie aczkolwiek młodzi, ale do pewnego stopnia zorjentowani, czego żądają. Na dziś jest to przecież muzyka przyszłości, porada zawodowa zaś w samych urzędach jest niezbędnem dopełnieniem samego pośrednictwa, którego potrzeba w każdym kraju daje się odczuwać. Już w 1913 r. przeto uchwala Konferencja Pracy w Berlinie zwrócenie uwagi na uzdolnienie pracowników i zapotrzebowanie poszczególnych gałęzi pracy. W Anglji *Act of Education* z 1910 r. oddaje sprawę porady zawodowej w ręce komitetów, tworzonych przez hrabstwa, czy miasta, których zarządzenia wykonywają specjalni urzędnicy.

Po wielkiej wojnie, która uszczupliła materjał pracowniczy i zdezorganizowała wszędzie życie gospodarcze, a zatem postawiła Europę wobec konieczności specjalnej ochrony i zużytkowania właściwego sił ludzkich, uregulowanie pomocy w wyborze zawodu brać zaczynają pod uwagę ustawodawstwa. W Prusach organizuje ją dekret ministerjalny z 1919 r., w Polsce wymienia p. z. omówiony wyżej dekret z 1919 r., a jednocześnie w Warszawie utworzone zostaje stanowisko fachowego referenta dla p. z.

Z porady zawodowej w kraju naszym korzystają pracownicy dorośli, których katastrofy dziejowe z lat ostatnich wykoleiły z dotychczasowych dróg pracy, oraz młodzież. Liczba zgłoszeń o pracę robotników młodocianych (z górą 32 tys.) przekonała, że specjalną uwagę zwrócić należy na tę kategorję pracowników i że istnienie całych zawodów, a szczególniej rzemiosła zależą od dopływu sił młodocianych.

Na podstawie wywiadów, przeprowadzonych w Krakowie w latach 1910/12, oraz ankiety ministerjalnej z 1918 r. w Warszawie w b Kongresówce oraz Małopolsce Zachodniej, przekonano się, że dopływ terminatorów do poszczególnych rzemiosł stale się zmniejsza. Przejawiło się to już w czasach przedwojennych, zwł. w tych zawodach, w których z rękodziełem rywalizuje fabryka. Wywiady z 1918 r. dowiodły, że nietylko w okresie wojennym dopływ sił młodocianych obniżał się, ale że i w latach ostatnich w żadnym z badanych zawodów nie dochodził on do przedwojennej normy. Pozostawienie wyboru zawodu samym młodocia-

nym doprowadzićby mogło do zaniechania przygotowania zawodowego, które postawione być musi na nowych podstawach szkół zawodowych, a nie terminu. Czy jednak rzemiosło się utrzyma, czy zastąpionem zostanie przez przedsiębiorstwa o większych rozmiarach na nowych podstawach, niezbędne są w przyszłości siły fachowe. Poradnie zawodowe przy Urzędzie P. P. oraz odpowiednie komitety obywatelskie są tu niezbędne

Pośrednictwo pracy prowadzone jest jeszcze przez stowarzyszenia, zwł. zawodowe. Przy wysokim rozwoju tych stowarzyszeń, dłuższem ich działaniu i poprawnej organizacji stow. zawodowe dają wyniki, nie dające się zastąpić przez żadną inną organizację. Do cech dodatnich zaliczyć należy znajomość zawodu i pracownika, oraz obdzielanie pracą tych, którzy najdłużej czekają, a zatem sprawiedliwość; stroną ujemną będzie przecież zaniedbanie robotników niewykwalifikowanych, niezorganizowanych wcale, lub słabo.

Wobec tego najkorzystniejszym okazał się system współdziałania zawodowego p. p. z publicznem, a zatem komunalnem lub państwowem.

Działalność P. p. stow. zawodowych najwybitniejszą była ze strony angielskich Trade-Unionów, które nietylko samo pośerdnictwo zorganizowały dla swoich członków, utrzymując ewidencję rynku pracy, ale przyjmowały odpowiedzialność za członków zapośredniczonych. Trade-unioniście nie wolno zatem przyjąć pracy na warunkach niższych od ustalonych przez organizację, ale nie wolno mu również indywidualnie tych warunków podwyższać, ani wogóle zmieniać.

W Polsce zaledwie 3 Związki zawodowe posiadają specjalne biura P. p. [1]). Biura te posiadają płatny personel, prowadzą rejestrację bezrobotnych i statystykę, przestrzegają kolejności przystępowania do pracy i wręczają kandydatom karty polecające. Po fabrykach zaś mają swoich mężów zaufania. Ujemną stronę tego pośrednictwa stanowi, że Związki ograniczają się do własnych członków, a nawet monopolizują pewne fa-

[1]) Polski Zw. Zaw. Robotników Przemysłu włóknistego „Praca" Zw. Zaw. (klasowy) R. i R. p. wł. w Polsce. Oba w Łodzi, oraz Biuro Zw. Chrześcijańskich, które pośredniczy w przemyśle odzieżowym, chemicznym, tytuniowym, drzewnym, metalurgicznym.

bryki dla nich, korzystając z wpływów swych mężów zaufania. W innych kilkudziesięciu Związkach sprawy pośrednictwa załatwiają Zarządy, mężowie zaufania, lub komitety fabryczne na terenie zakładów przemysłowych. Powszechnem dążeniem Związków jest, aby zarobkodawcy zarówno w rolnictwie, jak w przemyśle i handlu nie mogli przyjąć ani wydalić robotnika inaczej, jak za pośrednictwem związku. Stanowi to naturalnie wielkie skrępowanie dla przedsiębiorstw, które się przeciwko niemu bronią. Naogół pośrednictwo Związków jest bezpłatne i wcale dobrze zorganizowane, mogłoby zatem stać się obok państwowego użytecznym czynnikiem polityki społecznej. Staje temu jednak na przeszkodzie rozbicie partyjne i walki polityczne poszczególnych odłamów robotniczego świata.

Stosunek Związków Zawodowych w Polsce do państwowych U. P. P. jest już nawiązany. Posiadają one przy tych urzędach albo komisje, dostarczające urzędowi wykazów miejsc wolnych i czuwające nad repartycją miejsc zgłoszonych, albo też delegatów, którzy z U. P. P. współdziałają. Urzędy neutralizują wyłączność Związków, traktując uczestników tychże na równi z innemi zgłoszeniami.

Na tej drodze utrwala się w Polsce system państwowego pośrednictwa pracy, to zn. 1-o Urzędy P. P. organizują się po Województwach Kongresówki i Małopolski, 2-o Dep. Min. P. i O. S. przejmuje urzędy w b. Zaborze Pruskim. 3-o Stopniowo poddaje się kontroli prywatne Biura P. P., oraz przez istnienie publicznego pośrednictwa zmniejsza się liczba ich klijentów. 4-o Pośrednictwo prowadzone przez Związki Zawodowe łączy się i współdziała z państwowem.

Dr. St. Bukowiecki — O pośrednictwie pracy. Ekon. z 1902 r.

Dr. Z. Gargas — Publiczne pośrednictwo pracy w Galicji. Ekon. 1910 — 1912 r.

K. Reicher — Pośrednictwo pracy w Królestwie Polskiem podczas wojny. Ekon. 1917 r.

Pośrednictwo pracy w Polsce (Wyd. Min. P. i O. S.). Warszawa 1921.

Seweryn Horszowski o poradzie zawodowej. B. Nr. 5/1919.

M. E. Gauthier — L'orientation professionnelle R. T. Maj 1922.

C. Ochrona pracy robotników w przemyśle.

16. PRZEPISY OGÓLNE

Zasadą ustroju współczesnego jest wolność przemysłu, to zn. że każdej osobie, zarówno prawnej, jak fizycznej przysługuje prawo zakładania i posiadania przedsiębiorstw przemysłowych. Co do prowadzenia przedsiębiorstw istnieją przepisy odnośnie do uzdolnienia kierownika, oraz ograniczenia dla pewnych kategorji i osób, jak duchowni, wojskowi, urzędnicy państwowi. Prawa cudzoziemców opierają się na wzajemności, to zn. że cudzoziemiec może nabywać, czy zakładać fabrykę lub inny zakład przemysłowy, o ile jego państwo daje podobne swobody i uprawnienia.

W interesie ogółu mieszkańców, oraz specjalnie konsumentów i robotników przemysł stosować się musi do przepisów, które odnoszą się do prawa umieszczania, budowy, prowadzenia i wewnętrznych urządzeń przedsiębiorstwa przemysłowego.

Ażeby umożliwić kontrolę nad wykonywaniem tych przepisów, administracja państwa musi być zawiadomioną o powstaniu każdego przedsiębiorstwa, oraz o wprowadzonych w niem zmianach i prowadzi rejestr zakładów przemysłowych. Istnieje tu dwojaki system: Przedsiębiorstwo musi być do właściwej władzy zgłoszone — system *meldunkowy*, albo też właściciel obowiązany jest uzyskać specjalne pozwolenie, t. zw. koncesję — system *koncesyjny*. Uzyskanie koncesji może być wielekroć przewlekane ze względów zasadniczych, czy przez opieszałość urzędników, a często przez niezrozumienie potrzeby danego przedsiębiorstwa. Z tego powodu w dawnej Austrji np., gdzie

istniał przeważnie syst. koncesyjny, tempo rozwoju przemysłowego było powolnem, zwł. gdy chodziło o typy przedsiębiorstw nowe dla danego kraju lub okolicy. System meldunkowy, stosowany w Niemczech, gdzie wystarczało zawiadomienie władzy o puszczeniu fabryki w ruch, był wyrazem silnego rozwoju przemysłowego Niemiec, a jednocześnie, nie zatrzymując przedsiębiorczości prywatnej, przyczyniał się do jej ożywienia. Pozwolenie władzy potrzebnem jest jedynie dla budowy urządzeń fabrycznych, które „przez swe położenie lub naturę mogą dla posiadaczy lub mieszkańców sąsiednich nieruchomości, albo dla ogółu przedstawiać utrudnienia poważne, szkody lub niebezpieczeństwa" (Wedł. G. O. § 14 i 16). Według prawa rosyjskiego obowiązywał system meldunkowy, oraz koncesyjny.

Fabryki dzielone na szkodliwe i nieszkodliwe dla zdrowia uzyskiwać muszą pozwolenie władzy w miastach, po za miastami zaś koncesja potrzebną jest tylko dla fabryk dla zdrowia szkodliwych. Fabryki prochu i materjałów wybuchowych ze względu na bezpieczeństwo publiczne uzyskiwały pozwolenie według uznania władz, kierujących się również względami politycznemi. Na terytorjum b. Kongresówki pozwoleń nie udzielano. Od uznania władz zależało również pozwolenie na założenie drukarni lub litografji. W innych krajach specjalnym przepisom ulegają fabryki materjałów wybuchowych, kwasu azotowego, sacharyny, margaryny i t. p. ze względów na zdrowie i bezpieczeństwo publiczne.

Przepisy władzy, ograniczające zakładanie przedsiębiorstw przemysłowych, usprawiedliwić należy z różnych względów. Miejscowość musi być zdrową, w fabryce bowiem pracują zastępy ludzi. Grunta pod fabrykę, przeważnie własność prywatna, mogą być wywłaszczane tylko w wypadkach wyjątkowej wagi, a nie każdy właściciel chce się swego gruntu pozbywać. Wojskowość sprzeciwia się budowaniu w okręgach fortecznych i pasach granicznych. Zwraca się uwagę na t. zw. prawo sąsiedztwa, ażeby nie przeszkadzały ludności wydzielające się w fabryce gazy, sadze, zapachy, hałas i dym, aby nie zanieczyszczał powietrza. Ponieważ uniknąć się tego nie da, niemiecki kodeks cyw. zwraca na te przykrości uwagę w dzielnicach t. zw. willowych, do czego dodaćby należało dzielnice przeznaczone wyłącznie dla celów mieszkalnych. Natomiast w dzielnicach fabrycznych względy te

nie są brane pod uwagę. Zachowane być również muszą ogólne przepisy budowlane, oraz specjalne wydawane dla budowy fabryk, które nie mogą grozić zawaleniem i odpowiadać winny warunkom sanitarnym.

W sposób wzorowy ujmuje to ustawodawstwo szwajcarskie. Przedewszystkiem art. 6 (ust. z 1914 r.) wymaga zameldowania u władz fabryki, która ma być założoną lub przebudowaną z przedstawieniem planu budowy, czy przebudowy. Fabryka nie może zostać otwartą bez upoważnienia rządu kantonalnego, który zarządza inspekcję i uznać musi urządzenie wewnętrzne za odpowiednie. O ile podczas ruchu fabryki zauważone zostały niedobory, grożące życiu i zdrowiu robotników, czynność jej się zawiesza aż do ich poprawy. (Art. 8 i 9).

Szwajcarskie przepisy budowlane dla fabryk wnikają w szczegóły i określone są jasno, aby nie było nieporozumień. A zatem: Fundamenty budowli i maszyn oraz mury muszą być silne, aby wytrzymały ruch i ciężar maszyn i transmisji, pokrycie dachowe należy zabezpieczać od zimna i żaru słonecznego. Lokale pracy muszą wznosić się nad poziomem gruntu. Wysokość sal fabrycznych ma być zastosowaną do ich obszerności, najmniej 3 metry, o ile zaś sala ma więcej, niż 250 m^2, to 4 metry. Na każdego robotnika musi przypadać najmniej 10 m^3 powietrza. (Art. 5 i 9). Korytarze i przejścia mają mieć taką przestrzeń, aby po nich swobodnie można było krążyć. Oznaczona jest również minimalna szerokość schodów, konstrukcja i bezpieczeństwo dźwigów, dostateczne światło naturalne, czy sztuczne, możność przewietrzania, zwł. w nocy latem, powierzchnia okien i t. p.

Na warunki budowy i urządzenia wewnętrznego zwraca również baczną uwagę ust. bułgarska z 1917 r., którą tu jako wzorową przytoczyć należy. Ustawa powyższa odnosi się do przemysłu, rzemiosła, handlu i zakładów budowlanych i transportowych, podczas kiedy szwajcarska obejmuje tylko fabryki. Natomiast można mieć wątpliwości co do jej wykonania podczas gdy socjalna polityka Szwajcarji nie obiecuje więcej, niż wykonać potrafi. Ust. bułgarska obejmuje przepisy co do oświetlenia, przewietrzania, czystości i przestrzeni, oraz zabezpieczenie przed wybuchem pożaru. Bezpieczeństwo robotników gwarantowane jest przez specjalne przepisy, a mianowicie: maszyny, koła

popędowe, transmisje muszą być tak zbudowane, aby wykluczonem było wszelkie niebezpieczeństwo dla zdrowia i życia. Kotły i maszyny parowe, turbiny, motory i generatory elektryczne mają być umieszczone w oddzielnych pokojach i o ile się da, otaczane poręczami. Robotnicy zatrudnieni przy niebezpiecznych maszynach, aparatach, płynach, czy gazach, otrzymywać mają specjalne ubrania, okulary, maski, rękawiczki. Dla odpoczynku i spożywania posiłków mają być urządzane specjalne sale; umywalnie i ubieralnie ułatwiać zmianę odzieży.

Godnym uwagi i naśladownictwa jest przepis bułgarskiej ustawy, który zastrzega, że w braku mieszkań fabryka budować musi domy dla robotników, które rząd zwalnia od podatku.

Podobne przepisy bezpieczeństwa fabryki spotykamy w ustawach przedwojennych (z 1912 r.) republik australijskich Wiktorji i Nowej Płd. Wallji, oraz w ustawach norwegskich z 1915 i 1919 roku.

W Polsce utarła się już praktyka, że okręgowy inspektor pracy wraz z lekarzem podinspektorem mają obowiązek badania fabryki nowozałożonej lub przebudowanej, zanim wydane zostanie pozwolenie puszczenia jej w ruch.

Współczesne ustawodawstwo ochronne stoi zatem na stanowisku ograniczania wolności przedsiębiorcy, kierując się przytem humanitarnemi względami na zdrowie i bezpieczeństwo robotników. Według rosyjskiej ust. przemysłowej Główny Urząd do spraw fabrycznych miał obowiązek wydawać ogólne przepisy dla ochrony zdrowia, życia i moralności robotników podczas pracy. Najważniejszym z nich był nałożony przez ustawy z 1887 i 1899 r. fabrykantom obowiązek zakładania szpitali i ambulatorjów, w których pomoc lekarską i apteczną udzielano bezpłatnie. Obowiązek ten istnieje dotąd tam, gdzie nie założono kas chorych.

Przy wykonywaniu pracy zwróciło ustawodawstwo ochronne uwagę na zdrowie i moralność robotników. Ogólnie formułuje to francuski kodeks pracy: „prawodawca obowiązany jest czuwać, aby warunki wykonywania pracy nie wyrządzały krzywdy zdrowiu, bezpieczeństwu i moralności pracownika" (art. 41). Szwajcarja daje szczegółowe i ścisłe przepisy, wymagając, aby stosowane były postępy nauki, a zatem chemji, higjeny, oraz ulepszenia mechaniki. Należą tu również międzynarodowe przepisy, jak zakaz używania fosforu przy wyrobie zapałek, ustalony

na konferencji w Bazylei w 1906, do którego przystąpiło 13 państw, oraz tępienia wąglika w wełnie ustalony na konferencji w Waszyngtonie [1]).

Przepisy powyższe stanowią niewątpliwie hamulec dla niepohamowanej chęci zysku, jaką kierował się przemysł w początkach swego rozwoju. Nakładają one również na przemysł oraz wszelkie inne podległe mu przedsiębiorstwa ciężary nie zawsze łatwe do podjęcia. Nowo zakładanym fabrykom nietrudno zastosować się do tych wymagań, a nawet powinny one przewidując dalszy postęp na tej drodze wyprzedzać je, w myśl najnowszych wyników techniki i higjeny. Trudniej przystosować fabryki dawniej założone, które urządzeń odpowiednich nie posiadają. Pomimo to rządy muszą przeprowadzać reformy społeczne w kierunku uzdrowotnienia warunków pracy przemysłowej pod naciskiem ujemnego stanu zdrowotnego i liczebnego ludności po wojnie, oraz wobec coraz wyższego uświadomienia organizacji robotniczych, które teraz dopiero rozumieć zaczynają doniosłość przepisów zdrowia i bezpieczeństwa.

Emil Denlaux — Hygjena. 1904 r.
Dr. Rząśnicki — Hygjena Społeczna.
Marceli Lewy — Prawo przemysłowe i robotnicze. Wstęp i Część I.
Alfred Sokołowski — Choroby proletarjatu. Warszawa 1917/18.
Tenże — Wielkie klęski społeczne i walka z niemi. Warszawa 1917.
B. Waśniewski — Byt i warunki pracy robotników w przemyśle cukrowniczym Królestwa Polskiego. Warszawa 1911.

---

[1]) Niektóre państwa wymagają od przedsiębiorców zawiadomienia urzędów zdrowia o chorobach zawodowych, tak jak się tego wymaga przy chorobach zakaźnych. Obowiązek ten odnośnie do pewnych chorób ciąży już na lekarzach w Holandji, Austrji, Francji, na Węgrzech i w stanie Nowy York. Do takich chorób należy gruźlica w piekarstwie, rzeźniach, fabrykach garncarskich i w przemyśle budowlanym, rezumatyzmy, pneumonje, egzemy w przem. budowlanym i w introligatorstwie, katarakta i syfilis w hutach szklanych.

Ustawodawstwo zwraca również uwagę na specjalne przepisy ochrony zdrowia w przemysłach, gdzie używane są trucizny metaliczne jak rtęć, ołów, chrom, farby anilinowe, kwasy solny i siarczany. Należą tu także przepisy o używaniu przez robotników okularów, respiratorów, rękawic i t. p.

17. CZAS PRACY.

Pracownik, oddając w pracy energję swych mięśni i nerwów zainteresowany jest przedewszystkiem czasem jej trwania. Chodzi o możność restytuowania zmęczonego i wyczerpanego organizmu, a zatem o higjenę i zdrowie, oraz o względy moralne, to zn. o pozostawienie pracownikowi dość czasu na spełnianie obowiązków obywatela, ojca rodziny, członka społeczeństwa, słowem wolnego i myślącego człowieka. Kwestja trwania pracy przez dzień i rok staje się tem ważniejszą, im dalej zaszedł podział pracy, to zn. im mniej poszczególny pracownik dać może ze swej indywidualności, im bardziej jest skazany na wykonywanie pracy częściowej i powtarzających się stale rękoczynów, czy nawet ruchów, zatracając poczucie odpowiedzialności za wykonywanie pracy i nie znając całości tej pracy, które jedynie zainteresowaćby go mogło. To też w żadnej bodaj kwestji nie występuje wyraźniej antagonizm przedstawicieli pracy i kapitału, oraz solidarność klasy robotniczej, niż w dążeniu do skracania dnia pracy. Pracodawca w interesie wzmożenia stopy swych zysków, a obniżenia wydatków pragnie przedłużyć dzienny czas pracy. W wielkim przemyśle chodzi o zużytkowanie maszyn i urządzeń, opału i oświetlenia, oraz o dodatkową pracę. Strata przez skrócenie dnia pracy jest tem większa, im liczniejszy personel i kosztowniejsze instalacje. W przemyśle drobnym skróceniu dnia roboczego sprzeciwia się walka konkurencyjna drobnych rzemieślników. W rolnictwie zaporą dla uregulowania czasu pracy jest zmienność pogody, krótkość sezonu, niezbęd-

ność obrządku bydła i gospodarstwa w dzień powszedni i świąteczny. W handlu przedłużenie pracy, upozorowane wygodą konsumentów, obiecuje podwyższenie zysków właściciela.

W ustawodawstwie o czasie pracy podobnie, jak przy całej jej ochronie, przemysł wyprzedza inne działy gospodarcze. Ale jednak olbrzymi dział przemysłów ciężkich (huty, walcownie, wielkie piece, kopalnie) z natury swojej produkcji utrzymuje w ciągłym ruchu, dzień i noc swe przedsiębiorstwa, powodując w ustawach o czasie pracy wyjątki i specjalne poświęcone sobie przepisy. Ustawy o czasie pracy muszą być tedy wszechstronnie obmyślane i wydawane stopniowo, inaczej nie będą stosowane, odbić się mogą ujemnie na tempie gospodarczego życia i osłabić poczucie praworządności w społeczeństwie. Pamiętać należy, że normowanie czasu pracy leży nietylko w interesie pracownika, ale i całego społeczeństwa, jako spożywców wytworu pracy i obywateli kraju. Dla każdej jednostki istnieje pewne *optimum* wysiłku, przy którem praca jej będzie najwydatniejszą. Ponieważ życie gospodarcze przy pracy zależnej nie może brać pod uwagę jednostki, chodziłoby zatem o wypośrodkowanie *optimum* trwania pracy dla poszczególnych zawodów i gałęzi zatrudnienia. Praca krótsza dawałaby rezultat zbyt ubogi i odbiłby się mogła na stanie moralnym pracownika. Praca trwająca zbyt długo staje się mniej wydajną, obniża się w swej jakości, a po za tem przeobraża człowieka w maszynę, rujnuje jego zdrowie, stępia umysł, odbija się przeto fatalnie na materjalnym swym rezultacie i uboży społeczeństwo, skazując masy ludowe na półzwierzęce wegetowanie.

Ustawodawstwo ochronne obejmuje poszczególne wielkie grupy i różnicuje prace w przemyśle, rolnictwie i handlu. Różny stopień uświadomienia poszczególnych kategorji robotników i wynikający stąd napór ich żądań stały się przyczyną stopniowego regulowania czasu pracy dla poszczególnych grup zawodowych.

Do zagadnienia czasu należą:

Długość dnia pracy, przerwy w ciągu dnia pracy, urlopy, praca i spoczynek nocny, nadliczbowe godziny pracy, świętowanie niedzieli i świąt. Rozstrzygnięcie tych spraw dokonało się drogą zwyczajową, oraz ustawową, dochodząc aż do międzynarodowych konwencji.

Teoretyczne oświetlenie kwestji dnia roboczego spotykamy u wszystkich ekonomistów. Najjaskrawiej przecież oświetlił je ze stanowiska przedsiębiorców Nassau Senior [1]) w t. zw. teorji ostatniej godziny, oraz Karol Marx w teorji o nadwartości. Karol Rodbertus, który podobnie, jak Marx uważa pracę robotnika za źródło wszelkiej wartości stawia konkretny projekt wkroczenia ustawodawcy w tę dziedzinę i proponuje ustalenie normalnego dnia roboczego dla każdej gałęzi przemysłu.

Normalny dzień roboczy, jako *maximum* godzin pracy w przemyśle wprowadzony został w Szwajcarji, w Austrji w r. 1885, ustalając 11 godzin. W Rosji prawem z 1897 r. wprowadzono 11½-godzinny dzień pracy. Zaznaczyć należy, że projekt tej ustawy wypracowany został w Łodzi przez istniejącą tam filję Petersburskiego Tow. Przemysłu i Handlu.

Unormowanie dnia pracy, obejmujące ogół robotników, a zatem nietylko kobiety, dzieci i młodocianych, ale i mężczyzn dorosłych, uważane było przez sfery przemysłowe i większość teoretyków za niedozwolone wtargnięcie w swobodę umowy, jeden z kamieni węgielnych kapitalistycznej ideologji. Wywołało zatem silne sprzeciwy. Przy obradach nad projektem ustawy o normalnym 11-godzinnym dniu pracy Izby przemysłowe austrjackie np. charakteryzują go jako „gwałtowne wtargnięcie prawa w stosunki podaży i popytu" i nazywają „gwałtem, zadanym naturalnym warunkom produkcji i swobodzie samostanowienia o sobie robotników". Z drugiej strony robotnicy oparłszy się o ustawę ogólną, wywalczają dla poszczególnych dziedzin produkcji krótszy dzień roboczy. Wielki strajk robotników kopalnianych w Bernie Morawskiem w 1899 r. wywalcza 10-godzinny dzień pracy, strajk górników węglowych Zagłębia Ostrawsko-Karwińskiego przeprowadzony o rok później, doprowadza do 9-godzinnego dnia pracy, który ustawa gwarantuje górnikom austrjackim w 1901 roku. Górnicy w Anglji o 10 lat wcześniej (w 1887 r.), oraz w 14 Stanach amerykańskiej Unji wywalczyli sobie 8-godzinny ustawowy dzień roboczy. Niższe normy pracy dla górników wywołane były specjalnie ciężkiemi warunkami ich pracy, oraz wysoką temperaturą, która w głębokościach znaczniejszych nie dopuszczała dłuższego przebywania i wysiłku.

---

[1]) Political Economy.

W Niemczech ustawa przewiduje skrócenie dnia pracy do 6 godzin przy wysokich temperaturach [1]).

Zwyczajowe ustalanie niższego dnia pracy, wywalczane dzięki organizacji i strajkom robotniczym, koryguje i wyprzedza prawodawstwo. W krajach ustawowego 11-godzinnego dnia pracy, w Szwajcarji i Austrji, ogół fabryk zatrudniał robotników nie więcej, jak 10 godzin, w Anglji przemysł włókienniczy pracował 56 godzin tygodniowo. W przedsiębiorstwach miejskich Wiednia i Warszawy ogromna większość robotników pracowała 9 godzin na dobę.

Pomimo tych zwyczajowych postępów niezbędnem było międzynarodowe ustalenie dnia pracy, którego możliwość od lat już 30 prawie przewidziały międzynarodowe organizacje robotnicze.

Hasło 3 ósemek (8 godzin pracy, 8 odpoczynku i 8 snu) wydane zostało na Kongresie Międzynarodówki robotniczej podczas wszechświatowej wystawy w Paryżu w 1889 r.

Od 1891 r. we wszystkich niemal krajach Europy pierwszy maj uznany i święcony był jako międzynarodowe święto robotnicze i dnia tego proletarjat międzynarodowy domagał się wprowadzenia 8-godzinnego dnia pracy. W Polsce klasa robotnicza Małopolski od początku okresu święciła dzień 1 maja i co roku obwieszczała żądanie 8-godzinnego dnia pracy. W Kongresówce pomimo represji już od 1892 r. w sposób konspiracyjny zaznaczano te same żądania.

Udało się również przeprowadzić 8-godzinny dzień pracy dla przemysłu naftowego w Borysławiu i Tustanowicach austrjackiem rozporządzeniem ministerjalnem. Zmiana ta zastała grunt za mało przygotowny i przyniosła następstwa raczej ujemne (pijaństwo, albo podejmowanie się 2 szycht zamiast jednej). W 1918 r. zaś w Warszawie pracownice przemysłu odzieżowego przeprowadziły strajk pięciotygodniowy, którego rezultatem było uzyskanie 8-godzinnego dnia pracy. Próby czynione w innych krajach z zaprowadzeniem 8 godzin pracy na dobę, jak np. w fabryce rolet Freese'go w Berlinie [2]), wśród robotników przystani

---

[1]) Ustalenie krótszego dnia pracy dla kobiet i robotników młodocianych omawiam w poświęconych warunkom ich pracy rozdziałach.

[2]) Freese — Fabrikantensorgen.

londyńskich i t. d., podobnie, jak badania nad pracą, wykonywaną w poszczególnych godzinach dnia (w pierwszych i ostatnich godzinach dnia pracy, przed i po przerwie obiadowej i t. d.) przekonały, że krótszy dzień pracy zwiększa jej wydajność, wpływa dodatnio na samopoczucie i zadowolenie wewnętrzne robotnika i że 8 godzin pracy stanowi właśnie dla wielu zawodów owo *optimum* wydatku energji. Po za tem przedłużenie dnia pracy, usprawiedliwione poniekąd w okresach wielkiego ożywienia przemysłu, w okresach zastoju i braku pracy nie wytrzymuje krytyki ze stanowiska już nietylko humanitaryzmu, ale i racjonalnej polityki gospodarczej.

Po ukończeniu wojny europejskiej kwestja 8-godzinnego dnia i 48-godzinnego tygodnia pracy była na tyle dojrzałą, że w nowych państwach rządy rewolucyjne pospieszyły ją załatwić drogą dekretów lub ustaw. Ogłoszono tedy 8-godzinny dzień pracy w sowieckiej Rosji, w Niemczech, Austrji, Czechosłowacji i t. d. Jedną z pierwszych pionierek była powstająca Polska, gdzie już rząd ludowy lubelski, a potem rząd ludowo-robotniczy dekretem z 23 listopada 1918 r. daje upragniony 46-godzinny tydzień pracy.

Ustawy powyższe i dekrety nie byłyby się przecież prawdopodobnie utrzymały w konkurencyjnej walce z przemysłem krajów dawnych i nieuszkodzonych przez wojnę, gdyby nie międzynarodowa konwencja w Waszyngtonie (październik 1919 r.). Konwencja powołuje się na postanowienia traktatu wersalskiego z 28 czerwca 1919 i traktatu z St. Germain z 10 września 1919 r., staje przeto na stanowisku, że praca nie jest towarem i reguluje tydzień pracy w przemyśle na 48 godzin.

Art. 2 Konw. powiada „We wszelkich zakładach przemysłowych publicznych czy prywatnych, lub w jakichkolwiek ich oddziałach, z wyjątkiem tych zakładów, w których są zatrudnieni członkowie tej samej rodziny, czas pracy „personelu nie może przekraczać 48 godzin tygodniowo". Wyjątek stanowią stanowiska nadzorcze lub kierownicze. Rozkład godzin na poszczególne dni tygodnia nie jest przesądzony. O ile praca wykonywana jest na 2 lub 3 zmiany konwencja stawia żądanie, aby w obrębie 3 tygodni liczba godzin pracy nie przewyższała 8 na dobę, pozostawia przeto jeszcze dalej idącą dowolność rozkładu godzin. Przekroczenie przepisanej w art. 2 normy godzin pracy dopu-

szczalne jest w razie wypadku, nie cierpiących zwłoki robót przy maszynach, lub siły wyższej. O ile zaś „sam charakter procesu wytwórczego wymaga ciągłości pracy z zastosowaniem kolejnych zmian", granica 48 godzin tygodniowej pracy może być przekroczoną do 56 na tydzień (art. 4). Każdy zarobkodawca winien zawiadamiać przez wywieszanie ogłoszeń w miejscu widocznem o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy, o przerwach i godzinach nadliczbowych (art. 8). Zastrzeżony jest co tydzień 24-godzinny wypoczynek. W celu zabezpieczenia się, że konwencja międzynarodowa będzie wykonaną, art. 7 poleca stały nadzór międzynarodowego biura pracy nad stosowaniem poszczególnych artykułów, oraz coroczne sprawozdania przed generalną Konferencją Międzynarodowej Organizacji Pracy. Od stosowania konwencji zwolnione zostały Indje brytańskie, Chiny, Persja, Sjam oraz do 1923 i 1924 r. Grecja i Rumunja. Inne kraje ratyfikować miały konwencję powyższą niezwłocznie i wprowadzić ją w życie najpóźniej 1 lipca 1921 roku.

Wobec zarzutów, że przepisy konwencji w chwilach groźnych dla bezpieczeństwa i całości kraju nie dadzą się zastosować, włączono art. 14. „Przepisy niniejszej konwencji mogą być zawieszone w swej mocy przez rząd każdego kraju w razie wojny lub wypadków, zagrażających bezpieczeństwu krajowemu".

Uprzedzając konwencję Waszyngtońską, niektóre kraje poszły dalej w reformie czasu pracy. I tak: Holandja w 1916 r. wprowadza dla zawodów przemysłowych i handlowych 8-godzinny dzień i 45-godzinny tydzień pracy, zakaz pracy między godz. 11 w. a 6 r. Spoczynek tygodniowy najmniej 32 godzin.

Finlandja daje w 1917 r. 8-godzinny dzień pracy dla ogółu robotników, oprócz pracowników, zatrudnionych w rolnictwie, leśnictwie i robotach z niemi związanych, a także w komunikacjach, szpitalach i więzieniach. Portugalja w maju 1919 r. ogłasza 8-godzinny dzień pracy dla wszystkich urzędników i robotników w przemyśle i handlu. Szwecja, Danja, Hiszpanja, Niemcy (ostatnie ustawą z 23/XI 1918 r.) wprowadzają 48-godzinny tydzień pracy w przemyśle.

Na specjalną uwagę zasługuje czeska ustawa z 19 grudnia 1918 r. gdyż nietylko wyprzedziła konwencję Waszyngtońską, ale objęła także robotników rolnych i pracowników handlowych.

Ustawa normuje dzień pracy na godzin 8 i tydzień pracy

na 48 godzin dla robotników i pracowników w przemyśle, handlu, komunikacjach, kopalniach, hutach i kamieniołomach zarówno dla przedsiębiorstw prywatnych, jak stowarzyszeniowych i państwowych. Dla robotników rolnych i leśnych najemnych, którzy nie mieszkają u zarobkodawcy, czas pracy nie może przewyższać 192 godzin na 4 tygodnie (8 godz. na dobę). Praca nocna jest w zasadzie niedopuszczalna, zwł. dla kobiet i młodocianych pon. 18 lat, podobnie kobiety wykluczone są od pracy pod ziemią. Natomiast służba domowa i robotnicy płatni częściowo w naturze mogą być zatrudnieni przez godzin 12, ale druga część doby, w tem 8 godzin w nocy pozostaje im dla odpoczynku. Spoczynek niedzielny trwa 32 godziny.

Od tych przepisów istnieją liczne wyjątki nietylko w razie konieczności żywiołowych, ale dla przedsiębiorstw o ruchu ciągłym, w przemysłach sezonowych, w zakładach użyteczności publicznej, oraz tam, gdzie natura surowca wymaga szybkiej przeróbki. Ogólne przekroczenie długości dnia pracy nie może jednak trwać dłużej, niż 240 godzin na rok.

Ujęcie problematu czasu pracy przez Czecho-Słowację uważać należy za bardzo szczęśliwe, ponieważ w jednej zasadniczej ustawie łączy robotników wszelkiej kategorji, opierając się o wspólne cechy najmu i wynagrodzenia w pieniądzach, a jako drugą grupę pracowniczą traktuje wynagradzanych w naturze, przeważnie według norm miesięcznych lub kwartalnych i dla tych przewiduje dłuższy dzień pracy (12 godzin), ponieważ chodzi tu nie zawsze o pracę, lecz o pogotowie do pracy.

Nie można pominąć odnośnego ustawodawstwa państw par excellence wolnohandlowych, które w zrozumieniu fermentu rewolucji w Europie, jakkolwiek nie doszła do ich krajów, dają bardzo daleko idące ustawy o czasie pracy.

We Francji 8-godzinny dzień pracy zaprowadzony został ustawą z 23/IV 1919 r. w przemyśle i handlu. W rozdziale II Code du Travail art. 6 otrzymał brzmienie następujące: „W przedsiębiorstwach przemysłowych i handlowych i od nich zależnych jakiegokolwiek rodzaju, publicznych oraz prywatnych, świeckich czy duchownych, nawet jeżeli służą zawodowej nauce lub dobroczynności istotna długość dnia pracy nie może trwać ponad 8 godzin dziennie lub 48 godzin na tydzień". Ustawa przewiduje dowolny rozkład godzin na poszczególne dni tygo-

dnia i zastrzega, że skrócenie godzin pracy nie pociąga za sobą zniżki zarobków [1]). Ustawa francuska rozciąga się również na Algier i Kolonje.

Niezmiernie liberalnem i przewidującem jest prawo angielskie o czasie pracy w przemyśle węglowym (Coal Mines Act z 15/VIII 1919 r.). Wprowadzony ustawą z 1908 r. 8 i 9½-godzinny dzień pracy w górnictwie zmienia na godzin 8 i 7 (zależnie od temperatury na różnych głębokościach). O ile położenie przemysłu węglowego pozwoli, to od lipca 1921 r. nastąpi dalsze skrócenie dnia pracy do 7 i 6 godzin. Wprowadzanie godzin nadliczbowych dochodzić może jedynie dla przedłużenia dnia pracy do 8 godzin. Stany Zjednoczone Am. Pn. zaprowadziły 8-godzinny dzień pracy na kolejach żelaznych.

Na tle ustawodawstwa, które przedstawiłam, rozpatrzmy polską Ustawę o czasie pracy z dn. 18 grudnia 1919 r. (Dz. U. Nr. 2/1920). Ustawa Rzeczypospolitej jest bardzo liberalną, obejmuje bowiem „wszystkich pracowników zatrudnionych na mocy umowy", to zn. robotników i urzędników, oraz robotników dodatkowych, jak stróże, furmani, służba i t. p. Odnosi się zaś do przemysłu, górnictwa, handlu, komunikacji i przewozu. Wymienia także inne zakłady pracy, choćby na zysk nie obliczone, ale prowadzone w sposób przemysłowy, prywatne, rządowe i samorządowe. Normuje czas pracy na 46 godzin tygodniowo i 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin. Rozkład godzin w przemyśle przewozowym unormowany miał być osobnem rozporządzeniem, które dotąd nie zostało wydane.

Natomiast ukazały się rozporządzenia wyjaśniające wykonanie ustawy w niektórych gałęziach wytwórczości, oraz w handlu. I tak okólnik Głównego Inspektora Pracy z 12 marca 1921 r. stwierdza, że praca nocna w piekarniach dopuszczalna jest jedynie w wypadkach wyjątkowych. W drukarniach i zakładach graficznych praca nocna jest dozwoloną przy wydawaniu i ekspedycji pism codziennych i druków rządowych.

