22

JANINA MIEDZIŃSKA

„NAUKA ZAWODU"
W PRZEMYŚLE I RZEMIOŚLE

WARSZAWA — 1931

2.

382 KPi P
1100382

382/45

JANINA MIEDZIŃSKA

„NAUKA ZAWODU"
W PRZEMYŚLE I RZEMIOŚLE

382

WARSZAWA — 1931

ZA ZEZWOLENIEM
MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

Nr 382

ODBITKA W 300 EGZ.
Z „PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ"
(ZESZYT 2 Z 1931 R.)

Główna Drukarnia Wojskowa, Warszawa, Przejazd 10.

1. Nauka zawodu na terenie warsztatu pracy.

Nauka zawodu na terenie warsztatów pracy została ujęta w ramy prawne rozporządzeniem Prezydenta z dn. 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowem[1]), które poświęca specjalny dział VI uczniom przemysłowym.

Tem samem polska ustawa przemysłowa wydziela z ogólnej masy robotników dość znaczną ilość pracowników przemysłu i rzemiosła[2]) i stwarza dla nich odrębne warunki pracy, ujęte w formie *umów o naukę*, zamiast normalnych *umów o pracę*.

Ustawa przemysłowa wychodzi z założenia, że zarówno na terenie wielkiej fabryki, jak i na terenie drobnego warsztatu rzemieślniczego istnieje możność udzielania nauki zawodu i młodociany pracownik, po paru latach pracy, wykształci się na wykwalifikowanego rzemieślnika.

---

[1]) Dz. U. R. P. Nr. 53, poz. 468.

[2]) Podług danych spisu ludności z r. 1921 grupa młodzieży w wieku lat 15 — 18 wynosiła 1.959.501, stąd, po odrzuceniu około 20% niepracujących przeszło $1^1/_2$ miljona młodzieży zajmuje się tą czy inną pracą zarobkową. W tem grupa młodzieży, zarejestrowanej w przemyśle, przekracza 50 tysięcy (56.157)

Nie wyczerpując tu kwestji potrzeby wykształcenia zawodowego, podkreślić jednak należy, że tendencja i dynamika rozwoju przemysłu w dobie obecnej ma charakter coraz dalej idącego zmechanizowania produkcji: usunięcia człowieka i zastąpienia go maszyną, lub też sprowadzenia go do roli mało znaczącego dodatku do maszyny. Dla olbrzymiej masy robotników we współczesnych zakładach pracy bynajmniej nie potrzebne są kwalifikacje fachowe, powoli, w ciężkim trudzie zdobywane; rzeczą niezbędną natomiast jest dobre zapoznanie się i umiejętność obchodzenia się z maszyną — t. zw. już dziś popularnie przysposobienie do zawodu, które, zależnie od warunków, zdobyte być może w ciągu krótkiego (kilka dni), lub dłuższego (do roku) czasu.

Jeśli jednak wyjść z założenia konieczności wykształcenia rzemieślniczego dla pewnej grupy pracowników, należy zastanowić się, czy warunki i organizacja pracy we współczesnej fabryce i warsztacie rzemieślniczym stwarzają istotnie możność poznania zawodu wewnątrz zakładów pracy.

Każdy, kto zna współczesną fabrykę i potrafi krytycznie patrzeć na stosunki wewnątrz niej panujące, rozumie dobrze, że, po pierwsze, daleko posunięte zmechanizowanie pracy zmusza młodocianego ucznia do wykonywania jedynie pomocniczych i stale tych samych czynności, po drugie zaś, niezależnie nawet od bardziej lub mniej posuniętego zmechanizowania pracy, współczesne zasady jej organizacji nie dopuszczają zupełnie możności nauczania tu zawodu. Wobec powszechnie dziś przyjętego systemu pracy na

akord, stosowania premij, wymuszających jaknajwiększą wydajność pracy, już samo tempo pracy stoi temu na przeszkodzie, tembardziej zaś przy rozpowszechnionej dziś organizacji pracy w brygadach, zespołach, gdzie każdy robotnik traktowany jest jako drobne ogniwo w łańcuchu prac fabryki, każdy musi spełniać ściśle określone i stale te same czynności. Niema tu miejsca na zmianę pracy, na stopniowe zapoznawanie się z różnemi czynnościami, w skład danego zawodu wchodzącemi, jako niezbędnym warunkiem osiągnięcia sztuki zawodowej. Im dłużej robotnik tę samą czynność wykonywać będzie, im bardziej ruchy jego się zmechanizują, tem znaczniej zwiększy się wydajność jego pracy, a więc cel i zadanie współczesnego systemu organizacji pracy będzie osiągnięte.