Wobec licznych sprzeciwów ze strony publiczności czas pracy w handlu omówiony został w specjalnem rozporządzeniu z dn. 22 marca 1921 r. Obejmuje ono wszelkie miejsca zawodo-

---

[1]) Ze względu na nasz traktat handlowy z Francją, oraz na konwencję w sprawie emigracji, ustawa francuska powinna być w Polsce znaną.

wej sprzedaży towarów, zakłady fotograficzne, fryzjerskie, kalotechniczne, kantory pralni, farbiarni, lombardy, sale licytacyjne, przedsiębiorstwa przewozowe i t. d. utrzymując dla pracowników 46-godzinny tydzień pracy, wyszczególniając przerwy, opłatę za godziny nadliczbowe za dni świąteczne i in. zgodnie z ustawą, ale normując je bardziej elastycznie odnośnie rozkładu godzin i dozwala w mleczarniach, kwiaciarniach i kjoskach sprzedaży gazet 3 godziny pracy w niedziele i dni świąteczne. Rozporządzenie wyraźnie zastrzega, że apteki, jadłodajnie, wystawy o charakterze artystycznym i kulturalnym nie są niem objęte.

Rozporządzenie powyższe odebrało na czas dłuższy możność przedłużenia ustawowego godzin pracy w handlu. Zmiany poszły tu inną drogą w myśl życzeń publiczności, która z wczesnem zamykaniem sklepów i z godzinami obiedowemi pogodzić się nie może. W lutym 1922 r. wyszła ustawa, że zakłady handlowe otwarte być mają 10 godzin na dzień, a zatem i podczas przerwy obiadowej, jakkolwiek pracowników zatrudniać nie wolno ponad czas ustawowy. Wprowadza to do stosunków handlowych trudności, ale zgodne jest z dotychczasowemi zwyczajami i rozkładem zajęć w wielkich miastach. Zaletą zmian jest wprowadzenie większej elastyczności w rozkładzie godzin. Mogłyby jednak postanowienia powyższe zagrozić zdobyczy jaką jest ośmiogodzinny dzień pracy, o ile nad jej wykonaniem czuwać nie będą energiczne i spójne organizacje zawodowe.

Uważając ustawę o czasie pracy za kamień węgielny reformy społecznej w odrodzonej Polsce, zwracam uwagę na jej poszczególne postanowienia. Art. 5 przewiduje skrócenie czasu pracy dla zakładów, lub oddziałów tychże, gdzie praca jest szczególnie dla zdrowia szkodliwą.

Przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę przewidywane jest w razie nieszczęśliwych wypadków lub żywiołowych wydarzeń. O ile godziny nadliczbowe wprowadzone zostają przez „udowodnione potrzeby zakładu", ograniczyć się to musi do 124 godzin rocznie i 4 g. na dobę. W zakładach o ruchu ciągłym czas pracy dla poszczególnych grup pracowniczych przedłużony być może do 56 godzin na tydzień, lecz tu ustawa zastrzega dwukrotny wypoczynek 24-godzinny w obrębie 3 tygodni. Dość mglisto sformułowany jest ustęp o koniecznościach narodowych. W razie takich nieokreślonych bliżej konieczności, prawdopodobnie woj-

ny lub zamieszek, czasu pracy, w poszczególnych kategorjach przedsiębiorstw, przedłużony być może na przeciąg 3-miesięczny. W zakładach o ruchu ciągłym przewiduje ustawa 8 godzin pracy w sobotę, z wynagrodzeniem specjalnem za dwie godziny nadliczbowe. To samo stosuje się do handlu.

Praca w niedzielę i dni świąteczne jest wzbroniona oprócz robót koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i potrzeby ludności (wodociągi, oświetlenie, komunikacje, apteki, hotele, jadłodajnie i t. p.), oraz w zakładach o ruchu ciągłym i w wypadkach już wymienionych. Praca nocna jest wzbroniona. Przerwy następować muszą najdalej po 6 godzinach pracy.

Ustawa powyższa grzeszy wielu niedopowiedzeniami, wymaga przeto wyjaśnień drogą rozporządzeń ministerjalnych. Pomimo to stanowi ona wielki krok naprzód dla położenia klasy robotniczej w Polsce. To też nie ze strony klasy pracującej lecz od niezadowolonych przedsiębiorców płynie krytyka i żądania zmian nietylko niezbędnych nowel i uzupełnień przez rozporządzenia ministerjalne.

Wobec stawianych ustawie o czasie pracy zarzutów zaznaczyć trzeba, że Polska poszła tu daleko w reformie społecznej, jednakże nie jest odosobnioną, ponieważ ośmiogodzinny czas pracy objął: a) przemysł i handel również we Francji, Holandji, Finlandji i Portugalji, b) krótszy od 48-godzinnego tydzień pracy wprowadziła wcześniej niż Polska także Holandja.

Natomiast Polska wcześniej od innych państw reguluje (ustawą z 16 maja 1922 r.) sprawę urlopów dla wszystkich pracowników objętych ustawą o czasie pracy. Po roku pracy mają oni prawo do 8-dniowego płatnego urlopu, który dla pracowników młodocianych przedłuża się do dni 14-tu. O ile pracownik ma za sobą 3 lata pracy w danem przedsiębiorstwie korzysta z 15 dni płatnego odpoczynku. Ustawa obejmuje również pracowników umysłowych w handlu, przemyśle i biurowości, przyznając im po półrocznej pracy 15 dni urlopu, po rocznej zaś miesiąc. Urlopy są płatne normalnie, a czas pracy spędzony w danem przedsiębiorstwie przed wejściem w życie ustawy i dla pracowników fizycznych i dla umysłowych wliczony zostanie do uprawnień przewidzianych.

W ostatnich dwóch latach przejawia się ogólna tendencja do ograniczenia tak liberalnie udzielonego skrócenia czasu pracy.

Zasada 8 godzin dziennej i 48-godzinnej tygodniowej pracy jest zachowywaną, ale w najnowszych ustawach belgijskiej, szwedzkiej szwajcarskiej w licznych wypadkach przewiduje się możność przedłużania pracy np. w Szwajcarji do 54 godzin tygodniowo. Szwecja idzie nawet tak daleko, że upoważnia Radę Pracy do udzielania zezwoleń na przedłużenie czasu pracy „gdy zgadza się na to większość zainteresowanych pracowników, a przedłużenie nie jest nierozsądne".

Pomimo tych dążności zdecydowana postawa organizacji robotniczych, które zdobycz 48-godzinnego tygodnia pracy uważają za sprawę pierwszorzędnej doniosłości, pozwala oczekiwać podtrzymania tej doniosłej reformy.

Ośmiogodzinny dzień pracy. B. Nr. 4/1919, str. 200 — 224. Nr. 5, str. 230 — 244.

J. Zagrodzki. — Czas pracy pracowników handlowych. — P.O.S. — Zesz. 1/1922.

Dr. Eugenja Pragierowa. — Zarys ustawodawstwa o ośmiogodzinnym dniu pracy zagranicą i w Polsce. Warszawa 1922.

Dr. Leymann. — La journée de huit heures en Allemagne. — R. T.— Wrzesień/22. Durée du travail dans les industries allemandes. — Maj/22.

K. Marx. — D. Kapital. T. I. Rozdz. VIII. — Der Arbeistag oraz rozdz. XIIb, XV.

K. Rodbertus. — Soziale Briefe an v. Kirchmann.

17. OCHRONA PRACY KOBIET.

Rozważania ogólne.

Ogólne przepisy ochronnego ustawodawstwa pracy dopełnione być muszą specjalnemi ustawami wobec kategorji pracowników, których ustrój fizjologiczny, rola społeczna, słabsze siły fizyczne i względy na przyszły rozwój nakazują odrębne traktowanie. Są to kobiety i robotnicy młodociani.

Mylnem byłoby uważać zarobkową pracę kobiet w przemyśle, jako zjawisko właściwe jedynie ustrojowi kapitalistycznemu i wielkim zakładom fabrycznym. Kobiety w obrębie ustroju cechowego występują w środkowej i zachodniej Europie, jako czeladniczki, a nawet mistrzynie. Korporacje cechowe, przyznając kobietom prawa, kierowały się jednak przeważnie względami na rodzinę, za której utrzymanie i byt po śmierci majstra spadała odpowiedzialność na jego wdowę, o ile w dalszym ciągu prowadziła wytwórnię rzemieślniczą. Córki dopomagały ojcom i na tej drodze stawały się czeladniczkami. Przemysłem, w którym zawsze najwięcej pracowało kobiet, było włókiennictwo, tak, że w Anglji król Edward III wydaje prawo, zabraniające mężczyznom używać prząśnicy i wrzeciona, aby nie odbierali zarobku kobietom. Gdy do włókiennictwa obok wełny i lnu wkracza bawełna i jedwab, zatrudnianie rąk kobiecych staje się masowem.

W okresie przemysłu domowego, a zatem w początkach kapitalizmu, gdy kapitał kupiecki zatrudniał po domach drobnych wytworców, dostarczając im surowca i sprzedając wytwory, prze-

mysłami przeważnie kobiecemi staje się wyrób koronek i haftów. Z koronczarstwa słynie od XI stulecia Wenecja, potem Belgja i Francja, a Leroy Beaulieu podaje na rok 1860 cyfrę 295 tysięcy koronczarek w Europie. Hafty produkowane masowo ręcznie, potem maszynowo zajmują podówczas we Francji około 100 tys. kobiet. Przemysł odzieżowy przechodzi w przeważnej mierze w ręce kobiet, przygotowanych doń przez szycie ubrania dla rodziny.

W pracy kobiet olbrzymi przewrót powoduje wynalazek maszyny do szycia, używanej po ulepszeniu Hunta powszechnie od 1834 r. Gdy do maszyn tych zastosowano motory elektryczne i parowe, liczba zatrudnionych kobiet wzrasta, bo taniość i szybkość roboty wywołują przemysł konfekcyjny (odzieży gotowej na skład), pod wpływem którego rośnie zakup tkanin odzieżowych.

Wielki przemysł wraz z zaprowadzeniem produkcji maszynowej i daleko idącego podziału pracy zwiększa zapotrzebowanie na pracę kobiet, która jest tańszą siłą roboczą i łatwiej stosuje się do wymagań przedsiębiorcy. Do prac dawniej wykonywanych przez kobiety w rolnictwie, handlu, rzemiośle i w służbie osobistej przybywa rosnący zastęp robotnic fabrycznych, których liczba dochodzi do 30, a nawet niekiedy do 70% ogółu pracowników. Zapotrzebowanie na pracę kobiet stale wzrasta, jak o tem przekonywają np. niemieckie spisy zawodowe. Porównywając liczbę kobiet niesamodzielnie pracujących za okres 25 lat, otrzymamy powszechny jej wzrost.

Według spisów zawodowych w Niemczech pracowało kobiet:

	W roku 1882		1907	
	Cyfra absol.	Na 100%	C. abs.	Na 100%
W rolnictwie	2.5 mil.	31	4.5	46
„ przemyśle	1.1 mil.	17.6	2.1	18.6
„ handlu	298 tys.	19	931 tys.	27
Usługi osobiste	185 tys.	47	321 tys.	68
Urzędy i zaw. wolne	115 tys.	11	288 tys.	17

Ta sama statystyka wykazuje nierównomierność napływu kobiet do różnych specjalności. Podczas, kiedy pracowało kobiet

w przemyśle odzieżowym 883 tys.
w przemyśle włókienniczym 528 „

w handlu	545	tys.
w przemyśle gospodnio-szynkarskim	339	„
to w przemyśle metalurgicznym	73	„
w przem. kamieniarskim i ziemnym i t. d.	72	„

W okresie przedwojennym można zatem twierdzić, że uprzemysłowienie wytwórczości przeniosło pracę kobiet wykonywaną dawniej w domu na zewnątrz, czyniąc z niej źródło zarobku i masowej produkcji. Do t. zw. przemysłów ciężkich (topienie i obróbka metalów, roboty ziemne i górnicze i t. p.) kobiety używane były w małej liczbie. Pomimo to zarobkowały przed wojną liczne miljony kobiet [1]).

Powołanie miljonowych armji na front bojowy w olbrzymiej mierze zwiększa liczbę zarobkujących kobiet. W samej Anglji 933 tys. kobiet zastąpiło walczących mężczyzn. Kobiety masowo napływają do fabryk broni, amunicji, do zakładów metalurgicznych, okazują się zdatne do każdej pracy, jakkolwiek z braku przygotowania i wyćwiczenia wydajność tej pracy jest niższą, niż pracowników mężczyzn. Anglja, gdzie nie było zwyczajem aby kobiety pracowały na roli, odkrywa u nich wysokie uzdolnienie do prac z gospodarstwem rolnem związanych, tam zaś, gdzie jak w b. Galicji wieś ogołocona była z mężczyzn w wieku produkcyjnym, których rząd austrjacki aż do 55 lat życia powoływał pod broń, całe gospodarstwo rolne spada na barki kobiece. Gromadnie pracują kobiety po biurach wojskowych i cywilnych, w urzędach i w instytucjach czy kantorach prywatnych jako siły pomocnicze i referendarskie, oraz w pomocy sanitarnej.

Ten olbrzymio zwiększony zastęp zależnych pracownic i robotnic wszelkiego rodzaju, których praca uchroniła ludzkość od głodu i ostatecznego cofnięcia się w kulturze materjalnej, wysunął na plan naczelny kwestję kobiecą, a w dziedzinie zarobkowej pracy konieczność wydatniejszej, niż dotąd, ochrony.

Specjalna ochrona pracy kobiecej wynika z następujących rozważań: Kobieta jest rodzicielką i matką pokoleń, należy prze-

[1]) W Niemczech 9½ mil., w Austrji 6½, w Rosji z górą 3 miljony, w Anglji 4½, w Stanach Zjedn. Am. Pn. 5.3 miliona, wedle sumarycznych obliczeń.

to organizm jej chronić od zniszczenia i zatrucia, aby nie obniżać zdolności rozrodczych [1].

Jako matka musi mieć czas i możność wykonywania swych obowiązków, a szczególniej karmienia piersią i hodowania niemowlęcia.

Przy obecnym ustroju rodziny kobieta ma obowiązki w gospodarstwie domowem, które wymagają czasu i wysiłku. Organizm kobiety jest słabszy, nie może przeto wydołać takiej sumie wysiłku, jak mężczyzna. Przyczyną jest tu słabsza muskulatura, mniej odporny i przeważnie mniej zahartowany system nerwowy, oraz przepracowanie, wynikające z konieczności łączenia obowiązków domowych i macierzyńskich z pracą zarobkową. To też odsetek zachorowań u kobiet jest wyższy, niż u mężczyzn, o ile pracują w tym samym zawodzie. Przyczyną jest tu nietylko słabszy organizm, ale i niższe płace zarobkowe, których następstwem jest gorsze odżywianie się, przepracowanie i szybki upadek sił.

Po za tem występują względy moralne, które spowodowały zakazy nocnej pracy kobiet, a po części pracy jej pod ziemią. Jakkolwiek każde z powyższych uzasadnień oddzielnie, a zwł. wszystkie razem powinny były przy masowem zapotrzebowaniu pracy kobiet ustawodawcę zniewolić do otoczenia jej specjalną opieką, ograniczała się ona aż dotąd do nielicznych przepisów i obejmowała jedynie robotnice, zatrudnione w przemyśle.

OCHRONA PRACY KOBIET PRZED WOJNĄ ŚWIATOWĄ.

Hasło specjalnej ochrony pracy kobiet wychodzi z Anglji, gdzie rozwój wielkiego przemysłu najwcześniej i w największej liczbie wchłaniał tanie i niewykwalifikowane siły kobiece. Dopro-

---

[1]) Zamiast udowodniać jak potrzebną jest opieka ustawodawcza nad kobietami ciężarnemi, przytaczam kilka cyfr: Ginard zbadał 1500 niemowląt z matek robotnic i znalazł, że wagą średnią noworodka, o ile matka pracowała aż do chwili porodu jest 3010 grmów, o ile zaś parę tygodni przed porodem spędzała już w klinice 3366 grmów, to zn. 356 grmów różnicy. Do podobnych rezultatów doszedł Bachimont po zbadaniu 4455 noworodków, przyczem waga wahała się od 2980 do 3290 grmów.

(Cyt. u A. Nicefora. — Les classes pauvres. Paryż 1905, s. 305/6).

wadzało to do stosunków potwornych, w których zmieniały się role i nie znajdujący pracy mężczyzna gotować musiał i niańczyć niemowlęta w domu, podczas kiedy żona i nieletnie dzieci pracowały w fabryce. Przeprowadzona w czwartym dziesiątku lat ankieta wykazała takie rozprzężenie życia rodzinnego i tak wysoką śmiertelność noworodków, że w 1844 r. wydaje rząd angielski pierwszą ustawę ograniczającą pracę kobiet do 12 godzin dziennie i 69 tygodniowo (wchodzi bowiem już zwyczaj wcześniejszego kończenia pracy w sobotę — angielska sobota). W 1855 r .Anglja zakazuje pracy kobiet pod ziemią, to zn. we wnętrzach kopalni. Te minimalne ograniczenia nie zajmują się przecież najważniejszą stroną kobiecego życia, nie chronią macierzyństwa.

Przyrost ludności ściśle jest związany z pracą zarobkową kobiet, która fatalnie mści się na śmiertelności niemowląt. W okresie ciąży kobieta powinna być pod nadzorem lekarza i przerywać pracę, ilekroć okaże się tego potrzeba. Dla normalnego porodu potrzebny jest najmniej 12-tygodniowy spoczynek dla położnicy, aby noworodek przychodzący na świat, rozwijał się do normalnej wagi i wzrostu, oraz aby matka otaczać go mogła po urodzeniu opieką i staraniem. Medycyna stwierdziła, że pokarm sztuczny nie może dorównać mleku matki, racjonalna higjena wymaga przeto, aby robotnicom - matkom dać możność, t. j. czas i miejsce do karmienia piersią niemowlęcia. Konieczne są również żłobki, w których drobne dzieci miałyby opiekę przez czas, w którym matki zmuszone są pracować. Takie minimum ochrony macierzyństwa uwzględniają dopiero prawa najnowsze, jakkolwiek społeczeństwa dla własnego zachowania powinny były zrozumieć od początku kapitalistycznego ustroju, podwójną rolę kobiety, jako pracownicy, rodzicielki i wychowawczyni pokoleń. Robotnica fabryczna tem bardziej ze stanowiska czynnika siły państwowej traktowaną być powinna, że statystyki wszystkich krajów wykazują najwyższą płodność okręgów przemysłowych. W Anglji jednakże dłużej, niż na kontynencie, uznawane było prawo Maltusa, a społeczeństwo wierzyło groźbie przeludnienia. Od 1878 r. przejawia się jednak spadek urodzeń, co nasunąć musiało dążność do ograniczenia zgonów, zwł. wśród nowonarodzonych. I oto pod naciskiem tych konieczności, z któremi rząd i społeczeństwo pogodzić się mu-

siały. Factory Act z 1901 r. ustala cztery tygodnie przerwy w pracy położnic, 10-godzinny dzień pracy i angielską sobotę, razem 56 godzin pracy na tydzień, oraz normuje odpoczynek nocny zakazem pracy kobiet między godziną 8 wieczór a 6 rano. W 1901 r. położono przeto właściwe podstawy ochrony pracy kobiet.

Za przykładem Anglji poszły kraje kontynentu europejskiego. We Francji i w Szwajcarji wprowadzono dla kobiet 10-godzinny dzień pracy (w r. 1892) oraz odpoczynek nocny 10-godzinny. W zakładach przemysłowych, gdzie pracują mężczyźni i kobiety w grupach mieszanych lub uzupełniających się wzajemnie automatycznie dzień pracy musiał zostać skrócony do 10 godzin, co uzyskało potem sankcję prawną. Francja poszła również najdalej w ochronie macierzyństwa ze względu na powolny przyrost swej ludności. Sprawę tę omawiają ustawy z 1904, 1913 i 1917 r. Należało nietylko dać przerwę w pracy dla położnicy, (przerwa ta dochodziła przed wojną do 6 i 8 tygodni) ale zagwarantować, że po upływie tego czasu przedsiębiorca będzie musiał przyjąć pracownicę na dawne miejsce, oraz, że przez czas przerwy wypłacane jej będą normalne lub wyższe zarobki. W krajach, w których istniał obowiązek państwowego ubezpieczenia na wypadek choroby (Niemcy, Austrja), kasy chorych wypłacały kobietom zasiłki przez czas przerwy połogowej, przeważnie jednak nie cały, ale ¾ zarobku. Tymczasem wydatki na matkę i dziecko musiały być wyższe od normalnych. Prawo z 1904 r. przyznaje we Francji publiczną pomoc dla macierzyństwa, a od 2 grudnia 1917 r. „każda obywatelka francuska, która niema dostatecznych środków utrzymania, pozyskuje prawo do zasiłku dziennego podczas związanej z porodem przerwy w pracy". Należy dodać, że już prawem z 15 marca 1910 r. nauczycielki otrzymały dwumiesięczny urlop, w połowie przed, a w połowie po rozwiązaniu z nieuszczuplonemi poborami. Nauczycielkom nie wolno kontynuować swych obowiązków inaczej jak na podstawie badania i świadectwa lekarskiego. O ile ono wypadnie ujemnie urlop przedłuża się na następne 2 miesiące na tych samych warunkach.

Niemcy wprowadziły za przykładem Anglji ustawowy nakaz t. zw. Sitzgelegenkeit, t. j. siedzeń dla pracujących w handlu, z których pracownice mogły korzystać, o ile pozycji stojącej, niezdrowej dla organizmu kobiecego, nie wymagały obowiązki ob-

sługi. Możność siedzenia wprowadziły do swoich przepisów ochronnych także Francja, Szwajcarja i Austrja. Francja od 1917 r. ustala dla matek karmiących piersią przerwy w pracy, nie wliczane do ogólnych.

Ochrona pracy kobiet w Polsce podlegała ustawom państw rozbiorczych. Najdalej w ochronie poszły Niemcy, które przyznały dla wytwórni zatrudniających personel pow. 10 osób, ograniczenie dnia pracy do 10 godzin i 8 godzin w soboty i wigilje świąt, zwalnianie robotnic pow. lat 16-stu o pół godziny wcześniej podczas przerwy obiadowej, zakaz pracy nocnej od 8 wieczór do 6 rano, oraz 8-tygodniową przerwę dla położnic. Zakaz godzin nadliczbowych podlegał licznym wyjątkom, tak samo jak wszelkie przepisy w niemieckiej Gewerbeordung redukowane były przez wydawane w różnych latach ustawy, obejmujące ustępstwo wobec żądań przedstawicieli poszczególnych przemysłów. Godziny nadliczbowe mogły być jednak narzucane robotnicom najwyżej przez 40 — 60 dni w roku, a nadzór nad uwidocznianiem liczby zatrudnionych kobiet i opieka inspektorów i inspektorek pracy czuwała nad wykonaniem ustaw. Specjalna ustawa z 1902 r. ograniczała wyzysk robotnic w kopalniach węgla, cynku, ołowiu i w koksowniach na Górnym Śląsku w pow. Opolskim. Oprócz wprowadzenia 10-godzinnego dnia oraz obowiązkowych przerw w pracy, przewiduje ustawa prace na 2 zmiany, między 5 rano, a 10 wieczór. Żadna zmiana nie może trwać dłużej, niż 8 godzin, a robotnice przyjmowane od wieku lat 18, muszą się wykazać świadectwem lekarskiem, które stwierdza ich zdolność do pracy. Praca kobiet w Austrji, oprócz ogólnych przepisów, a zatem przestrzegania 11-godzinnego normalnego dnia pracy, podlegała jedynie zakazom pracy pod ziemią, oraz pracy nocnej między 9 wieczór a 5 rano. Przerwa połogowa ustaloną była na 6 tygodni.

Rosyjska ustawa o pracy w przemyśle zawiera wobec pracy kobiet podobne ograniczenia, co austrjacka, a zatem: w zakładach górniczych i hutniczych nie wolno kobiet używać do pracy nocnej, ani zatrudniać w podziemiach. Praca nocna między 9 w. a 5 r. zabronioną jest w przemyśle włókienniczym, co zostało potem rozciągnięte na ogół przedsiębiorstw z wyjątkiem robót spowdowanych naprawą zniszczeń przez nieszczęśliwe wypadki lub obstalunkami z powodu jarmarków. Przerwa połogowa trwała 6 tygodni.

Bardzo ważną częścią ochrony pracy kobiecej, podobnie jak młodocianych, o czem dalej, są zakazy używania tych kategoryj pracowników w przedsiębiorstwach niebezpiecznych lub dla zdrowia szkodliwych. Spisy takich zakładów, lub robót, do których w pewnych gałęziach pracy kobiety nie mogą być dopuszczane, obejmują w każdem państwie rozporządzenia ministerjalne. Za wzór jasności i racjonalności takich rozporządzeń ogólnych należałoby uznać szwajcarskie rozporządzenie o wykonaniu ustawy o pracy w fabrykach z 3 października 1919 r.

Art. 183, odnoszący się do pracy kobiet, wymienia:

1. Obsługiwanie kotłów parowych, naczyń napełnionych parą i aparatów pow. jednej atmosfery.

2. Obsługa motorów, z wyjątkiem drobnych motorów hydraulicznych i elektrycznych.

4. Wyczerpująca obsługa urządzeń do podnoszenia ciężarów.

5. Obsługa transmisji (pędni), zakładanie pasów na tarcze w ruchu.

6. Zatrudnianie przy maszynach, gdzie wykazano dużo nieszczęśliwych wypadków.

7. Obsługa suszarni w fabrykach tytoniu.

8. Obsługa pieców do wypalania szkła.

9. Prace z wielkiem niebezpieczeństwem zatrucia, oraz

10. połączone z silnem wstrząśnieniem.

11. Podnoszenie, przenoszenie i pchanie wielkich ciężarów.

Zakazy tego rodzaju oparte są na: a) przekonaniu, że kobiety mają mniej sił fizycznych, b) wysiłek, wstrząśnienie mogłyby w razie ciąży spowodować poronienie; c) trucizny działają w sposób podobny a pozatem osłabiają organizm i siłę rozrodczą; d) wzgląd na mniejszą odporność nerwową; e) długie włosy i luźne suknie powodują niebezpieczeństwo.

Przepisy ochrony pracy, obowiązujące w Polsce, są dla każdego z zaborów b. liczne i przewidują podobne, jak szwajcarska ustawa, wypadki. Przytaczanie ich zajęłoby zbyt wiele miejsca. Dodam jedynie, że zdradzają mniejsze obeznanie się z hygjeną i warunkami pracy kobiet. I tak np. przesuwania i przenoszenia ciężarów zakazuje ustawa rosyjska nie kobietom wszystkim, ale tylko kobietom w odmiennym stanie. Ustawa austrjacka pozwala używać kobiety do pracy nocnej, przy fabrykacji pa-

pieru, cukru, konserw i w fabrycznem tkactwie jedwabiu, bawełny, wełny, lnu, przy kręceniu nici i apreturze towarów wełnianych. Niemiecka ustawa z 1911 r. nie pozwala na pracę kobiet w niebezpiecznych dla życia i zdrowia rodzajach pracy, oraz pod ziemią. Do niebezpiecznych zaliczono kopalnie węgla, cynku, ołowiu, walcownie, hamernie, cegielnie i t. p. Wyliczając niebezpieczne rodzaje prac czyni jednak poważne ustępstwa, a mianowicie: zakazuje np. zatrudniać kobiety i młodocianych w kamieniołomach, natomiast dozwala przez 6 godzin dziennie zatrudniać robotnice pow. 18-tu lat przy kamieniach szosowych.

Znaczenie ochrony pracy kobiet obniżały powszechnie przyjęte przepisy, że nie odnosi się ona do osób pracujących wspólnie lub pod zwierzchnictwem członków rodziny własnej. Pozatem wyłączenie z pod działania ustaw ochronnych przedsiębiorstw najdrobniejszych wykluczało opiekę nad masą zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach kobiet.

USTAWODAWSTWO MIĘDZYNARODOWE.

Motywy specjalnej ochrony pracy kobiet istnieją w każdym kraju, a konieczność odnośnego ustawodawstwa występuje tem wyraźniej, im silniej uprzemysłowioną jest gospodarka danego państwa. To też międzynarodowe zjazdy dla ochrony pracy kilkakrotnie zajmowały się koniecznością narzucenia ogółowi państw przepisów, z pominięciem których korzystanie z pracy kobiet w przemyśle uznane być powinno za marnotrawstwo człowieka. Na kongresie w Zürichu w 1897 r. powstało zasadnicze pytanie, czy należy dążyć do całkowitego wyeliminowania pracy kobiecej z fabryk, a przynajmniej usunięcia mężatek. Stanowisko to utrzymać się nie dało; nie można sobie z jednej strony wyobrazić kapitalistycznego przemysłu bez pracy robotnic. Z drugiej — byłoby najwyższą niesprawiedliwością zakazywać kobiecie pracy, która daje jej utrzymanie i niezależność i krępować swobodę indywidualną w imię rzekomej troski o podtrzymanie rasy. Przeciwnie, wśród kobiecego świata, zwł. we Francji i w krajach Skandynawskich, a obecnie w sferach feministycznych wszystkich krajów zaznaczył sie prąd, żądający równouprawnienia wobec pra-

cy. Zamiast specjalnych przywilejów ochrony pracy kobiet dąży on do jaknajlepszych warunków pracy i płacy dla robotników i pracowników bez różnicy płci, żąda równych płac za równą ilościowo i jakościowo pracę, uznaje zaś specjalną opiekę jedynie nad robotnicą matką i ochronę dziecka.

W ramach istniejących dziś stosunków, z któremi się ustawodawstwo międzynarodowe liczyć musi, istnieją dwie ustawy, chroniące pracę kobiet, a mianowicie: Zakaz pracy kobiet w górnictwie w robotach wykonywanych pod ziemią. Zakaz ten obowiązywał wszystkie państwa w Europie. Do konwencji nie przystąpiła Rosja, przeprowadziwszy jednak analogiczny artykuł ustawy (j. w. art. 65), oraz Węgry. Szósty kongres międzynarodowej ochrony pracy w Bernie w 1906 r. ustalił zakaz pracy nocnej dla kobiet w przedsiębiorstwach, zatrudniających powyżej 10 robotników. Do konwencji o zakazie pracy nocnej dla kobiet przystąpiły: Polska, Francja, W. Brytanja, Włochy, Holandja, Czechosłowacja, Danja, Finlandja, Szwecja, Szwajcarja, Niemcy, Austrja, Hiszpanja, Norwegja. Odpoczynek nocny trwać ma nieprzerwanych 11 godzin. Przewidziane są wyjątki w razie siły wyższej (pożar, powódź, eksplozja i t. p.), w przedsiębiorstwach przetwarzających materjały łatwo ulegające zepsuciu, oraz w przemysłach sezonowych.

Międzynarodowy zakaz pracy nocnej kobiet występuje powtórnie na konferencji w Waszyngtonie (październik — listopad 1919 r.) i przyjęty zostaje w zasadzie przez państwa należące do Ligi Narodów dla wszelkich przedsiębiorstw przemysłowych. Handel i rolnictwo nie są konwencją o zakresie pracy nocnej objęte. Odnośne artykuły mają brzmienie następujące:

Art. 2. Przy stosowaniu niniejszej konwencji termin *noc* oznacza okres conajmniej jedenastu następujących po sobie godzin, włączając w nie czas między godziną dziesiątą wieczór a piątą rano. (Dla krajów, w których żadne zakazy nie istnieją, spoczynek nocny na lat 3 może być zredukowany do 10 godzin).

Art. 3. Nie wolno zatrudniać kobiet, bez względu na ich wiek, pracą nocną w żadnym zakładzie przemysłowym, publicznym, czy prywatnym, lub w jakimkolwiek z jego oddziałów, z wyjątkiem zakładów, w których pracują tylko członkowie tej samej rodziny.

Art. 4 omawia wyjątki, zaliczając do nich te same wypadki, co w r. 1906.

Art. 6. Dozwala w tych wypadkach skrócenie odpoczynku nocnego do 10 godzin przez 60 dni w roku.

Za najważniejsze zadanie swe uznała Konferencja Waszyngtońska ochronę macierzyństwa, uchwalając artykuły normujące zatrudnianie kobiet przed porodem i po porodzie. Niewątpliwie na daleko idące uchwały tej konwencji oddziałały straty poniesione w wojnie światowej. Człowiek i jego życie stało się przedmiotem szczególnej opieki państwa i troski społeczeństw.

Konwencja powyższa przekracza ramy wszystkich innych, a mianowicie obejmuje kobiety, pracujące w przemyśle i handlu, to zn. w kopalniach, kamieniołomach, przedsiębiorstwach przemysłowych, w przem. budowlanym, komunikacyjnym, przewozie osobowym i towarowym. Określa termin Zakład Handlowy, jako wszelkie miejsce, służące do sprzedaży towarów, lub prowadzenia jakiegokolwiek handlu. Nie zostały zatem uregulowane jedynie warunki pracujących w rolnictwie kobiet w okresie porodowym. Aby uniknąć wątpliwości, czy matki nieślubne korzystają z opieki prawa, art. 2 orzeka, że termin *kobieta* oznacza każdą osobę rodzaju żeńskiego, bez względu na wiek i narodowość, zamężną lub nie, termin *dziecko* oznacza każde dziecko ślubne lub nieślubne. Najważniejszy art. 3 przytaczam w całości:

„We wszelkich zakładach przemysłowych lub handlowych lub w jakichkolwiek ich oddziałach, z wyjątkiem zakładów, w których zatrudnieni są tylko członkowie tej samej rodziny,

a) nie wolno zatrudniać kobiety przez okres 6 tygodni po porodzie;

b) kobieta będzie miała prawo przerwać pracę po okazaniu świadectwa lekarskiego, orzekającego, że poród odbędzie się prawdopodobnie w ciągu najbliższych sześciu tygodni;

c) przez cały czas, w ciągu którego kobieta w myśl a) i b) przerwie pracę, otrzymywać ona będzie wynagrodzenie wystarczające na całkowite utrzymanie własne i dziecka w dobrych warunkach higjenicznych. Wysokość tego wynagrodzenia zostanie określona przez odnośną władzę krajową, a wypłacana będzie z funduszów publicznych lub na zasadzie specjalnego sy-

stemu ubezpieczeniowego. Ponadto kobiecie przysługuje prawo bezpłatnej pomocy lekarza lub akuszerki. (Pomyłki w określeniu daty rozwiązania nie odbierają kobiecie prawa do poborów);

d) kobieta mieć będzie prawo w każdym razie, jeżeli sama karmi dziecko, do 2 przerw półgodzinnych, przeznaczonych na karmienie.

Art. 4 zastrzega, że pracodawcy nie wolno wymówić pracy położnicy, „dopóki nie upłynie maksymalny, przez odnośne władze każdego kraju określony, termin nieobecności".

Konwencja powyższa jest dużym postępem w ustawodaw- położnicy, „dopóki nie upłynie maksymalny, przez odnośne właźące, aby poza kasami chorych stworzyły dodatkowe źródła zasiłków dla matek pracujących. Należy też oczekiwać, że poprze ona karmienie piersią, bardzo dziś zaniedbane w krajach zachodu, i na tej drodze zmniejszy śmiertelność noworodków.

Jako dopełnienie powinny być również tworzone przy fabrykach żłobki, które są już wprowadzone np. przez ustawodawstwo Włoch.

Poszczególne państwa zobowiązane są do ratyfikowania konwencyj waszyngtońskich, wobec tego wydawane są ustawy odnośne. W Anglji np. parlament uchwalił 23 grudnia 1920 roku Women, Young Persons, and Children Employment Act, w którym przyjmuje minimalny wiek pracowników, lat 14, zakaz pracy nocnej kobiet i młodocianych do lat 16. Zatrudnianie kobiet na 2 zmiany, po 8 godzin każda, jest dozwolone. Pozatem w tym samym dniu i roku uchwalono ustawę, która zakazuje kobietom i młodocianym pracować w przemysłach, używających ołowiu lub jego przymieszek.

Rząd polski nie ratyfikował dotąd konwencyj waszyngtońskich, przystąpił natomiast do konwencji berneńskiej z 1906 r.

Ochrona pracy kobiet w Polsce. Zmiana stosunków politycznych i gospodarczych w Polsce utrudnia, a nawet na razie uniemożliwia obliczenie zarobkowo pracujących kobiet. W przemyśle, to zn. w kategorji, którą obejmowało ustawodawstwo ochronne, liczono w Kongresówce w 1913 r. 84.961 kobiet, czyli 34.5% ogółu robotników. W Małopolsce (b. Galicji) ankieta przeprowadzona w sprawie wielkiego przemysłu w 1910 r. (Al. Szczepański) podaje cyfrę zatrudnionych kobiet na 15—16.000 (15%). Różnice w odsetkach są dla każdego z zaborów następ-

stwem odrębnej struktury przemysłu. W Kongresówce najważniejszem co do liczby zatrudnionych robotników i wartości rocznej wytwórczości było włókiennictwo, w Małopolsce przemysły o charakterze ekstraktywnym (kopalnie węgla i ropy, saliny), oraz ich przeróbka w hutach i rafinerjach. Charakter przemysłu decydował o liczbie zatrudnionych w nim kobiet. Przy całkowitem uruchomieniu przemysłu można liczyć, że specjalna ochrona ustawodawcza objąć powinna około 400 — 500 tys. robotnic.

Robotnice przemysłowe korzystają w chwili obecnej (luty 1922 r.) z ustawy o czasie pracy narówni z ogółem robotników, zatrudnionych w przemyśle i handlu. Dla zatrudnionych w przemyśle szycia i krawiectwa Warszawy szwaczek i krawczyń, nie było to żadną nowością, ponieważ pracownice igły wywalczyły sobie 8-godz. dzień pracy w maju 1918 r. Państwowe ubezpieczenie na wypadek choroby (O ubezpieczeniu na wypadek choroby z 19 maja 1920 r. Dz. Ust. Nr. 44) włącza do kategorji obowiązkowo ubezpieczonych osób robotnice i pracownice w przemyśle, handlu, chałupniczki i osoby przez nie zatrudnione, służbę domową, urzędniczki gminne i prywatne, oraz stowarzyszeń i instytucyj, nauczycielki, wychowawczynie, słowem cały zawodowo pracujący świat kobiecej pracy zależnej. Pozatem dobrowolnie zapisywać się mogą na członków kas dla chorych inne osoby w wieku do lat 35. Członek kasy chorych mężczyzna, czy kobieta otrzymuje pomoc lekarską i środki leczenia w szpitalu lub w domu przez 26 tygodni w roku. W razie potrzeby pomoc ta przedłużona być może do 39 tygodni na rok. Pobierany zasiłek wynosi podczas choroby 65% płacy członka i wypłacany być może przez 26—39 tygodni w roku. Rodzina członka, którą tenże utrzymywał, dostaje 30% płacy. Położnice oprócz pomocy lekarskiej i akuszeryjnej otrzymują zasiłku 100% płacy przez 8 tygodni. Pozatem mogą dostawać pomoc w naturze przez dalszych 12 tygodni, oraz dopóki nie wrócą do pracy 65% zasiłku, który kasy udzielają chorym. Opłaty do kasy chorych ponosi członek lub członkini kasy w $^2/_5$, a w $^3/_5$ zarobkodawca. Pomoc kasy chorych przysługuje żonom ślubnym ubezpieczonych, nawet o ileby nie były członkami kasy.