Ważnem jest również zagadnienie, kto na terenie fabryki może zająć się nauczaniem młodocianego. Wobec systemu płac akordowych i szybkiego tempa pracy, robotnik wykwalifikowany, do którego przydzieleni są uczniowie, nie ma czasu na uczenie ich, ani też nie jest tem zainteresowany. Ucznia więc traktuje jako pomocnika tylko, zwiększającego wydajność jego pracy i podnoszącego nieco jego skromne zwykle zarobki, nikt mu bowiem za czas, stracony na udzielanie wskazówek uczniowi, zapłacić nie zechce. Przy wizytacji fabryk, posiadających dotąd jeszcze działy pracy o produkcji niezmechanizowanej [1]), niepodobna wogóle otrzymać odpowiedzi na zapytanie, kto szkoli uczniów: kierow-

[1]) Np. jednej z większych fabryk wyrobów platerowanych w Warszawie.

nictwo fabryki wyraźnie podkreśla, że robotnik wykwalifikowany, z wyżej przytoczonych powodów, nie chce i nie może uczyć młodocianego, majster zaś — kierownik poszczególnego oddziału fabryki — również niema na to czasu, a nauka uczniów bynajmniej nie wchodzi w zakres jego obowiązków i zainteresowań.

Istnieje jeszcze jedna bardzo ważna przeszkoda do wyszkolenia ucznia w fabryce. W licznych drobnych zakładach przemysłowych brak jest odpowiednich urządzeń technicznych, który nie pozwala na zapoznanie się ucznia ze wszystkiemi czynnościami, w skład jego zawodu wchodzącemi. Szereg drukarń np. posiada tylko jeden typ dawnej maszyny drukarskiej — t. zw. pedałówki — i uczeń, po kilkoletniej pracy, zapoznawszy się z maleńką tylko cząstką tych wszystkich czynności, które łącznie wytworzyć muszą jego kompletne wykształcenie zawodowe, nie zna swego fachu i nie może znaleźć pracy w żadnej drukarni, pracującej przy pomocy maszyny płaskiej. Te zaś właśnie drobne zakłady przemysłowe, o najgorszej pod względem technicznym organizacji pracy i najgorszych przytem warunkach higjenicznych, zatrudniają zazwyczaj największą ilość uczniów.

Sprawa nauki zawodu na terenie warsztatu rzemieślniczego również nie lepiej się przedstawia, mimo że pozornie istnieją tu lepsze warunki, ze względu na małe stosunkowo zastosowanie maszyn w rzemiośle i dużo węższy w sobie zamknięty zakres produkcji warsztatu. Wobec jednak konkurencji, jaką jest dla rzemiosła współczesna produkcja przemysłowa, wielu z pośród właścicieli warsztatów rzemieślniczych musiało zrezygnować z dawnego typu pracy, ściśle rękodzielniczej, i zmechanizować ją w pewnym stopniu, używając przy tem ucznia, jako siły pomocniczej, przyuczonej w bardzo krótkim czasie do wykonywania określonych czynności. Szereg warsztatów rzemieślniczych, z powodu braku środków finansowych, nie ma odpowiednich urządzeń i narzędzi, by móc istotnie zapoznać ucznia z całokształtem czynności, w skład jego zawodu wchodzących. Wiele z nich rezygnuje wogóle ze swego samodzielnego bytu i, zamiast wytwarzać całkowicie w swoim zakresie pewne przedmioty, przechodzi do rzędu warsztatów chałupniczych, wykonywając tylko części pewnych przedmiotów (np. w szewctwie, szycie butów przy dostarczonych skądinąd cholewkach). Charakterystycznem rzemiosłem typu rękodzielniczego, zatrudniające masowo uczniów, jest krawiectwo. Nie zdarza się jednak prawie nigdy, aby uczeń krawiecki, po ukończeniu terminu, trwającego nieraz do 5 i 6 lat, mógł samodzielnie pracować, nie zapoznaje się on bowiem nigdy z krojem, wyucza się tylko szycia łatwiejszych części ubrań i przez szereg lat po terminie jeszcze — a często do końca życia — wegetować musi jako pomocnik krawiecki.

Na terenie warsztatu rzemieślniczego, jak i na terenie fabryki niema kto uczyć ucznia. Mistrz rzemieślniczy, mający tu większe kwalifikacje do nauczania, zajęty jest przedewszystkiem prowadzeniem swego warsztatu, załatwianiem różnych spraw handlowych, podatkowych i t. p. Czeladnik natomiast, pracujący najczęściej na akord, nie ma czasu na naukę ucznia i również, jak i robotnik wykwa-

lifikowany w fabryce, jest zainteresowany tylko wykorzystaniem ucznia, jako pomocnika, zwiększającego jego zarobki.

Istnieje jeszcze jedno zjawisko, stojące w rażącej sprzeczności z możnością zdobycia nauki zawodu w zakładach pracy: jest to nadmiar zatrudnionych w nich uczniów. Nadmiar ten przedewszystkiem daje się dotkliwie we znaki w warsztatach rzemieślniczych. Inspektorzy pracy w sprawozdaniach swych stwierdzają kategorycznie, że ilość uczniów w ostatnich latach stale wzrasta, że właściciele warsztatów coraz częściej posługują się uczniami, jako tańszą siłą robotniczą i, wobec trwającego kryzysu ekonomicznego, zwalniają chętnie czeladników a zatrzymują uczniów. Powszechnem nieomal zjawiskiem jest wypieranie z warsztatu robotnika wykwalifikowanego przez pomocnika, a pomocnika przez ucznia. Niejednokrotnie spotyka się warsztaty, zatrudniające do 10 uczniów bez żadnego czeladnika, lub też kilkunastu i więcej uczniów przy paru zaledwie czeladnikach.

W przemyśle nadmiar uczniów daje się również dotkliwie odczuwać, zwłaszcza zaś w niektórych jego gałęziach. W pierwszym rzędzie tyczy się to drukarstwa, zajmującego się masową produkcją uczniów, nie mogących sobie absolutnie znaleźć później pracy, wobec bardzo słabego obecnie tempa rozwoju tej gałęzi przemysłu. W przemyśle metalowym istnieją zakłady w województwie kieleckiem, posiadające oddziały takie, np., jak pociskownia, zatrudniające 146 uczniów (młodocianych i starszych ponad lat 18) przy 64 robotnikach. Nadmiar uczniów szczególnie dotkliwie daje się odczuwać w przemyśle budowlanym, gdzie niejednokrotnie przy budowie poważnych objektów, jak dworce kolejowe, koszary, szkoły, zatrudnia się 30 i 45 młodocianych uczniów bez żadnego czeladnika.

Czyż w takich warunkach ktokolwiek potrafi się łudzić, że na terenie zakładu pracy istnieje możność wyuczenia się zawodu? Jasnem staje się, że robotnik, szumnie w ustawie przemysłowej nazwany uczniem przemysłowym, po krótkim czasie zapoznania się z pewną ilością wyznaczonych mu czynności, stale nadal je wykonywa, ucząc się zawodu jedynie własnym sprytem, pracuje zaś produkcyjnie narówni z innymi robotnikami z tą tylko „drobną" różnicą, że za swą pracę nic wzamian, lub minimalne wynagrodzenie, otrzymuje.

Charakterystyczne przykłady na dowód, że praca ucznia jest istotnie produkcyjna i za taką uznawana nawet przez przedsiębiorcę w warsztacie rzemieślniczym, podają inspektorzy pracy. A więc np. w niektórych zakładach stolarskich (V okrąg, województwo lubelskie), uczniowie pracują przy wyrobie szaf drewnianych normalnie do godziny 16-ej, nic za swą pracę, jako „naukę zawodu", nie otrzymując. Po tej godzinie jednak, ci sami uczniowie, przy tej samej pracy, traktowani już są jako zwyczajni robotnicy i biorą wynagrodzenie w formie udziału w zysku majstra. W warsztatach szewckich (okrąg II, województwo warszawskie) uczniowie, po pewnym okresie czasu, pracują narówni z czeladnikami przy wyrobie hurtowym obuwia na akord — również za swą pracę nic nie otrzymując. O ile jednak wyrobią pewną zgóry przez majstra ustaloną ilość butów, za następ-

ne pary otrzymują wynagrodzenie równe wynagrodzeniu czeladnika.

Charakterystycznym przyczynkiem do kwestji wykorzystywania t. zw. uczniów na terenie zakładów pracy jest stosowane dość powszechnie w przemyśle i rzemiośle zatrudnianie w charakterze uczniów młodych robotników ponad lat 18. Tu już nawet pozór nauki zawodu nie przesłania istotnego stosunku pracodawcy do pracownika.