Wydany w d. 3 stycznia 1919 r. dekret (nie zastąpiony doąd przez ustawę) w sprawie inspektorów pracy zastąpił dawne

instytucje inspektorów fabrycznych (wedł. ustaw rosyjskich i niemieckich) i przemysłowych (wedł. ustaw austrjackich). Stanowiska w inspekcji, a zatem inspektora pracy, podinspektora pracy i sanitarnego objąć może zarówno kobieta, jak i mężczyzna [1]). Obowiązki inspektorek i podinspektorek są takie same, jak męskich kolegów. Dotychczasowe, niewystarczające i różne dla poszczególnych zaborów przepisy o ochronie pracy kobiet zastąpić mają 2 wniesione przez rząd do Sejmu ustawy:

a) Ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet.

b) Ustawa o służbie domowej.

Projekt ustawy a) skonstruowany jest w tym samym duchu, co ustawa o czasie pracy, to zn. obejmuje wszystkie rodzaje pracy, oprócz biurowej i rolnej. Nowość w niewielu dotąd ustawodawstwach spotykaną stanowi artykuł, który mówi, że przy liczbie 100 pracujących kobiet, niezależnie od ich wieku, zarobkodawca obowiązany jest utrzymywać żłobek dla niemowląt. Ustawa uwzględnia konwencje waszyngtońskie w sprawie przerwy połogowej 12 tygodni, oraz 2 półgodzinnych przerw w dziennej pracy w celu karmienia.

Służbę domową w Polsce, podobnie, jak w innych krajach, stanowią przeważnie kobiety. Odsetek ich w tej kategorji zarobników wynosi 87—97%, a w liczbie przewyższa pół miljona. Warunki prawne służby domowej były dotąd mało ustalone i polegały na przestarzałych ustawach i lokalnych rozporządzeniach. W zaborze pruskim wobec zniesienia dawnej Gesindeordnung w 1918 r., stosunek służby do służbodawcy nie opiera się na żadnej prawnej podstawie. Wynikają stąd wzajemne spory i stosunki wielekroć zaostrzone, zwł., że służba domowa domaga się zniesienia przeżytków dawnej zależności osobistej i stanowiska prawnego równorzędnego z innemi kategorjami pracowników i pracownic. Wobec odmiennych stosunków współżycia i wynagrodzenia dla służby domowej nie da się służących płci żeńskiej podciągnąć pod ustawę ogólną o ochronie pracy kobiet, a ustawa specjalna, normująca ich stosunki, stała się koniecznością.

Ustawa o służbie domowej rozróżnia pomiędzy służbą młodocianą (do lat 18) i dorosłą. Dla pierwszej żąda opieki mo-

---

[1]) Szczegóły o Inspekcji Pracy omówione poprzednio w specjalnym rozdziale.

ralnej nietylko warunków higjenicznych, utrzymania, oraz pracy dziennej o godzinę krótszej. Dla służby dorosłej ustawa znosi książki służbowe, przyjmuje stałe okresy zawierania umowy i zwalniania z obowiązków, 12 godzin dziennej pracy lub pogotowia do pracy, 3-godzinną przerwę w pracy codziennej, spoczynek nocny 8-godzinny, oraz 2 tygodnie płatnego urlopu po roku służby. Przy chorobie i w razie nieszczęśliwego wypadku służba podlega ogólnemu obowiązkowi ubezpieczenia.

Przyjęcie obu tych ustaw będzie ważnym krokiem naprzód w naszej polityce społecznej.

Dodać tu należy, że ustawa obejmuje ochronę kobiet i młodocianych, co odpowiada ogólnie przyjętemu w praktyce ustawodawczej zwyczajowi. Ustawa odnosi się zarówno do służby męskiej jak i żeńskiej [1]), na wsi i w mieście, ale tylko do osób zatrudnionych w gospodarstwie domowem służbodawcy.

Lilly Braun. — Historja rozwoju ruchu kobiecego. Warszawa, 1904 (Przekład polski skrócony do 158 stron. Po niemiecku 3 tomy).

Dr. H. Winawerowa-Bornstein. — Kobieta w przemyśle na zachodzie. Warszawa, 1911.

Dr Józef Zawadzki — Warunki zdrowia i bytu pracownic warszawskich — Zdrowie, 1902 r.

C. Walewska — Sprawa służby domowej w ustawodawstwie współczesnem. P. O. S. Z. z. I/1922 oraz tamże zesz. 1/1921.

Ochrona pracy młodocianych i kobiet — B. Nr. 2/1919.

Dr. Z. Daszyńska - Golińska — Uzasadnienie projektu ustawy w sprawie służby domowej. Projekt ustawy B. Nr. 4/1919.

Tejże — Krawczynie i szwaczki chrześcijańskie w Warszawie (w 1919 r.). Bluszcz z 1922 r. od Nr. 2 — 16.

St. Serkowski — Przyrost naturalny ludności, jako zagadnienie higjeny socjalnej. Warszawa, 1917.

Jules Simon — L'Ouvrière — Paris.

Leroy Beaulieu — Le travail des femmes au XIX siècle. Paris.

La nouvelle legislation britannique relative aux femmes et aux enfants. R. T. — Styczeń 1921.

Rondel — La protection des faibles. Paryż, 1912.

Die Beschäftigung verheiratheter Frauen in Fabriken nach den Jahresberichten d. Gewerbeaufsichtsbeamten f. d. 1899 Berlin, 1901.

[1]) Omówiłam ją w rozdziale o ochronie pracy kobiet, ponieważ służba męska jest nieliczna, a liczba jej stale się zmniejsza.

18. OCHRONA PRACY DZIECI I MŁODOCIANYCH

Praca zarobkowa dzieci nie jest rezultatem kapitalistycznego ustroju gospodarki, lecz raczej ubóstwa mas szerokich i obojętności rządów i społeczeństwa na marnowanie sił ludzkich, jakie się na tej drodze dokonywa. Z coraz dalej idącym rozdziałem między pracą i kapitałem stała się ona bardziej konieczna dla dopełnienia dochodów rodziny, a rozwój wielkiego przemysłu z daleko idącym podziałem pracy, z uzależnieniem człowieka od maszyny stworzył mnóstwo czynności prostych, które ręce dziecinne wykonywać mogą. Pozatem życie współczesne po miastach wytwarza czynności pomocnicze, w których dzieci pracować mogą równie dobrze jak dorośli, a wyludnienie wsi doprowadza do obarczania pracą wszystkich członków rodziny włościańskiej.

Spotykamy przeto pracę dzieci w rolnictwie (pastuchy i pastuszki, młodociani robotnicy), w handlu i rzemiośle, gdzie uchodzą zwykle za uczniów i praktykantów, w wielkim przemyśle, dla którego są bardzo pożądaną tanią i posłuszną siłą, nawet w kopalniach pod ziemią, gdzie praca nieletnich chłopców nie jest zakazana. Pozatem w każdem mieście większem liczna jest sfera młodocianych, czasem malutkich płci obojej roznosicieli gazet, kwiatów, słodyczy i t. p. Są to częstokroć nie pracownicy zależni, ale drobni przedsiębiorcy, którzy od zarania życia uczą się handlować i wystawieni są na wpływy ulicy.

Wobec tak rozgałęzionego obyczaju, praca dzieci, spotykana niemal we wszystkich krajach, stać się musi przedmiotem opieki państwa i społeczeństwa, która wyraża się nietylko w specjalnych ustawach ochronnych, ale przenika ducha całego usta-

wodawstwa cywilnego i staje się dążnością współczesnej kultury. Praca dzieci staje się wcześnie przedmiotem uwagi prawodawców i reformatorów. Gdy naturalną gospodarkę zastępuje pieniężna i gospodarstwo kapitalistyczne, zjawisko zarobkowej pracy dzieci staje się bardziej jaskrawe. Już w 1782 r. Józef II wydaje zakazy pracy dzieci.

W Anglji od 1802 r. akty ustawodawcze, usiłujące przeciwdziałać wyzyskowi sił dziecinnych w przemyśle, pozostają na papierze. Dopiero ustawa z 1833 roku ogranicza pracę młodocianych od 9 do 18 roku życia, zakazuje pracy nocnej, a dzień roboczy ogranicza do 8 godzin dla dzieci do lat 13, starsze pracują dalej od 6 rano do 8 i pół wiecz. Głód triumfującego kapitału, który rozszerza coraz bardziej produkcję fabryczną, a zwł. postępu przemysłu włókienniczego, powoduje cofnięcie i tych skromnych ograniczeń. W 1847 r. praca nocna zostaje przywrócona, a jednocześnie długość dnia pracy ograniczona do 10 godzin.

Wielką trudność stanowi używanie dzieci w różnych zawodach, gdy ustawodawstwo ochronne ograniczało się do przemysłu i to przeważnie w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 10 osób. Pozatem trwające aż dotąd stanowisko wszystkich niemal rządów, że ochrona pracy dzieci nie obejmuje tych przedsiębiorstw, w których pracują wyłącznie członkowie rodziny, albo gdzie dziecko pracuje wspólnie z ojcem lub opiekunem. W takich wypadkach nie obowiązują przeważnie nawet zakazy pracy nocnej. Tymczasem wyzysk pracy dziecięcej przez tych, którzy powinni być jej naturalnymi opiekunami, jest powszechny. Oczywiste staje się to głównie w rolnictwie i w krajach o przeważającej drobnej produkcji.

Na zahamowanie wyzysku pracy dzieci oddziałał przedewszystkiem obowiązek szkolny, coraz powszechniej stosowany na lądzie stałym Europy, który od regularnej pracy po fabrykach wykluczał dzieci poniżej lat 12 czy 14, stawiając warunek ukończenia szkoły dla młodocianego robotnika, przyjmowanego do pracy zarobkowej. Od dobrze zorganizowanych szkół, od czasu ich trwania (4 — 7 lat), od nadzoru nad wykonywaniem obowiązku szkolnego zależy przedewszystkiem możność ustrzeżenia zbyt małych dzieci od pracy zarobkowej. Należy zaś stanąć na stanowisku, że każda praca zarobkowa jest wyzyskiem dziecka i upośledzeniem jego rozwoju umysłowego i fizycznego.

Pomimo to w Anglji przyjęty był powszechnie t. zw. system half-timer, t. j. zatrudnionych przez pół dnia po fabrykach dzieci, które pozatem przez 4 godziny uczyły się w szkole.

Liczne ankiety przeprowadzane przez nauczycielstwo, zwł. w Niemczech, wykazały, że ogromne odsetki dzieci szkolnych pracują w domu, lub nawet poza domem z uszczerbkiem sił swoich i zdrowia. Potrzebna jest przeto opieka państwa nad ogółem dzieci, nietylko nad dziećmi opuszczonemi. Taką opieką objęte jest w Stanach Zjednoczonych Ameryki Półn. około 5 miljonów dzieci. Przedwojenne urządzenia na Węgrzech oddawały pod opiekę państwa wszystkie dzieci do lat 15 opuszczone i zaniedbane z jakiegokolwiek powodu, nietylko sieroty. Konstytucja polska z 17 marca 1921 r. pozostawia dzieci opiece rodzicielskiej, zastrzega rodzicom wyraźnie władzę nad dzieckiem, o ile nie odejmie jej wyrok sądowy. Jednak art. 103 powiada: „Dzieci bez dostatecznej opieki rodzicielskiej, zaniedbane pod względem wychowawczym, mają prawo do opieki i pomocy Państwa w zakresie oznaczonym ustawą". Skuteczność tego postanowienia konstytucyjnego zależna będzie od dalszej rozbudowy publicznej opieki nad dziećmi, oraz od pomocy, jaką nieść będzie społeczeństwo i jego organizacje. Pomoc państwa liczyć się musi z możnością wykonania zamierzeń i obietnic ustawowych. Przyjęta przez Sejm polski ustawa o opiece nad dziećmi i młodzieżą idzie bardzo daleko. A mianowicie wychodzi z zasady, że każde dziecko aż do pełnoletności i do ukończenia nauki zawodowej lub powołania do wojska znajduje się pod opieką czynników państwowych lub społecznych. Przewiduje ta ustawa utrzymywanie z funduszów gminy, lub miasta sierot, półsierot, podrzutków i dzieci niewiadomego pochodzenia, oraz dopomaganie rodzinom, które mają więcej niż 4 dzieci. Pozatem rodzice nie wypełniający obowiązków wychowania mogą być przez wydziały opiekuńcze zmuszeni do pokrywania kosztów odpowiednich świadczeń i karani grzywną. Uchwalenie powyższej ustawy świadczy chlubnie o zrozumieniu doniosłości opieki publicznej nad ogółem dzieci, ale skuteczność ustawy zależy całkowicie od jej niesłychanie trudnego wykonania.

Ochrona pracy nieletnich rozpadać się musi na 2 działy. 1) Określenie wieku, poniżej którego żadna praca zarobkowa nie jest dopuszczalna. Tu jedyną ustawą powinien być bezwzględny

zakaz i najściślejsze tegoż przestrzeganie, nie dopuszczające żadnych wyjątków. Do dzieci poniżej tego wieku odnoszą się ustawy szkoły powszechnej, oraz normy opieki społecznej. 2) Ochrona pracy robotników młodocianych płci obojej, którą poniżej omawiać będę.

Granicą ochrony pracy tej kategorji robotników jest aż dotąd wiek między 14 a 18 laty, odnosi się ona przeważnie do przedsiębiorstw wielkiego przemysłu, oraz do rzemiosła. Nieliczne są ograniczenia w handlu. Praca na roli jest zupełnie pominięta.

Najważniejszy jest tu wybór prac dla robotników młodocianych dozwolonych, t. zn. uznanych za nieszkodliwe dla młodocianego organizmu. W drodze rozporządzeń, wydawane są spisy fabryk lub robót, do których młodocianych dopuszczać nie wolno.

Obowiązujące u nas dotąd ustawodawstwo rosyjskie rozróżnia 2 kategorje chronionych: do lat 15 i od 15 — 17. Pozatem w jednym wypadku nadzoru nad kotłami zastrzega, że może on być powierzony jedynie kotlarzom pow. lat 21. Starsze nad lat 17 muszą być osoby zatrudnione w fabrykach prochu, materjałów wybuchowych, kapiszonów, oraz przy obsłudze motorów maszynowych i dźwigów. Młodocianych do lat 15 nie wolno zajmować przesuwaniem ani przenoszeniem ciężarów, w fabrykach przerabiających ołów, w szeregu procesów w fabrykach przędzalniczych i tkackich, gdzie wydziela się pył, lub używane są do bielenia i farbowania szkodliwe środki chemiczne, w garbarniach, w fabr. lakieru i pokostu, luster i szkła, garnków, fajansu i porcelany, w hutach wytapiających ołów albo cynk i t. p. Istnieje również ważny przepis, zakazujący dopuszczania małoletnich pod nieobecność dorosłych robotników do pomieszczeń, w których znajdują się maszyny, warsztaty lub przyrządy, poruszane mechaniczną siłą.

Oprócz powyższych zakazów ustawa o pracy w przemyśle normuje najniższy wiek młodocianych na lat 12, długość dnia pracy do lat 15-u na godzin 8 i przerwy po każdych 4 godzinach pracy. Pracować nie wolno między 9 w. a 5 r., oraz w niedziele i święta (art. 73 — 75).

Austrjacka ustawa przemysłowa zowie młodocianym robotnika od 12 — 16 lat. W fabrykach nie wolno przyjmować ro-

botników poniżej lat 14, od lat 14 — 16 używać ich wolno tylko do robót lżejszych, które nie szkodzą zdrowiu i nie tamują rozwoju fizycznego. Zakazane są przeto prace w hutach szkła i żelaza, przy wielkich piecach, przy piecach koksowych i t. p. Dzieci od 12 — 14 lat pracowały tylko 8 godzin dziennie.

Niemiecka ustawa przemysłowa (G. O.) normowała wiek przyjęcia do pracy na lat 13, dozwalając na pracę 6 godzin. Ponieważ obowiązek szkolny trwał do lat 14, dzieci poniżej lat 13 pracowały w niewielkiej liczbie. Młodocianym od 14 — 16 lat nie wolno było pracować pow. 10 godzin dziennie z godzinną przerwą na obiad i z półgodzinnemi pauzami w przed i popołudniowych godzinach pracy. Godziny pracy ograniczone do 10 na dobę, przypadać musiały m. 5½ rano a 8½ wieczorem. Praca młodocianych zabroniona w niedziele i święta. Wykaz pracowników młodocianych i kobiet z podaniem godzin pracy i przerw powinien być wywieszony w miejscu widocznem. Specjalne przepisy z 1902 r. i 1911 r. regulują warunki pracy dla młodocianych, zatrudnionych w restauracjach i szynkowniach, w przedsiębiorstwach wyrabiających artykuły gumowe, cukrowniach, rafinerjach cukru, fabrykach melasy, kamieniołomach, przy obróbce kamienia, w walcowniach i hutach oraz cegielniach. Przepisy niezmiernie szczegółowe wyliczają częste wyjątki od zakazów ogólnych, wyłączają młodocianych z całych gałęzi wytwórczości albo od specjalnych robót, mówią o odpoczynku nocnym, lub skróceniu obowiązkowych godzin pracy.

Do przepisów powyższych ograniczać się musi aż dotąd ochrona pracy młodocianych w Polsce, o ile wydane już ustawy ogólne to zn. przepisy konstytucji i ustawa o czasie pracy, nie stworzyły dalej idących norm i ograniczeń. Zadaniem ustawy specjalnej jest zatem:

a) ujednostajnienie przepisów dla całego terytorjum Rzeczypospolitej;

b) ustawowe unormowanie warunków *wszelkiej* zależnej pracy zarobkowej młodocianych;

c) pogodzenie ustaw o ochronie pracy z ustawami o obowiązku szkolnym;

d) przystosowanie polskiej ustawy do wymagań polityki socjalnej powojennej, oraz do norm ustawodawstwa międzynarodowego.

Ważny krok naprzód w dziedzinie ochrony pracy młodocianych uczynił międzynarodowy kongres pracy w Waszyngtonie (w 1919 r.). Wiek przyjęcia młodocianych robotników w przemyśle właściwym, w przem. budowlanym, w przewozie osób i towarów oznaczono na lat 14, okres ochrony specjalnej trwa do lat 16. Z ochrony tej nie korzystają dzieci pracujące w handlu, rolnictwie oraz w tych zakładach lub oddziałach, gdzie pracują członkowie tej samej rodziny. Uczyniono też wyjątek dla szkół zawodowych. Japonja i Indje uzyskały obniżenie wieku rozpoczynania pracy do lat 12.

Uchwały konwencji waszyngtońskiej, które powinny były znaleść zastosowanie od 1 lipca 1922 r., położą kres tej różnorodności ustaw, które wiek dopuszczania do pracy normowały na lat 10 (Węgry), podczas kiedy istniały państwa o zakazach pracy do lat 16 (Luxemburg). Szereg państw już przed wojną, lub w okresie wojennym czy w r. 1919, wydał ustawy uprzedzające konwencje, które idą dalej w ochronie pracy młodocianych: Austrja, Francja, Belgja wiek chroniony ustalają do lat 18. We Francji we Włoszech i w Niemczech zakazana jest praca nocna, a odpoczynek nocny trwać ma 11 godzin. Specjalne ustawy unormowały w niektórych państwach pracę młodocianych w górnictwie (Austrja, Nowa płd. Wallia), inne poświęciły specjalną uwagę przedsiębiorstwom zabawowym, gdzie praca dzieci była wyzyskiwana, a nocne zajęcia najfatalniej oddziaływały na moralność młodocianych.

Z tych wszystkich wzorów i wskazówek skorzystać musi państwo polskie, aby zaoszczędzić materjału ludzkiego młodych pokoleń, tak cennego dla odbudowy życia powojennego.

Obecna ochrona opiera się na następujących ustawach:

Konstytucja zakazuje zarobkowej pracy dzieci pon. 15 lat (art. 103). Ustawa o czasie pracy normuje 46-godzinny tydzień pracy w przemyśle i handlu, odpoczynek nocny, niedzielny i świąteczny, oraz przerwy w pracy. Wszystkie te normy, jakkolwiek ustalane dla ogółu robotników, idą dalej, niż specjalna ochrona młodocianych w dawnych zaborach, są jednak niedostateczne. To też uchylić je powinna jak najprędzej ustawa w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet, której projekt odnosi się do tych samych kategoryj pracowników, co ust. o czasie pracy.

Przepisy, odnoszące się do młodocianych, obejmują osoby

płci obojej od 15 — 18 lat, wymagają świadectwa z ukończenia szkoły powszechnej, oraz świadectwa lekarskiego, zarządzają badanie perjodyczne i bezpłatne sił i zdrowia młodocianego przez lekarza i zabraniają nadliczbowych godzin pracy, oprócz wypadków, przewidzianych w art. 6-a ust. o czasie pracy. Ważny jest artykuł wymagający zwolnienia od pracy w godzinach nauki dokształcającej i zawodowej, który wlicza te godziny do obowiązkowego czasu pracy dla młodocianego.

Niezbędnem dopełnieniem powyższego projektu jest przeprowadzenie obowiązkowej szkoły powszechnej na całem terytorjum państwa, oraz uregulowanie nauki dokształcającej, która wedł. dotychczasowego niezatwierdzonego dotąd projektu, ma być również obowiązkowa dla każdej młodej osoby m. 14 i 18 rokiem życia i obejmować najmniej 2 lata.

Antonina Szererowa — Z historji rozwoju pracy dzieci. — Sosnowiec 1922.

Le Bureau international du Travail et la protection de l'enfance. — R. T. — 1921 r. Sierpień.

19. BEZROBOCIE

Regulowanie ustawodawcze warunków pracy nie wyczerpuje zagadnienia stosunku państwa do robotników. Pracownik najwięcej odczuwa potrzebę opieki i pomocy, skoro mu pracy zabraknie. Zaś zjawisko niezawinionego bezrobocia, nie jako wyniku indywidualnych przyczyn postępowania, lub katastrof przypadkowych, czy dziejowych, jak wojna, występuje stale i masowo w ustrojach dotychczasowych. Miasta greckie prowadzą szeroką akcję kolonizacyjną, aby dać możność utrzymania się nadliczbowej ludności. Aprowizacja ludności ubogiej na koszt państwa przechodzi w zgubny obyczaj zarówno w Grecji, jak i w Rzymie. Cechy średniowieczne zabezpieczają byt i możność wyżywienia się zrzeszonym w nich rzemieślnikom. Ażeby to osiągnąć, spychają stojący za niemi proletarjat miejski do rzędu włóczęgów i żebraków, karząc ich za przekroczenia zakazów biciem, pręgierzem, a nawet szubienicą. Naradzający się okres kapitalizmu wyrzuca fale bezrobotnych ze wsi, a w miastach drobnych rzemieślników spycha do rzędu proletarjuszy. W Anglji za Henryka VIII (1509 — 47 r.) szlachta odrywa około 50 tys. rolników od ojcowskiego zagona, wykupując ich grunty na pastwiska dla owiec. Wieki następne przynoszą zanik kmieci, a nawet własności folwarcznej *(ycomanry)*. Wprowadzenie maszyn do przemysłu przynosi znaną rewolucję techniczną od 1795 r., która pozwala fabryce zabijać w konkurencyjnej walce rzemieślnika, zastępuje przemysł domowy maszynowym, albo wciela go w system swoich obrotów. Sam rozwój dziejowy spycha przeto olbrzymie zastępy pracowników do rzędu proletarjuszy, pozbawia ich pracy, wytwarza stan piąty.

Występuje to najsilniej w okresach przełomowych, a pojawia się stale przy postępach techniki, które maszyną zastępują

pracę ręczną. Ulepszona racjonalna organizacja przedsiębiorstw, zmiana zapotrzebowania przez utratę rynków zbytu, kaprys mody i t. p. przyczyny tego samego dokonać mogą. Nie należy również zapominać, że istnieje wiele przemysłów i zawodów sezonowych, które tylko przez część roku zatrudniać mogą swych wykonawców.

Bezrobocie występowało przeto jako zjawisko masowe we wszystkich stadjach gospodarki pieniężno-towarowej; stanowi problemat każdego, a nie specjalnie kapitalistycznego ustroju.

Zagadnienie bezrobotnych natomiast znalazło się wśród zadań polityki socjalnej, odkąd uświadomiono sobie znaczenie jego dla stałości państwowego ustroju. Bezrobotni są bowiem z natury rzeczy elementem burzliwym, który nic nie mając do stracenia, skory jest do wszelkiej rewolucji. Rewolucję z 1830 r. rozpoczęli w Paryżu drukarze, wydaleni z powodu zamknięcia pism liberalnych. Rewolucję 1848 r. poprzedził kryzys gospodarczy, a udział w niej brali przedewszystkiem ludzie bez pracy. Komuna paryska z 1871 r. była wynikiem przegranej wojny i braku pracy. Idąc dalej, polityka socjalna dostrzec musi, że brak pracy tworzy włóczęgów, pijaków, żebraków, pomnaża zastęp zbrodniarzy, rujnuje zdrowie i dobrobyt rodzin. Bezrobotny, pozostawiony własnym wysiłkom, o ile bezrobocie trwa dłużej, najczęściej nie powraca do dawnego zawodu i wykoleja się życiowo, przestaje być użytecznym członkiem społeczeństwa, stając się dlań ciężarem. To też zagadnienie bezrobocia oddawna znaleźć się było powinno wśród palących zadań państwa. Jeżeli dotąd stało ono poza niemi, a nawet pozostawione było całkowicie inicjatywie ciał samorządnych lub stowarzyszeń zawodowych, zawiniła tu w znacznej części doktryna liberalizmu ekonomicznego. Głosił on, że każda jednostka sama o losach swoich stanowić powinna, a egoizm gospodarczy najlepszym będzie dla niej przewodnikiem. Dużą winę ponosi również teorja Maltusa o stałym i nieuniknionym przyroście ludności ponad środki utrzymania. W wyniku jej uznano teorję doboru naturalnego i przeżywania najlepiej przystosowanych, zapanowała etyka utylitaryzmu i traktowanie materjału ludzkiego narówni z towarem.

Inna być musi teorja i polityka demokracji.

Nowoczesne społeczeństwo demokratyczne jest społeczeństwem pracy. Musi tę pracę i wykonawcę jej—pracownika—sza-

nować i przyznać mu prawo do istnienia i prawo do pracy. W innem miejscu (Rozdział 6-ty) zwracałam już uwagę, że w konstytucjach powojennych prawo to jest wyraźnie zagwarantowane, albo też wypływa z interpretacji zasad ogólnych. Obecnie nikt nie neguje konieczności uregulowania sprawy bezrobotnych, a koniecznym tutaj wstępem jest poznanie przejawów i rozmiarów zjawiska.

Materjałem będą spisy bezrobotnych, dokonywane w różnych krajach i momentach roku. Przy spisach zawodowych w Niemczech dokonywano spisu bezrobotnych. W Anglji i Ameryce sporządzano wielekroć specjalne spisy, przyczem ustalić należało, kogo uważać za bezrobotnego w znaczeniu osobnika uprawnionego do pomocy i zasiłku. Spisy niemieckie ustaliły, że bezrobotnymi stają się w większej liczbie robotnicy młodzi, niż starsi, że łatwiej tracą pracę kobiety, niż mężczyźni, więcej osobników bez pracy znajduje się w grudniu, niż w lipcu (terminy spisów). Natomiast nie da się powiedzieć, czy bezrobocie dotyka częściej robotników wykwalifikowanych, niż wyrobników i niewykwalifikowanych, bo to zależy od zawodu, rozwoju przemysłu w danym kraju, stanu rolnictwa i t. p. Ścisłe dane liczbowe są tu trudne do osiągnięcia.

Bezrobocie nie dochodziło nigdy do tak wielkich rozmiarów, jak obecnie, w okresie powojennym, podnosząc się najwyżej w krajach niezniszczonych przez wojnę, oraz w neutralnych.

Trudności zebrania dokładnych danych potęgują się jeszcze tem, że w każdym kraju wskaźnik bezrobotnego przyjmowany jest inaczej (bez pracy przez 3 dni aż do dni 15). Pozatem nie wystarczają dane urzędowe i statystyka posiłkować się musi spisami, prowadzonemi przez stow. zawodowe, przeprowadzające obliczenia oczywiście tylko wśród swoich członków. Na innej drodze (spisy, ankiety) statystyka zbiera informacje o stanie bezrobocia wśród niezorganizowanych. Nie udało się dotąd stwierdzić, czy bezrobocie przedstawia się teraz groźniej dla robotników wykwalifikowanych, czy dla wyrobników. Ustalono jedynie fakt, że bezrobocie wzrasta i że dotąd (lipiec 1922 r.) nie udało się go zażegnać.

Tablica 2. uwydatnia ten wzrost dla kilku krajów, gdy Tablica 1. daje obraz bezrobocia w ostatnim roku przed i podczas wojny w tych samych krajach w liczbach procentowych.

Nr. 1. Na 1000 robotników było bezrobotnych w latach

KRAJE	1913	1914	1915	1916	1917	1918	1919
Niemcy	29	72	32	22	10	12	37
Kanada	—	—	80	19	19	14	36
Danja	75	99	77	49	92	174	107
Norwegja	18	24	22	9	12	19	19
Massachuselts	63	104	77	30	42	29	53
W. Brytanja	21	33	11	4	6	8	24
„ „	36	42	12	16	6	12	—
Szwecja	44	67	78	42	39	44	55
Belgja	27	39	—	—	—	—	—
Holandja	51	162	146	58	96	100	89
Australja	65	83	93	58	71	58	66

Nr. 2. Porównanie liczby bezrobotnych z lat ostatnich

KRAJE	W lutym 1920 r. Tysięcy			W lutym 1921 r. Tysięcy			W lutym 1923 r.	
	Robotników wogóle [1]	Bezrobotnych	Na 1000	Robotników wogóle	Bezrobotnych	Na 1000	Tysięcy Robotników	Bezrobotnych na 1000
Niemcy	4858	141	**29**	5626	266	**47**	5600	**57**
Kanada	173	7 4	**43**	198	26	**131**	140	64
Danja	295	28	**96**	304	70	**232**	257	215
Norwegja	19	0 45	**24**	18	19	**105**	34	161
Massachuselts	274	10	**38**	297	87	**292**	—	—
W. Brytanja [2]	1539	24	**16**	1534	131	**85**	1188	131
„ „	3828	119	**44**	12000	1146	**95**	11750	118
Szwecja	110	8	**75**	147	31	**208** [3]	113	208

[1]) Wert. zestawień Mies. Statystyka Pracy.

[2]) Statystyka prowadzona przez Trade Uniony i Urzędy Ubezpieczeń.

[3]) Tablice według „Revue Int. de Travail" — Marzec i Lipiec-Sierpień 1921 r.

W 1922 r. w stanie bezrobocia zachodzą zmiany. W Anglji cyfra bezrobotnych dochodzi w lutym do 1.837 tys., licząc ustawowo ubezpieczonych, a zatem do 162‰ ogółu robotników. W Stanach Zjednoczonych Am. Pn. w 1921 r. było 292, a w 1922 roku 256 osób bez pracy na 1000 robotników płci obojga (w lutym). We Włoszech liczba bezrobotnych ze 136 rośnie do 607 tysięcy. W Polsce liczba poszukujących pracy w P. U. P. P. wynosiła w lutym 1921 r. 49.937, a w 1922 r. (luty) 54.300.

Zjawisko bezrobocia osiągnęło przeto rozmiary katastrofalne i wybuchło ze specjalną siłą w krajach zwycięskich lub neutralnych, które najmniej go oczekiwały. Brane było przecież pod uwagę od chwili wojny światowej, czego dowodem, że występuje już na drugiem miejscu na konferencji Międzynarodowej organizacji pracy w Waszyngtonie.

Uchwalony tam projekt konwencji żąda: a) informacyj dotyczących bezrobocia oraz środków przedsięwziętych w celu zaradzenia temuż i walki z niem od członków Ligi Narodów, któreby konwencję ratyfikowały (art. 1); b) bezpłatnych publicznych biur pośrednictwa pracy pod kontrolą władzy centralnej, oraz c) wciągnięcia do komitetów kontrolujących przedstawicieli zarobkodawców i robotników.

Konferencja poleca kierowanie bezrobotnych do najwłaściwszego dla nich zawodu, ujednostajnienie działalności prywatnych biur pośrednictwa z publicznemi i nadzór nad niemi (art. 2). Zwrócono również uwagę na opiekę nad bezrobotnymi imigrantami, zastrzegając dla nich udział w ubezpieczeniach od bezrobocia. W zaleceniach dodane zostało życzenie, aby zbiorowe wynajmowanie siły roboczej poza granice kraju następowało nie inaczej, jak po porozumieniu się i zasięgnięciu opinji pracodawców i robotników, należących do odnośnych gałęzi przemysłu danych krajów.

Konwencja stanęła zatem na słusznem stanowisku, że najważniejsze jest zapobieganie bezrobociu i zmniejszenie do minimum jego rozmiarów. Pozatem, wyraża życzenie, aby każdy członek Międzynarodowej Organizacji Pracy zorganizował wydajny system ubezpieczeń. Niekoniecznie ma to iść systemem ubezpieczeń państwowych, ale państwo powołane jest do udzielania zapomóg, a zatem i do nadzoru nad instytucjami ubezpie-

czeniowemi. Konferencja w Waszyngtonie dała przeto pobudkę do uznania bezrobotnych za kategorję, którą się polityka społeczna zająć powinna, i wytknęła metody pracy.

Walka z bezrobociem prowadzona być musi drogą zapobiegawczą przez zmniejszanie liczby niezatrudnionych do nie dającego się uniknąć minimum, oraz przez pomoc Państwa tym, którzy pracy znaleźć nie mogli. Należy tu Organizacja pośrednictwa pracy (p. rozd. 14).

Roboty publiczne.

Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia.

Skoro bezrobocie jest zjawiskiem nieuchronnem w każdym ustroju gospodarczym, państwo powinno mieć program robót użytecznych i dla ogółu niezbędnych, których natężenie i tempo przystosowuje się do rynku pracy. Wydatki na roboty publiczne opłacają się pod każdym względem lepiej, niż pomoc bezpośrednia w naturze, czy pieniądzach, która łatwo przybiera charakter jałmużny, demoralizuje otrzymującego ją osobnika tem bardziej, im liczniej jest rozdawana. Przy robotach publicznych muszą być jednak zastosowane te same normy, co przy zwykłem zapośredniczaniu, a zatem płacone nie niższe i nie wyższe od ogólnie obowiązujących płace i wynagrodzenia, oraz zwracanie tylko do tych działów pracy, w których dany osobnik może być wydatnie zużytkowany. Ostatni warunek utrudnia zużytkowanie masowe sił roboczych, ponieważ roboty publiczne zwykle ograniczają się do robót ziemnych i budowlanych, do regulowania rzek, budowy kanałów, gmachów publicznych, pozostają więc liczne grupy robotnicze niezużytkowane. O ile nie przestrzega się zasady powyższej, zatrudnianie robotników przez państwo, czy gminy, staje się jedynie maskowaniem zasiłków. Każda robota dorywcza, nie obmyślona i zgóry nie rozplanowana, przemienia się w bezużyteczną i pozornie tylko bywa wykonywaną, nie budząc zainteresowania u pracowników.

Problemat programowych robót publicznych w celu zużytkowania bezrobotnych występował już w starożytności. Perykles zużytkował tysiące bezrobotnych przy budowie gmachów publicznych w Atenach, których ruiny podziwiamy dotychczas. Plutarch mówi o różnorodnych zatrudnionych przy tem rzemieślnikach, co oddziaływało na uruchomienie różnych gałęzi pracy.

Państwa nowoczesne nie umiały dotąd rozwiązać tego za-

gadnienia: jedną z ważniejszych akcyj jest budowa domów mieszkalnych dla robotników. Występuje tu również problem kolonizacji, o ile istnieją tereny niezajęte.

Przy zasiłkach, udzielanych bezrobotnym, co może być konieczne przy nagłym wzroście fali bezrobotnych, np. obecnie po wojnie, korzystniejsze jest rozdawnictwo produktów w naturze, niż pieniędzy. Spotyka ono jednak wielkie trudności administracyjne, potrzeba bowiem całego aparatu dla zakupów, rozdziału, obliczenia zapotrzebowań i t. d. i daje duże pole do nieuczciwych spekulacyj. Kontrola jest utrudniona.

Ubezpieczenie na wypadek braku pracy stosowane było w środkowej Europie aż do wojny przez stow. zawodowe lub gminy miejskie. Często systemem mieszanym. System ubezpieczeń państwowych, niezmiernie kosztowny i trudny, przeprowadziła jedynie Anglja. Pod wpływem konieczności wojennych przeprowadzały je również inne państwa, uznając jego nieodzowność.

Anglja wprowadza na mocy aktu z dnia 25 listopada 1918 roku (Act of work donation) zapomogi pieniężne dla bezrobotnych w wieku od 16 do 60 roku życia, według dwojakiej skali: wyższej dla byłych wojskowych, niższej dla cywilnych, wyższej w pierwszych 26 tygodniach, niższej w tygodniach następnych. Do 2-go maja 1919 r. wypłacono w Anglji zapomogi 1.093.400 osobom. Stan z czerwca wykazywał jeszcze 606.125 osób, uprawnionych do pobierania zapomóg. Rząd angielski, ustanawiając termin prekluzyjny 26-tygodniowy, działa w przeświadczeniu, że bezrobocie zostanie w tym okresie w znacznym stopniu zlikwidowane, co też istotnie miało miejsce. Ustawą z 1920 r. rozciągnięto ustawę o bezrobociu na wszystkie gałęzie wytwórczości, prócz rolnictwa, służby domowej, przedsiębiorstw publicznych, oraz niektórych zajęć, nie polegających na pracy fizycznej.

We Francji powstał zaraz w początkach wojny w 1914 r. specjalny państwowy fundusz „fond de chômage". Państwo nakłada na gminy, liczące powyżej 5000 mieszkańców, obowiązek udzielania zapomóg bezrobotnym, do których to świadczeń dopłacało z początku 33%, zaś od 1918 r. 75%. W Paryżu pobierało w październiku 1914 r. zapomogi 300.000 bezrobotnych. W końcu 1918 r. liczba ta spadła, wskutek powstałych w międzyczasie możności zarobkowania w przemyśle wojennym, do 10 ty-

sięcy, potem wzrasta znowu do 70 tys. w kwietniu 1919 r. Także w Niemczech ogłoszono w grudniu 1914 r., na mocy uchwały Rady Związkowej, postanowienia, dotyczące subwencjonowania przez państwo gmin, udzielających zapomóg bezrobotnym. Na cel ten wyznaczono wówczas 200 miljonów marek ze skarbu państwa. Nadto poszczególne państwa związkowe udzielały gminom pomocy dla przeprowadzenia akcji zapomogowej wobec bezrobotnych. Włochy zaprowadziły pomoc doraźną dla bezrobotnych w grudniu 1918 r. Nawet mała Szwajcarja wydała na cele pomocy doraźnej dla bezrobotnych w czasie wojny, która bezpośrednio jej nie dotknęła, 700.000 franków. Akcję pomocy doraźnej wprowadzono także w państwach Skandynawji.