Jeśli poważnie traktować konieczność nauki zawodu, należy dojść do bezwzględnego wniosku, że terenem nauki nie może być warsztat pracy, gdzie nauka musi być z konieczności podporządkowana innym zupełnie zadaniom, które zakład sobie stawiać musi. Właściwa nauka zawodu, któraby nie łączyła się jednocześnie z wyzyskiem sił i pracy młodocianego i która istotnie swój cel osiągnąć by mogła, odbywać się może jedynie na terenie szkół zawodowych, wyposażonych we własne szkolne warsztaty. Zadanie to do pewnego stopnia spełniać mogą również, wydzielone przy niektórych wielkich zakładach przemysłowych, odrębne warsztaty szkolne, zaledwie kilka jednak jest ich dotychczas w Polsce, a z tych niektóre zdradzają już tendencje do likwidacji [1]). Fabrykant nie jest zainteresowany wyłącznie nauką zawodu, jako taką, celem jego, skoro zakłada własny warsztat szkolny, jest wykształcenie pewnej ilości pracowników wykwalifikowanych dla swojej fabryki; nie ma on jednak możności zmuszenia robotników, by po skończonej nauce w warsztatach, nie chcieli

[1]) Nn. istniejąca od szeregu lat szkoła zawodowa przy Zakładach Żyrardowskich została w roku zeszłym zlikwidowana.

szukać sobie lepszych warunków pracy w innych zakładach przemysłowych, i wskutek tego celu swego nie osiąga.

2. Nauka zawodu w rozporządzeniu o prawie przemysłowem.

Na tle tak wyraźnie i jaskrawo rysujących się warunków pracy uczniów, jasnem się staje, że polska ustawa przemysłowa odbiega znacznie od istotnej treści współczesnego życia przemysłowego, że wprowadza szkodliwy pozór nauki zawodu na terenie zakładu pracy i zaciemnia tem istotny stosunek pracodawcy do pracownika, ze szkodą dla tego ostatniego.

Ramy, w jakich rozporządzenie o prawie przemysłowem zamyka sprawę nauki zawodu, zrozumiałe są jedynie na tle ogólnej tendencji rozporządzenia w stosunku do całokształtu zagadnień organizacji produkcji współczesnej. Rząd polski, otrzymawszy w spadku po zaborcach dawne ustawy przemysłowe, oparte na przeżytych już dziś zasadach i zapatrywaniach, dążył, w pierwszym rzędzie, do scalenia ich, wobec nacisku zaś sfer zainteresowanych, nie wyzwolił się z pod wpływu średniowiecznych tendencyj tych ustaw. Wskutek tego, nowa polska ustawa przemysłowa ustala obecnie, w ramach państwa nawskroś nowożytnego, o szeroko rozwiniętem ustawodawstwie pracy, przestarzałe średniowieczne metody i zasady regulowania stosunków. Rozporządzenie ustala w sposób zupełnie sztuczny podział na przemysł i rzemiosło, pozwalając na swobodne prowadzenie zakładów pracy i kształcenie

uczniów każdemu, czyj zakład zaliczony został do kategorji zakładów przemysłowych, żądając natomiast, pod wpływem nacisku w tym wypadku małopolskich organizacyj rzemieślniczych, dowodu „uzdolnienia zawodowego" na prowadzenie warsztatu rzemieślniczego, a tytułu mistrza na prawo trzymania w nim uczniów [1]). Zresztą wyliczone w ustawie 64 rzemiosła zostały ustalone w drodze targów, w trakcie których poszczególne zawody przenoszone były z jednej kategorji do drugiej [2]).

Dziś, w epoce tak szybkiego tempa rozwoju stosunków społecznych, w okresie głębokich i trudnych do przewidzenia przeobrażeń gospodarczych, w dobie wolności konkurencji z jednej strony i wolności stowarzyszeń z drugiej, ustawa stara się wtłoczyć przemysł, a bardziej jeszcze rzemiosło, w ścisłe ramki organizacyjne korporacyj i związków korporacyj, narzucając zgóry tym organizacjom statuty, opracowane aż do najdrobniejszych szczegółów [3]). Korporacje i ich związki poddane są ścisłemu nadzorowi władz przemysłowych I i II instancji [4]).

Wprawdzie rozporządzenie zaznacza (art. 110), że postanowienia te nie uszczuplają prawa prowadzących przemysł do zrzeszania się

[1]) August Dobiecki i Roman Ślaski: Polska ustawa przemysłowa, z objaśnieniami, str. 103.

[2]) Op. cit. 107.

[3]) Art. 92 mówi o karach porządkowych, naganach i grzywnach do 10 zł., nakładanych przez zarząd korporacji na jej członków.

[4]) Art. 95 i 108 ustalają kary porządkowe, nagany i grzywny do 20 zł. nakładane przez władzę nadzorczą na „starszych" korporacyj lub członków zarządów związków.

w stowarzyszenia i związki, na zasadzie ogólnych ustaw o stowarzyszeniach, omówienie to jednak nie dotyczy już np. cechów (art. 167 wyłącza art. 110).

Cechy i ich związki, pod wpływem nacisku opinji sfer sejmowych [1]), zostały określone w ustawie, jako wolne organizacje, w związku jednak z nadbudową, jaką w stosunku do nich stanowią Izby Rzemieślnicze, rzemieślnicy są w znacznej mierze ograniczeni w swej swobodzie zrzeszenia się. Tak np. czeladnicy zmuszeni są tworzyć wydziały czeladnicze przy cechach w celu przeprowadzenia wyborów do wydziałów czeladniczych przy Izbach [2]), zamiast zrzeszać się wraz z robotnikami w związkach zawodowych, co z punktu widzenia tendencyj życia współczesnego byłoby znacznie racjonalniejsze [3]).

Te tak bardzo ciasne ramki organizacyjne, jakie stworzyła dla przemysłu i rzemiosła ustawa przemysłowa, obejmują również warunki pracy ucznia, czyli właśnie jego naukę zawodu. Sprawy uczniów, ujęte w 15 artykułach odrębnego działu VI, omawiane są ponadto i w poszczególnych artykułach innych działów ustawy. Kontrolę nad wszelkiemi przepisami, regulującemi sprawy uczniów, powierzono korporacjom, które ponadto rozstrzygają wszelkie spory, wynikłe ze stosunku nauki (art. 73).

[1]) Dobiecki i Ślaski: Polska ustawa i t. d., str. 106 i 107.

[2]) Op. cit., str. 265.

[3]) Główny Inspektorat Pracy już dziś otrzymuje reklamacje od czeladników z miast prowincjonalnych przeciw naciskowi, wywieranemu na nich ze strony władz administracyjnych w celu tworzenia wydziałów czeladniczych.

Art. 116 ustawy wprowadza obowiązek zawierania umów z uczniami na piśmie i dokładnie wyszczególnia, co każda umowa zawierać powinna. Jednym z ważniejszych punktów umowy jest obowiązek wyszczególnienia wzajemnych świadczeń ucznia i pracodawcy. Użyta w artykule tym forma: „wzajemne świadczenia" dopuszcza, w praktyce, daleko idącą dowolność interpelacji tego punktu i, w znacznej ilości wypadków, nie jest rozumiana, jako zapłata pracodawcy za pracę ucznia, lecz jako zapłata ze strony ucznia za naukę zawodu. Jakiem polem do daleko idącego wyzysku jest punkt ten, wykażą rozpatrywane poniżej umowy, stosowane dziś w przemyśle i rzemiośle.

Czas nauki został określony w rozporządzeniu (art. 152) na 3 lata do 4-ch. W ten sposób ustawa, nie gwarantując uczniowi zapłaty za jego pracę, legalizuje długotrwały jej okres.

Nasuwa się wobec tego słuszne zupełnie pytanie, czy rozporządzenie, ustalając zasadę długotrwałej, przymusowej (uczeń przed terminem nie może zerwać umowy) i bezpłatnej pracy, zagwarantowało mu przynajmniej w dostatecznej mierze możność istotnego zdobycia kwalifikacyj zawodowych. W tym bowiem tylko wypadku byłoby do pewnego stopnia zrozumiałem wydzielenie odrębnej grupy uczniów z ogólnej masy robotników. Odpowiedź jednak na to pytanie, wynikająca z treści dalszych artykułów, nie jest zadawalająca. Art. 117 mówi tylko zupełnie ogólnikowo, że pryncypał [1]) winien starać

[1]) „Naukodawca" — według określenia niektórych umów.

się, ażeby uczeń miał sposobność i możność praktycznego wykształcenia się w przemyśle, a więc zależy to w dużej mierze od jego dobrej woli, a nie jest bynajmniej jego bezwzględnym i zasadniczym obowiązkiem. Wobec tego zaś, że w dalszych artykułach nie ustalona jest wcale odpowiedzialność pracodawcy za niewyuczenie ucznia zawodu, w praktyce „starania" te mają bardzo określony i jednolity charakter, jak się okaże z przeglądu umów.