Bezrobocie ze specjalną intensywnością wystąpiło w początkach istnienia niepodległego państwa polskiego. Złożyły się nato warunki powojenne: zniszczenie warsztatów pracy przez Niemców i ustępujące wojska rosyjskie, które zabierały urządzenia całych fabryk wgłąb cesarstwa, a po drodze paliły i ograbiały miasta i miasteczka. Z Rosji napływać zaczęli uchodźcy, a miejscowa ludność robotnicza dopominała się o pracę i zarobek, a w braku tychże żądała zasiłków. Pierwsze przeto wysiłki na drodze polityki socjalnej skierował rząd polski ku zażegnaniu bezrobocia.

Przy Min. Pracy i Op. Sp. powstaje Wydział niesienia pomocy bezrobotnym. Najpierwszem zadaniem tegoż była rejestracja bezrobotnych, która w lutym 1919 r. wykazała 206 tys. osób (razem z rodzinami 635 tys.). Najwyższą liczbę bezrobotnych zapisano na 1 czerwca — 354 tysiące. Zarejestrowani otrzymywali zapomogi w pieniądzach, potem w naturze, stosowane do liczby osób w rodzinie. Rząd polski na zapomogi te wydatkował około 200 mil. marek.

Uruchomione roboty publiczne w zawiadywaniu min. Robót Publ., powiatów i magistratów miejskich, zatrudniały około 92 tys. osób. Od tego czasu natężenie ich osłabło, ponieważ skarb państwa nie posiadał dość funduszów na ich prowadzenie. Liczba bezrobotnych od 1919 r. zmieniała się kilkakrotnie. Oddziaływało nato dodatnio uruchomienie przemysłu i okresy jego ożywienia. Powiększyła się zaś liczba robotników bez pracy z powodu kryzysu w ostatnich miesiącach r. 1921, oraz w pierwszym kwartale 1922 r. Przebieg kryzysu nie był jednakże tak ostry,

jak na zachodzie, a cyfry poszukujących pracy, pomimo demobilizacji w jesieni 1920 r., oraz olbrzymiej cyfry powracających z Rosji, nie przedstawiały się tak groźnie, jak w zwycięskich i niezniszczonych krajach zachodu i północy. Obliczenie z marca 1923 r. podaje liczbę bezrobotnych na 106.729 osób.

Polityka rządu polskiego w sprawie bezrobocia wydała dotąd pozytywny rezultat w postaci uregulowanego państwowego pośrednictwa pracy. Wykonany przeto został art. 2 konwencji w Waszyngtonie. Natomiast nie mamy jeszcze ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, a ustawa o doraźnej pomocy dla bezrobotnych z dn. 4 listopada 1919 r. wcale nie weszła w życie.

Organizacja pomocy dla bezrobotnych nie została jeszcze ostatecznie uregulowana, a ważnym jej składnikiem powinnoby być rozplanowanie na szereg lat robót publicznych, podjętych przez państwo i samorządy w taki sposób, aby w razie bezrobocia największą liczbę osób potrafiły zatrudnić. W tym kierunku mamy w zniszczonej przez wojnę i zaniedbanej przez dziesiątki lat przez rządy zaborcze Polsce do odbudowania i wykonania bardzo wiele robót wodnych, ziemnych, budowlanych i komunikacyjnych. Program takich robót na wiele lat naprzód obecnie powinienby być ułożony, a fundusze gromadzone w miarę możności.

Karol Rose. Brak pracy, jako problemat społeczny. Ekon. r. 1912.

Dr. Z. Daszyńska-Golińska. Ubezpieczenia na wypadek niezawinionego bezrobocia. Prawda, r. 1910.

Jerzy Drecki. Statystyka bezrobotnych. B. Nr. 3/1919

Wiliam L. Chenéry. La conférence nationale du chômage... Etats Unis. R. T. Marzec 1922.

L'assurance contre le chômage. — Etude Internationale. R. T. Wrzesień 1922.

20. OCHRONA ROBOTNIKÓW POZA GRANICAMI KRAJU

Warunki pracy współczesnej wywołują wędrówki masowe poza granice kraju ojczystego, zw. emigracją. Celem ich jest poszukiwanie pracy i poprawa bytu. Wędrują zatem miljonowe masy za ocean lub do krajów kontynentalnych. Statystyka przedwojenna, biorąc pod uwagę wychodźtwo z krajów macierzystych i powrót do nich, oceniała liczbę osób wędrujących na 5¼ miljona, w tem 1¾ emigrantów za ocean, na kontynencie Europy 1½ mil. emigrantów, których zowiemy sezonowymi, licząc pozostałe 2 miljony wśród fali powrotnej (repatrjanci). Emigracja, która we wszystkich dzielnicach Polski była jednym z najważniejszych przejawów naszej niedoli gospodarczej, aż do wojny stanowi zjawisko powszechne, które od 100 lat zgórą reguluje samorzutnie stosunki ludności w Europie, Ameryce i Australji.

Robotnik, z chwilą opuszczenia kraju rodzinnego, wychodzi poza obręb opieki prawnej i społecznej. W kraju, do którego przybywa po pracę, warunki są mu nieznane, a w dodatku dobrodziejstwa ustaw nie stosują się do niego, jako do obcego obywatela. Dodajmy przejazd przez obce kraje, nieznajomość języków, ajentów czyhających, aby go wyzyskać, nowe i nieznane obyczaje, do których zastosować mu się trudno, a zrozumiemy, że jest tu splot stosunków, którym jednostka nie podoła, o ile państwo i społeczeństwo nie stanie jej do pomocy.

Opieka nad emigrantami wyrazić się powinna przedewszystkiem w odpowiedniem pośrednictwie pracy, tak, aby emigrant poinformowany był o stosunkach kraju, do którego się udaje, wiedział, czego szukać i dokąd się udać, albo też naprzód

był zakontraktowany. W związku z tem państwo nie dopuszcza werbunku robotników przez agentów, ponieważ zdarzają się tu liczne nadużycia. Agenci działają w imieniu towarzystw okrętowych, sprzedając karty podróży, zawierają kontrakty, które potem okazują się częstokroć nieważne, wyzyskują przy zmianie monety, a nawet pod pozorem dostarczania pracy wtrącają dziewczęta do domów nierządu. Werbunek musi być przeto zakazany, a przekroczenie takiego zakazu karane wysokiemi grzywnami.

Nie znaczy to jednak, aby wszelkie wychodźtwo z kraju miało być prześladowane. Przeciwnie wędrówki stanowią obecnie jedną z metod planowej polityki socjalnej. Występuje ona pod różnemi postaciami w krajach emigracji i imigracji. Do pierwszych należały do lat 80-tych zeszłego stulecia przedewszystkiem kraje anglosaskie i Niemcy, przed wojną zaś Włochy, Bałkan, Węgry i kraje słowiańskie, a wśród nich głównie dzielnice Polski. Za kraje imigracji uważać należy Stany Zjednoczone Am. Pn., Kanadę, Brazylję i Argentynę, oraz w Europie Niemcy (przed wojną) i Francję. Emigranci z Anglji i Szkocji kierują się głównie do kolonji W. Brytanji, zwł. do Australji. Kraje imigracji regulują dopływ przychodźców specjalnemi ustawami, których omawianie do ram książki mojej nie wchodzi. Natomiast kraje, z których płynie emigracja, troszczyć się muszą o zapewnienie ochrony prawnej obywatelom, którzy je opuścili, i w tym celu wchodzą w porozumienie z rządami krajów, do których wychodźtwo ich się kieruje, czyli zawierają konwencje emigracyjne. Najumiejętniej prowadziły dotąd politykę emigracyjną Włochy, otaczając emigrantów opieką od chwili wyjścia z kraju, a zatem na okręcie lub na etapie pogranicznym, przez swoje konsulaty w krajach imigracji, oraz zawierając konwencje emigracyjne z Niemcami i Francją, dokąd kieruje się głównie wychodźtwo włoskie zarobkowe.

Konwencja z Francją, istniejąca od 1904 r. i dopełniana kilkakrotnie, zapewnia robotnikom włoskim ochronę istniejących we Francji ustaw na podstawie wzajemności. W 1910 r. ukazała się dodatkowa ustawa emerytalna dla robotników włoskich, pracujących we Francji. Emerytury płaci rząd włoski za pośrednictwem kas francuskich. Naturalnie i tu obowiązuje wzajemność, tylko, że emigracja francuska jest wogóle znikomo mała.

Warto również wspomnieć o chińskiej ustawie emigracyjnej, wydanej w 1918 r. Nosi ona specjalny charakter i daje władzom krajowym daleko idące uprawnienia. Państwo nadzoruje agentów, werbujących robotników do pracy zagranicą, biura werbunkowe muszą mieć specjalne koncesje, a każda umowa musi być akceptowana przez władze. Pomyślano o rodzinie emigranta, dla której przypada 20% wynagrodzenia. Ustawa powyższa wynika z konieczności emigracji w Chinach, których rozwój ekonomiczny nie dotrzymuje kroku przyrostowi ludności. Za przykładem Włoch idzie Polska, która zawarła konwencję emigracyjną z Francją i umowę z Austrją.

Wychodźtwo z Polski nie przybrało jeszcze przedwojennych rozmiarów i należy mieć nadzieję, że do nich nie dojdzie. Nosi ono odrębny od przewojennego charakter. Wychodźcami do krajów pozaeuropejskich są przeważnie żydzi. Według statystyki urzędowej było emigrantów zamorskich z Polski w 1921 roku — 109 tysięcy, w tem 20.7% chrześcijan i 79.3% żydów. Kierowali się oni głównie do Stanów Zjedn. Am. Pn. (90.101), do Kanady (7571), do Palestyny (6115) i do Argentyny (2257 osób). Reemigrantów z za morza powróciło w tym roku 76.464.

Wśród krajów europejskich najliczniejsza jest obecnie emigracja do Francji, dokąd w r. 1920 wywędrowało 13.389 osób, w 1921 r. osób 9306, a obecnie znajduje się na robotach podobno około 150 tysięcy.

Konwencja z Francją, zawarta 3 września 1919 r., jest planowem posunięciem rządu polskiego w celu nawiązania bliższych stosunków z państwem zaprzyjaźnionem, które potrzebuje w tej chwili sił do pracy. Opiera się ona na wzajemności: oba kraje zapewniają emigrantom opiekę praw, obowiązującą na ich terytorjum, i ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków (według prawa francuskiego z 9 kwietnia 1898 r), oraz płace zarobkowe równe tym, które pobiera miejscowy robotnik (Art. II i III). Robotnicy korzystać mają z opieki przyznawanej pracownikom przez prawodawstwo wewnętrzne oraz z ułatwień administracyjnych, do których zobowiązują się oba rządy. Przy wyjeździe ani powrocie do kraju nie będą czynione żadne utrudnienia przez rząd polski, ani francuski. Wielką wagę mają artykuły o kontraktowaniu zbiorowem. Dozwolone jest ono zarówno w Polsce, jak i we Francji, ale stosować się musi do ustalonej za

wspólną zgodą liczby i kotegorji robotników. W celu ustalenia danych w obu krajach przynajmniej raz do roku zbierać się będą komisje w Paryżu i w Warszawie. (Art. XII). Kontraktowanie odbywać się będzie przez urzędy pośrednictwa pracy.

Nadzwyczaj ważne są zastrzeżenia, że o liczbie i charakterze zawodowym przybywających robotników decyduje rząd w porozumieniu z organizacjami zawodowemi. Robotnik unika przeto rozczarowań i daremnej wędrówki, oddawszy się pod opiekę rządu, pewien być może znalezienia roboty odpowiedniej. Francja zaś (o imigracji robotników francuskich do Polski nie może być mowy w tej chwili) nie naraża własnych robotników na współzawodnictwo z polską siłą roboczą, która mogłaby obniżać zarobki i pogarszać warunki pracy.

Art. XIV mówi o warunkach przesyłania oszczędności, złożonych przez robotników w czasie ich zarobkowania. Oszczędności przekazywać sobie będą rządowe Kasy Oszczędności, istniejące zarówno w Polsce, jak i we Francji.

Układ z Republiką austrjacką (zw. resortowym) odnosi się tylko do polskich robotników rolnych, którzy udawać się mają na sezon dla pracy w austrjackiem rolnictwie. Zawarty 24-go czerwca 1921 r., przedłużony został do grudnia r. 1922 przez polski Urząd Emigracyjny i Centralę robotników rolnych przy Min. Rolnictwa w Wiedniu. Celem tego układu jest zapobieganie werbunkowi prywatnemu, ustalenie kontraktów normalnych, które obowiązywać muszą obie strony i wykluczają inne, zawarte na niekorzyść robotników. Układ powyższy gwarantuje polskim robotnikom zupełne równouprawnienie z austrjackimi robotnikami rolnymi w zakresie ustawodawstwa społecznego i ubezpieczeniowego, oraz ochrony pracy. Opiekę nad robotnikiem polskim obejmuje attaché przy ambasadzie polskiej w Wiedniu. Godne uwagi jest zastrzeżenie, nie wymienione w konwencji francuskiej, że trzecia część zarobków robotnika za jego zgodą przesyłana być może przez austrjacką pocztową kasę oszczędności rodzinie. Koszty podróży, oraz transport przez terytorjum państw trzecich biorą na siebie rząd i pracodawcy austrjaccy.

Ochrona pracy za granicą kraju własnego leży nietylko w interesie poszczególnych krajów, ale jest zagadnieniem nawskroś międzynarodowem. Oprócz zainteresowanych niem krajów Europy i Ameryki, występuje emigracja rasy żółtej z Chin

i Japonji, a także konieczność ekspansji dla Indyj angielskich i niderlandzkich. Kraje imigracji prowadzą tu własną politykę, różną wobec przychodźców rasy białej i żółtej.. Do Australji np. nie przyjmują osobników, należących do ostatniej. Ameryka od lat 80-ych z. w. zabroniła wstępu Chińczykom. Pozatem państwa kolonjalne (w Ameryce i Australji) za zasadę swego ustawodawstwa emigracyjnego przyjęły nie dopuścić do obniżenia swego typu rasowego, ani kulturalnego. Nie dopuszczają zatem osób obciążonych dziedzicznie, chorych na choroby weneryczne i zakaźne, przestępców, analfabetów, ustanawiają granicę wieku i t. p. Kraje o wyższem zaludnieniu, jak Stany Zj. Am. Pn., obawiają się już teraz dopuszczania nadto licznych elementów obcokrajowych, tymczasem Brazylja otwiera liberalnie granice i ofiarowuje przybyszom grunty.

Wymieniłam najważniejsze warunki, z którymi międzynarodowa ochrona pracy musi się liczyć i które stanowią dla niej poważne trudności. Pomimo to M. O. P. postawiła to zagadnienie na porządku dziennym obrad kongresu w Genewie w 1921 r. Materjał, przygotowany przez komisję, złożoną z przedstawicieli 18 najwięcej zainteresowanych państw, obejmował: 1-o statystykę wędrówek i warunków emigracji w poszczególnych krajach. 2-o Ustawodawstwo i konwencje, oraz 3-o program reform. W ostatnim występuje żądanie, aby państwa traktowały robotników obcych narówni z własnymi. Komisja poszła zatem dalej od dotychczasowej zasady wzajemności, stając na stanowisku szerokiego humanitaryzmu. Upomniała się również, aby wyrównać zastrzeżenia, nie dopuszczające osobników rasy żółtej w myśl żądań przedstawicieli Chin i Japonji. Materjały, dotyczące emigracji, otrzymano z 32 krajów.

Oto najważniejsze uchwały, przyjęte przez stworzoną w Genewie Emigracyjną Komisję Międzynarodową:

1) Dostarczanie informacyj, dotyczących emigracji, oraz imigracji, repatrjacji lub tranzytu.

2) Ustalenie stosunków między publicznemi biurami pośrednictwa w celu dostarczania pracy emigrantom.

3) Nadzór nad agentami emigracyjnymi.

4) O ile okaże się, że robotnicy lub urzędnicy zostali sprowadzeni w celu zastąpienia strajkujących lub zbojkotowanych

pracowników, koszty przejazdu w obie strony ponieść musi interesowane przedsiębiorstwo. (Uchwała 15).

5) Opieka nad kobietami i dziećmi, godzonemi do robót w innym kraju, stanowić ma temat specjalnych narad (chodzi o zapobieżenie handlu dziewczętami).

6) Obserwacja zdrowia emigrantów, aby nie roznosili chorób zakaźnych i nie oddziaływali na obniżenie rasy w krajach, do których emigrują, oraz przestrzeganie warunków higjenicznych na okrętach.

7) Zapewnić w krajach imigracji dostęp dla emigrantów i dzieci tychże do szkół ogólno-kształcących i zawodowych.

8) Żądać od krajów imigracji, aby przychodźcy znajdowali w portach i na granicach odpowiednią opiekę.

9) O ile polityka imigracyjna kraju ulega ograniczeniom i zmianom, kraj ten obowiązany jest wcześnie zawiadomić o tem inne, aby emigrantów nie narażać na koszty i trudy podróży.

Uchwały powyższe, przeniknięte duchem humanitaryzmu, przesłane zostały do rozpatrzenia państwom należącym do M. O. P.

21. MIĘDZYNARODOWA OCHRONA PRACY

Wielka wojna europejska postawiła, jak się zdawało, nieprzebyte zapory między walczącemi ludami. Zaniki duch humanitaryzmu i międzynarodowej solidarności. Ponury obraz rozbicia dawnej cywilizacji rozjaśnił się z chwilą zaprzestania działań zbrojnych, i oto wkraczamy w okres niezwykłego ożywienia międzynarodowych porozumień, rozstrzygnięć i wszechstronnych organizacyj. Przyczyn tak nieoczekiwanej zmiany nastrojów i stosunków szukać należy w powszechnem pragnieniu pokoju i w obawie rewolucyj socjalnych, tak prawdopodobnych wśród naruszonej równowagi świata. Warunkiem tej równowagi jest przywrócenie pracy właściwego jej stanowiska, zażegnanie wielowiekowego konfliktu pracy z kapitałem, który jedynie na tle międzynarodowem rozstrzygać się może. Przekonanie to stało się powszechne, a zagadnienie pracy włączono do traktatów pokojowych.

Za międzynarodowem traktowaniem zagadnienia pracy przemawiają następujące względy:

1-o. Ochrona pracy skraca czas roboczy, wyłącza od pracy najmłodsze, a zatem najtańsze kategorje robotników, usuwa od pracy nocnej kobiety, powiększa wydatki na urządzenie fabryk i warsztatów, słowem ogranicza wyzysk pracy i przesuwa punkt ciężkości z jednostronnego interesu zarobkodawców i przedsiębiorców, na uwzględnianie potrzeb i praw elementu robotniczego. Takie obowiązki i wydatki hamują rozpęd wytwórczości, a kraje o bardziej humanitarnem ustawodawstwie ponoszą ciężary, odczuwane przez klasy posiadające, jako przeszkody

w konkurencyjnej walce z sąsiadami. Tem się tłomaczy np. rozszerzanie ustaw ochronnych angielskich na Indje, z ich niebezpieczną konkurencją fabryk bawełnianych, tak samo, jak i niezadowolenie wywołane skróceniem w Polsce tygodnia pracy do 46 godzin. Międzynarodowa konwencja o czasie pracy, obejmująca wszystkie kraje, wyrównywa szanse. Chodzi jedynie o możność jej wprowadzenia. Powstaje przeto pytanie, czy warunki produkcji i robotniczego bytu przygotowały już teren dla międzynarodowego ustawodawstwa pracy i w jakiej mierze?

2-o. Rozwój ekonomiczny i panujący dziś powszechnie kapitalizm stwarza położenie, które pozwala traktować jednolicie stosunek kapitału i pracy. Robotnik wszędzie wolny, zrównany w prawach cywilnych i karnych z resztą społeczeństwa, politycznie równouprawniony, odczuwa i rozumie ekonomiczne swe upośledzenie i zależność gospodarczą. Coraz wyraźniej dąży proletarjat do zniesienia najmu i prywatnej własności środków produkcji. System dotychczasowej gospodarki podtrzymany być zatem musi wyrównaniem szans życiowych, usunięciem widma głodu i niepewności zarobków, i skierowanem na tory opieki nad dorosłym robotnikiem ustawodawstwem społecznem. Osiągnąć się to da jedynie drogą międzynarodowego ustawodawstwa.

3-o. Ochrona pracy, a włączam do niej także i ubezpieczenia robotnicze, popierana jest wielekroć przez światłych przedsiębiorców, takich, jak znani w Anglji *captain's of industry* [1]), którzy racjonalnie odnoszą się do reform społecznych. Sprzeciwu przeciwko postępom ustawodawstwa ochronnego nie będzie ze strony tych ludzi, ale pod warunkiem, że ustawy takie stosowane będą powszechnie, a zatem staną się one międzynarodowe. Krajom, któreby się nie zastosowały do tak powszechnego prądu, grozi odpływ najlepszych sił robotniczych. Tylko kraje tak zasobne i bogate, jak Stany Zjedn. Am. Pn., mogą się dziś wyodrębniać od międzynarodowych ustaw ochronnych, bo rozmach gospodarczego życia wynagradza to masom robotniczym. I tu przecież fabryki dbrowolnie wprowadzają reformy, np. 8-godzin-

---

[1]) Przodowników przemysłu, o których mówi Schulze Gävernitz (w dziele „Zum Socialen Frieden).

ny dzień roboczy, czyli idą po wytkniętej przez międzynarodowe ustawy drodze.

4) Wcześnie przenika pojęcie międzynarodowości do duszy uświadomionego proletarjatu. Wszak już w 1863 r. w St. Martin's Hall w Londynie zawiązano słynną organizację Internacjonału. Robotnicza Międzynarodówka (zw. czerwoną od rozwieszonych na sali sztandarów) zgromadza robotników całego świata. Nauka socjalizmu, głoszona przez Karola Marxa i olbrzymie koła jego wyznawców i zwolenników, na podłożu praw dziejowego rozwoju wykazuje międzynarodową łączność proletarjatu. Hasła międzynarodowej solidarności wyrabiają uczucia braterstwa wśród klasy robotniczej i wyodrębniają niejako tę klasę zpośród własnego jej społeczeństwa. Poczucie międzynarodowości u robotników dać musiało wytyczną, po której postępuje polityka socjalna.

5-o. Międzynarodowość robotniczego ruchu nie została sztucznie wytworzona, opiera się bowiem na podłożu jednakowych warunków technicznych. Wszędzie człowiek uzależniony jest od maszyny, pracę jego zastępuje się automatyzmem i przystosowuje do konjunktury gospodarczej. Wszędzie wytwarza się antagonizm między pracą i kapitałem. Przy analogicznych warunkach obowiązywać muszą wspólne ustawy, niezależnie od różnic etnograficznych, od stopnia szerokości geograficznej, od języka czy ustroju politycznego. Ustawy takie obejmują całą kulę ziemską, naturalnie w najogólniejszem sformułowaniu.

6-o. W polityce społecznej i jej postępach dużą zasługę ma ogólno-ludzki humanitaryzm, który z natury swej dąży do oparcia się na międzynarodowej podstawie.

Idea międzynarodowego ustawodawstwa pracy wchodzi w 1866 r. do programu Międzynarodowego Stowarzyszenia Robotników i, dzięki prowadzonej przez nie propagandzie, podjęta zostaje w 1889 r. przez rząd Szwajcarji. Pomysł ustaw międzynarodowych pracy zrodził się jednak już około połowy stulecia, a zasługę przypisać należy kilku uczonym ekonomistom, w pierwszym rzędzie J. Simon i Ludwikowi Wołowskiemu.

Pierwsza konferencja międzynarodowego ustawodawstwa robotniczego zwołana została do Berlina w 1890 r., a jakkolwiek bez pozytywnych rezultatów, staje się początkiem międzynarodowej organizacji ochrony pracy.

W 1901 r. powstaje stowarzyszenie „Międzynarodowej ustawodawczej ochrony pracy", które utrzymuje biuro pracy w Bazylei, zwołuje kongresy co 2 lata i wydaje od 1902 r. Międzynarodowy Biuletyn Pracy. W półoficjalnej tej organizacji brały udział stowarzyszenia różnych kierunków przekonaniowych, na kongresy wysyłani byli delegaci od rządów, a stałe biuro z siedzibą w Bazylei przeprowadzało wywiady, powołując rzeczoznawców z dziedzin rozmaitych i organizując ankiety w kwestjach spornych (np. działanie fosforu, potem ołowiu na organizm pracujących). Rezultaty nie były wielkie. Przeprowadzony został jednak i przyjęty powszechnie zakaz pracy nocnej kobiet i umowa w sprawie zaniechania żółtego i białego fosforu przy fabrykacji zapałek (w 1906 r.). Stowarzyszenie nie miało władzy wykonawczej, nie mogło się oprzeć na żadnem orzeczeniu międzynarodowego prawa, ale pomimo to nie było wypadku zerwania lub zlekceważenia raz przyjętych zobowiązań. Wybuch wielkiej wojny nie przerwał pracy, a raczej poddał jej silniejsze bodźce. Jakkolwiek bowiem państwa walczące w interesie przemysłu wojennego zniosły na lat parę (od 1914 — 1917 r.) ograniczenia pracy dla młodocianych i kobiet, to właśnie w tej dziedzinie okazała się konieczność międzynarodowych zakazów i ograniczeń. Masowe zużytkowanie pracy młodocianych i kobiet w gałęziach przemysłu, gdzie zastąpiła ona pracę mężczyzn dorosłych, dało możność do mimowolnych, na krótkiej drodze przeprowadzonych eksperymentów. O wynikach ich mówiłam na właściwem miejscu. Ochrona tych kategoryj pracowników wysunęła się na plan naczelny i wypełniła program obrad na kongresach w Berlinie (w 1915 r.) i w Leeds (w 1918 r.).

Międzynarodowa organizacja pracy wchodzi na nowe tory przy Lidze Narodów w 1919 r.

Idea sprawiedliwości, która dotąd ukazywała się w dziełach myślicieli, poetów i reformatorów religijnych i społecznych, po raz bodaj pierwszy postawiona została jako postulat polityczny obok sprawy granic, budowy nowych państw i targów o kolonje. W traktacie pokojowym, podpisanym w Wersalu (Cz. XIII, Wstęp), stwierdzono, że „pokój powszechny może być zbudowany jedynie na zasadach sprawiedliwości społecznej". Wojna europejska, która nie była wojną panujących, ale ludów, powołała do uczestnictwa wszystkie sfery społeczne i żołnierzy

obu półkul świata. Wywołać musiała także i dalsze stwierdzenie, że „nieuwzględnienie przez którykolwiek z narodów istotnie ludzkich warunków pracy stanowi przeszkodę dla wysiłków innych narodów, pragnących polepszenia losu robotników w ich własnych krajach" [1]). Traktat stawia zagadnienie pracy na szerszej podstawie, niż ochrona pracy w przemyśle, jako zagadnienie ogólnoludzkie, które tylko drogą międzynarodowej współpracy rozstrzygnięte być może. Na innem miejscu (art. 427) traktat wypowiada się wyraźnie, że praca nie jest towarem i nie może być jako towar traktowana.

Powstaje międzynarodowa instytucja pod wyżej wymienioną nazwą M. O. P., a traktat pokoju wyłuszcza w art. 387 do 427 szczegółowe jej urządzenie kompetencyjne i sposób funkcjonowania, i w art. ostatnim (427) uznaje za szczególnie ważne i pilne następujące postulaty:

1. Prawo zrzeszania się (koalicji).

2. Płaca, zapewniająca przyzwoity (a zatem zgodny z pojęciem kultury i skalą potrzeb w kraju) poziom życia.

3. Zasadę 8-godzinnego dnia i 48-godzinnego tygodnia pracy.

4. Wypoczynek tygodniowy co najmniej 24 godzinny (o ile możności w niedzielę).

5) Zakaz pracy dzieci i ograniczenie pracy młodocianych, aby dać im możność dalszego kształcenia się i zapewnić rozwój fizyczny.

6. Jednakową płacę za równą pracę bez względu na płeć.

7. Zakaz wyzysku emigrantów.

8. Obowiązkową inspekcję pracy z dopuszczeniem do niej kobiet.

Znaczenie tych postulatów idzie bardzo daleko. Przedewszystkiem skrócenie czasu pracy do 48 godzin na tydzień i odpoczynek 24 godzin co tygodnia realizuje długoletnie dążenie międzynarodowego ruchu robotniczego, które rządy i klasy posiadające uważały za utopję. Istnieje tu w rzeczywistości tylko droga międzynarodowego ustawodawstwa. Od dobrodziejstwa powyższego nie została zasadniczo wykluczona żadna kategorja pracowników, a zatem ani rolnictwo, ani handel, ani pracownicy

---

[1]) Tekst według polskiego przekładu z 1919 r. — Warszawa

rozproszeni, (woźnice, tragarze, drobni sprzedawcy i t. p.), wobec których zaliczanie do klasy robotniczej zawsze było sporne.

Prawo koalicji, o które robotnicy walczyli w każdym kraju, z trudem wydzierając je swym rządom, postawiono na pierwszym planie, jako samoobronę, bez której ustępstwa byłyby pozorne i pozostawałyby na papierze. Podobne znaczenie ma uznanie konieczności inspekcji pracy. Kwestja pracy kobiet, młodocianych i dzieci stanowi kontynuację dawnych ustaw ochronnych, wydawanych w imię zdrowia, rozwoju umysłowego i dzielności przyszłego pokolenia. Pozatem zrównanie płacy kobiet i mężczyzn, zastrzeżenie, co do robotników, pochodzących z obcego kraju, jest gwarancją wykonywania ustaw wobec mężczyzn dorosłych w kraju własnym, gdzie cudzoziemcy zastąpićby ich mogli.

A jakiego wyniku spodziewać się można od przywrócenia pracy należnej jej dostojności?

Skoro ludzkość przestanie traktować pracę jako towar, zależny od praw popytu i podaży, uwzględnić musi wszechstronnie potrzeby i warunki bytu człowieka, zarówno fizjologiczne, jak i społeczne. Na tem opierają się dodatki rodzinne, skale płac minimalnych, zależne od drożyzny, wciągnięcie do obliczeń utrzymania, wydatków kulturalnych i t. d.

Na takiem stawianiu kwestji ochrony pracy i międzynarowem jej traktowaniu niewątpliwie najwięcej zyska klasa pracująca krajów zacofanych, ale w innych, przodujących dziś w rozwoju ekonomicznym i cywilizacyjnym, nie brak rzesz ciemnych, zbiedniałych i niezorganizowanych, które szczególniej potrzebują opieki i ochrony.

Dla Polski wyniszczonej przez wojnę i przez lat dziesiątki gnębionej w rozwoju reform społecznych, M. O. P. specjalne ma znaczenie. Niezaprzeczenie hamuje ona w pewnym stopniu rozmach mało do niej przystosowanej produkcji. Daje przecież inne, niesłychanie ważne wartości przez wychowanie społeczne klasy robotniczej z jednej, oraz klas posiadających z drugiej strony. Co więcej, ułatwia skierowanie na drogę praworządną dążeń klasy robotniczej do poprawy bytu.

Jako ciąg dalszy M. O. P. przy Lidze Narodów zwołany został Międzynarodowy Kongres Pracy w Waszyngtonie, gdzie zagadnienia, wysunięte w Traktacie Wersalskim, stanowiły treść obrad, trwających około miesiąca. Kongres w Waszyngtonie

objął swemi uchwałami robotników, pracujących w przemyśle, a tylko postulaty, dotyczące macierzyństwa, rozciągnęły się także i na pracę w handlu.

Następna konferencja, zwołana do Genui, zajmuje się losem marynarzy, trzecia zaś, obradująca w Genewie, wysuwa ochronę pracy w rolnictwie. Teren międzynarodowej ochrony pracy rozszerza się zatem planowo, pomimo protestów ze strony państw, które chciałyby go zacieśnić do ram przedwojennych.

Do M. O. P. należy obecnie 55 państw i narodów, obejmuje ona wszystkie kraje Europy oraz ich kolonje, z wyjątkiem Rosji. Należą również kraje amerykańskie, poza Stanami Zjednoczonemi, gdzie ani kapitał, ani praca nie chcą być hamowane w swych poczynaniach przez żadne więzy międzynarodowej ochrony. Należą także ważniejsze państwa azjatyckie. Kongresy uchwalają t. zw. *konwencje*, niejako ustawy ramowe, które każde państwo przystosowuje do swoich warunków, oraz *zalecenia* o znaczeniu dezyderatów moralnych i rad, udzielanych zrzeszonym narodom.

Budżet M. O. P., który w 1922 r. wynosił 8½ mil. frków, wchodzi do budżetu Ligi Narodów, finansowanej przez państwa, które są jej członkami. Ciężary rozkładają się między te państwa według kategorji, do której zostały zaliczone. L. N. przyjęła za podstawę klasyfikację Międzynarodowej Unji Pocztowo-Telegraficznej. Ogólna suma budżetu Ligi Narodów, łącznie z M. O. P., oznacza się sumą 944-ch jednostek. Z tego Anglja i Francja, zaliczone do I kategorji, płacą po 95 jednostek, Włochy 73 (wobec zniszczeń wojennych Francji potrąca się 17, a Włochom 12 jednostek), Japonja 73, Chiny, Indje po 65 i t. d.

Polska zaliczona została początkowo do I kategorji, z obowiązkiem opłaty olbrzymiej, na stosunki nasze, sumy 1044666 fr. w złocie. Rząd polski uznał jednak w 1921 r., że suma powyższa zanadto obciąża kraj, i przeniósł Polskę do III kategorji, żądając obniżenia opłaty do 15 jednostek. Podział zatwierdzony został w rok później podczas Ogólnego Zgromadzenia L. N., na którem delegaci polscy wyrazili dobrowolnie gotowość ponoszenia kosztów, odpowiadających III kategorji w Unji Pocztowej, to zn. 25 jednostek, co obowiązuje od 1923 r. i odpowiada sumie 679912 franków w złocie. Z tego ⅓ przypada na utrzymanie M. O. P. Dodać należy dla porównania, że Czechosłowacja płaci 35 jed-

nostek, Rumunja 31, Jugosławja 26. Opłata, należna od Polski, nie jest przeto nadmiernie wysoka [1]).

Stałą instytucję M. O. P. stanowi Biuro M. P. z siedzibą w Genewie [2]), utworzone w styczniu 1920 r., organ wykonawczy, którego naczelne zadanie stanowi „ześrodkowanie i rozdział wszelkich informacyj, dotyczących międzynarodowego układu warunków bytu i pracy robotniczej, oraz wydawnictwo perjodyczne, poświęcone badaniom zagadnień ekonomicznych i zagadnień pracy, które mają znaczenie międzynarodowe".

Pozatem biuro przygotowuje doroczne kongresy, przeprowadza badania nad zagadnieniami na porządku dziennym i rozpada się na dwa oddziały: naukowy i dyplomatyczny.

Oddział Naukowy prowadzi studja specjalne i ankiety, zestawia statystykę pracy poszczególnych, należnych do organizacji krajów, oraz sprawozdania związków zawodowych, izb robotniczych i t. d. Ponieważ do M. O. P. należy 55 państw, a statystyka pracy różnemi metodami jest w nich prowadzona, O. N. dąży do ujednostajnienia jej metod. Projekty praw międzynarodowych, wydawnictwa, prowadzenie bibljoteki dopełnia zakresu prac zwykłych. Wśród wydawnictw najważniejsze są teksty ustaw, dekretów, rozporządzeń, wydawanych w różnych krajach (Série Legislative. W 1920 r. ogłoszono w jęz. angielskim 123 teksty, w niemieckim 44). Biuro wydaje również studja, dotyczące zagadnień pracy, sprawozdania z kongresów, oraz kilka pism specjalnych (Revue Internationale du Travail od początku 1920 r. Informations quotidiennes, Bulletin Officiel).

Oddział Dyplomatyczny utworzony został dla prowadzenia stosunków z przynależnemi do organizacji państwami i narodowościami. Wobec mnogości uchwalanych na kongresach konwencyj i zaleceń (w Waszyngtonie uchwalono 6 konwencyj i tyleż zaleceń, na konferencji w Genui 3 konw. i 3 zalecenia), wynika konieczność ich interpretowania, trzeba rozstrzygać i wyrównywać liczne sprzeciwy i obalać zarzuty, stąd praca niemniej intensywna oddziału Dyplomatycznego, jak i Naukowego.

---

[1]) Wyjaśnienie powyższe otrzymałam od delegata Polski, p. inż. Sokała, zaco składam Mu uprzejme podziękowanie.

[2]) Dyrektorem jest Francuz, Albert Thomas.

Przy M. B. P. utworzone zostały urzędy, które zajmują się sprawami emigracji i bezrobocia, higjeną przemysłową, rolnictwem, pracą marynarzy, kooperatywami, ubezpieczeniami społecznemi, przemysłem. Specjalna sekcja bada stosunki Rosji [1]). Praca M. B. P. wymaga stałych informacyj od poszczególnych krajów. Tych dostarczają urzędy państwowe. Ażeby zaś zbierać dane z poszczególnych większych centrów, zamianowano stałych korespondentów w Paryżu, Londynie, Rzymie i Waszyngtonie. Polska uzyskała stałego referenta w Genewie.

Biurem zawiaduje Rada administracyjna, złożona ze stałych członków, którymi są delegaci rządów w liczbie 12 (między nimi i Polska), 6 delegatów od zarobkodawców i 6 od robotników. Przeprowadzona zatem została ścisła zasada równowagi między rządami i społeczeństwem, oraz równouprawnienie przedstawicieli kapitału i pracy.

Biuro powstało jako jeden z rezultatów Międzynarodowej Konferencji w Waszyngtonie i powołane jest do utrzymywania ciągłości pracy, której nie mogłyby podołać doroczne zjazdy. Na konferencje wysyłają swych delegatów wszystkie państwa, które są członkami organizacji. Każde państwo wyznacza 2 reprezentantów rządu i po jednym przedstawicielu organizacyj robotniczych i patronalnych. Delegatom towarzyszą rzeczoznawcy, wśród których mogą być i kobiety, w zasadzie nie wykluczone od żadnych stanowisk w M. O. P.

Delegaci głosują indywidualnie, jest zatem możność wypowiedzenia się oraz inicjatywy każdej jednostki. Powoduje to przecież bardzo liczne trudności, a jak stwierdza polski delegat, praktyka dwóch konferencyj dotychczasowych w Waszyngtonie i w Genui wykazała, że ani wśród pracodawców, ani wśród robotników niema całkowitej solidarności klasowej" [1]).

M. O. P. natrafia na wielkie trudności w przeprowadzeniu swoich uchwał, ponieważ ogólna konferencja nie ma prawa uchwalać konwencyj, któreby obowiązywały członków konferencji. Każde państwo ma możność przystąpić do konferencji, albo ją odrzucić. Natomiast dla każdego państwa istnieje obowiązek przed-

---

[1]) Ogłosiła dzieło: O warunkach pracy w Rosji Sowieckiej.
[1]) F. Sokal — Praca i Opieka Społeczna — Zesz. II/1921 s. 164.

stawienia w ciągu roku władzom kompetentnym, a zatem parlamentowi, jak u nas Sejmowi, projektów konwencji. Musi zatem wywołać zainteresowanie i dyskusję, ale parlament nie jest obowiązany do przyjęcia konwencji. Zastrzeżenia powyższe niezmiernie osłabiają znaczenie całej instytucji i podrywają zaufanie do niej wśród klasy robotniczej. Właściwie są one zaprzeczeniem jej urzędowego charakteru, tem mniej potrzebnem, że konwencje uchwalane są ⅔ głosów obecnych na dorocznej konferencji delegatów.