Omawiając dalsze jeszcze obowiązki pryncypała w stosunku do ucznia [1]), rozporządzenie pomija zupełnie kwestję niezmiernie ważną, a mianowicie, że uczeń, narówni z ogółem robotników, zasadniczo objęty jest działaniem ustawodawstwa pracy. Wprawdzie poszczególne ustawy z tej dziedziny wyraźnie wymieniają nawet „uczniów i terminatorów [2]), gdy jednak rozporządzenie omawia bardzo obszernie warunki t. zw. „nauki" uczniów, jako odrębnej całkiem kategorji, powinno ono, w rozumieniu naszem, nie tylko podkreślić obowiązek stosowania się pracodawców do ustaw o ochronie pracy, ale i w tekście umów o naukę ustalić obowiązkową część instrukcyjną, zapoznającą ucznia z prawami z tego tytułu mu przysługującemi, analogicznie do części instrukcyjnej umów

[1]) Np. przestrzeganie, ażeby uczeń zachowywał się przyzwoicie.

[2]) Z zasadniczych przepisów są to: art. 3 ustawy z dn. 2 lipca 1924 w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet; art. 2 ustawy z dn. 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu; art. 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dn. 11 czerwca 1923 r. w przedmiocie wykonywania ustawy o urlopach i t. d.

o pracy robotników (w myśl art. 26 rozporządzenia z dn. 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników. Jeśli ustawodawca polski przewidział konieczność uświadamiania dorosłych robotników o ich prawach, w celu uniknięcia nieporozumień na tle stosunków pracy i nadużyć ze strony pracodawców, tembardziej byłoby to wskazanem w odniesieniu do młodocianych pracowników, postawionych w stosunek specjalnej i daleko idącej zależności od pracodawcy. Sprawa ta jest tem ważniejsza, że z ogólnej treści rozporządzenia o prawie przemysłowem wynika zależność uczniów od najrozmaitszych czynników, a więc od pryncypałów w pierwszym rzędzie, a dalej od korporacyj, od Izb Rzemieślniczych (gdy idzie o uczniów w rzemiośle) i od władz przemysłowych, które mogą, w myśl art. 126, karać ucznia upomnieniem i grzywną do 100 zł. (!). Najmniej natomiast wglądu w warunki pracy ucznia ma inspektor pracy, który tylko na żądanie swe otrzymuje do przejrzenia umowę o naukę; oczywiście takie zbagatelizowanie ingerencji inspektora daje w praktyce opłakane wyniki.

Statutom korporacyj powierzone jest również regulowanie tak bardzo ważnego i zasadniczego zagadnienia, jak dopuszczalna ilość uczniów w poszczególnych gałęziach przemysłu i rzemiosła, a tylko w razie nieuregulowania tej sprawy przez korporacje, normy ustala władza przemysłowa, po porozumieniu z inspektorem pracy.

Poza umową, związującą ucznia z pracodawcą, uczeń powinien się zarejestrować w korporacji lub gminie, o ile pryncypał jego do korporacji nie należy. Rejestracja taka pociąga za sobą koszty, które w poszczególnych wypadkach dochodzą nawet do większej sumy. Ponadto ucznia obciążają również koszty egzaminacyjne, o ile chce on wyzwalać się na czeladnika. Większość jednak uczniów nie wyzwala się, nie tylko zresztą z powodu dużych kosztów (50 — 70 zł.), ale w związku z istotnie minimalną perspektywą poprawy warunków pracy, zdany bowiem egzamin nie decyduje przeważnie o podniesieniu zarobków byłego ucznia po egzaminie.

Jaki zamęt jednakże wprowadza w stosunki pracy rozporządzenie o prawie przemysłowem i jak daleko idącą możność dowolnej jego interpretacji, dowodzą reklamacje, skierowywane do Głównego Inspektora Pracy przeciw poszczególnym Izbom Rzemieślniczym, które domagają się od majstrów stosowania do czeladników przymusu w celu poddawania się ich egzaminom. W związku z represjami, stosowanemi przez Izby do majstrów (100 zł. kary np. w poszczególnych ośrodkach) majstrowie grożą „nieposłusznym" czeladnikom wyrzuceniem ich z warsztatów pracy.

Oczywiście, jeśli porównać ujęcie sprawy uczniów przez polską ustawę przemysłową, z ujęciem jej przez dawną ustawę niemiecką [1]), której art. 127 d. mówi o przymusie policyjnym, stosowanym do ucznia w razie opuszczenia przez niego warsztatu pracy bez powodu, przewidzianego w ustawie, przymusie w formie doprowadzenia ucznia przez policję zpowrotem do warsztatu, oraz o grzywnie do 50 marek lub areszcie do 5 dni, to ustawa nasza istotnie bardziej już odpowiada duchowi

[1]) Ordynacja przemysłowa Rzeszy Niemieckiej z 1900 r.

życia współczesnego. Ogólny jednak stosunek polskiej ustawy przemysłowej do zagadnienia nauki zawodu i warunków pracy ucznia niczem się nie różni od dawniej obowiązujących w różnych dzielnicach Polski ustaw; przeciwnie nawet, w stosunku do b. zaboru rosyjskiego nasza ustawa zdradza pewne uwstecznienie stosunków, wprowadzając pojęcie ucznia do przemysłu, podczas gdy rosyjskie przepisy prawne znały tylko ucznia (terminatora) w rzemiośle.

Do dziś zresztą, nietylko na terenie Śląska Górnego i Cieszyńskiego, gdzie rozporządzenie o prawie przemysłowem dotychczas nie obowiązuje, lecz i na innych terenach, zwłaszcza zaś na ziemiach b. zaboru austrjackiego, umowy o naukę, stosowane w rzemiośle, niczem od dawnych tekstów umów się nie różnią.

3. Umowy o naukę w przemyśle i rzemiośle.

Najlepszą ilustracją z jednej strony—wyników działania ustawy przemysłowej, z drugiej — całej szkodliwości wyodrębniania pracy uczniów z płaszczyzny stosunków pracy, jest materjał, zebrany przez inspektorów pracy wszystkich okręgów, dotyczący stosowanych dziś w przemyśle i rzemiośle umów o naukę. Materjał, jakim Główny Inspektorat Pracy rozporządza, składa się nie tylko z wzorów umów, lecz i z odpisów umów, faktycznie zawartych.

Przed wprowadzeniem w życie rozporządzenia o prawie przemysłowem, umowy o naukę były stosowane głównie w warsztatach rzemieślniczych, gdzie uczeń, najczęściej zamiejscowy, otrzymywał mieszkanie i utrzymanie i opłacał majstrowi za naukę niejednokrotnie poważne sumy, żadnego natomiast wynagrodzenia za swą pracę nie otrzymywał.

W ostatnich latach umowy o naukę znalazły szersze zastosowanie w przemyśle, zarówno w drobnym, jak i w wielkim, przy masowej, całkowicie zmechanizowanej produkcji. Szereg wielkich przedsiębiorstw przemysłowych uznał za bardzo dogodne dla siebie przyjmowanie młodocianych i nawet starszych, ponad lat 18, robotników w charakterze uczniów, pracujących przez szereg lat bezpłatnie lub za minimalną opłatą. Umowy o naukę w przemyśle wykazują, że przedsiębiorcy stosują daleko idący wyzysk materjalny pracy uczniów, że usiłują roztaczać nad tą częścią pracowników szeroką opiekę o charakterze średniowieczno-patrjarchalnym, starając się powrócić, pod względem formy, do typu dawnego majstra cechowego, nie zmieniając jednak w niczem, pod względem warunków pracy, istotnego stosunku wielkiego współczesnego przemysłowca do zwykłego, najemnego robotnika.

Nawet jednak w stosunku do obowiązującej dziś ustawy przemysłowej szereg umów koliduje z jej tekstem, niejednokrotnie również z ustawodawstwem ochronnem lub z treścią prawa cywilnego wogóle.

Przegląd tekstów umów, stosowanych dziś w przemyśle, najlepiej wykazuje słuszność powyższej opinji.

Stosunek między pracodawcą a uczniem.

Szereg wielkich przedsiębiorstw przemysłowych [1]) ujmuje stosunek swój do ucznia w sensie „ojcowskiej opieki", żądając od ucznia wierności, poddania się „ojcowskiej dyscyplinie" każdego, komu zakład powierzy w swem zastępstwie nauczanie ucznia, stosowania się do wszystkich zarządzeń, mających na celu „kształcenie ciała i ducha" i t. p. — „Ojcowska" dyscyplina przemysłowca nie ogranicza się jednak ramami zakładu, przeciwnie, pracodawca stara się uregulować prywatne życie pracownika ściśle według swych potrzeb i zapatrywań. A więc dba on o to, by uczeń poza fabryką zachowywał się „skromnie", restauracje i lokale zabawowe „zwiedzał" tylko w towarzystwie osób dorosłych [2]) a przedewszystkiem nie należał do żadnych stowarzyszeń, zwłaszcza politycznych, z wyjątkiem organizacyj, uznanych przez pracodawcę. Uczeń nie ma prawa brać udziału w żadnych zebraniach, bez każdorazowego zezwolenia kierownictwa zakładu, pod grozą natychmiastowego wydalenia z fabryki [3]). Punktem ciężkości ograniczeń, stosowanych do ucznia, jest jego udział w akcji strajkowej, która mu jest specjalnie zakazana. Uczeń może być wydalony z fabryki nietylko za udział w strajku, ale za udział w jakichkolwiek

[1]) Niepodobna tu wyliczyć wszystkich zakładów, których umowy posiada Inspekcja Pracy. Jeżeli chodzi o dany punkt, mowa tu o przedsiębiorstwach wielkoprzemysłowych, hutach i fabrykach metalowych, zatrudniających do i wyżej tysiąca robotników, w województwie kieleckiem, na Górnym Śląsku i t. d.