Aż do końca 1921 r. stan konwencyj, uchwalonych w Waszyngtonie, był następujący:

Konwencje o czasie pracy ratyfikowały: Grecja, Czecho-Słowacja i Rumunja, jakkolwiek 48-godzinny tydzień pracy zaprowadzony jest ustawowo niemal wszędzie. Państwa wymienione wyżej ratyfikowały już wszystkie konwencje, uchwalone w Waszyngtonie.

W. Brytanja ratyfikowała konwencje o pracy nocnej kobiet i młodocianych, o wieku minimalnym i bezrobociu. Danja i Finlandja ratyfikowały konwencję o bezrobociu. Ogromna większość państw ratyfikacji dotąd nie dokonała, wszędzie jednak konwencje były omawiane i wywoływały korzystne zmiany w dotychczasowej ochronie pracy.

Ustawy naszej Republiki łącznie z dawniejszemi ustawami państw zaborczych odpowiadają niemal całkowicie wymaganiom międzynarodowego ustawodawstwa, a zatem:

1-o. Ustawa o czasie pracy z 18 grudnia 1919 r. wyprzedza zobowiązania wymagane, ponieważ tylko zarobnicy rolni są od niej wyłączeni.

2-o. Panującym systemem pośrednictwa pracy jest państwowy, zcentralizowany w odnośnym departamencie min. Pr. i Op. Sp. Uwzględnione zostało wymaganie porad zawodowych, prywatne biura paśrednictwa pracy istnieć mogą jedynie za pozwoleniem i pod nadzorem władz administracyjnych.

3-o. Konwencje emigracyjne, zwł. z Francją, stosują postanowienia o robotnikach cudzoziemskich.

4-o. Zapobieganiu wąglikowi czyni zadość ustawa sanitarna z 1919 r. w przedmiocie zwalczania chorób zakaźnych.

5-o. Do ochrony kobiet i młodocianych od zatrucia ołowiem odnoszą się pewne przepisy ustaw rosyjskich, niemieckich

i austrjackich. Rozporządzenie Min. Z. P. nakazuje zgłaszanie zatruć ołowiem, cynkiem, fosforem, arszenikiem, rtęcią w warsztatach przemysłowych, fabrykach i warsztatach z d. 20 września 1920. Pozatem wydano rozporządzenie, dotyczące zakazu fabrykacji i używania bieli ołowianej w przemyśle.

Konwencje uchwalone w Waszyngtonie nie zostały dotąd przez Polskę ratyfikowane, jakkolwiek stanowiły przedmiot obrad w Sejmie ustawodawczym. Natomiast rząd nasz wyrównał niektóre dawniejsze zaległości, przystępując do konwencji międzynarodowej o zakazie pracy nocnej kobiet, zatrudnionych w przemyśle, podpisanej w Bernie 26/IX 1906 r., oraz do podpisanej w tymże dniu konwencji międzynarodowej o zakazie używania białego (żółtego) fosforu przy wyrobie zapałek [1]).

Zalecenia M. O. P., które mają poważne znaczenie, zwracają bowiem uwagę na nowe a doniosłe zagadnienia, brane były pod uwagę przez rząd i sejm polski, a jak wyżej mówiłam, są przeważnie urzeczywistnione w naszem ustawodawstwie. O ile zaś chodzi o pracę na roli, która była przedmiotem obrad na III Konferencji pracy w Genewie (25 październik do 19 listopada 1921 r.), Polska wyprzedziła nawet inne kraje, a delegaci jej stanęli odrazu na stanowisku otoczenia pracy na roli opieką i włączenia jej do zagadnień ustawodawstwa międzynarodowego.

Makowski — Międzynarodowa organizacja pracy (Przegl. Dyplomatyczny Nr 15/1921).

Fr. Sokal — Z międzynarodowej organizacji pracy (Praca i Opieka Społeczna — Każdy zeszyt).

Z Międzynarodowej Organizacji Pracy, P. O. S. Zesz. II/1921.

Châtelain — La protection internationale ouvrière, 1908 r.

St. Albin — L. p. i o. 1908.

Claiveirole — L'internationalisme et l'organisation internationale administrative. 1910.

Comptes rendus des congrès — 1897 — 1906.

Murray Gilbert — Le bureau international du travail, brosz. XVIII.

A. Thomas — L'organisation internationale du travail. — R. T. Luty — 1921.

---

[1]) Dz. U. R. P. z 24/III 1922 r. Nr. 19.

22. *PŁACE ZAROBKOWE*

a) *Podstawy teoretyczne.*

Płacą zarobkową zowiemy wynagrodzenie, pobierane wzamian za pracę najemną i zależną. Płaca wyraża się zwykle w pieniądzach, ale w warunkach specjalnych, jak np. przy drożyźnie i trudności zakupu produktów po wojnie, pożądana jest płaca w naturze całkowicie lub częściowo. Obliczenie płacy dokonywa się według przepracowanych dni lub godzin, albo od sztuki, to zn. za wykonaną pracę. Podstawą wysokości płacy i warunków wypłaty jest umowa.

Teorja płacy zarobkowej stanowi jedno z podstawowych zagadnień ekonomiki, zajmuje się niem nauka o podziale dochodów [1]). Dotychczasowe teorje traktowały pracę jako towar, którego ceną rządzą prawa podaży i popytu. Nawet Gide, daleki od hołdowania przekonaniom klasycznym i teorji praw naturalnych, określa płacę, jako „cenę pracy wynajętej i użytej przez przedsiębiorcę", a zatem towar, za który płaci się w miarę jego użyteczności. Wychodząc z założenia, że praca nie jest towarem, wypośrodkować dopiero możemy podstawy do ustawowego uregulowania kwestji płac, co aż dotąd istnieje tylko wyjątkowo. Przeważają zaś zasady samopomocy organizacyj robotniczych.

---

[1]) Z teorją zagadnienia należy się zapoznać z Podręcznika Ekonomji, gdzie wskazane będą najważniejsze teorje. Służyć może w tym celu moja Ekonomja Społeczna t. II — rozdz. III i IV, albo K. Gide — Zasady Ekonomji Społecznej Ks. III, rozd. II. Żyjący z płacy. Dr. E. Philippovich — Zarys Ekonomji Społecznej, Warszawa, 1922 — § 112 — 117.

Rozróżniamy płace wysokie i niskie. Pierwsze znajdują naturalnych rzeczników wśród interesowanych. Na pytanie, czy płace wysokie odpowiadają interesom społeczeństwa, odpowiada ekonomja w szeregu następujących argumentów: 1) Wysokie płace umożliwiają klasie robotniczej podniesienie stopy życiowej, a zatem stwarzają nabywców i konsumentów dla wzmożonej wytwórczości. 2) Umożliwiają zdrowe i obfite odżywianie i dobre wychowanie młodych pokoleń, dając poprawny materjał robotniczy dla produkcji. 3) Wywołują zadowolenie mas pracujących, które wyrazić się musi w chęci do pracy i lepszej jej jakości. 4) Potęgują wydajność pracy i umożliwiają stosowanie metod ku jej wzmożeniu. 5) Pobudzają do wprowadzania maszyn i organizacyj, która pozwala zmniejszać liczbę robotników, a najcięższe i mechaniczne roboty wykonywać automatycznie.

Dla poszczególnego przedsiębiorcy podniesienie płacy zarobkowej może być obciążeniem, którego przy braku kapitału i małych rozmiarach zakładu niezawsze może wytrzymać. Okazało się przecież, że w krajach, gdzie płace zarobkowe są naogół wysokie, wytwórczość jest w rezultatach swych tańsza, zwł. jeżeli podwyżka trwa przez czas dłuższy i stwarza nowy doskonalszy typ pracy i pracownika. Wysokości płacy nie można mierzyć sumą wypłacanych pieniędzy, ale ilością produktów, które za nie nabyć można. Mówiąc zatem o płacach wysokich i niskich, musimy mieć na uwadze płace realne, nie nominalne, a przy ich podwyżce, brać pod uwagę zmiany cen na artykuły pierwszej potrzeby, a dalej na wszelkie towary i dobra, które według obyczajów danego kraju, wymagań higjeny i stopnia kultury, wchodzą do spożycia klasy pracującej. Uwzględnić przeto należy środki spożywcze, ubranie, mieszkanie i wydatki na oświatę i przyjemności. Ostatnie, wypełniając wczasy robotnika, odciągają go od pijaństwa, nadużyć płciowych i są równie potrzebne, jak zaspokajanie potrzeb fizycznych. Należy zatem dążyć do tego, aby płaca zarobkowa wystarczyła na pokrycie potrzeb robotnika i jego rodziny w takiej mierze, iżby nie czuł się on parjasem, skazanym na głód fizyczny ani duchowy, a wtedy dopiero oczekiwać od niego można wydajnej pracy i żądać odpowiedzialnego jej wykonywania.

Przy normowaniu płac zarobkowych wprowadzono przeto obecnie w wielu krajach, a także i u nas, obliczanie perjodyczne

wzrostu wydatków na potrzeby fizyczne i t. zw. społeczne, czy kulturalne, ponieważ nie można pomyśleć nowoczesnego człowieka bez takich potrzeb. W tym samym stopniu, jak takie potrzeby wzrastają, procentowo podnosi się płaca zarobkowa [1]).

Wysokość płac zarobkowych ocenia się również przez porównanie dochodów z pracy z dochodami, jakie płyną z innych źródeł, a zatem z rentą gruntową, zyskami i dywidendami kapitalistów, a wreszcie z wynagrodzeniem pracowników umysłowych. Niewątpliwie niezadowolenie i bunt klas pracujących zależy od tego porównania, a przepaść, jaka wytworzyła się między dobrobytem i nędzą, a przynajmniej stałym niedostatkiem wśród klasy robotniczej, stanowi podłoże obecnej kwestji socjalnej. Podwyżka płac, która te dochody obniża i wprowadza pewną równowagę do stosunków kapitału i pracy, jest niezbędnym czynnikiem w gospodarce, opartej na posiadaniu środków produkcji przez osoby prywatne fizyczne lub prawne. Poważni ekonomiści, wśród nich nawet Marshall, dowodzą, że doprowadzi się do zaniechania wytwórczości, która przestanie się opłacać, a przynajmniej dawać będzie tak małe zyski swoim inicjatorom, że odbije się to na zmniejszonej energji i rozlewności przemysłu. Twierdzenie takie jest niesłuszne, a przynajmniej jednostronne: przemysł potrzebuje w równej mierze usług kapitału, jak i pracy, oba czynniki postawione być muszą w dobre warunki, w których intensywnie działać i pracować by mogły. Żyjemy w czasach, w których

---

[1]) Od grudnia 1920 r. Komisja międzyministerjalna obraduje w Głównym Urzędzie Statystycznym w Warszawie pod nazwą „Komisji dla badania wzrostu kosztów utrzymania". Narazie wciągano do obliczeń ceny chleba, mąki, kaszy, cukru, mleka, słoniny, mięsa, kartofli, soli, węgla, drzewa, mydła i nafty. W dalszym ciągu wciągnięto do obliczeń także ceny mieszkań, przejazdu tramwajami, gazet, biletów do teatru, odzieży i obuwia, dzieląc całość na 5 grup i obliczając zapotrzebowanie rodziny, złożonej z 4 osób. Obliczenie dokonywa się według cen z ostatniego tygodnia w miesiącu. Chodzi o wzrost lub zniżkę procentową wydatków, do której automatycznie dostosowuje się skala płacy. Obliczenia podobne, dokonywane są w 35 miastach, dając koszt dziennego wyżywienia rodziny i jego wzrostu od stycznia 1921 r., który przyjmuje się za 100. Wskaźniki wahań kosztów utrzymania warstw pracujących publikują nast. państwa: Anglja, Australja, Belgja, Czechosłowacja, Danja, Finlandja, Francja, Indje angielskie, Kanada, Niemcy, Norwegja, Nowa Zelandja, Szwajcarja, Szwecja, przystosowując do nich skalę płac.

coraz trudniej korzystać z nieopłaconej pracy, ponieważ pracę tę dają ludzie uświadomieni, co do swojej wartości i sił, i zorganizowani. Właściciele środków produkcji ustępować muszą z wielkiej części swoich przywilejów i zadowalać się niższą stopą zysków. Wiadomo bowiem, że rzeczowe części kapitału zniknąć nie mogą. Chodzi jedynie, kto przedsiębiorstwo zorganizuje, kto je utrzyma w ruchu i najlepiej potrafi sfinansować. Potrzebne tu są jednostki kierownicze, dziś przeważnie właściciele środków produkcji, oraz z ramienia ich pracownicy intelektualni. Ci stali dotąd po stronie kapitału. Czasy powojenne w szybkiem tempie zmieniają powyższe stosunki. Pracownicy intelektualni: technicy wszelkiego rodzaju, handlowcy, urzędnicy administracyjni i rachunkowi przystosowują się do metod walki klasy robotniczej, tworząc stowarzyszenia, przystępują do central zawodowych, a przynajmniej nawiązują z nimi stosunki. W antagonizmie, wywołanym rozbieżnością interesów kapitału i pracy, element pracowników intelektualnych w oczach naszych przesuwa się ku klasie robotniczej.

Należy także uwzględnić zmiany, dokonywujące się w produkcji współczesnej: przez wprowadzenie maszyn wystąpił popyt na pracę nieumiejętną, czysto mechaniczną, robotnik podporządkowany maszynie stawał się jej ogniwem, ślepo stosować się musiał do jej ruchów i tempa. Dalsze ulepszenia i wynalazki w znacznej części pracę tę uczyniły zbędną, natomiast wysuwa się konieczność kierownictwa automatycznemi siłami, rośnie zapotrzebowanie na intelekt i dobrą wolę robotnika. Staje się on współtwórcą i coraz częściej odpowiedzialny jest za powodzenie pracy. Robotnik zespala się przeto z przedsiębiorstwem nietylko z racji swej zależności materjalnej od niego, ale także przez zrozumienie całości, której jest cząstką. Zadowolenie robotnika, jego żądania stają się czynnikiem tak ważkim, że przedsiębiorca musi ustępować. Żądania te zaś idą przedewszystkiem w kierunku podwyższenia płac i wyrównania dochodów do takiego poziomu, aby one każdemu pracownikowi zapewniły dostatnią egzystencję. Oto kierunek, w którym postępuje ewolucja powojenna. Znikają przeto różnice między wysokością wynagrodzenia pracy intelektualnej i fizycznej. Pierwsza, gorzej zorganizowana, w ogólnej podwyżce płac jest nawet często pokrzywdzona. Praca biurowa, dzięki szkole obowiązkowej we wszystkich krajach,

coraz łatwiej dostępna jest każdemu, kto chce się nią zająć. Wymaga krótszego i często łatwiejszego przygotowania, niż praca np. montera, mechanika, automobilisty, wiertacza, który ponadto posiadać musi siły i sprawność fizyczną, co daje przewagę robotnikom wykwalifikowanym ręcznym nad siłami kancelaryjnemi. Dokonywa się również inne przeobrażenie, niezrozumiałe, o ile staniemy na stanowisku dawnego poglądu na pracę i pracownika (praca - towar, pracownik jej właściciel). Płace czysto mechanicznych pracowników, kobiet podniosły się szybciej, niż wykwalifikowanych, i mniej się od nich różnią, niż dawniej, przed wielką wojną. Tłumaczyć to można jedynie tem, że płace to były głodowe, a masy robotnicze nie miały innego wyjścia, jak się niemi zadowolić i cierpieć. Organizacje tych kategoryj pracowników dały im poczucie siły i znaczenia własnego. Uświadomienie swych potrzeb i krzywdy występuje silniej, niż ocena własnej wartości, i stąd żądania występują brutalnie, idąc częstokroć za daleko. W wielu umowach zbiorowych występują np. dodatki dla robotników, uczęszczających stale do pracy, potrzeba zatem specjalnego bodźca, aby praca była czynnością ciągłą, co jest niezbędnym warunkiem istnienia dzisiejszego społeczeństwa [1]). Z wymienionemi tu czynnikami polityka socjalna musi się liczyć, a wygodne teorje niskich płac zarobkowych, a zatem taniego robotnika, jako podstawy powodzenia produkcji i rozwoju przemysłu w danym kraju, tracą coraz bardziej grunt i uzasadnienie.

Przemysły i kategorje zawodowe	Płaca w markach dzienna w 1914 r.	w 1922 r.	Na 100 w 1914 wypada w 1922 r
Przemysł metalowy:			
Rzemieślnik	4.64	3.48	75.00
Robotnik podwórzowy	2.38	2.82	118.49
Kobieta	1.46	2.48	169.86
Przemysł Włókienniczy:			
Tkacz	4.32	2.37	54.86
Robotnik podwórzowy	2.16	1.59	73.61
Zamiataczka	1.62	1.50	92.59
Przemysł garbarski:			

[1]) Doskonałą ilustrację powyższego zjawiska daje porównanie płac ze stycznia 1914 r. i 1922 r. dla 6 gałęzi przemysłu. Płace z 1922 r. zostały przeliczone według wzrostu kosztów utrzymania, przyjmując 1 mk. z 1914 roku — 468 mk. 83 fen. w 1922 r.

Baumowy	4.86	4.12	84.77
Podwórzowy	2.59	3.08	118.92
Kobieta	1.36	2.64	194.12
Przemysł Browarniany:			
Rzemieślnik	3.67	4.29	116.89
Robotnik	2.48	3.38	136.29
Kobieta	1.73	1.98	114.45
Przemysł Piekarski:			
Piekarz odpowiedzialny	5.23	6.49	124.09
Pomocnik piekarski	2.87	4.34	151.22
Przemysł budowlany:			
	Płace za godzinę		
Murarz	0.65	0.60	92.31
Rob. niewykwalifikow.	0.27	0.49	181.48
Kobieta	0.22	0.30	136.36 [1])

Cyfry powyższe świadczą, że: 1) obecna podwyżka płac wobec zarobków z 1914 r. jest wielekroć iluzoryczna; 2) Płace robotników niekwalifikowanych i kobiet podniosły się więcej niż robotników umiejętnych; 3) różnice płac poszczególnych kategoryj robotniczych są obecnie mniejsze, niż w r. 1914. Znaczyłoby to, że praca osiąga niezbędne minimum utrzymania; od osiągnięcia zarobków, pozwalających na luksusowe wydatki lub oszczędności, stoimy jeszcze bardzo daleko.

b) *Systemy płac.*

Rozróżniamy następujące systemy płac:

Płace *dniówkowe* i od sztuki, t. zw. *akordowe*. Dniówki w przemyśle oblicza się zwykle od godziny. Jakkolwiek długość dnia pracy oznaczona jest przez prawo lub regulamin, zdarza się przedłużenie dnia pracy, co wywołuje łatwe do obliczenia dodatki do płacy zarobkowej. Płaca od sztuki jest zwykle lepiej wynagradzana, a dla przedsiębiorcy korzystniejsza, ponieważ robotnik pracuje z większem napięciem. System ten pozwala również ustalić wydajność pracy poszczególnego robotnika, oraz jakość tej pracy. Robotnik ponosi odpowiedzialność za wykonanie roboty. Organizacje robotnicze sprzeciwiały się dotąd temu systemowi, obawiając się wyzysku możliwego wobec nieuświadomionego robotnika, a szczególniej nie chcąc dopuścić do wytworzenia się arystokracji robotniczej, lepiej płatnej i pracującej umie-

[1]) Statystyka Pracy zesz. 4 i 5/1922 r.—J. Dąbrowska—Niwelacja płac

jętnie, a pomijania robotników słabszych fizycznie i mniej sumiennych. Pomimo tego sprzeciwu, system akordowy na zachodzie powszechnie zwycięża. Zarówno dniówka, jak i akord, przyjmują stałe normy wynagrodzenia.

Ruchoma skala płac (sliding scale), system, przyjęty w licznych przedsiębiorstwach angielskich, polega na uwzględnieniu ceny wytworu. Przedstawiciele przedsiębiorców i robotników określają zwykłą wysokość płacy przy cenie normalnej. O ile cena wytworu się podniesie lub obniży, spada lub wznosi się płaca zarobkowa. Robotnik zainteresowany jest przeto bardzo pośrednio w powodzeniu przedsiębiorstwa, które może przy niższych cenach towaru wyższe dawać zyski, ponosi straty w tym czasie, gdy przedsiębiorca realizuje wyższe zarobki. Naturalnie, system ten postawiony być może na innej podstawie, wciągnąwszy do obrachunku rozmiary wytwórczości i zyski ogólne, w takim razie jednak przedstawiciele pracy musieliby mieć wgląd w książki rachunkowe, a w dalszym wyniku, brać udział w technicznem i w handlowem tegoż kierownictwie.

Płaca sprawiedliwa (living wage) przystosować się stara wynagrodzenie do stopnia wytwórczości i użyteczności pracy. System ten znajduje wyraz w stosowaniu wysokości płacy do cen, oraz w dodatkach rodzinnych, zastrzeganych przy umowach zbiorowych.

Premje, czyli dodatkowe wynagrodzenie za pracę, przewyższającą przeciętny jej stopień, wypłacane obok płacy zwykłej, mają cel pobudzania pilności, uwagi i akuratności robotnika. Mówiło się wyżej o jednym rodzaju premij. Inne wyróżniają robotników specjalnie uzdolnionych i niechętnie widziane są przez ogół robotników. Natomiast przedsiębiorcy, zwł. amerykański wielki kapitał, chętnie sypią premjami zdolnym siłom robotniczym. Dokoła zbogaconego miljardera wyrasta przeto kilkunastu czy nawet kilkudziesięciu nowych milonerów, robotników, którzy zawdzięczają mu fortunę i stanowią jego podporę w dalszej życiowej walce.

Udział w zyskach przedsiębiorstwa stosowany głównie we Francji od połowy zeszłego stulecia [1]) nie dał spodziewanych

[1]) Po raz pierwszy stosował go w przemyśle Leclaire od 1842 roku. O dziesięć lat wcześniej stosowany był już przez teatry i towarzystwa ubezpieczeń.

wyników. Obecnie liczą 322 takich przedsiębiorstw (z tego 114 we Francji) opartych na zasadzie rozdzielania części zysków między ogół pracowników. Celem tych ofiar, bardzo zresztą niewielkich, gdyż zwykle nie przenoszą 5 — 10% czystego dochodu, jest zwiększyć wydajność pracy i silniej związać robotników z zakładem, w którym pracują. Przypadające robotnikom kwoty, wypłacane bezpośrednio, były tak niskie, że wyrzeczenie się pewnej części dochodu przez przedsiębiorcę nie osiągało żadnego celu, a organizacje robotnicze traktowały ten system z szyderstwem. Wobec takiego rezultatu reformy, która dać miała rozstrzygnięcie kwestji społecznej, udział w zyskach występuje dziś w zmienionej postaci akcji robotniczych.

Akcje robotnicze przybierają podwójną formę: indywidualną i zbiorową. Pierwsza, stosowana przeważnie w Stanach Zjednoczonych Am. Półn. i w Anglji, nosi nazwę *Co-partnership*.

Na czem polega ten system? Zaletę jego stanowi przedewszystkiem elastyczność, a każda fabryka niemal przeprowadza go odmiennie. Wspólne są przecież zasady: akcje podpisują dowolnie lub obowiązkowo robotnicy z własnych funduszów, albo akcje kupowane są w całości lub w części z kwot, przypadających robotnikowi z udziału w zyskach, a nabyć je może po niższych cenach. Trust stalowy w Ameryce (U. S. Steel Trust), który zatrudnia 200 tys. robotników i realizuje ok. 550 mil. franków zysku, pewną część akcyj przeznacza dla swych robotników. Nie wszyscy zatem, ale tylko kilkanaście tysięcy z pośród personelu są akcjonarjuszami. W Anglji system Co-partnership wprowadziły głównie kompanje gazowe, a najogólniej South Metropolitan Gas Company. We Francji akcje indywidualne wprowadziło przedsiębiorstwo w Guise, zw. Familisterem ze względu na szereg patronalnych istniejących w niem instytucyj [1]), oraz wielki magazyn Printemps w Paryżu.

System robotniczych akcyj indywidualnych stosowany obecnie w 182 fabrykach angielskich nie rozstrzygnął kwestji płac, a w jednym tylko wypadku, w istniejącej od wielu lat fabryce sukna Taylorów dał pokaźny rezultat: połowa akcyj znajduje się dziś w ręku robotników. Znaczna część przedsiębiorstw zaniechała akcyj robotniczych, jako nie prowadzących do celu — poczu-

---

[1]) Domy robotnicze, pralnie, ogrody, kooperatywy, szkoły i t. d.

mienia i zadowolenia personelu. Niewątpliwie jednak akcje indywidualne lepsze dały wyniki od kolektywnych.

Ostatnie wprowadza fakultatywnie francuska ustawa z 1917 roku, która przewiduje tow. akcyjne z udziałem robotników. Kolektywne akcje pracy należą do kooperatywy, której członkami muszą być obowiązkowo zatrudnieni w fabryce robotnicy dorośli. Robotnik poszczególny otrzymuje swoją część dywidendy, a kapitał przypada mu jedynie na własność w razie likwidacji przedsiębiorstwa. Ustawa powyższa, której twórcy pragnęli na tej drodze rozwiązać kwestję społeczną, podlega silnej krytyce.

W Polsce sprawa udziału w zyskach, stawiana jeszcze w połowie zeszłego stulecia przez Augusta Cieszkowskiego, właściwego inicjatora idei powyższej we Francji, nie znajdowała aż do czasów ostatnich żadnego prawie zastosowania. Obecnie, jak sądzić można z zalegalizowanych statutów towarzystw akcyjnych, wprowadziło ją 107 przedsiębiorstw. Przeważa tu forma pierwotna: fabryka lub bank przeznacza 5 — 10%, niekiedy aż do 25% zysku do podziału między pracowników, zastrzegając uprzednio kwoty na kapitał i dywidendy. Istnieją wszakże próby zarezerwowania pewnej części akcyj dla robotników, nazywając je akcjami pracy [1]).

System płac minimalnych wzbudza dziś najwięcej zainteresowania ze strony władz i coraz częściej regulowany jest przez ustawy. Zasadniczą pobudką do wkroczenia prawa jest tu przekonanie, że każdy pracownik, bez względu na rezultaty swej pracy, musi mieć zapewnione utrzymanie dla siebie i rodziny. System umów prywatnych zaś, traktujący pracę, jako towar, którego cenę normuje podaż i popyt, daje częstokroć głodowe minimum, spycha pracownika do rzędu nędzarzy i korzysta ze słabości, niezaradności i braku organizacji warstw robotniczych. Wczesne okresy kapitalizmu dają liczne przykłady skrajnego wyzysku pracy dzieci, kobiet, a nawet robotników dorosłych, kiedy praca wszystkich członków rodziny nie była w stanie wyży-

---

[1]) Patrz Mies. Pracy — Zesz. 4 i 5/1921 r. oraz Statystyka Pracy — Marzec 1922 r. str. 69 i n. Poświęciłam dłuższy ustęp kwestji udziału w zyskach, ponieważ system powyższy uchodzi dotąd za najwłaściwszą metodę rozwiązania kwestji socjalnej, pozostawiając zasadę własności prywatnej środków produkcji.

wić i odziać przyzwoicie swoich wykonawców. Tych okresów zaś nie można rozumieć chronologicznie, ponieważ stosunki wyzysku zjawiają się i dziś jeszcze dla pewnych kategoryj pracowników. Z tego powodu ustawodawcze uregulowanie płac zarobkowych od tych kategoryj, t. zn. kobiet i chałupników, przedewszystkiem rozpocząć się musiało.

Płace minimalne stanowią normy, poniżej których zejść nie wolno. Określa je umowa zbiorowa lub ustawa. W obu wypadkach stosowane być mogą zasady. 1o Minimum płacy stanowi właściwie kwotę, dającą możność istnienia (Existenzminimum). Zasada powyższa obowiązywać powinna wobec każdego człowieka, niezależnie od tego, czy pracuje i zarabia. Skoro człowiek otrzymał życie, życie to należy podtrzymać. Do człowieka, dającego pracę, zastosować należy inną normę.

2-o Płaca minimalna odpowiadać przeto powinna istniejącej w danym czasie, kraju i okolicy stopie życiowej (standard of life), a przynajmniej zapewnić pracownikowi zarobek nie niższy, od obowiązującego zwyczajowo. Do organizacyj robotniczych i pracowniczych należeć będzie, aby norma minimalna odpowiadała wielkości rodziny, aby umożliwiała zaspokojenie potrzeb kulturalnych i żeby przystosowana była do wydajności pracy i osiąganych w danym zawodzie zysków.

Omówione tu systemy płac nie wykluczają się wzajemnie, przeciwnie, występują wielekroć jednocześnie, co uwydatnia ustawodawstwo angielskie.

W 1912 r. wchodzi w życie Coal Mines Act, który do dawnej ruchomej skali płac, normowanej podług cen węgla, dodawał postanowienie płacy minimalnej. Urzędy, złożone z przedstawicieli Trade-Unionów górniczych i z delegatów Federacji właścicieli kopalń, określały perjodycznie minimum zarobku dla każdego okręgu. Arbitrów mianuje sąd najwyższy albo Izba Gmin. Okręgi są różnej wielkości, np. sfederowane okręgi północne liczą 590 tys. górników, Wales 230 tys., Szkocja 140 tys. Durham 160 tys., a Northumberland tylko 60 tys. Urzędy ustalają płacę zasadniczą, czyli minimalną, która obowiązuje wobec stałych robotników. Pozatem płaca dodatkowa jest wyższa dla robotników akordowych, niższa dla dniówkowych i do tej stosuje się skala ruchoma. Robotnicy jednak przeważnie się na nią nie godzą, uważając, że ceny węgla szybciej się podnoszą od norm

ich płacy. Ostatecznie płace minimalne uregulowane zostały przez ustawę z 1920 r.

M. Baumgart — Płace minimalne. B. Nr. 1/1918.

Fr. Sokal — Płace pracowników miejskich w Warszawie na tle drożyzny artykułów pierwszej potrzeby. 1919 r.

S. K. Drewnowski. — Płaca zarobkowa, wydajność pracy i dobrobyt robotnika. 1920 r.

St. Najman. — O udziale robotników i urzędników w zyskach — Warszawa, 1920.

Ruchoma skala płac, zależna od drożyzny w Polsce. S. P. Styczeń-luty 1922 r.

Jerzy Kurnatowski — Udział w zyskach. S. P. Marzec 1922.

Al. Rothert — Jaki system płacy stosować w dzisiejszych warunkach — Warszawa, 1922.

Janina Dąbrowska — Niwelacja płac robotniczych. S. P. Kwiecień 1922

M. Bornstein - Łychowska i S. Rzewuski. — Ceny artykułów spożywczych, a płace robotnicze w Warszawie 1914 — 1921. P. O. S. Zeszyt I/1921.

R. Broda — La fixation legale des salaires (Experiences de l'Angleterre, de l'Australie et du Canada). Paryż, 1912.

L'adaption des salaires au cont de la vie. R. T. 1921 r. Sierpień.

Les lois sur le minimum de salaire aux Etats Unis. R. T. Czerwiec 1921.

Participation aux benefices et actionnariat ouvrier en Grande Bretagne. R. T. Październik 1921.

K. Marx — D. Kapitał T. I. Rozdz. XVII — Der Arbeitslohn.

UMOWY ZBIOROWE

W rozdz. VIII omawiałam umowę o pracę. Umowa zbiorowa różni się od indywidualnej, jakkolwiek stoi na tej samej zasadzie równości prawnej stron kontraktujących. Strony te, a przynajmniej jedna, są przeważnie osobami prawnemi, a podstawą U. Z. musi być solidarność pracowników danej grupy, którą jest zawód, stowarzyszenie, ew. związek, lub personel przedsiębiorstwa. Na umowę zbiorową składają się przeto 2 momenty: porozumienie pracowników, z którego wyniknąć musi zgoda ciała zbiorowego, poczem następuje umowa z drugą stroną, którą jest przedstawicielstwo przedsiębiorców lub przedsiębiorca pojedyńczy.

Umowy zbiorowe zastępują dziś powszechnie kontrakty indywidualne, które zdawały się być tak dogodne dla wyzwolonego z pęt średniowiecza kapitalizmu. Jakie są tego przyczyny?

Przedewszystkiem pracownik w każdej dziedzinie życia gospodarczego występuje dziś zbiorowo. Solidarność interesów i dążeń narzuca sama przez się organizacja, która staje się wyrazem zbiorowej woli. Organizacja dąży do objęcia ogółu pracowników, grupujących się w danym zawodzie. Im szersze koło tych pracowników do organizacji należy, tem większa jest jej siła i władza stanowienia. Jako organizacja robotnicza występuje najczęściej związek zawodowy i on to przedstawia wolę swą przedsiębiorcy, lub organizacji zarobkodawców. Umowa zbiorowa może być tedy porozumieniem prywatnem i staje się źródłem prawa, które zbiorową wolę uświęca, albo też uzyskuje podstawę prawną, stając się umową ogólnie obowiązującą. Umo-

wy zbiorowe są skutecznym hamulcem wobec samowoli i wyzysku i ograniczają nieopłaconą nadwartość robotniczej pracy, a zatem zmniejszają stopę zysku. A jednak już przed wielką wojną, a zatem w okresie pełnego panowania zasady własności prywatnej środków produkcji, w Stanach Zjedn. Am. Półn. i w Anglji umowy zbiorowe były tak powszechne, że właściciele fabryk układać się nie chcieli z pojedynczym robotnikiem. Korzyść fabrykanta leży tu w zbiorowej odpowiedzialności związku zawodowego za pracowników. Uproszczenie manipulacji administracyjnej jest również ważnym momentem dodatnim, zwłaszcza w wielkich przedsiębiorstwach. Korzyści powyższe osiągnięte być jednak mogą w pełni jedynie tam, gdzie przyjmowanie i wydalanie robotników odbywa się za pośrednictwem związku. U nas zatargi przy zawieraniu umów zbiorowych, oraz w dotrzymywaniu ich warunków toczą się dziś głównie o ten punkt. W rolnictwie zwłaszcza właściciele nie chcą się pogodzić z utratą prawa samowładnego usuwania swych pracowników, których do niedawna traktowali niemal jak poddanych. Przyjmowanie i wydalanie pracowników, ograniczone przez związek, daje niewątpliwie klasie robotniczej daleko idące uprawnienia, które przy niskim poziomie moralnym i umysłowym niejednokrotnie bywa nadużywane. O ile jednak stosunki układają się tak jak obecnie, związkom zawodowym prawa tego odebrać nie można. Niema innego wyjścia, jak starać się najśpieszniej podnieść poziom kultury robotniczej i dbać o zwycięstwo pierwiastków obywatelstwa, ładu i porządku w zawodowym ruchu robotniczym.

Ważnym momentem w umowach zbiorowych jest moment psychiczny. U. Z. wyklucza przekonanie, że jednostka pracownicza padła ofiarą przemocy ze strony zarobkodawcy. Jeżeli warunki osiągnięte nie odpowiadają w całości życzeniom robotniczym, winić oni mogą jedynie konjunkturę gospodarczą i własną słabość. U. Z. jest próbą sił, a przy korzystnym ich układzie robotnicy liczyć mogą na pełne jej wykonanie. Pomimo to pożądana jest podstawa prawna, to zn. ustawa, zakreślająca prawa stron i narzucająca rygory dotrzymania zobowiązań.

Polska nie posiada dotąd ustawodawstwa o umowach zbiorowych poza b. dzielnicą pruską i Górnym Śląskiem, gdzie obowiązują przepisy niemieckie z 1918 r., oraz własnych ustaw, od-

noszących się do pracy na roli i do dozorców domowych [1]). Projekty ustawy, opracowane przez Min. P. i O. S. oraz przez sfery poselskie, tkwią w komisjach. Umowy zbiorowe weszły jednak w zwyczaj we wszystkich zawodach i to przy udziale przdstawicieli rządu, którzy wielokrotnie dają inicjatywę, stanowią element rozjemczy i czuwają nad wykonaniem warunków. Szereg ustaw na zachodzie, a zatem ustawa francuska z 25 marca 1919 r., austrjacka z 18 grudnia tegoż roku, rządowy projekt niemiecki z r 1921 utorowały tu drogę, wskazując, że mogą objąć wszelką pracę ekonomicznie zależną. Według ich brzmienia umowa zbiorowa jest umową zawartą na piśmie i dotyczy warunków pracy nie poszczególnych pracowników, ale ich grupy, którą jest zwykle stowarzyszenie zawodowe. Przepisy francuskie przewidują, że po drugiej stronie mogą być poszczególni zarobkodawcy, albo ich związek zawodowy. Projekt niemiecki żąda, aby umowa zbiorowa zawierana była ze strony robotników tylko przez związki zawodowe, ale nie wyklucza poszczególnych przedstawicieli kapitału jako strony. Poza jednostkami i grupami, które U. Z. zawarły, ustawy francuska i niemiecka obowiązują wszystkich, którzy byli członkami grup w chwili zawarcia umowy lub przystępują do nich po jej zawarciu. Przepisy U. Z. wchodzą automatycznie do umów pracy, do których trzeba się stosować, nawet gdyby ostatnie zawierały postanowienia z nią niezgodne.

Przepisy o U. Z. i o nadawaniu im przez państwo mocy obowiązującej rozciąga projekt ustawy niemieckiej również na statuty i decyzje tak zw. spólnot cennikowych (Tarifgemeinschaften), w których organizacje zarobkodawców i pracowników współdziałają w pewnej gałęzi przemysłu dla zawierania U. Z., przestrzegają ich wykonania i prowadzą instytucje pomocnicze jak komisje rozjemcze, biura pośrednictwa pracy i t. p.

Za niewykonanie postanowień U. Z. grozi w Niemczech grzywna dla zarobkodawcy 5000 mk., dla robotnika 500. We Francji w samej umowie określony ma być wymiar kary.

Przed wojną kraje anglosaskie i Niemcy znały i stosowały U. Z. oraz normowały płace na zasadzie cenników. Trade Uniony angielskie dążą obecnie a) do płac jednolitych w prze-

[1]) Ustawa o załatwianiu zatargów zbiorowych 21/VIII 1919 i 11/III 1921 i Ust. w sprawie dozorców domowych z 23/I 1920 r.

mysłach, przeznaczonych dla eksportu, b) do narodowego, a nie lokalnego minimum płacy i c) do zaprowadzenia cenników, regulowanych przez organy publiczne.

W krajach zatem o potężnym ruchu zawodowym, jak W. Brytanja i Niemcy, U. Z. zjawiają się jako naturalny wynik silnej organizacji robotniczej. Już w zaraniu republiki niemieckiej, bo w grudniu 1918 r., wydany dekret mówi o rozstrzyganiu zatargów zbiorowych i łagodzeniu zatargów pracy. Nowe ustawodawstwo robotnicze w Niemczech uznaje U. Z. za jedno z głównych źródeł prawa [1]).

We Francji i we Włoszech wielka wojna przynosi przełom w pojmowaniu kwestii robotniczej i upowszechnia umowy zbiorowe. We Francji na podstawie U. Z. pracowali przed wojną górnicy, drukarze oraz przemysł budowlany, a zatem zorganizowane międzynarodowo kategorje robotników. Od 1917 r. upowszechniają się (najwyższa liczbę U. Z. zawarto w 1919 r.) i rozszerzają zakres swego działania, dążąc do objęcia ogółu pracowników danego zawodu w kraju, oraz do ujednostajnienia zasad dla całego przemysłu. We Włoszech potężny impuls U .Z. dał przemysł wojenny. W najważniejszych zawodach zawierane są umowy ogólno-narodowe.

Pomimo rozbicia politycznego i trudnych warunków ekonomicznych Polska znała przed wojną umowy zbiorowe, naturalnie na terytorjum poszczególnych dzielnic. Takie umowy zawierali w Galicji drukarze i robotnicy budowlani, w Kongresówce górnicy i metalowcy.

W okresie powojennym umowy zbiorowe stały się normą zarówno w przemyśle wielkim, jak w górnictwie, w przemyśle rzemieślniczym i w rolnictwie. Dla rolnictwa podstawą stała się ustawa o załatwianiu zatargów zbiorowych w rolnictwie z sierpnia 1919 r.

W przemyśle, w miarę tworzenia się związków zawodowych i łączenia organizacyj robotniczych z poszczególnych zawodów w Związki Centralne, umowy zbiorowe zawierane są powszechnie i obejmują warunki płacy zarobkowej, czasu pracy, urlopów, mieszkań, aprowizacji, dodatki szkolne na kształcenie dzieci, aprowizację i t. p. Powszechnem jest żądanie, aby ro-

[1]) W. Kaskel Op. cit. S. 16/17.

botnicy przyjmowani byli i wydalani jedynie za pośrednictwem związku. Rząd wkracza w dziedzinę umów zbiorowych przez inspektorów pracy, a w razie zatargów i grożącego bezrobocia pośredniczy wielekroć minister pracy lub jego delegat. W umowach zastrzega się powszechnie wykonywanie ustawy o czasie pracy, a pozatem wyrażają one nieobjęte dotąd ustawami żądania robotników, które stanowić muszą wskazówki dla przyszłego kodeksu pracy. Płace we wszystkich niemal zawodach stosują się obecnie do ustalonych cenników. Niema jednolitego cennika dla całego obszaru Rzeczypospolitej, przedewszystkiem z tego powodu, że koszty utrzymania są różne, a organizacje kierunków odrębnych nie są jednakowo silne w poszczególnych zawodach.

Powstaje pytanie, w jakiej mierze U. Z. objąć mogą warunki życia i pracy robotników? Pytanie powyższe jest tem ważniejsze, że U. Z. służyć muszą jako źródło przyszłego ustawodawstwa. Wprawdzie przykład Stanów Zjedn. Am. Półn., gdzie ani kapitał ani praca nie żądają norm ustawodawczych i usuwają wpływ państwa na stosunki gospodarcze, świadczy, że niekoniecznie rozwój iść musi po tej europejskiej drodze. W Unji jednak, gdzie po wojnie doszło do silnego wpływu organizacyj robotniczych na samo kierownictwo zakładów przemysłowych, ustępstwa te dziś już są ograniczane i cofane. A przecież rozmach ekspansji gospodarczej i zmienność przemysłowego rozwoju Stanów nie odnajduje się w żadnym z krajów europejskich, a tem mniej u nas.

Jakież zatem warunki występują powszechnie w U. Z. i przez co wyświetlić one mogą stosunki robotnicze? U. Z. ustala przedewszystkiem kategorje robotników według wieku i płci, dzieli ich na wykwalifikowanych i wyrobników, wyodrębnia prace wykonywane. Pomimo, że się to wydaje zbędne, zastrzega działanie ustaw istniejących, jak 48 czy 46-godzinny tydzień pracy, żąda odszkodowań w razie wymówienia pracy, urlopów i t. d. Pozatem U. Z. ustalają przeważnie minimum płacy oraz taryfy płac i zmiany tychże. Dokonywa się zatem ujednostajnianie warunków pracy zależnej, ustaje dowolność i niepewność, które aż dotąd ponuro ciążyły nad życiem i pracą robotnika.

M. Baumgart — Zasady ustawodawstwa o zbiorowych umowach pracy. P. O. S. — Zeszyt I/1921.

Conditions du travail et contrats collectifs dans l'agriculture en Suède et en Danemark. R. T. Kwiecień 1921.

Gaëtan Piron — Le problème des contrats collectifs en France. R. T. Styczeń 1922.

Gino Olivetti — Les accords collectifs en Italie. R. T. Luty 1922.

Dr. Fritz Sitzler — La législation sur les contrats collectifs du travail en Allemagne R. T. Październik 1922.

USTAWODAWSTWO WOBEC PŁAC ZAROBKOWYCH

Państwo, wydając ustawy w sprawie zarobków, liczyć się musi z ogromnemi trudnościami, wynikiem różnorodnych zawodów i kategoryj robotników, oraz z faktem, że zarobki są dziedziną bezpośrednio związaną z zasadą wolnej umowy robotniczej. Istnieją trudności w przeprowadzeniu jednolitej normy pieniężnej od godziny, poniżej której schodzić nie wolno, ale takie same istniały przy ustaleniu normy ustawowego czasu pracy, albo wieku dla przyjmowania do pracy. To też oczekiwać należy ustalenia norm płacy minimalnej, co nie wykluczałoby umowy o wyższą płacę zarobkową. Koniecznem zaś okazało się zapobiegać obniżce płac zarobkowych najmniej odpornych i najbardziej wyzyskiwanych warstw robotniczych.

Ustawy regulują przeto płace następujących kategoryj robotników, wprowadzając minimum płacy.

1) Państwo wydaje ustawy regulujące zarobki w przedsiębiorstwach państwowych i w przemysłach użyteczności publicznej, takich jak poczta, koleje żelazne, gazownie, elektrownie, tramwaje, kopalnie węgla. Przodują w tej dziedzinie kraje zaeuropejskie Kanada i Związek republik australijskich (Commonwealth of Australia). W Australji płace minimalne wprowadzono na żądanie silnie zorganizowanych związków zawodowych, jako ochronę wobec tanich robotników, napływających z Chin, a system ten upowszechnił się dla robotników wszystkich kategoryj. W dalszym ciągu posłużyły doświadczenia australijskie jako wzór do angielskiego prawa o Radach przemysłowych z 1909 r., które jest właściwie ustawą o płacach minimalnych.

W Europie jeszcze przed wojną rządy biorą w ręce sprawę zarobków w przedsiębiorstwach państwowych lub municypalnych. A zatem gmina Londynu normuje płace zarobkowe w swoich przedsiębiorstwach jeszcze w 1888 r. Pozatem państwo ustala normy płac w marynarce, w zakładach prowadzonych przez min. wojny, w zakładach więziennych, szkolnych i w policji.

Austrja wprowadza płace stałe, lata służby i emerytury na kolejach żelaznych, w kopalniach soli i w mennicy, ponieważ były to przedsiębiorstwa państwowe.

Szwajcarja ustala minimum płacy 4 — 7 franków dziennie dla robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach kantonalnych.

Francuski kodeks pracy gwarantuje pracownikom w zakładach państwowych, departamentalnych i gminnych płace równe lub wyższe od przyjętych w danym zawodzie i okolicy.

We wszystkich wymienionych wypadkach państwo występuje w roli prywatnego przedsiębiorcy. Znaczenie norm płacy tego typu jest raczej wychowawcze. Przykładem a nie przymusem prawnym oddziałać może na wysokość zarobków. Dalej już idzie opieka państwa lub ciał municypalnych, o ile nakłada obowiązki płacy nie niższej od obowiązującej w danej okolicy i czasie.

Rząd angielski poszedł jeszcze dalej w następstwie strajku węglowego z 1912 r., który skazał na bezczynność 2 — 3 miljonów ludzi. Wprowadza przeto w górnictwie płace minimum, ustalane przez komisje przedstawicielskie stron obu. W r. 1919 komisja, złożona z przedstawicieli tow. akcyjnych kopalnianych i właścicieli poszczególnych (Mining Association), oraz z delegatów Unionu węglarzy (Miners Federation), ustaliła następujące normy zarobków: a) płace zasadnicze nie mogą się obniżyć poniżej skali z 1914 r., b) zyski właścicieli stanowią 17% sumy płac zarobkowych, c) po potrąceniu płac i zysków, dochód dzieli się między pracowników i właścicieli w stosunku 75 i 25%. O ile dochód właścicieli nie dosięgnie przewidzianych 17%, umowa przewiduje dodatki, podejmowane z przewyżki zarobków robotniczych.

Pod wpływem tej umowy przemysł węglowy W. Brytanji przedstawiał się w następujących cyfrach, przyczem należy pa-

miętać, że rok 1920 stał pod wpływem niedawno minionej wielkiej wojny:

	R. 1913	R. 1920
Koszty produkcji od tonny węgla	8 sh. 7½ p.	34 sh. 1½ p.
Zarobek przeciętny dzienny	6 sh. 4 p.	25 sh. — p.
Roczna produkcja na pracownika	259 ton	190 ton
L. robotników	1.110.884	1.204.300
Produkcja roczna ogólna	287 mil. ton	229 mil. ton
Wywóz za granicę	73 „ „	24 „ „

Wspomniana wyżej ustawa angielska o Radach Przemysłowych (Trade-Boards), uchwalona w 1909 r. i nowelizowana kilkakrotnie, ostatnio w 1918 r. nie ogranicza się w zasadzie do przemysłu chałupniczego, ale bierze w opiekę kategorje zawodów, w których robotnicy są źle wynagradzani. Narazie znalazła zastosowanie do 4 gałęzi pracy, w których przeważało chałupnictwo, a pracowały głównie kobiety: do konfekcji gotowej i na miarę, do fabrykacji pudełek i przedmiotów kartonowych, wykończania koronek, siatek i firanek, wyrabianych fabrycznie i fabrykacji łańcuszków. Obecnie rozciąga się na 30 rodzajów przemysłu, wśród których znajduje zarobek liczna rzesza chałupniczek, ale i do takich, gdzie silne organizacje zawodowe potrafiły przeprowadzić swoje żądania. Oceniają zatem liczbę robotników, pobierających płace wedł. ustawy, na 3 miljony, zatrudnionych w 300 tysiącach przedsiębiorstw. Rady przemysłowe najczęściej określają minimum płacy w danym zawodzie jednolicie dla całego kraju na dniówkę, niekiedy zaś płace od sztuki i dla poszczególnych okręgów różne.

W 13 Stanach Unji Am. Pn. obowiązują płace minimalne, oparte na różnych podstawach. Stosuje się to jedynie do małoletnich i kobiet.

Mniej liberalne są ustawy o płacach minimalnych na kontynencie Europy, wprowadzone w Norwegji, Austrji, Czechosłowacji i we Francji. Ograniczają się one do normowania płacy w chałupnictwie dla kobiet, które dotąd specjalnie były wyzyskiwane i krzywdzone. Oddziałały na to ankiety, które ze specjalną jaskrawością uwydatniły ciężki los pracownic i rodzin tychże, oraz drobnych dzieci, które dopomagać musiały matkom, ze szkodą dla zdrowia i rozwoju. Najwyraźniej takie pochodzenie usta-

wy wystąpiło we Francji, której ustawa jest typowa także i dla krajów pozostałych.

Oto geneza ustaw francuskich z 1915 i 17 roku: przy ankiecie nad drobnym przemysłem z 1906 r., jednocześnie ze spisem zawodowym, naliczono 1.230.000 kobiet, zatrudnionych w przemyśle odzieżowym. Z tej liczby było tylko 380 tys. pracownic warsztatowych, resztę zaś stanowiły chałupniczki, pobierające płace głodowe 16—26 ctm. za godzinę. Znikoma liczba pracownic zarabiała 200 frk. na miesiąc, a 60% ogółu robotnic zaledwie 400 fr. na rok, zaś tylko 5%, przeważnie bieliźniarek, dochodziło powyżej 600 frków rocznie. Cyfry ogłoszone poruszyły sumienie publiczne. W 1911 r. wniesiony został do parlamentu projekt ustawy chałupniczej, specjalnie zastosowany do robotnic, pracujących we własnem mieszkaniu, które wyrabiają części odzienia, kapelusze, buciki, bieliznę, hafty, koronki, pióra, kwiaty sztuczne itp. artykuły odzieżowe. Ustawa nakazuje wywieszanie spisów zatrudnionych przez dane przedsiębiorstwo chałupniczek, z podaniem adresów, oraz cenników płac. Ceny określane są przez rady pracy, zbierające się w każdej okolicy, i tak obmyślane, aby średnio uzdolniona robotnica zarabiała nie mniej od robotnicy warsztatowej.

Do tych specjalnych ustaw przybyły wraz z ustawodawstwem, normującem 8-godzinny dzień roboczy, przepisy, nakazujące wypłacanie zarobków za godziny nadliczbowe o 50—100% większych, niż zwykłe. W Polsce przepisy powyższe włączone są do ustawy „O czasie pracy".

Ustawodawcy cofają się dotąd przed ogólnem normowaniem zarobków. Natomiast w każdym kraju istnieje ochrona zarobku od nadużyć ze strony zarobkodawcy i pretensyj wierzycieli. Termin wypłaty, ustalony przez umowę i dość częsty, aby robotnik nie popadał w długi, powinien być ustawowo zastrzeżony. Uczyniły to ustawy Szwajcarji już w 1877 r., Belgji w 1901 r., a także w zeszłem stuleciu Norwegja, Austrja i Węgry.

Wypłacanie towarami oraz nadmierne kredytowanie jest dla robotników niebezpieczne. Zarobkodawca ma zawsze możność potrącić swoje zaliczki z zarobku robotnika, na wypłacaniu towarami zaś, które posiada na składzie lub prowadzi we własnym sklepie, robić może doskonałe interesy. Wypłata towarem, t. zw. *Truck System* upowszechniła się w Europie w połowie XIX stu-

lecia. Fabrykant zamiast pieniędzy dawał robotnikowi towary, oceniając je samowolnie i zmuszając robotnika do dalszych tranzakcyj płótnem, węglem a nawet zapałkami, zależnie od tego, co fabrykant miał na składzie. System truckowy doprowadził do licznych strajków w okręgach górniczych, gdzie był najczęściej stosowany, a obecnie potępiony został przez wszystkie prawodawstwa. Najwyraźniej zakazane są te nadużycia w Anglji szeregiem ustaw, z których najdawniejsza sięga do r. 1565, a ostatnia pochodzi z 1887 r. Obecnie w Anglji obowiązują zasady: wypłata w gotówce, o ile robotnik otrzymał zaliczkę, zakaz potrącania z płacy, za produkty dostarczane nie wolno odliczać przy wypłacie, nie wolno również zmuszać robotnika do zakupów w określonym sklepie. Przekroczenie powyższych przepisów pociąga za sobą wysokie grzywny.

Podobnie i ustawa francuska z 1910 r. zakazuje zarobkodawcy prowadzenia sklepu dla sprzedaży własnym robotnikom. Wyłączone są narzędzia i materjały niezbędne do pracy. Niemiecka G. O. w § 115 zakazuje dostarczać robotnikom towarów na kredyt, dopuszcza jednak liczne wyjątki, widocznie mając na względzie kooperatywy fabryczne. Bez zysku wolno zatem sprzedawać robotnikowi światło, opał, pożywienie, materjały i narzędzia do pracy. Mieszkanie i grunt wolno fabrykantowi dostarczyć za miejscową cenę dzierżawną. Zakaz dotyczy zatem, jak widzimy, tylko nakładania cen nadmiernych, oraz sprzedaży artykułów, które fabryka posiada masowo.

Prawo rosyjskie, obowiązujące u nas dotychczas na terytorjum b. zaboru rosyjskiego, nie pozwala zarobkodawcy brać procentów od udzielonych robotnikom pożyczek, ani zapłaty za poręczenie. Nie wolno również potrącać z zarobku pokrycia należności zarobkodawcy, nawet za zgodą robotnika. Sklepy fabryczne poddane są specjalnym przepisom, a ceny towarów oznaczane według taksy. Rosyjska ustawa przemysłowa (art. 141) nakazuje trzymać się taksy, zatwierdzonej przez inspekcję fabryczną (a zatem obecnie przez inspektora pracy), przy korzystaniu z mieszkania fabrycznego, łaźni, jadalni i t. p. Art. 102 tej ustawy zakazuje pobierania opłat za oświetlenie warsztatów, pomoc lekarską i za korzystanie z narzędzi pracy [1]).

[1]) Obszerniej o kwestjach powyższych — M. Lewy. Op. cit. str. 198—203.

Zarobek robotnika broniony być powinien nietylko od nadużyć zarobkodawcy, ale i przed wierzycielami. Ustawy poszczególnych krajów biorą pod uwagę, że robotnik zmuszony byłby często zmieniać miejsce pobytu, kryć się, o ile na zarobek jego wierzyciele mogliby nałożyć areszt. Z tego powodu Niemcy, Anglja i Norwegja całkowicie zakazują zwracania egzekucji na zarobki robotników.

Francja prawem z 1895 r. pozwala wierzycielowi rościć pretensje do jednej dziesiątej zarobku, o ile ten zarobek stoi poniżej 2.000 franków. Austrja, Hiszpanja i Węgry zastrzegają minimum zarobku, do którego wierzyciel nie ma prawa. Według rosyjskiej ustawy przemysłowej (art. 100) wolno potrącać z zarobku robotnika fabrycznego jedną czwartą część, o ile robotnik jest żonatym lub wdowcem dzietnym, oraz jedną trzecią dla kawalerów i wdowców bezdzietnych na pokrycie podatków, zaliczek i przyznanych sądownie długów. M. Lewy udowadnia, że w praktyce ustawa okazała się tu bezsilna [1]).

Ustawodawstwa państw zachodnich nadają zarobkom robotniczym przywileje w razie ogłoszenia upadłości ze strony zarobkodawcy. We Francji korzystają z nich służba, robotnicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie przez ostatnie 3 miesiące przed bankructwem i komisanci handlowi za 6 miesięcy. Otrzymują oni zwrot zarobków przed innemi wierzycielami. W Niemczech uprzywilejowanie obejmuje cały rok przed bankructwem. W b. Kongresówce przepisy tego rodzaju nie istniały.

Na zakończenie omawianej w 3-ch ostatnich rozdziałach sprawy ustawodawczego regulowania zarobków robotniczych streszczam najważniejsze fakty i postulaty.

Zagadnienie płac zarobkowych, najważniejsze dla bytu klasy robotniczej, wyrażało się:

1) W niedostatecznej ich wysokości, (najwyższe płace spotykamy w Stanach Zjedn. Am. Pn. i w Anglji, gdzie udowodniono najlepszą wydajność pracy i najbardziej rozpowszechnione używanie maszyn), w płacach głodowych kobiet, dzieci i pracowników przemysłu chałupniczego.

2) W niestałości zarobków i nieodpowiednich formach wypłat, które stanowiły szerokie pole do nadużyć.

---

[1]) Obszerniej M. Lewy. Tamże. Str. 203—210.

3) Podwyżka płac ogółu robotników spowodowana została przez rozwój organizacyj zawodowych i wprowadzane przez nie umowy zbiorowe, które stopniowo wyrównywają te pokrzywdzenia i usuwają niebezpieczeństwo zmian, przynajmniej na określony w umowach czas ich trwania.

4) Państwa uczyniły na drodze ustawodawczej zaledwie małe wyłomy, biorąc pod upiekę pracę kobiet chałupniczek. Minimum płacy, obejmujące ogół robotników, nie zostało nigdzie wprowadzone przez ustawy, a jednak takie minimum niezbędne jest, gdyż inaczej klasy robotnicze będą pozostawione dowolnemu wyzyskowi kapitału. Trudno jednak oczekiwać nakazu i gwarancji państw poszczególnych, ponieważ popadłyby one w zbyt daleko idący konflikt z zasadami wolnej umowy i własności prywatnej środków produkcji, na których opiera się dotychczasowy ustrój gospodarczy.

5) Kwestja minimum płacy oczekuje przeto międzynarodowego uregulowania przynajmniej jako zasada, co byłoby możliwe pomimo rozbieżności stosunków gospodarczych. Przewidywać można, że uregulowanie to nastąpi jednocześnie z unarodowieniem czy socjalizacją poszczególnych działów wytwórczości.

6) Natomiast ustawodawcza ochrona zarobków przed nadużyciami ze strony zarobkodawców, oraz w stosunku do wierzyciela uwzględniona już została zarówno przez kodeksy cywilne jak i ustawy ochronne.

Dr. S. Rundstein — Zabiegi prawodawcze w dziedzinie przemysłu domowego. Ekon. r. 1903.

Schwiedland — Ziele und Wege einer Heimarbeitsgesetzgebung. Wiedeń 1903, wyd. II.

La réglamentation légale des salaires dans les métiers mal renumerés en Europe. R. T. Listopad 1921.

D. Ogólna ochrona i polityka pracy

25. *OCHRONA PRACY NA ROLI*

Praca zależna w rolnictwie traktowana jest dotąd inaczej niż w przemyśle, a ustawodawstwo ochronne nie brało jej prawie pod uwagę przed wojną europejską. Uchodziło za pewnik, że praca na roli, która stosować się musi do pór roku i stanu pogody, a wykonywana jest w warunkach higjenicznych mniej zagrażających zdrowiu i życiu od pracy fabrycznej, nie wymaga specjalnej ochrony ustawodawczej i nie da się podporządkować stałym normom, stosowanym do robotników zatrudnionych w przemyśle.

Ważną przeszkodę, zwł. w krajach Europy środkowej i wschodniej, stanowiło rozstrzygnięcie pytania, kogo uważać za robotnika rolnego? Pracownikami są wszak przeważnie drobni właściciele ziemscy, albo członkowie ich rodziny, którzy znaczną część roku pracują we własnych zagrodach. Statystyka zawodowa wykazuje jednak, że do robotników rolnych zaliczyć należy wielomiljonowe rzesze mężczyzn, kobiet i dzieci. W Niemczech np. na podstawie statystyki zawodowej z 1907 r., przy uwzględnieniu zmiany terytorjum i granic liczono w 1920 r. zatrudnionych w rolnictwie robotników 3.181.000 i 4.769.000 robotnic, a zatem około 8 miljonów osób, wśród których przeważały kobiety, to zn. kategorja osób chronionych w przemyśle od wielu dziesiątków lat. Niewątpliwie znaczna część tych robotników pochodzi z rodzin posiadających własne gospodarstwa, ale wykonywują oni pracę zależną, jako służba folwarczna lub najemnicy, państwo powinno ich przeto otoczyć opieką prawa ochronnego.

Właściwej przyczyny pomijania robotników rolnych przez dotychczasową politykę socjalną szukać należy w niższej stopie ich wykształcenia i uświadomienia klasowego i w braku organizacji. Nawet w Ameryce, gdzie szkolnictwo ludowe stoi najwyżej, wiele stanów Unji i Kanady przewidują na wsi krótszy okres szkolny i zwalniają dzieci z powodu robót w polu na parę lub kilka tygodni na żądanie rodziców, czy zarobkodawców. W Małopolsce szkoły na wsi obejmowały przeważnie jedną a najwyżej 3—4 klas, kiedy w miastach było ich pięć. Nawet seminarja przygotowujące nauczycieli, miały niższy i odrębny typ dla wsi, a myśl ta dotąd pokutuje w projektach naszych sfer rządowych. Wieś o ludności rozproszonej nie ma tych pobudek do myślenia, umysłowego rozwoju i skupiania się, które wywołały olbrzymi ruch zawodowy i umysłowy wśród proletarjatu przemysłowego. Trudno się przeto dziwić, że organizowanie się występuje później. W Niemczech np., gdzie już przed wojną liczono około 6 milionów zorganizowanych zawodowo robotników, nie istniały niemal organizacje robotników rolnych, które są wytworem powojennym w tym kraju. A mianowicie należało do zawodowych związków rolnych osób:

	Do socjalistycznych	Do chrześcijańskich
w 1918 r.	16349	9953
w 1919 r.	624935	77523
w 1920 r.	780000	150000

Wojna była przeto tym rewolucjonizującym czynnikiem, który, przemieszawszy proletarjat miast i wsi, i wziąwszy od obu olbrzymie ofiary krwi, uświadomił robotnika rolnego o jego stanowisku klasowem i wynikających stąd metodach walki i dążeniach. Coraz liczniej zawierane są umowy zbiorowe, wybuchają nieznane dawniej na wsi strajki. To samo dokonało się w innych krajach, a bodaj wcześniej jeszcze w Polsce, do czego w dalszym ciągu powrócę.

Ważną przeszkodą w zaprowadzeniu ochrony pracy jest trudność nadzoru nad wykonywaniem ustaw. Ustawa robotnicza, podobnie jak wszelka inna, posiada znaczenie jedynie w tym wypadku, gdy jest przestrzegana. Inaczej nietylko pozostaje na papierze, nie oddziaływując na bieg życia, ale w dodatku podkopuje zaufanie do skuteczności prawa, co szczególniej jest nie-

bezpieczne przy dzisiejszym rewolucyjnym nastroju masy robotniczej. Nadzór w przemyśle, zwł. w wielkich zakładach, jest łatwy, a inspektor pracy, który ma prawo wejść wszędzie i w każdej porze, może podjąć odpowiedzialność za wykonanie ustawy. Inaczej jest jednak przy pracy w polu, pasaniu bydła, przy rozproszonych działkach i odległych często półkach. A właśnie tak pracują w rolnictwie, zwł. dzieci i kobiety.

Względy powyższe odsunęły sprawę ochrony pracy w rolnictwie z Międzynarodowej Organizacji Pracy, gdzie miała być rozpatrywana na ostatnim dorocznym kongresie (w 1922 r.) w Genewie. Zakwestjonowano nawet, czy Organizacja uprawniona jest do rozpatrywania kwestyj, dotyczących rolnictwa. Chodziło zaś nietylko o sprawę rozciągnięcia ustawy o 8-godzinnym dniu i 48-godzinnym tygodniu pracy na robotników rolnych, ale na porządku dziennym była ochrona dzieci i kobiet. Przeważyła jednak myśl nowoczesna i ochrona pracy na roli jest już w tej chwili przedmiotem międzynarodowego ustawodawstwa. A mianowicie przyjęto zalecenia aby: dopuszczać do robót rolnych dzieci dopiero od wieku lat 14, by okresy robót szkolnych dla dzieci młodszych skracane były tylko wyjątkowo i żeby je przyjmować jedynie do lekkich robót. Postanowiono zalecić, aby uchwały o bezrobociu i przerwie połogowej kobiet, uchwalone w Waszyngtonie, obowiązywały także w rolnictwie.

Ustawy poszczególnych krajów zajmują się wyjątkowo robotnikami rolnymi. Rozpatrzmy ustawy Węgier i Anglji. Na Węgrzech obowiązuje ustawa z 1907 r., to zn. z okresu, kiedy polityka socjalna pomijała jeszcze pracę na roli. Obowiązuje tu zakaz pracy dzieci ponad lat 12, opieka nad młodocianymi robotnikami do lat 18, umowa roczna, oraz dzień pracy od wschodu do zachodu słońca. Ustawa zastrzega odpoczynek niedzielny z wyjątkiem prac koniecznych, oraz dostosowanie pracy do sił robotnika. Wypłata w pieniądzach i w naturze. Naturalja powinny odpowiadać gatunkiem artykułom przeznaczonym do sprzedaży przez zarobkodawcę. Podobnie robotnik powinien otrzymywać dobrą paszę dla krowy, grunt odpowiedni do uprawy, mieszkanie odpowiadające wymaganiom higjeny i t. d. Zarobkodawca obowiązany jest dawać pomoc lekarską i ubezpieczać od nieszczęśliwych wypadków. Jakkolwiek ustawa powyższa dawała minimum ochrony, to w porównaniu z ustawodawstwami państw in-

nych, dla których robotnicy rolni nie istnieli, nazwać ją należy dodatnią.

W Wielkiej Brytanji państwo bierze w opiekę pracę dzieci na roli już w 1867 r. Wprawdzie oznaczono narazie wiek przyjmowania do pracy na lat 8, a w 1876 r. na 10, biorąc pod uwagę obowiązek szkolny, ale już w 1903 r. wiek przyjmowanych do pracy dzieci zrównany został dla młodocianych pracowników w przemyśle i rolnictwie na lat 12, z zastrzeżeniem, aby praca nie odbywała się w godzinach szkolnych, a w niedzielę trwała najwyżej 2 godziny. Wreszcie ustawy szkolne z 1918 i 1921 r. usuwają od pracy dzieci szkolne i przyjmują lat 14, jako najniższy wiek dla pracownika. Nadzór nad wykonaniem powyższego przepisu należy do władz szkolnych.

Anglja nie ograniczyła przecież opieki nad robotnikami rolnymi do ochrony pracy dzieci. W latach ostatnich (zwł. w 1920 i 21 r.) nakreślił parlament szeroki program reform agrarnych, którego część składową stanowi ochrona pracy najemnej w rolnictwie. Ustawa z 1917 r. (Corn Production Act z 1917 r.) zajmuje się w dziale II warunkami pracy na roli i stosuje zasadę płac minimalnych do robotników rolnych. Dokonało się to w następstwie ankiety, przeprowadzonej jeszcze przed wojną, której członkowie uchwalili, że wynagrodzenie przystosowane być powinno do kulturalnego poziomu życia robotnika, zmieniać się zależnie od cen i potrzeb, oznaczane przez specjalne trybunały rolne (Land Courts). Minimum płacy, jednakowe dla całej trójjedynej monarchji, z 25 szylingów podniesiono do 42 w 1920 r. przy 48-godzinach tygodniowej pracy w zimie i 50 w porze letniej. Union robotników rolnych żądał 50 szylingów i 8-godzinnego dnia pracy. Przepisy powyższe dopełnione są przez ochronę mieszkaniową. W taki sposób Anglja dziś już trzyma się zasady jednolitego ustawodawstwa dla ogółu robotników najemnych i delegaci jej w tym duchu wypowiedzieli się na wspomnianym wyżej zjeździe Międzynarodowej Organizacji Pracy, żądając włączenia robotników rolnych do ogólnych postanowień. Zauważyć jednak należy, że stanowisko Anglji zarówno teoretycznie, jak i w zastosowaniu jest łatwiejsze, aniżeli państw kontynentalnych Europy. Pominąwszy bowiem nawet nacisk opinji publicznej i wysoki poziom uświadomienia społecznego zarobkodawców i pracowników, robotnik rolny jest prawie wyłącznie wyzuty z roli

proletarjuszem, który tylko przez rodzaj zatrudnienia, a nie sposób życia i warunki posiadania, różni się od proletarjatu miejskiego. Pozatem skonstatowano w Anglji konieczność wzmożenia wydajności pracy na roli, ponieważ kraj może zaledwie w $^1/_3$ pokryć własnem zbożem obecne zapotrzebowanie ludności. Podobnie spodziewać się można szybkich postępów ustawodawstwa wobec robotników rolnych w Niemczech, których produkcja rolna pokrywa tylko część zapotrzebowania i gdzie robotnik ucieka ze wsi, znajdując łatwo pracę lepiej wynagradzaną w przemyśle.

W Polsce niema dotąd ustawodawstwa, odnoszącego się do robotników rolnych. Kwestja powyższa nie jest jednak bynajmniej ponijana ani zaniedbana, przeciwnie, stanowi stałą troskę rządu polskiego od początku istnienia państwa. Zmusza do tego charakter rolniczy kraju, wielka liczba pracujących na roli w charakterze najmitów, oraz organizacje zawodowe, które mają za sobą dość odległą przeszłość, a dziś przedstawiają już dużą siłę liczebną. Pozatem położenie geograficzne Polski, stawiając ją w najbliższem sąsiedztwie z bolszewicką Rosją, nakazywało od chwili odzyskania niepodległości kraju zwrócić uwagę na przeciwdziałanie strajkom rolnym, które w dodatku groziły nieuprawianiem roli i uzależniały kraj od dowozu zboża z zagranicy. Obecnie niebezpieczeństwo to zdaje się być zażegnane, a przyczyniło się do tego w znacznym stopniu zapoczątkowanie reformy rolnej i pośrednictwo rządu w umowach zbiorowych między właścicielami i robotnikami rolnymi. Nie usuwa to przecież konieczności rozważnego, uczciwego i szybkiego wprowadzania w życie reformy rolnej, oraz konieczności ochrony ustawodawczej dla rolnych najmitów.

Robotników rolnych w Polsce stanowią: a) służba folwarczna, t. zw. ordynarjusze, zatrudniani stale po większych majątkach, oraz parobcy i dziewki w służbie większych gospodarstw rolnych, chłopskich; b) najmici, pracujący na dniówki lub przy sprzęcie siana i zboża z kosą od morgi; c) rzemieślnicy wiejscy jak: kowale, cieśle, bednarze i t. p., wreszcie d) pastuchy, dójki, stróże podwórzowi i inny personel pomocniczy. Wśród pierwszej kategorji rozróżniać jeszcze trzeba po większych majątkach stangretów, forysiów, gospodynie, a zatem ludzi zatrudnionych nie w gospodarstwie zarobkowem, ale domowem właściciela, czy dzierżawcy, oraz służbę, zwł. żeńską, u gospodarzy włościan, któ-

ra naprzemian używana jest do pracy na roli, czy przy bydle i do pracy domowej. Nie posiadamy dotąd statystyki pracowników rolnych w Polsce zjednoczonej, a dawniejsze statystyki zawodowe zaborców nie dają podstawy do liczebnego ujęcia tego zagadnienia. Twierdzić można, że chodzi tu o miljonowe, nawet kilkomiljonowe zastępy i że proletarjat rolny skłonny dziś jest i zdolny do organizowania się zawodowo.

Początki tych organizacyj pojawiały się w okresie rewolucji rosyjskiej 1905 r. na terenie zaboru rosyjskiego. Wybuchały również w tym okresie strajki rolne, zarówno w Kongresówce jak i we wschodniej Małopolsce. Ze zgnieceniem rewolucji organizacje zostały rozwiązane, pozostała jednak po nich tradycja i świadomość, że drogą organizacyj i strajków można dojść do poprawy bytu. To też zaraz po ogłoszeniu niepodległości wybuchają strajki, tworzy się organizacja zawodowa, która obecnie należy do najsilniejszych w kraju [1]).

Jakież stanowisko zajął rząd wobec kwestji robotników rolnych? Od chwili utworzenia ministerstwa P. i O. S., t. zn. w styczniu 1917 r., tworzy się referat rolny, którego celem było badanie stosunków najemnej pracy w rolnictwie, a od grudnia 1918 r. rozpoczyna się pośredniczenie rządu w zatargach zbiorowych. Już w ciągu roku 1919 zawarte zostały umowy zbiorowe w 75 powiatach Kongresówki, a umowy te obejmowały wysokość pensji w gotówce, ilość i skład ordynarji, obszar gruntu pod kartofle, mieszkanie, inwentarz, mielenie zboża, obowiązek utrzy-

---

[1]) Na podstawie cyfr dostarczonych Ministerstwu P. i O. S. w III kwartale 1921 r. pracowników zorganizowanych zawodowo w rolnictwie, leśnictwie i ogrodnictwie liczono w Polsce 336.268, czyli 25.8% ogółu zorganizowanych zawodowo osób (cyfra ogólna 1.303.554). Wobec podziału naszego ruchu zawodowego pomiędzy różne ugrupowania polityczne, wyodrębnić należy Związki Zawodowe w rolnictwie należące do następujących centrali:

Zjednoczenie Zawodowe Polskie	210788 osób
Związek Stow. Zawodowych w Polsce	96000 „
Centr. Komisja Chrześc. Związków Zawod.	29230 „
Związek Klasowych Związków Zawod. w Polsce	3400 „
Polski Związek Robotników	250 „

Organizacje robotników rolnych zatem stoją na pierwszem miejscu wśród ruchu zawodowego i gdyby nie ich partyjny podział stanowiłyby już dziś prawdziwą potęgę.

mywania szkoły lub ochrony przez dwór, pomoc lekarską na koszt dworu, zapomogi na wypadek śmierci. Termin umowy był i pozostał roczny z trzymiesięcznem wymówieniem. Długość dnia pracy normowano przeważnie jednakowo: latem od 6 rano do zachodu z trzygodzinną przerwą obiadową, zimą od wschodu do zachodu z krótszą przerwą 1½ godziny. W tych pierwszych umowach odpadł już powszechny dawniej obowiązek trzymania czeladzi (posyłek) przez parobków, oraz pracy żony ordynarjusza. Rodzina ordynarjusza może być godzona tylko w drodze dobrowolnej umowy. Ulgi te pozostały dotąd. Umowy przenikały nawet do Małopolski i Śląska Cieszyńskiego, a w dalszym ciągu zawierano je również na terenie b. zaboru pruskiego.

W 1920 r. została zawarta ogólna „Ugoda" na całem terytorjum Kongresówki, jednolita między przedstawicielami Związku Ziemian i delegatami wszystkich ugrupowań zawodowych. Ugoda obowiązywać miała przez rok, aż do 1 kwietnia 1921 r. Było to wielkie zwycięstwo jednolitej myśli socjalnej, które jednak wobec burzliwych wypadków wojny bolszewickiej nie wytrzymało próby. Pod pozorami politycznemi w wielu powiatach ugodę zrywano, a przy jej ponawianiu na rok następny nie było sposobu skłonić ziemian do wspólnego z delegatami związków omawiania sprawy. Wyjściem z trudności okazało się jedynie ustanowienie Międzyministerjalnej Komisji Nadzwyczajnej, która warunki ugody narzuciła obu stronom na rok 1921/22. Obecnie zatem ugody, obejmujące cały kraj, są zawierane przez komisje, złożone z równej liczby 5 przedstawicieli zarobkodawców, delegowanych przez Związki Ziemian, i 5 pracowników ze strony związków zawodowych poszczególnych ugrupowań politycznych, z udziałem przedstawiciela ministerstwa P. i O. S., oraz min. Rolnictwa i D. P. O ile komisja taka na licznych posiedzeniach do porozumienia nie dojdzie, sprawy przechodzą do Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, złożonej z przedstawicieli ministerstw pracy, rolnictwa i sprawiedliwości.

Podstawą przy zawieraniu umowy zbiorowej w rolnictwie, czy Ugody obowiązującej w całym kraju jest „Ustawa o załatwianiu zatargów zbiorowych między pracodawcami a pracownikami rolnymi z 3 kwietnia 1919 r.", zrewidowana i wydana ponownie w d. 1 sierpnia tegoż roku, dopełniona przez ustawę z 11 marca 1921 r. Ostatnia przewiduje powoływanie Nadzwyczajnej

Komisji Rozjemczej i podwyższa kary za niewykonanie przepisów ugody (pracodawca płaci do 20 tys. marek, pracownik 500). Pozatem za niestawienie się w komisji pracodawcy opłacają kary do wysokości 100 tys. marek, pracownicy 2.500.

Ustawie podlegają wszyscy pracownicy rolni, utrzymujący się całkowicie lub częściowo z pracy najemnej na roli, w leśnictwie, ogrodnictwie i dziedzinach ściśle z niemi związanych, a zatem ordynarjusze, robotnicy sezonowi, czeladź, rzemieślnicy folwarczni, oraz robotnicy zatrudnieni w przemyśle rolnym i leśnym (młyny, gorzelnie, krochmalnie, tartaki i t. p.), w tych zakładach pracy, które nie posiadają ściśle przemysłowego czy handlowego charakteru. Za pracodawców rolnych uważani są wszyscy prowadzący samodzielnie gospodarkę rolną przy pomocy pracy najemnej, a zatem właściciele, dzierżawcy, użytkownicy, zarządcy dóbr państwowych i t. p. w posiadłościach powyżej 100 morgów.

Na tle ugody zdarzają się częste zatargi między stronami. W celu ich rozstrzygania istnieją Komisje Polubowne i Kom. Rozjemcze. K. P. zwołuje inspektor pracy w rolnictwie, który tej komisji przewodniczy, związki i organizacje zawodowe wysyłają po 3 do 7 osób z każdej strony. O ile takich organizacyj niema, lub okażą się nieczynne, wkracza komisarz rządowy.

Instancją rozstrzygającą spory dla całego powiatu jest Komisja Rozjemcza, której orzeczenia są obowiązujące. Zasiada w niej 3—7 delegatów każdej ze stron. Delegatów wybierają pracownicy płci obojej, pow. lat 16. Wybrany delegat musi mieć najmniej lat 21.

Obowiązki i prawa inspektorów pracy w rolnictwie omawiałam już wyżej (rozd. XIII). Inspektorowie rolni działają od maja 1919 r. Rozpatrzeć należy zkolei najważniejsze postulaty Ugody, przyczem mogą one być z roku na rok zmieniane, o ile nie zostanie zastrzeżone, że przedłuża się je na rok następny. Wybieram „Ugodę" zawartą na rok 1921/22 od 1 kwietnia, ponieważ następne są prawie dokładnem jej powtórzeniem.

Ugoda powyższa obowiązuje wszystkie gospodarstwa rolne o przestrzeni pow. 100 morgów i odnosi się do fornali, parobków, stróżów, pastuchów. Wyłączone są siły kobiece, które godzą się indywidualnie.

Podstawowym warunkiem jest jeden stały ordynarjusz na każde 30 mg. obszaru. Czas pracy wynosi przeciętnie 9 godzin 20 minut dziennej pracy, rozłożonej w każdym miesiącu inaczej co do trwania i przerw w pracy. W niedziele i dni świąteczne przewidziany jest obrządek inwentarza bez oddzielnej dopłaty. Pracownik ma prawo do urlopu 2 tygodni, o ile zaś zmienia miejsce pozostawić mu należy czas na wyszukanie innej pracy. Właściciel obowiązany jest dostarczyć furmanki do kościoła o ile niema go we wsi, podobnie ułatwić musi przejazd na wypadek powołania przez sąd, wykonania obowiązków obywatelskich, jak głosowane do sejmu, czy sejmiku i t. p.

Przy wyjazdach w niedzielę przewidziana jest dopłata i strawne. Podobnie i za pracę nocną np. stróża, lub doraźny sprzęt w godzinach wieczornych, obowiązuje oddzielna dopłata.

Wynagrodzenie składa się z gotówki, której wysokość dla każdego powiatu ustalona jest odmiennie, i z ordynarji, której wysokość stosuje się do stopnia urodzajności powiatu. Pozatem przewidziane jest utrzymywanie krowy, nierogacizny i drobiu, o ile zaś krowy nie są dojne, wymiar mleka w ciągu kilkudziesięciu dni [1]).

Specjalną uwagę poświęca ugoda kwestji mieszkań dla robotników rolnych. Sprawa mieszkań była aż dotąd zaniedbaną, czego wynikiem stał się niesłychanie niski stan kulturalny i moralny rodziny zarobniczej. Obecnie obowiązuje dla rodziny przynajmniej jedna izba z podłogą, przepisany jest dla nowobudowanych domów folwarcznych rozmiar izb, okien i drzwi, zastrzeżone bielenie, woda, miejsca ustępowe. Na pracowników zaś nałożony obowiązek utrzymywania mieszkań w porządku. Dostarczanie opału i światła należy do zarobkodawcy. W stosunku wzajemnym wymagana jest uprzejmość i życzliwość.

---

[1]) Umowa przewiduje wypadki, w których właściciel nie zgadza się na utrzymywanie bydła i poleca zastąpić je przez wymiar niezbieranego mleka (3 litry dziennie). Wchodzi nawet w takie szczegóły jak zastrzeżenia, aby pastwisko było dobre i aby bydło pracowników nie otrzymywało gorszej paszy od folwarcznego. Pracodawca ubezpiecza bydło pracowników od ognia. Podobne przepisy daje ugoda pod względem utrzymywania trzody chlewnej i drobiu. Określony jest rozmiar i jakość gruntu pod ziemniaki i jego uprawa. Ilość i gatunek drzewa opałowego stosować się musi do liczby izb mieszkalnych i kuchen i t. p.

Początkową naukę dzieci, o ile wymaga to oddzielnych opłat, opłacają zarobkodawcy, obowiązani również do otwierania ochronek, skoro liczba dzieci od 4—7 lat przekracza 20. Wszelkie rachunki uwidocznione być mają w książce obrachunkowej. Do czasu zaprowadzenia Kas chorych dla wsi, koszty szpitala i opieki lekarskiej należą w całości do zarobkodawców. Na wypadek śmierci pracownika, przez pół roku żona i dzieci jego otrzymywać mają połowę wszelkich poborów i uprawnień, oraz kwotę na koszty pogrzebu. O ile wypadek nieszczęśliwy spowoduje śmierć lub kalectwo pracownika, obowiązują pełne pobory i świadczenia do końca roku służbowego dla jego rodziny. W Wielkopolsce i w Małopolsce pracownicy rolni podlegają ogólnym ubezpieczeniom od wypadków.

Odmienne i niższe są warunki uposażenia dla komornika. Pensja komornika zdolnego do wszelkich robót i do kosy jest niższą, dodatek wynosi 60%. Ordynarja równa się połowie ilości otrzymywanej przez ordynarjusza, tak samo pod ziemniaki połowa gruntu i utrzymanie jednej krowy z przychówkiem. Wynagrodzenie komornic zależne jest od umowy. Komornicy, a szczególniej kobiety, są zatem w stosunku do służby folwarcznej pokrzywdzeni, chroni ich przed dalszem pogorszeniem bytu zastrzeżenie, że pracodawcy nie mają prawa wydalić ich przed upływem roku, że niedopuszczalną jest zamiana ustalonych świadczeń w naturze na inne i że produkty, otrzymywane w ordynarji, zarówno dla komornic jak i dla służby folwarcznej muszą być dobrej jakości.

Kategorja robotników dziennych w rolnictwie, przeważająca np. w Anglji i uwzględniana przedewszystkiem przez prawodawstwo tego kraju, w Polsce nie jest dotąd otoczona ochroną prawa. Najgorzej wychodzą na tem dzieci używane do robót od bardzo wczesnych lat. Godziny pracy robotników i robotnic samorzutnie układają się według godzin obowiązujących dla ordynarjuszów. Rozróżnianie różnorodnych kategoryj najmitów rolnych stanowi niemałą trudność dla ustawodawcy. Trudność ta występuje we wzmożonym stopniu wobec najmitów zatrudnionych w gospodarstwie drobnem, którzy pracują narówni z właścicielem, zasiadają do jego stołu, używani są do każdej pracy tak, że wielekroć niepodobna określić, pod jaką ustawę podpadać powinni, charakter ich pracy bowiem nie jest bliżej określony. I dlatego nietylko w stosunkach zachodu, np. Anglji, ale podob-

nie i w naszych, ochrona pracy byłaby jedynie skuteczną, gdyby ustawy zamiast stać na ciasnem stanowisku opieki nad pewnemi kategorjami pracowników, przyjęły humanitarny punkt widzenia jednolitego ustawodawstwa dla ogółu pracowników młodocianych i norm pracy i płacy dla robotników dorosłych. Wobec pierwszych, zarówno w rolnictwie, jak w przemyśle i handlu, podobnie jak w każdym innym rodzaju pracy, decyujący powinien być wiek, stan sił i zdrowia, i obowiązek szkolny. Dorosłych prawo bronić powinno od nadmiernie długiej pracy, która zamienia człowieka w maszynę, lub bydlę robocze. O ileby robotnik rolny, podobnie jak przemysłowy, czy zatrudniony w handlu pracował przeciętnie nie więcej jak 8 godzin na dobę, można rozłożyć ten czas w zastosowaniu do robót rolnych w różnych porach roku, przyjmując ogólną liczbę godzin pracy w roku. Aby uniknąć wyzysku pracy na roli, koniecznem wydaje się ustalenie zarobków minimalnych, wypłacanych w pieniądzach i naturaljach, w takiej wysokości, aby zapewniały każdemu człowiekowi pracującemu niezbędną normę egzystencji ludzkiej i dóbr kulturalnych. Kwalifikacje zawodowe, wyższa suma wysiłków, większa trudność zdobycia sił odpowiednich byłyby dla pracy rolnej, podobnie jak dla każdej innej, momentami, które uzależniałyby dodatki do płac minimalnych. Ponieważ t. zw. ugody idą już obecnie w tym kierunku, powinny one zatem stać się źródłem przyszłego ustawodawstwa.

O ile ustawodawstwo powyższe poparte będzie powagą międzynarodowych konwencyj, nietylko zaleceń, łatwiej będzie przeprowadzić je w Polsce. Zauważyć należy, że delegaci polscy, w myśl otrzymanych od rządu polskiego wskazówek głosowali na kongresie M. O. P. w Genewie (w 1922 r.) zasadniczo za kompetencją tej organizacji co do kwestji pracy na roli, oraz za przyjęciem znanych nam już konwencyj i zaleceń [1]).

[1]) Delegacja polska stanęła nawet w sprzeczności z Francją, której delegaci pragnęli usunięcia sprawy robotników rolnych z porządku dziennego kongresu.

A. Rose — Kwestja robotników rolnych, 1918 r.

Ks. Zimerman — Prawo koalicji robotników rolnych.

Ochrona robotników rolnych — B. Nr. 4/1919, str. 242, oraz 257 i in.

Réglementation de l'emploi des enfants dans l'agriculture en Europe. R. T. Listopad 1921.

La réglementation de l'emploi des enfants dans l'agriculture au Canada et aux Etats-Unis. R. T. 1921 r. Wrzesień.

Dr. J. Feig — Le droit d'association des travailleurs agricoles en Allemagne. R. T. — Grudzień 1921.

Das Koalitionsrecht und das Gesinde und Landarbeiterrecht — Jena 1917. (Schriften d. Gesellschaft f. soc. Reform. Zesz. 58).

26. OCHRONA PRACY INTELEKTUALNEJ

Trudno jest znaleźć określenie pracy intelektualnej, oraz rozgraniczenie jej od pracy fizycznej. Zaliczyć tu należy zarówno pracę ekspedjentki w handlu detalicznym, jak i uczonego sekretarza towarzystwa psychjatrów. Najogólniejszą między poszczególnemi kategorjami pracowników intelektualnych różnicę stanowi stopień i forma zależności od zarobkodawców. Forma ta będzie łatwa do określenia i w znacznym stopniu jednolita dla personelu zatrudnionego w handlu, trudniejsza już będzie dla składu redakcji i administracji codziennego pisma, podczas gdy warunki pracy i wynagrodzenia dla słynnych autorów, którym wydawca płaci stałe wynagrodzenie, aby tylko u niego drukowali swe utwory, lub dla muzyka, któremu impresario urządza koncerty po miastach Ameryki, będą w każdym niemal wypadku odmienne. Tak samo i zawisłość przechodzi wszelkie stopnie, aż do uzależnienia wspomnianego impresaria od kaprysów artysty. Do wyższych zawodów umysłowych, które także domagają się prawnej ochrony swoich interesów, należą ludzie wykonywujący je samodzielnie, jak: notarjusze, adwokaci, publicyści, lekarze; i oto nowa trudność. Sprobujmy jednak przedstawić stan kwestji w chwili obecnej i przejawiające się wśród zawodów intelektualnych tendencje.

Pracowników handlowych, a zatem ekspedjentów, kasjerów, buchalterów, magazynierów i t. p. zaliczam do zawodów intelektualnych, ponieważ w handlu praca mózgu przeważa nad pracą rąk. Nie da się również praca ta zastąpić przez maszynę, poza

zmianą miejsca towarów (wózki, transport, windy), przy której występują zwykli robotnicy, podpadający pod przepisy ogólne. Zatrudnienie tych robotników nie różni się od pracy w przemyśle, czy rolnictwie i dlatego niema żadnej racji, ażeby wyłączać ich od ustaw międzynarodowych czy krajowych o czasie pracy i od korzyści 48-godzinnego tygodnia pracy, czy też przepisów ochrony prawnej młodocianych i kobiet.

Najważniejszem zagadnieniem w zakresie pracy w handlu były do niedawna nadmiernie długie godziny pracy. Rzekomo w interesie publiczności pracownicy sklepowi tam, gdzie, jak np. w Kongresówce, nie byli zorganizowani, pracowali przed wielką wojną po kilkanaście godzin dziennie bez przerwy obiadowej. Międzynarodowa konwencja w Waszyngtonie, o 48-godzinnym tygodniu pracy, handlu nie obejmuje, natomiast liczne państwa włączają tu handel, nakazując przytem otwarcie sklepów przeważnie tylko od 7 rano do 7 wieczór. Należą tu Niemcy, Finlandja, Austrja, Francja (od 1919 r.), Hiszpanja (od 1920 r.). W Australji i Nowej Zelandji czas pracy w handlu wynosi 44 godzin na tydzień. Wielka Brytanja regulowała już od 1912 r. pracę w handlu przez nakaz zamykania sklepów, określenie przerw w pracy i sobotniego wypoczynku, który powinien się rozpoczynać o godzinie 13½.

W Polsce ustawa o czasie pracy (z 18 grudnia 1919 r.) obejmuje pracowników zatrudnionych w handlu. Wiąże się z tem otwieranie miejsc sprzedaży tylko przez 8 godzin na dobę, co pociągało utrudnienia dla publiczności i detalicznego handlu. Z tego powodu były liczne usiłowania, aby przedłużyć czas pracy. Pomimo to rozp. wykonawcze (z 22/III 1921 r.) do powyższej ustawy podtrzymuje ośmiogodzinny czas pracy i wypoczynek świąteczny dla wszystkich zakładów handlowych z wyjątkiem jadłodajni, aptek, wystaw o charakterze artystycznym oraz sprzedaży na cele społeczne. Zakłady fryzjerskie, mleczarnie i kwiaciarnie otwarte być mogą do godz. 10 rano w niedziele i święta, a kioski ze sprzedażą dewocjonalij i gazet przez całą niedzielę i w dni świąteczne. Pracownicy zatrudnieni w niedziele mają prawo do takiej samej liczby godzin odpoczynku w ciągu tygodnia. Wreszcie przeciwnikom zamykania sklepów w porze obiadowej udało się w lutym b. r. (1922) przeprowadzić uchwałę dodatkową w brzmieniu następującem: „W handlu

czas sprzedaży towarów i otwarcia sklepów z wyjątkiem aptek i jadłodajni ustanawia się na 10 godzin dziennie bez nakazu zamykania sklepów w południe. Zatrudnieni w handlu najemni pracownicy nie mogą jednak być zajęci dłużej ponad normy, ustalone w art. 1 ustawy z dn. 18/XII 1919 r., czyli ponad 8 godzin". Stronnictwa robotnicze uważają tę uchwałę za pierwszą próbę przedłużenia dnia pracy w handlu.

Międzynarodowe usiłowania do usunięcia od pracy dzieci poniżej lat 14 obejmują handel narówni z przemysłem. Ochrona macierzyństwa uchwalona w Waszyngtonie odnosi się w równej mierze do handlu jak do przemysłu. Umowy zbiorowe zawierane w handlu tam, gdzie istnieją organizacje handlowców, są jednak trudniejsze do unormowania z powodu większego rozproszenia przedsiębiorstw handlowych, a nawet przewagi drobnego handlu nad wszelką inną formą w stosunkach naszych i wogóle środkowej i wschodniej Europy.

Pracownicy biurowi po biurach prywatnych i bankach stanowią kategorję pracowników, których praca nie jest wysiłkiem fizycznym. Urzędnicy państwowi nie mogą tu być zaliczani, ponieważ pracę ich określają regulaminy państwowe i pragmatyka służbowa.

Wspólną normą dla pracowników biurowych jest możność ustalenia jednakowego maximum godzin pracy, oraz stałych poborów miesięcznych. Obliczenie wynagrodzenia dokonywa się nie od sztuki, ale za czas pracy. Wyjątek stanowią prace jednorazowe jak: układanie bilansów, zamknięcia rachunkowe, sporządzanie inwentarza, wyjazdy i t. p. Prace te wynagradzane są przeważnie podług wyższych norm i dokonywane poza obowiązującemi godzinami pracy.

Ujednostajnienie godzin pracy, oraz rozkładu tychże na pracę jednorazową lub ranną i popołudniową napotyka na trudności, ponieważ pracownicy biurowi, których praca trwa przeważnie 6—7 godzin, obawiają się ogólnego maximum, które mogłoby im nałożyć dłuższą pracę obowiązkową od obecnej. Ustawy ochronne robotnicze przeważnie też wyłączają pracowników biurowych od norm ogólnych. Wyjątek stanowi ustawodawstwo nowoczesne republiki niemieckiej. Natomiast koniecznością jest stosowanie do pracowników biurowych ograniczeń co do minimalnego wieku przyjmowanych do pracy, oraz ochrony macierzyń-

stwa. Liczba zatrudnionych po biurach młodocianych pracowników jest znaczna, zarabiają oni na potrzeby własne oraz rodziny, i tylko odpowiednio sformułowane ustawy i nadzór szkolny mogłyby temu zapobiec. Nie wystarczą wymagania stawiane przez szkołę powszechną, gdzie obowiązek szkolny sięga przeważnie do lat 14. Młodociani pracownicy biurowi są wielekroć uczniami szkół średnich lub zawodowych, w dodatku są to zwykle uczniowie zdolni, którzy, jak powiadają, ze wszystkiem dadzą sobie rady. Niewątpliwie jednak nadmierny wysiłek odbija się na późniejszej sprawności organizmu i umysłu. To też właśnie ci pracownicy w interesie własnym i społeczeństwa oddani być powinni pod specjalną opiekę. Najlepszą ustawą ochronną byłoby w tym wypadku zabezpieczenie bytu podczas okresu nauki, oraz nauka i pomoce szkolne bezpłatne. Bezpłatność nauki staje się dziś w zakładach publicznych postulatem powszechnym. Konstytucja polska z 17 marca 1921 r. gwarantuje ją (w art. 119). Trudniejsze jest rozstrzygnięcie kwestji utrzymania dla dzieci i młodzieży warstw pracujących, a zatem przeważnie niezamożnych. Konieczność uregulowania tej sprawy jest przecież coraz więcej uznawana, czego dowodem dodatki rodzinne, doliczane do pensji urzędników publicznych, a za przykładem powyższym także prywatnych. Coraz częściej również cenniki płac obliczają dodatki rodzinne, z których korzysta ucząca się młodzież. Kwoty wypłacane na tej drodze nie wystarczają i dlatego liczba młodzieży szkolnej zatrudnionej pracą biurową, czy inną (np. korepetycjami) wzrosła, zwł. u nas w latach ostatnich. Ustalających się zwyczajowo i prawnie (w płacach minimum i umowach zbiorowych) dodatków rodzinnych pomimo to lekceważyć nie można. Stanowią one dowód, że społeczeństwa przestały uważać pracę za towar, zależny od podaży i popytu, a w najlepszym razie wynagradzany w stosunku do wydajności pracy, a zatem ilości tej pracy. Natomiast toruje sobie drogę humanitarna zasada płac odpowiadających potrzebom człowieka i stosowania ich do wielkości rodziny, której członkowie wyrosnąć powinni na zdrowych, mądrych i użytecznych członków tego społeczeństwa. Państwa, normując te zasady drogą ustaw, stwierdzą jedynie dbałość o swych obywateli i cenny materjał ludzki.

Rozciągnięcie ochrony macierzyństwa na pracowniczki biurowe jest postulatem tak ogólnie uznawanym, że zrównało je

w prawach ustawodawstwo o ubezpieczeniu na wypadek choroby. Tam zaś, gdzie brak wyraźnych postanowień (jak np. wobec urzędniczek państwowych z nominacji) normy ogólne stosują się do nich automatycznie.

Ustawodawcza ochrona pracy w zawodach czysto intelektualnych stanowi zagadnienie nigdzie dotąd na drodze ustawodawczej nie rozwiązane, ale niezmiernie aktualne.

Jakkolwiek zaliczyłam do tej kategorji osoby zatrudnione w handlu i biurach, zastrzec trzeba, że prace jednych i drugich są przeważnie mało samodzielne i podporządkować się muszą ogólnemu trybowi zakładu lub przedsiębiorstwa. Naturalnie zdarzają się liczne wyjątki, a normy dają się ustalić tylko w najogólniejszem pojęciu sprawy. Zawody intelektualne stoją przeważnie poza niemi, a osoby zatrudnione odczuwają w całym powojennym świecie wzmożone trudności swojego bytu. Praca intelektualna przechodzi kryzys, który w naszej republice przypisywany jest tylekroć zbyt szybko postępującej demokratyzacji, (rozumianej jako demagogja, panowanie motłochu), ale nie jest bynajmniej polską właściwością. „Prace intelektualne zrównane zostały z innemi, rezultaty ich trudniejsze są do oceny od pracy rolnika lub tokarza, obejść się bez nich łatwiej, a zatem gorzej są wynagradzane..." — skarży się francuski autor H. Mugel [1]). Dowiedziono we Francji, że wyrobnik dochodzi do 600 frk. miesięcznie, a ukończony inżynier otrzymuje 400—500. Praca redaktora dziennika rzadko kiedy przewyższa 500 frków, w drukarni metrampaż zarabia 1000. Profesorowie konserwatorjum zaczynają od 2000 frk., a woźny otrzymuje 3800 i t. p. Podobnie dzieje się w Szwajcarji, nie mówiąc o Polsce, gdzie piekarz pobiera wynagrodzenie wyższe od urzędnika IV kategorji.

Nie świadczy to o zmniejszonem zapotrzebowaniu pracy intelektualnej, bo demokracja oświecona i lepiej uposażona więcej, nie mniej potrzebować jej będzie, niż głodne i odsunięte od rządów politycznych masy, ale o zmianach w strukturze i poglądach społeczeństwa. Doba obecna usunęła na bok intelektualistów, ponieważ zapanowały ze wzmożoną siłą potrzeby materjalne z powodu ogólnego zniszczenia i zubożenia przez wojnę. Z większą niż dawniej wyrazistością rządzi pierwiastek siły, a si-

[1]) La Renaissance z 23/X 1920 r.

łą tą stała się w dziedzinie ekonomicznej organizacja klas pracujących fizycznie. Klasy te występują masowo, mają oddawna międzynarodowe organizacje, jasno określone, a niedaleko idące cele, które szybko osiągają w obecnej epoce (8-godzinny dzień pracy, umowy zbiorowe, prawo koalicji). Tymczasem pracownicy intelektualni są słabo zorganizowani. Ufni w swoją przewodniczącą w społeczeństwie rolę, o silnych odrębnościach i tendencjach indywidualnych z trudnością naginają się do niezbędnych wymagań organizacji zawodowej. Przez wychowanie, stopę życiową, przyzwyczajenia, pracownicy ci zbliżali się raczej do warstw posiadających, niż do pracującej masy. Powodem i następstwem tego stanu było w dawnych wiekach protegowanie poetów, artystów, uczonych przez dwory lub magnatów. Na takiem tle błyszczał Król Słońce, Ludwik XIV. W okresie upadku Polski przy tronie Stanisława Augusta gromadzili się poeci i artyści, dwór Czartoryskich w Puławach dawał gościnę Norblinowi, Grodkowi, Woroniczowi, Konarskiemu, Kniaźninowi, Piramowiczowi i w. innym. Tu zrodziły się szczytne pomysły komisji edukacyjnej. Dziś miljonerzy i miljarderzy, jak Carneggie lub Solvay, zakładają fundacje naukowe (u nas uniwersytet w Lublinie). Protekcja ta jednak nie wystarcza. Ogół intelektualistów czuje się osamotniony, a zdecydować mu się trudno na postępowanię wspólne z masą robotniczą. Często też rozlegają się skargi, że intelektualiści są miażdżeni przez zmagające się ze sobą siły kapitału i pracy. Znalazło to tragiczny wyraz w bolszewickiej Rosji, której inteligencja, o ile uratowała się od pogromu, przeważnie pracuje poza granicami kraju. Pozytywnym wynikiem tego stanu jest zajmowanie przez organizacje intelektualistów samodzielnego stanowiska, przyczem występować musi solidarność zawodowa i łączenie się zawodów o wspólnym charakterze pracy, oraz przejmowanie od warstw robotniczych metod organizacji i walki.

Na tle powyższem wytworzyły się w krajach Europy wielkie organizacje intelektualistów. Wymienię kilka.

W Niemczech—wspólnota pracy wolnych związków pracowniczych, wśród której najsilniejszy związek techników (Bund der technischen Angestellten und Beamten) liczy 120 tys. członków. We Francji technicy w przemyśle i rolnictwie tworzą syndykat

zwany popularnie U. S. T. I. C. A. [1]). W obu krajach wielkie te organizacje stanowią część ogólnego ruchu zawodowego i biorą udział w jego kongresach. W W. Brytanji gdzie organizacje zawodowe techników z różnych działów i dziennikarzy wstąpiły na drogę demokratycznego porozumiewania się z zatrudnionymi w ich zawodach robotnikami, pojawia się problemat łączności z Trade-Unionami robotniczemi.

Na porządku dziennym jest tworzenie się unionów wśród pracowników umysłowych i biurowych. Istnieją zatem Uniony urzędników bankowych, pracowników naukowych, muzykantek z orkiestry, profesorów: szkół handlowych, konstrukcyj żelaznych, szkół technicznych, stenografji, a nawet profesorów uniwersytetu. Wszystkie te kategorje pracowników umysłowych w bogatej i kulturalnej Anglji odczuły konieczność zbiorowego działania i obrały formę związku zawodowego.

Stowarzyszeń w zawodach intelektualnych jest w każdym kraju, a także i u nas b. wiele. Problemat organizacyjny polega zatem nie na tworzeniu takich stowarzyszeń, które już istnieją, ale na porozumieniu się intelektualistów w nich zgromadzonych i w wyborze metod działania i taktyki. Najprostszą drogą byłoby przystąpienie do ruchu robotniczego. Ten jest przecież u nas, a dziś tak samo wszędzie, zróżnicowany politycznie. Różnice przekonaniowe wśród intelektualistów występują jeszcze wyraźniej i z tego powodu wspólne działanie wykluczać musi politykę i ograniczyć się do spraw zawodowych.

Ruch organizacyjny intelektualistów zrozumiał, że sprawa ich bytu traktowana być powinna międzynarodowo i stanowić samodzielny dział zadań Międzynarodowej Organizacji Pracy, której statut powiada w art. 23, że celem organizacji jest „zapewnić i podtrzymać sprawiedliwe i humanitarne warunki pracy", a zatem fizycznej zarówno, jak intelektualnej. Żądanie opieki od M. O. P. wystąpiło na kongresie pracowników intelektualnych (w sierpniu 1921 r.) w Brukseli, gdzie uchwalono:

1) Założyć Międzynarodową konfederację pracy umysłowej. 2) Dać M. K. P. U. upoważnienie do propagowania w każdym kraju idei zcentralizowania się pracowników intelektualnych

[1]) Union syndicale des Techniciens de l'Industrie, du Commerce et de l'Agriculture.

w jeden związek. 3) Polecić M. K. P. U. aby weszła niezwłocznie w porozumienie z Ligą Narodów i M. O. P.

Opieka M. P. O. wyrażaćby się miała przez a) pomoc materjalną dla pracy umysłowej, co byłoby jedynie aktem sprawiedliwości, ponieważ pracy fizycznej wyznaczono na cele organizacji 7 mil. frków w złocie. Żądają również, aby koncentrowały się tu dary i pomoce prywatne, przeznaczone na podtrzymanie prac intelektualnych; b) własność intelektualna chronioną już jest przez biura międzynarodowe (przemysłowe i literacko-artystyczne), istniejące od 1888 r. w Bernie. Wyłaniają się przytem liczne trudności, które silniejsza organizacja mogłaby wyrównywać; c) ustalenie zasad międzynarodowego prawa ochronnego dla pracy i pracowników. Prawo to miałoby obejmować: 1) płacę minimum, w kwocie odpowiadającej potrzebom; 2) obowiązkowy kontrakt pracy, na który każdy pracownik umysłowy mógłby się powołać, nawet gdyby specjalnej umowy nie zawierał; 3) emerytury uregulowane przez odpowiednie kasy, dla każdego pracownika, który ma za sobą 25 lat pracy, oraz 55 lat wieku. Wreszcie od M. O. P. żądają intelektualiści utrzymywania międzynarodowego uniwersytetu, oraz międzynarodowego pośrednictwa pracy, które umożliwiłoby między narodami wymianę specjalistów, uczniów, profesorów, techników, lekarzy.

Wszystkie te żądania zdążają bezpośrednio do poprawy bytu pracowników umysłowych, a jednocześnie stałyby się potężnym czynnikiem pokoju i zbliżenia międzynarodowego, które dokonać się musi przedewszystkiem w świecie idei.

Paweł Lafargue. Praca umysłowa i kapitał.

Dr. Z. Daszyńska-Golińska — Ochrona pracy intelektualnej — Trybuna r. 1920.

La protection internationale des travailleurs intellectuels. R. T. Październik 1921.

27. *NOWE PRĄDY W USTAWODAWSTWIE PRACY*

Ustawodawstwo socjalne aż do wielkiej wojny starało się przeważnie usunąć wielkie krzywdy, jakie nierówność gospodarcza wyrządza klasie robotniczej i społeczeństwu. Dążyły do tego przepisy higjeniczne o urządzeniu fabryk, zakazy używania pewnych trucizn w przemyśle, ochrona pracy kobiet i młodocianych, zakazy pracy dzieci i t. p. Organizacje robotnicze zawodowe i polityczne wywalczały lepsze warunki pracy także dla ogółu robotników, stosowane zwyczajowo i przenikające do ustawodawstwa w Anglji i krajach pozaeuropejskich. Akcja międzynarodowa po wojnie europejskiej uogólnia te dążenia polityki społecznej i nadaje im sankcje ustawodawcze. Pojawiają się również nowe zasady:

a) współdziałania zainteresowanych przy stosowaniu ustaw, (występuje w ustawie francuskiej o czasie pracy z dn. 23 kwietnia 1919 r.);

b) bezpośredni udział pracowników w kierownictwie przedsiębiorstwem;

c) uspołecznienia przedsiębiorstw, słynnej dziś socjalizacji gospodarczego życia.

Zasady powyższe wcielają w życie Rady Pracy i Ustawy o Socjalizacji.

a) *Rady Pracy* (R. Fabryczne).

Stow. zawodowe, jako wyraziciel zbiorowych interesów pracy zależnej w danym zawodzie, nie wydaje się robotnikom

dostateczne. Zwolennicy bezpośredniego działania *(action directe* — hasło syndykalistów) żądają przedstawicielstwa interesów robotniczych w każdem większem przedsiębiorstwie [1]). Wyraża się to w instytucji mężów zaufania lub rad fabrycznych (R. pracy), których ustrój i zakres uprawnień jest różny.

Na pierwszym stopniu R. F. czy Robotnicze są przedstawicielstwem robotników, albo funkcjonarjuszów danego przedsiębiorstwa, czy też jednych i drugich w razie porozumienia obu kategoryj pracowników. Jest to wyraz konstytucjonalizmu wkraczającego do fabryki, w której właściciel był dotąd samowładnym panem. Pierwszy krok na tej drodze stanowił udział robotników w układaniu regulaminu fabrycznego, który zapewniały ustawy jeszcze przed wojną: w Niemczech nowa ustawa przemysłowa, w Szwajcarji ustawa o pracy w fabrykach. Natomiast rosyjska ustawa o pracy w przemyśle nie wspomina o udziale robotników w normowaniu porządku wewnętrznego w fabryce, uzależnionego jedynie od zatwierdzenia przez inspekcję fabryczną lub dozór górniczy (art. 103). Zarządzający, nie pytając się ogółu robotników o zgodę, mają prawo nakładania kar pieniężnych (art. 104) i rozwiązania umowy (art. 110).

Nowy postęp stanowią wspomniane już R. R. (Fabryczne), które wspólnie z zarobkodawcą układają regulaminy, przestrzegają wykonania umowy zbiorowej, a nawet przez wgląd w rachunki, sprawozdania, bilanse, przez możność stawiania wniosków co do zmian technicznych biorą udział w kształtowaniu przedsiębiorstwa i w jego stopniowym rozwoju. Zbyteczne byłoby wyjaśniać, że korzystają na tem robotnicy jako jednostki i jako klasa. Bezwzględna zawisłość ustępuje miejsca współpracy, rozszerza się horyzont myśli robotniczej. Dotychczasowe zastępstwo interesów robotniczych przez związek zawodowy z trudem wnikać mogło w sprawy poszczególnych fabryk, a tem mniej jednostek, R. R. staje się ogniwem pośredniczącem, jakkolwiek atrybucje niezawsze są rozgraniczone, co daje powód do starć.

Wbrew przewidywaniom zatargi wynikają najczęściej między R. R. a stowarzyszeniem zawodowem. Robotnicy nie ko-

[1]) W austrjackiej komisji socjalizacyjnej (w 1919 r.) przewodniczący Otto Bauer żądał Rad robotniczych w przedsiębiorstwach powyżej 10 robotników.

rzystają dotąd wcale z przysługujących im praw udziału w zarządzie przedsiębiorstwem, a R. R. przeważnie idą na rękę przedsiębiorcy.

Przedsiębiorca zaś, którego absolutne rządy na tle współczesnych stosunków kapitału i pracy są najeżone trudnościami, łatwiej dochodzi do porozumienia z personelem swojej fabryki, o ile ten ma możność wypowiadać swoje życzenia i pretensje. Korzysta pozatem z ich doświadczeń, ma możność porozumienia się przy wprowadzaniu nowych metod pracy, wzmagających jej intensywność. Słowem demokratyzacja ustroju fabrycznego, zwł. przy dłuższym okresie trwania, musi przynieść korzyść, naturalnie o ile zachowana zostanie hierarchja i kierunek jednolity, niezbędne dla prawidłowego toku pracy.

Na stopniu drugim i trzecim, jako Rady Okręgowe lub Ogólnonarodowe, przedstawicielstwo robotników zasiada już wspólnie z delegatami pracodawców, tworzą się komitety mieszane, nawiązując próby porozumienia kapitału i pracy. Do tych Rad drugo- i trzeciostopniowych zapraszani bywają delegaci związków zawodowych z głosem doradczym, oraz w Anglji osoby niezainteresowane bezpośrednio w życiu gospodarczem.

W Polsce wybór mężów zaufania czy komitetów fabrycznych w każdej większej fabryce uprawniony został rozporządzeniem Ministra P. i O. S. z d. 5 listopada 1919 r. Dokonywa się w porozumieniu ze związkami zawodowemi, które ustalają organizację. Komisja Centralna Związków Zaw. opracowała projekt regulaminu mężów zaufania wzgl. Rad Fabrycznych. Według tego regulaminu Rady F. powołane są do popierania i czuwania nad interesami gospodarczemi, kulturalnemi i społecznemi robotników i stoją pod bezpośrednią kontrolą oddziałów związku, wykonywając uchwały związkowe.

Imponująco przedstawiają się Rady Przemysłowe w Anglji, wprowadzane do przedsiębiorstw tego kraju od 1916 r.

Pragnąc zaspokoić żądania robotników, utworzono tam rady fabryczne, okręgowe i narodowe w poszczególnych gałęziach przemysłu, a mianowicie w fabrykach porcelany, tkanin elastycznych, szpulek, w zegarmistrzostwie, złotnictwie, garncarstwie, w fabrykach wyrobów kauczukowych, jedwabnych, w hutach cynku i ołowiu i innych. Obecnie 3½ miljona robotników otrzymało na tej drodze swoje przedstawicielstwa. Komisja, która opraco

wywała zasady tych instytucyj (t. zw. od nazwiska przewodniczącego kom. Whitleya) wysuwa wynikające z nich korzyści. Mówi o zużytkowaniu praktycznych wiadomości i doświadczeń robotnika, którego pytają o zdanie przy układaniu warunków pracy. Rady zajmują się nauczaniem zawodowem, ustawodawstwem ochronnem, ustaleniem płac zarobkowych i przyjmowaniem oraz wydalaniem robotników, które w pewnej mierze zależy od ich decyzji. Łącząc się ze sobą, Rady utworzyły ciała reprezentacyjne. (Joint Industrial Councils) w liczbie 70, które przyjmują na siebie odpowiedzialność częściową za powodzenie przemysłu. Wchodzą do nich delegaci przedsiębiorców, robotników i osoby stojące poza światem przemysłowym, a na żądanie przedstawiciele rządu.

Czy Rady osiągną cel zamierzony wyrównania antagonizmów między kapitałem i pracą, trudno orzec, pomimo ich działania przez lat kilka. Kryzys przemysłowy angielski bowiem i bezrobocie wybuchły z żywiołową siłą, pomimo istnienia Rad i szybkiego ich rozrostu. Okres wojenny i powojenny usprawiedliwić mogą w znacznym stopniu te niepowodzenia.

Niemieckie Rady Przedsiębiorstw (Betriebsräte) tolerowane były przed wojną, a przez konstytucję republiki zostały ulegalizowane. Paragraf 165 konstytucji obiecuje, że „robotnicy i urzędnicy powołani zostaną do współdziałania z kierownikami zakładów na równych prawach przy oznaczaniu płac zarobkowych, warunków pracy i ocenie postępów przemysłu"... W dalszym ciągu powiada, że „wszystkie projekty do praw o zasadniczej doniosłości z dziedziny przemysłu i reform socjalnych poddane będą przez rząd ocenie federalnej rady przemysłowej przed wniesieniem ich do parlamentu". Postulaty powyższe stwarzają dla klasy robotniczej nowe stanowisko. Przyobleka je w ciało ustawa wykonawcza z lutego 1920 r., która nakazuje, aby w każdem przedsiębiorstwie, zatrudniającem pow. 20 osób, utworzono R. P., złożoną z delegatów pracy i kapitału. Do R. P. należą z głosem doradczym delegaci związków zawodowych. R. P. dopuszczana jest do zarządu przedsiębiorstwem, czuwa nad wykonaniem umów zbiorowych, współdziała przy powoływaniu i zwalnianiu pracowników, a pozatem zajmuje się zagadnieniami ochrony pracy, nieszczęśliwych wypadków, ubezpieczeniem robotniczem, regulaminami i t. p.

R. P. są trzystopniowe, ale tylko na stopniu pierwszym trzymają się zasady zawodowej. Rady poszczególnych przedsiębiorstw łączą się w okręgowe (terytorjalne), pozatem obraduje ogólnopaństwowa Rada Przemysłowa. Kierownictwo przemysłem staje się na tej drodze w Niemczech funkcją społeczną. Wykonanie uchwał pozostaje dotąd w ręku prywatnych właścicieli.

Austrjackie R. P. (wedł. ustawy z maja 1919 r.) mają podobne cele i wprowadzane być mogą we wszelkich zakładach gospodarczych, oprócz przedsiębiorstw rolnych.

W Czechosłowacji R. P. zaprowadzono w górnictwie. Ustawa z lutego 1920 r. przyznaje im udział w administracji kopalń. Klasa robotnicza dochodzi przeto stopniowo do wpływu na przebieg procesów wytwórczości i organizacji tejże. R. P. nie usuwają dotychczasowego ustroju: własność i kierownictwo zakładów przemysłowych, oraz zysk z przedsiębiorstwa pozostaje w ręku dawniejszych właścicieli. Dalej idą ustawy o uspołecznieniu przemysłu i kopalń.

b) Upaństwowienie i unarodowienie produkcji

Przeniesienie własności środków produkcji od osób fizycznych lub prawnych na państwo rozpatrywane było wielekroć przez szkoły socjalizmu państwowego, które, zwł. w Niemczech, miały wybitnych przedstawicieli w osobach Karola Rodbertusa, Adolfa Wagnera i plejadę ich zwolenników; posuwali się oni niekiedy do szczegółowych projektów państwa socjalnego, któreby rozporządzało całą produkcją i podziałem. Socjalizm państwowy rozpatrywany był również w dziełach Schäfflego, Sombarta, Büchera, ks. Hitze, Herknera, oraz licznych uczonych szwajcarskich, francuskich a nawet angielskich i amerykańskich. Według powyższej teorji, u najdalej idących jej przedstawicieli, państwo w pewnym momencie, kiedy kierownictwo prywatne nie wystarcza już wytwórczości, która rozrosła się do olbrzymich rozmiarów, przejmowałoby pod własny zarząd całe gałęzie przemysłu. Właściciele, których uprzywilejowane stanowisko w społeczeństwie usprawiedliwia rolę ich jako funkcjonarjuszów tego społeczeństwa, byliby odszkodowani za swą własność, schodząc do roli dyrektorów lub rentjerów. Przeważna część zwolenni-

ków socjalizmu państwowego przecież żąda jedynie daleko idącej interwencji państwa w stosunki kapitału i pracy.

Praktycznym wynikiem tego naukowego kierunku były projekty monopolów państwowych. Bismarcka (proj. monopolu spirytusowego i zbożowego), oraz ustawy o państwowych ubezpieczeniach społecznych, wprowadzone w życie w Niemczech od 1883 r., a potem naśladowane przez inne państwa.

Idea upaństwowienia, czy unarodowienia życia gospodarczego wyszła przecież nie od uczonych z katedry (soc. państwowych) lecz postawiona została przez K. Marxa i Fr. Engelsa w Manifeście Komunistycznym w 1848 r. Manifest, tak jak wszystkie systemy socjalistyczne, żąda zniesienia własności prywatnej, uzasadniając to ewolucją historyczną, która usuwa grunt z pod nóg burżuazji, a proletarjat uczyni klasą rządzącą. Pod dyktaturą proletarjatu „narzędzia pracy (środki produkcji) zcentralizuje się w ręku państwa, t. j. zorganizowanego jako klasa panująca proletarjatu".

Całkowite wypracowanie tego hasła nie zostało podjęte w pracach późniejszych Marxa i Engelsa, kontynuatorowie zaś twierdzili, że program szczegółowy stopniowo jedynie da się skrystalizować w miarę urzeczywistnienia państwa socjalistycznego. Na pismach Marxa oparli się obecni władcy Rosji — bolszewicy. Lenin [1]) dosłownie cytuje całe ustępy z pism t. zw. „Pomniejszych" [2]), komentując je zgodnie z zamierzeniami rewolucjonistów rosyjskich. Zaś przy unarodowieniu wytwórczości bolszewizm zastosował zalecane przez Manifest „dla krajów najpostępowszych" środki, a wśród nich przedewszystkiem:

Wywłaszczenie własności ziemskiej i zużytkowanie renty gruntowej na wydatki państwa.

Zniesienie prawa spadkowego.

Centralizacja kredytu w ręku państwa przez bank narodowy z kapitałem państwowym i bezwarunkowym monopolem. Centralizacja środków transportowych w ręku państwa. Pomnożenie ilości fabryk narodowych (państwowych). Zaznaczyło się to w Bolszewji usunięciem kapitalistów - właścicieli. Jednaki przymus roboczy dla wszystkich — armje przemysłowe.

---

[1]) Państwo i rewolucja. Warszawa 1919.

[2]) Pod powyższym tytułem wyszły w polskim języku.

Jakkolwiek Rosja Sowiecka zastosowała te pierwsze brzaski idei socjalistycznego państwa o 60 lat później, były one snać wielce przedwczesne dla jej przeważnie chłopskiego społeczeństwa. Bolszewicy upornie uchodzić chcą za wykonawców testamentu marxowskiego, nie można jednak obwiniać socjalizmu naukowego za smutne i krwawe ich poczynania. Przyznać zaś należy, że jako próba socjalistycznego ustroju na baczną zasługują uwagę. Bolszewicy zerwali z dawnem wierzeniem socjaldemokracji, że sama ewolucja dziejowa bez świadomej celu interwencji czynnej doprowadzi do socjalistycznego ustroju. Natomiast planowo i bezwzględnie wprowadzili unarodowienie przemysłu pod dyktaturą komunistów. Dawnego państwa nie uznaje rząd Rad włościańskich i robotniczych.

W najogólniejszym zarysie unarodowienie to przedstawia się w następujących działaniach: [1])

Już w 1917 r. stworzoną została Najwyższa Rada Gospodarstwa Ludowego, pod kierunkiem której na mocy dekretów z 1918 r. unarodowiono przemysł cukrowniczy, naftowy, wszystkie większe przedsiębiorstwa w przem. górniczym, metalurgicznym i metalowym, włókienniczym, elektrotechnicznym, drzewnym, tytuniowym, szklanym, ceramicznym, skórzanym, cementowym, młynów parowych i t. d., oddając je pod zarząd kolegjalny, wykonywany przez mnóstwo urzędów. W roku następnym rozpoczęto działalność zespalania większych przedsiębiorstw w grupy zbliżone organizacją do trustów i syndykatów. W 1920 roku zamiast wzmożenia wytwórczości nastąpił jej przerażający upadek. Wobec tego pewne przedsiębiorstwa i gałęzie wytwórczości uznano za „szturmowe", wyznaczając im określone zadania wytwórcze i militaryzując robotników. Robotnicy utracili wolność ruchu, odebrano im prawo strajku i stopniowo znoszono ustawy regulujące pracę. Zakłady powyższe „szturmowością" objęte, otrzymywać miały z pominięciem innych surowce, opał, dopływ pracowników wykwalifikowanych. Brak opału i zniszczenie środków komunikacyjnych, obniżenie wydajności plantacji bawełny w Turkiestanie uniemożliwiały jednak przeważnie prawidłowe funkcjonowanie fabryk, nawet szturmowych. Rząd so-

[1]) Zwracam czytelnika do dzieła wydanego przez Instytut G. S. Rosja sowiecka pod względem społecznym i gospodarczym—pod red. L. Krzywickiego. T. I. Rozdz. I. Polityka przemysłowa.

wiecki zmuszony był do ustępstw, stosując system dzierżaw, wzywając kapitał zagraniczny, który się jednak nie stawił.

Unarodowionych w listopadzie 1920 r. było 4547 zakładów czyli 65.7% ogólnej ich liczby. Zakłady te zatrudniały poprzednio przeszło 1¼ miljona robotników. Robotnicy jednak tłumnie uciekali na wieś, zabierając częstokroć narzędzia i drobniejsze motory i maszyny. Wielka produkcja cofnęła się na tej drodze w swym rozwoju, klasa robotnicza zaś odmawia współudziału w zrealizowanym przez bolszewików socjalizmie. Niesłychany chaos, wytworzony przez mnożące się aż do 1921 r. urzędy: Główki, Centry, Komitety, Komisarjaty i t. p. stanowi dowód, że biurokracja sprawy wytwarzania nie rozwiąże. Nawet doktrynerski rząd sowietów przechodzi dziś na płaszczyznę ustroju kapitalistycznego, zapewniając przytem, że jest to tylko chwilową koniecznością.

Eksperyment bolszewicki, w którym żywe siły społeczne zastąpić miała świadoma organizacja, zgóry narzucona według zasad ogólnej doktryny, nie wytrzymał próby życia.

c) Uspołecznienie produkcji (Socjalizacja)

Proletarjat zachodnio-europejski, zwłaszcza robotnicy angielscy i francuscy niemniej od rosyjskich komunistów wierzą w nieuchronny upadek systemu produkcji, opartego na własności prywatnej narzędzi pracy (kopalń, fabryk, kapitału, gruntów i t. d.). Dążenia te przejawiały się jeszcze przed wielką wojną europejską, występując w latach ośmdziesiątych zeszłego stulecia jako ruch w imię nacjonalizacji gruntów, prowadzony przez Wallace'a i Henryka George'a i przejawiający się później w żądaniach nacjonalizacji kopalń węgla. Oba żądania najsilniej zaznaczyły się w Anglji.

Pod wpływem doświadczeń, poczynionych w bolszewickiej Rosji, teorje socjalizacji skrystalizowały się, okrzepły i przeszły w zorganizowane dążenia, wyrażając się nawet w odnośnem ustawodawstwie. I pomimo pozornej odmienności organizacyj robotniczych trade-unioniści w Anglji, a syndykalizm we Francji podobnemi kroczą drogami. Teoretycy w Niemczech i w Austrji niewiele różnią się od zasad, na których oparł się ruch angielskiego (Gnibsocialism) socjalizmu korporacyjnego lub francuskiego syndykalizmu. Sprobujmy je uogólnić, zastrzegając się, że cho-

dzi tylko o ramy i zasady ruchu, w myśl których powstają ustawy o socjalizacji.

Państwo usunięte zostaje na plan drugi. Demokracja zachodnia, która zawdzięcza samopomocy swoją obecną potęgę, za długo walczyła przeciw państwu, aby dopuścić myśl o utracie wolności, nawet na korzyść państwa ludowego i dyktatury proletarjatu. Zresztą obawa biurokratycznych rządów, zrozumienie istoty produkcji współczesnej, która opierać się musi na szybkiem działaniu, ryzykować, ulegać zmianom i przekształceniom poucza demokrację, że nie tędy droga. Państwu pozostawia ona przeto rolę ustawodawcy, który ogłasza zasadę wywłaszczenia, a pozatem kontroluje jej przeprowadzenie i godzi strony poważnione. Nie dadzą się zaś uniknąć spory między poszczególnemi gałęziami produkcji lub nawet przedsiębiorstwami, zatargi wytwórców i spożywców i inne. Wywłaszczenie dokonywa się przez państwo za odszkodowaniem, bynajmniej nie dlatego, aby wykup był aktem sprawiedliwości wobec dawniejszych posiadaczy, lecz jako ustępstwo dla opinji publicznej. Wywłaszczenie nie będzie aktem jednorazowym, koroną rewolucji socjalnej, nie dokona się z dojściem do władzy proletarjatu, bo robotnicy zachodu dzięki swym ideologom i własnym przeżyciom wiedzą, że natura nie znosi *vacuum*, a samo życie gospodarcze w nowem społeczeństwie nie może zacząć się od zniszczenia dawnych podstaw.

Niedość więc pragnąć sprawiedliwego podziału, bo ten mógłby być jednoznaczny z powszechną nędzą. Nie można dopuścić do uszczuplenia wytwórczości, ale dążyć trzeba do jej powiększenia i racjonalizacji. To też każda dawna organizacja wytwórcza musi być zastąpiona przez nową, która wejdzie gotowa na jej miejsce w momencie właściwym, to zn. kiedy nowa organizacja będzie wyszkolona i przygotowana. W miarę likwidowania przedsiębiorstw zbytkownych, gdy zmniejszy się zapotrzebowanie na ich wytwory, tworzyć się musi wzmożona produkcja dóbr użytecznych dla szerokiej masy, której potrzeby rosną i obficiej muszą być zaspokajane.

I oto syndykalizm francuski wywiesza na swych sztandarach piękne hasło rewolucji, która nie niszczy, lecz buduje *(revolution constructive)*. Robotnicy angielscy, przyzwyczajeni do politycznego samorządu, chcą go wprowadzić do życia gospodar-

czego i związki zawodowe postawić na czele produkcji. Ponieważ każdy robotnik jest jednocześnie spożywcą, w zarządzaniu życiem gospodarczem mają udział kooperatywy spożywców.

Drogę do owładnięcia produkcją pozostawia w spadku klasie robotniczej kapitalizm: jako gotowe, wysoko pod względem technicznym i organizacyjnym postawione warsztaty pracy, a także prawo strajku. Przez strajk, od którego rozpoczyna się działanie *(action directe)*, chce dojść proletarjat do zmiany ustroju w poszczególnych gałęziach produkcji.

Socjalizacja nastąpić może jedynie w takich zakładach i takich gałęziach przemysłu, w których organizacja gospodarcza dojrzała do socjalizacji. Trade Uniony uznają za zdolne do socjalizacji górnictwo węglowe, gdzie żądanie to stawiane jest od 1912 r. Obok nich występują kolejarze, poczta i telegraf. Węgiel i komunikacje w ręku trade-unionów dałyby klasie robotniczej władzę nad całym przemysłem.

Syndykaliści francuscy głoszą, że socjalizacja nie może nastąpić, dopóki pracownicy fizyczni i umysłowi danej gałęzi nie będą zupełnie przygotowani do objęcia rządów. Intelektualiści zespolić się tu muszą z robotnikami, syndykalizm nie chce ich bynajmniej spychać na miejsce drugorzędne. Przeciwnie, uznaje konieczność ich przewodnictwa. Najbliższy ideału socjalizacji jest przemysł ciężki: węgiel, żelazo i stalownie [1]).

We Włoszech, których stosunki są tak mało u nas znane, rozpoczęły się samorzutne próby socjalizacji na drodze kooperatyw pracy, a ruch ten, istniejący od 1909 r., dopiero teraz przybiera nazwę socjalizmu gildyjnego.

Istnieje tu jedyna na świecie ogólno - narodowa kooperatywa pracy marynarzy Garibaldi, do której należą wszyscy pracownicy okrętowi od kapitanów aż do chłopców okrętowych. Kapitał społeczny składa się z udziałów po 25 lirów. Członków liczy zgórą 65 tys. Otrzymała nietylko monopol całej pracy fizycznej na okrętach, ale nawet wyłączne kierownictwo przedsiębiorstw okrętowych.

---

[1]) Przedstawiam zasady socjalizacji na podstawie nast. dzieł: Otto Bauer — Droga do socjalizacji — r. 1919. Tenże — Bolszewizm i socjalna demokracja — Warszawa-Lwów. Maxim Leroy — Les techniques nouvelles du syndicalisme. Paryż 1921. Artykuły w Revue d'Economie Politique Nr. od września do grudnia 1922 r.

Od 1922 r., utworzyła się narodowa kooperatywa kolejek dojazdowych, które już dawniej budowane były przez organizacje pracy.

W 1919 r. około 20 kooperatyw pracy metalowców połączyło się w celu budowy i naprawy okrętów. Posiadają oni warsztaty w Trjeście, Wenecji, Ankonie, Spezzii, w Genui i Sarzanic, huty i gisernie, warsztaty mechaniczne maszyn i narzędzi rolniczych, słowem wytwórcy sami przejmują stopniowo we własny zarząd przemysł metalurgiczny. Konsorcjum rozdziela zamówienia poszczególnym kooperatywom pracy, dostarcza materjałów, zajmuje się gromadzeniem kapitału i stroną handlową, a jednocześnie propagandą ruchu gildyjnego. Gildja budowlana — *Federazione italiana operari edili* przejęła ogromną część ruchu odbudowy mieszkań i budynków po wojnie.

Włochy rozwiązują tedy w praktyce zagadnienie przeobrażania się ustroju kapitalistycznej wytwórczości w społeczną, nie zatracając przytem pojęcia i poczucia własności prywatnej, ponieważ robotnicy własność gildji uważają za osobistą i zazdrośnie jej strzegą.

Istnieją zatem programy dalekie od bolszewizmu, który z naiwnością prawie przyjął zasady „Manifestu", oczyścił pole ze znienawidzonych kapitalistów i podciął wytwórczość w imię przeniesienia jej rezultatów na dobro całego społeczeństwa.

Socjalizacja zachodnich ustawodawstw poczyna sobie przeprzezornie, stopniowo, a ustawy jej jeszcze nie przebyły ogniowej próby praktyki. Osądzać ich zatem nie można.

Ustawy o socjalizacji ukazują się w państwach, które, jak Austrja i Niemcy, uległy daleko idącej przebudowie po wielkiej wojnie i których ustrój jest częściowo wynikiem rewolucji powojennej.

I Austrja i Niemcy wychodzą z założenia, że socjalizacja dokona się w imię interesu ogółu i że nie może być przeprowadzona odrazu, przez zniesienie prywatnych przedsiębiorstw, ale realizować się musi przez szereg lat, w miarę dojrzałości danego przemysłu, przez co rozumie się stopień koncentracji, warunki techniczne i przygotowanie sił kierowniczych.

Ustawa austrjacka powiada:

Z przyczyn pomyślności publicznej odpowiednie przedsiębiorstwa gospodarcze mogą być wywłaszczane na korzyść pań-

stwa, krajów, lub gmin, przejęte w zarząd własny lub oddawane korporacjom prawno-publicznym (§ 1).

Przygotowaniami zajmie się państwowa komisja dla socjalizacji, do której należą przedstawiciele urzędów, organizacyj publicznych, a jako rzeczoznawcy — przedstawiciele zarobkodawców i robotników (§ 4).

Co do formy prawnej ustawa przewiduje łączenie pojedyńczych przedsiębiorstw we współdzielnie (Genossenschaften) prawno-publiczne pod nadzorem państwa.

Niemieckie prawo o socjalizacji (Sozialisierungsgesetz) nawiązuje do zagwarantowanego konstytucją prawa do pracy i ustala zasadnicze motywy uspołecznienia wytwórczości: W § 1 czytamy: „Każdy Niemiec ma obowiązek moralny tak zużytkować swoje siły duchowe i fizyczne, jak tego wymaga dobro ogółu, przyczem jego wolność osobista nie może być naruszona. Siła pracy jako najwyższe dobro stoi pod specjalną opieką państwa. Każdy Niemiec powinien mieć możność zarobienia na własne utrzymanie. O ile pracy wskazać mu nie można, dbać trzeba o jego utrzymanie. Specjalne prawa określą metody wykonania"...

A dalej w § 2 stwierdza się, że „państwo upoważnione jest do wypłaty odszkodowania a) za przedsiębiorstwa gospodarcze nadające się do wywłaszczenia, a zwł. górnicze, które przechodzą do gospodarki wspólnej; b) w razie naglącej potrzeby państwo prowadzić może gospodarkę na zasadach komunistycznego wytwarzania i podziału dóbr gospodarczych..." Obok państwa uprawnione są związki komunalne lub samorządowe.

Do przedsiębiorstw, które przed innemi ulegną socjalizacji, ustawa zalicza przemysł węglowy, siły wodne i inne, oparte o siły przyrody.

Jakkolwiek ustawa wejść miała w życie z dniem ogłoszenia, kopalnie węgla nie są dotychczas zsocajlizowane. Natomiast rozpoczęła się socjalizacja przem. budowlanego za inicjatywą robotniczych związków budowlanych, które zażądały, aby państwo przejęło prywatny kapitał budowlany i całość prac, oraz by ten kapitał powierzyło unji budowlanej, która występuje jako kooperatywa pracy. Po udanej próbie, podjętej w 1919 r., w Norymberdze powstało około 700 kooperatyw budowlanych, które ku ogólnemu zadowoleniu wykonywają prace budowlane i rozstrzygają na tej drodze palącą kwestję braku mieszkań.

Rzeczywistość odbiegła przeto od ustawy, wchodząc na drogę już utartą kooperatywy pracy. Bez tarć i reform powszechnych prywatny kapitał budowlany zostaje odsunięty ze stanowiska kierowniczego. Podobny obrót sprawy możebny jest także w innych gałęziach przemysłu. Jest to współdziałanie ciał publicznych, gmin miejskich i państwa z kooperatywami pracy, które same wybierają kierowników i normują warunki zarobkowania.

W Polsce hasło socjalizacji jeszcze nie rozbrzmiewa. Nasze stosunki gospodarcze zanadto były zaniedbane przez państwa zaborcze i zniszczone podczas wielkiej wojny, ażebyśmy w którejkolwiek gałęzi przemysłu próbowali radykalnej zmiany ustroju. Należy przedewszystkiem skonsolidować stosunki polityczne, utrwalić demokratyczny ustrój, jaki zapewnia konstytucja marcowa, i przyzwyczaić ludność do czynnego udziału w jej wykonywaniu. Klasa robotnicza angielska, która zdaje się być najlepiej przygotowana do przejęcia odpowiedzialności za powodzenie życia gospodarczego, zarówno produkcji jak i podziału, przez długie lat dziesiątki zaprawiała się do czynu obywatelskiego. Demokracja rozumie w tym kraju nietylko swe prawa, ale i obowiązki. W Polsce przejść musimy podobny proces ewolucyjny, zanim samorząd klasy pracującej zastąpi autokrację dzisiejszych właścicieli środków produkcji. Tymczasem jednak pracownicy pamiętać muszą, że uspołecznienie środków produkcji i podziału dóbr w tym tylko wypadku podniesie dobrobyt ogółu społeczeństwa, a zatem da mu wyższy stopień wolności i kultury, o ile wzmoże się wytwórczość. Zdobywając przeto prawo samostanowienia, usuwając zyski bez pracy i niesprawiedliwość przywilejów własności, jednocześnie należy powiększać wydajność pracy przez jej usilne, celowe i umiejętne stosowanie.

Jeżeli jednak program socjalizacji uznać w kraju naszym za przedwczesny, to częściowe zastępowanie przedsiębiorstw prywatnych przez kooperatywy pracy wydaje mi się zupełnie możliwe. Kooperatywa pracy opiera się na doborze członków i na ich solidarnem i karnem działaniu, nie wymaga kapitału, który w każdym wypadku przez zainteresowanych może jej być dostarczony. Jak wykazały doświadczenia we Włoszech, kooperatywy pracy znakomicie wywiązują się z dostarczanych im przez rząd i miasta zamówień, i podejmują z powodzeniem ro-

boty ziemne, budują kanały, drogi żelazne i t. p. K. P. nie potrzebuje warunku już zorganizowanego w ogólno-krajowy trust przemysłu, istnieje i pracuje obok przedsiębiorstw prywatnych tego samego działu. Jako szkoła zaś samopomocy pracowniczej wyzwala inicjatywę samych pracowników, budzi poczucie odpowiedzialności za pracę, daje utrzymanie bezrobotnym, wytwarza współdziałanie zgodne i demokratyczne pracowników umysłowych i fizycznych. Prostota systemu kooperatyw pracy powinna im utorować drogę w naszych stosunkach i zapewnić pomoc ze strony rządu, oraz odpowiednie gwarancje ustawowe.

E. Pragierowa: O przedstawicielstwie robotniczem w zakładach pracy. P. O. S. Zesz. I/1921.

J. Grünwald: Rady fabryczne i związki zawodowe. Warszawa 1921.

W. Kautsky: Socjalizacja i Rady Robotnicze. W. 1921.

Komitety fabryczne. B. Nr. 4/1919. Str. 224 — 242.

La participation du travail aux résultats et à la gestion des entreprises. La Reforme sociale. Lipiec-sierpień 1921.

Conseil d'entreprise et tribunaux d'arbitrage dans les mines de la Tcheco-Slovaquie. R. T. Kwiecień 1921.

Les conseils industriels mixtes en Grande Bretagne. R. T. Grudzień 1921.

Odon Por — Le mouvement des guildes en Italie — R. T. r. 1923/5.

E. Bernstein: La loi allemande sur les conseils d'entreprises et sa portée. R. T. Luty 1921.

G. E. Assan: La question du contrôle ouvrier en Italie avec un aperçu sur les autres pays. Paris 1922, p. 177.

Les conseils industriels mixtes au Canada. R. T./1921 r. Wrzesień.

Tardy Marcel: Le problème de la socialisation en Allemagne. Paryż 1921.

A. Ellinger: Projets de socialisation du bâtiment en Allemagne. R. T. Marzec 1921.

Dr. Alfred Amonn: Die Hauptprobleme des Sozialisierung. Lipsk 1920.

ZAKOŃCZENIE

Zreasumujmy na zakończenie najważniejsze fakty z obszernej dziedziny ochrony pracy, którą przedstawiłam w dziełku niniejszem, i rozpatrzmy wyprowadzone na ich podstawie wnioski.

Ustawodawstwo ochronne zapoczątkowane być mogło w okresie pracy najemnej, a zatem swobody osobistej i równości prawnej pracownika, do którego się odnosi. Ochrona obejmuje zawsze pracę zależną. Istnieje ona w pewnej mierze w ustroju cechowym, ale posiada w nim odmienny od nowoczesnej ochrony pracy charakter. Źródłem przepisów jest cech albo zarząd miasta, a nie państwo. Przepisy odnoszą się do czeladników i uczniów, określają godziny pracy i wypoczynku, lata nauki, kwalifikacje i wyzwoliny. Istnieją one przecież nietyle w obronie pracy zależnej od samowoli i nadużyć, ale raczej chronią majstra od zbyt daleko idących żądań jego podwładnych, oraz wprowadzają równowagę ekonomiczną między drobnych rzemieślników-przedsiębiorców. Normy płacy, czy godzin pracy, czy lat nauki nie mogą być zatem przekroczone na korzyść pomocnika, bo mogłoby to podkopać byt rzemieślników samodzielnych.

Procesy gospodarcze w czasach nowych, zwł. w XIX i XX stuleciu, dokonywują się siłami zbiorowemi, praca staje się funkcją społeczną, przybiera formy jednolite we wszystkich krajach. To też powołanym do normowania jej warunków organem jest państwo. Od państwa wychodzi nowoczesne ustawodawstwo ochronne, i jego interwencja wyrównywać musi antagonizmy kla-

sowe i stwarzać nowe formy organizacji stosunków gospodarczych. Ustawodawstwo to oprzeć się musi na podstawach naukowych i uwzględniać potrzeby życia gospodarczego.

W nowoczesnej ochronie pracy przejawia się troska społeczeństwa i rządów o zdrowie, życie i dobrobyt warstw zależnych pracowniczych, które w interesie własnym ujarzmił kapitał. Jest to z początku okresu aż do lat 70 ubiegłego stulecia akt humanitaryzmu i samoobrony społeczeństwa, które bierze w opiekę najsłabszych i najwięcej bezbronnych z pracowniczej rzeszy. Ustawodawca stwarza przeto ochronę pracowników małoletnich i kobiet, ograniczając ją narazie do robotników wielkiego przemysłu i obejmując stopniowo przedsiębiorstwa mniejsze, oraz w wyjątkowych wypadkach handel. Poza nawiasem ochrony ustawowej pozostaje jeszcze rolnictwo i cała rzesza pozornie samodzielnych nędzarzy, pracowników doraźnych, wyrobników i chałupników.

Wielki prąd międzynarodowej akcji proletarjatu, oparty na solidarności robotników wszystkich krajów i narodowości, wywołuje w latach 90-ych w. z. próby międzynarodowej ochrony pracy. Kongresy, zwoływane przez Międzynarodowe Stow. Ochrony Pracy, stawiają na porządku dziennym dawne kwestje ochrony pracy kobiet i młodocianych, dodają do nich nowe, dotyczące pracy i płac robotników wszelkich kategoryj, akcja ta daje przecież rezultaty minimalne i posuwa się naprzód w bardzo powolnem tempie. Miljony pracowników różnego typu pozostają poza obrębem prawnej ochrony swej pracy.

Ogromne znaczenie w rozbudowie ustawodawstwa pracy posiadają organizacje zawodowe, które przez swe uchwały oraz instytucje, oparte na liczbie i sprawnej karności członków, zmuszają rządy do zajmowania się ochroną pracy i do dalszej rozbudowy ustawodawstwa. To też prawo koalicji, pozornie nie należąc do zakresu ochrony pracy, stanowi jeden z jej najskuteczniejszych czynników.

W ustawodawczej ochronie pracy przoduje Wielka Brytanja, gdzie Trade-Uniony robotnicze wcześnie, bo już w latach 70-tych, stwarzają normy dla pracy w przemyśle i ubezpieczenia dla pracowników. W. Brytanja wcześnie schodzi ze stanowiska bezwzględnej swobody umów i wolnej konkurencji pracowników, a dziś posiada najdalej idącą ochronę pracy. Poza Euro-

pą w kolonjach angielskich tworzą się nowe poglądy na stosunek pracy i kapitału, a ustawodawstwo Australji, Nowej Zelandji, Kanady, a niekiedy i poszczególnych Stanów A. Pn., służy za wzór macierzy i państwom lądu stałego Europy.

Ustawodawstwo ochronne po wielkiej wojnie przybiera nowy charakter: czynnik międzynarodowy, dzięki Lidze Narodów, i stworzonej przez nią M. O. P., staje się rzeczywistym regulatorem stosunków kapitału i pracy. Przedwojenne międzynarodowe kongresy ustawodawstwa pracy były wyrazicielami dezyderatów, które w kilku zaledwie wypadkach uznały za obowiązujące reprezentowane na nich prawa. Uchwały M. O. P. obowiązują 55 państw, które muszą je brać pod uwagę i rozpatrywać.

Ustawodawcza ochrona pracy obejmuje stopniowo coraz szersze dziedziny. Zagadnieniem aktualnem stała się ochrona pracy marynarzy, robotników rolnych, przychodzi kolej na handel, podlegają ustawom o czasie pracy komunikacje, przewóz, praca w kopalniach. Ustawodawstwo zwraca wreszcie uwagę na konieczność unormowania warsztatów pracy umysłowej, podtrzymania jej i przyjścia z materjalną pomocą. Zauważyć można, że wpływ organizacji na przyśpieszenie ustawodawczej ochrony pracy stale rośnie. Organizacje zawodowe z lokalnych stają się ogólnokrajowemi i porozumiewają drogą międzynarodowych kongresów. Siła ich i zwartość odbija się bezpośrednio na ustawodawstwie ochronnem i zainteresowaniu, oraz opiece, jakiej doznać mogą ze strony M. O. P.

Przemiana stosunków politycznych po wielkiej wojnie powołała do życia nowe twory państwowe o ustroju demokratycznym, a zmusiła państwa inne, nietylko zwyciężone, ale i zwycięskie, i neutralne, do bacznego badania pulsu społeczeństw i do daleko idących ustępstw wobec żądań klasy robotniczej i pracowniczej. Widzimy zatem, że ustawodawstwo republik austrackiej, czechosłowackiej, niemieckiej wyprzedza inne, że modyfikują się ustawy francuskie, szwajcarskie, holenderskie i krajów skandynawskich. Wśród tego wyścigu Polska bardzo powolne stawia kroki. Nie oczekujemy od naszej ojczyzny roli przewodniej, strzeżmy się jednak, aby demokratyczna republika nie stała się krajem reakcji. Niech mądre ustawy normują pracę, dotrzymując kroku usprawiedliwionym żądaniom pracowników i uprzedzając wybuchy niezadowolenia. Powiedział jakiś dowcipniś, że Kon-

stytucja Rzeczpospolitej i jej ustawy skrojone są na wyrost. Od nas tylko zależy, aby wykształcenie i rozum robotnika w Polsce szybko dorosły do udzielanych mu praw i nauczyły rozumnie i bez straty dla kraju korzystać z ustaw ochronnych. Ustawodawcy polscy zaś mają obowiązek określić sobie system, według którego ta ochrona ma postępować, i jasno zdać sprawę z celu, do którego zdąża.

Jedną bowiem z cech ustawodawstwa robotniczego powojennego jest program nietyle zgóry nakreślony, ile wyłaniający się z dziejowej tendencji. Mówi ona coraz wyraźniej, że ochrona pracy przestaje być zbiorem przepisów, zdążających do usuwania jaskrawych nadużyć ze strony właścicieli środków produkcji. Występuje natomiast stopniowe torowanie drogi dla nowego ustroju życia gospodarczego. Z jednostkowej formy przedsiębiorstw, których celem był zysk właścicieli kapitału, przeobrażają się one w warsztaty pracy, gdzie zatrudnione będą wszelkie kategorje robotników fizycznych i pracowników umysłowych, i gdzie w najszerszej mierze stosowana będzie demokratyzacja zarządu i wpływ pracowników na bieg wytwarzania i podziału. Stoimy u początku tego rozdziału historji gospodarczej. Trudno przewidzieć, w jakiem tempie będzie on pisany. Ustawodawstwo socjalne powołane jest przecież do torowania drogi procesowi dziejowemu, który przyjść może zarówno wśród gromów i krwi rozlewu, jak rozwinąć się stopniowo pod opieką prawa i wyrosnąć nam przed oczyma jako twór gotowy i skrystalizowany.

Organizacja państwowa opierała się w każdym okresie dziejowym na pewnej klasie społecznej. Ustrój kapitalistyczny, zorganizowawszy nowoczesne społeczeństwo pracy, wysunął na plan naczelny burżuazję, która, mając w ręku kapitał i narzędzia produkcji, podporządkowała sobie pracowników fizycznych i umysłowych. Kapitał pod wszelką postacią stał się osią życia gospodarczego, a pieniądz i kredyt nerwem, który je poruszał. Polityka i ustrój państw nowoczesnych stosować się musiały zatem do potrzeb i życzeń klasy najważniejszej, bo najużyteczniejszej społecznie. Stopień tej użyteczności zależy jednak od umiejętności zużytkowania pracy i naginania jej do celów gospodarczych. Coraz częściej występuje pogląd, usprawiedliwiający rolę burżuazji funkcją, jaką pełni ona w społeczeństwie nowoczesnem. Funkcja ta przestaje być wyłącznym przywilejem klasy, posiadającej

środki produkcji, odkąd organizacje robotnicze biorą na siebie zastępstwo pracowników.

Praca, jako czynnik samodzielny, dochodzi do głosu. Liczebność warstw pracujących, solidarność ich zawodowa, terytorjalna i międzynarodowa daje im olbrzymią siłę, która może państwo podtrzymać lub obalić. Należy przewidywać, że klasa pracowników dziś zależnych objąć może kierownictwo i stać się filarem, na którym oprze się demokratyczne państwo najbliższej przyszłości.

Warszawa — Puławy, w listopadzie 1922 r.

Supplément

Le travail. Esquisse de sociologie, de politique et du droit ouvrier (résumé).

La legislation du travail relevée dans le traité de Versailles et constituant une partie importante de la Ligue des Nations comme Bureau International du Travail est devenue en Pologne un objet d'études, englobé toujours plus frequemment dans les programmes des facultés du droit et d'économie politique. L'auteur officier du Ministère de travail et de l'assistance sociale et professeur à l'Université Libre à Varsovie l'enseigne depuis trois ans.

En publiant mon livre je veux suppléer au manque d'un manuel, qui embrasserait la dite question dans tout son ensemble et pourrait servir à tous ceux, qui sont interessés à la politique sociale d'aujourd'hui. L'evolution de la legislation sociale qui fait depuis la grande guerre des progrès rapides et découle de la nature de la question ouvrière est intimment liée avec le dégrès de l'organisation syndicale et avec le developpement des idées humanitaires. C'est pour cela qu'il a fallu précéder les chapitres sur la legislation proprement dite par une exposition sociologique de l'objet.

Mon livre se divise en quatre parties:

1. La théorie du travail y compris la division, la coopération et l'organisation. Un apperçu historique sur le travail dans ses formes diverses d'esclavage, du servage, des métiers

du moyen âge pour arriver à l'exposition du travail libre contemporain. L'Etat devient la source unique et l'agent principal de la législation du travail. Les chapitres suivants sont consacrés uniquement aux travailleurs salariés, y compris le travail manuel et semimanuel dans l'industrie, le commerce et l'agriculture. Un chapitre spécial parle des intellectuels, qui dans la conception de leur position sociale et des méthodes politiques à suivre se rapprochent en ce moment de la classe ouvrière. Le droit au travail et sa réalisation dans les articles de la constitution polonaise du 17 Mars 1921 me sert comme point de départ. Suit une exposition des codes du droit ouvrier avec mention spéciale du code de travail français, et l'exposition des sources de la législation ouvrière dans la Republique polonaise.

2. Les conditions du travail contemporain se partagent en questions suivantes: législation du travail, droit de coalition, état actuel du syndicalisme international, contrat du travail, la grève et sa théorie, les institutions de conciliation, les offices et les ministères du travail, l'inspection du travail et le louage des travailleurs. La législation de la Pologne est présentée en comparaison avec l'étranger et examinée selon les bases de la théorie sociale. La tendance de l'évolution générale indique, que la politique et la législation sociale, qui servaient jusqu'à présent à éviter les chocs de la lutte des classes se rapprochent de plus en plus d'un système qui tend à rehausser la dignité du travail et de lui assurer un rang égal à la signification du capital.

3. Les travailleurs industriels ont bénéficiés jusqu'à présent de la législation sociale dont toutes les autres catégories étaient presque exclues. Les chapitres sur l'hygiène industrielle, la durée de travail, le travail des femmes, des enfants et des adolescents se rapportent donc au travail dans l'industrie. La protection du travail des émigrés est présentée surtout dans ses rapports avec l'Amérique et la France, pays d'emigration polonaise après la grande guerre. La question de l'assistence internationale et l'organisation du Bureau International du travail est traitée dans un chapitre spécial. La question des salaires relativement à ses formes et catégories et la législation des salaires est présentée en relation avec les contrats collectifs du travail. Le salaire minimum adopté comme condition générale

par les legislations recentes et la participation aux benefices sont considérés comme questions principales de la politique ouvrière actuelle. Tous ces chapitres exposent la legislation ouvrière en Pologne et à l'étranger. Comme notre pays a du conserver jusqu'à présent une partie des lois ouvrières russes, allemandes et autrichiennes la legislation d'avant guerre de ces etats est traitée plus amplement que les autres. Quant à la legislation étrangère elle n'a pu être exposée complètement vu les dimensions du livre. Je choisis donc les lois qui ont fait époque en me basant sur leurs textes officiels.

4. La protection des travailleurs dans les autres domaines et la politique ouvrière s'occupe du travail agricole et des techniques nouvelles de la politique et de la législation du travail. Les conseils de fabrique introduits dans les usines de tous les pays, voilà le phenomène recent qui attire l'attention. La socialisation des usines est tendance générale dans l'Europe centrale et occidentale. Le guildisme italien et anglais ainsi que le syndicalisme français sont présentés comme théories et secondées par quelques faits. Leurs tendances sont comparées à la nationalisation de la vie économique dans la Russie Soviétique. Celle là issue de l'étatisme et de la conception primitive du Manifeste communiste de Karl Marx sert de preuve, que la revolution, qui change d'un jour à l'autre l'état politique des pays, ne peut servir de méthode à la transformation sociale de la société, qui éxige en même temps le changement moral de l'homme et doit avoir pour basée une veritable démocratie.

Je m'efforce de donner un bref exposé de chaque question et de procéder systematiquement. Les indications de bibliographie, précedant le texte et suivant chaque chapitre, donnent une littérature complète polonaise et les oeuvres et travaux principaux en langues française, allemande et anglaise.

Nr 47

ERRATA

Strona	Wiersz	Zamiast	Powinno być
IV	1	—	Literatura ogólna przedmiotu
27	13	szturacze	sturarze (störer)
34	6	%	‰
34	23		w r. 1860... 1870
35	2	majątków	majtków
39	2 (od dołu)	w Brandenburgu	w Essen
68	12	ponad	poniżej
77	1	strajki	strajk i prawo strajku
94	1	państwowej	społecznej
103	1	inspecles	Inspectrices
117	19	Denlaux	Duclaux
131	22	55	50
140	10—12	Konwencja powyższa jest dużym postępem w ustawodawstwie, który skłoni władze, aby...	
154	ostatni		Maj 1923
187	5 (od dołu)	cont	coût
194	1		24
230	ostatni	Gnibsocialism	Guildsocialism

47 KPiP
1100047