[2]) Fabryka maszyn w zachodniej dzielnicy Polski.

[3]) Wielkie zakłady przemysłowe w kieleckiem.

akcjach, ze strajkiem związanych [1]). Niektóre zakłady wymawiają sobie ponadto w umowach prawo zatrudniania uczniów podczas strajku.

Ciekawie ujęte jest żądanie dochowania przez ucznia ścisłej tajemnicy. Podczas gdy w umowie o pracę robotników (art. 18) mówi się tylko o zdradzie przez robotnika z a s t r z e ż o n e j tajemnicy, jako powodującej zwolnienie z pracy, umowy o naukę zastrzegają, że uczniowi nie wolno „pod żadnym pozorem opowiadać o stosunkach panujących w fabryce" [2]).

Również oryginalną formułkę obowiązków ucznia podają niektóre umowy, podkreślające, że uczeń musi się stosować do wszelkich istniejących i ewentualnie w przyszłości wydanych rozporządzeń i przepisów [3]).

Poza chęcią urobienia sobie z ucznia uległego całkowicie pracownika, kryją się w tych zakazach i cele natury wyraźnie materjalnej, jak np. zakaz wszelkiej pracy zarobkowej poza zakładem [4]), tak jakby praca ucznia w fabryce była wynagradzana w wysokości, wystarczającej na jego utrzymanie.

Charakter i warunki pracy ucznia.

opieki, roztaczanej nad uczniem, winna być

Logiczną konsekwencją tak daleko idącej gwarancja możności kształcenia się jego w za-

[1]) Punkt ten figuruje bodaj we wszystkich umowach z uczniami.

[2]) Tego rodzaju warunek wysuwa zakład wielkiego przemysłu!

[3]) Wielka fabryka metalowa w Zagłębiu Dąbrowskiem.

[4]) Wielka fabryka przemysłu metalowego w kieleckiem.

wodzie. Zaledwie jednak nieliczne tylko umowy mówią o kolejnem zaznajamianiu się ucznia z wszelkiemi czynnościami, w skład jego zawodu wchodzącemi. Większość umów pomija tę najważniejszą sprawę, niektóre natomiast wprost mówią o czynnościach gońca przez cały pierwszy rok „nauki zawodu", o zatrudnianiu ucznia przy wszystkich pracach na terenie fabrycznem i używaniu go do posyłek [1]), lub też zupełnie otwarcie o spełnianiu przez ucznia posług domowych, „o ile to wynika z istoty przedsiębiorstwa" [2]).

Zgodnie z ustawą przemysłową nauka zawodu łączy się z obowiązkiem uczęszczania ucznia do szkoły dokształcającej. W praktyce, mimo, że w umowach zastrzeżony jest ten obowiązek, uczniowie bardzo często wypełniać go nie mogą, gdyż czas pracy w fabryce (zwłaszcza w związku z odległością szkoły od fabryki i domu) koliduje z godzinami nauki w szkole, a przedsiębiorca najzupełniej pomija obowiązek wcześniejszego zwalniania ucznia z pracy w razie takiej kolizji [3]). Przy pracy uczniów w dwóch zmianach (np. w hutach szklanych, w zakładach włókienniczych, szeregu fabryk metalowych), możność uczęszczania ich do szkoły jest już zupełną fikcją.

Istnieją jednak umowy [4]), które korygują treść ustawy przemysłowej oraz ustawy z dn.

[1]) Fabryka przewodów elektrycznych w stolicy i fabryka maszyn rolniczych w poznańskiem.

[2]) Wielka fabryka maszyn na Pomorzu. Ciekawe jest jak sobie zarząd tej fabryki wyobraża związek pomiędzy „istotą przedsiębiorstwa" a koniecznością spełniania posług domowych przez ucznia.

[3]) Art. 5 rozporządzenia z dn. 31 grudnia 1924 r. o wykonaniu obowiązku szkolnego przez młodocianych.

[4]) Warsztaty samochodowe na kresach wschodnich.

2 lipca 1924 r. w ten sposób, iż ustalają obowiązek ucznia uczęszczania na naukę dokształcającą w szkole tylko wtedy, gdy nauka ta jest mu „potrzebną", które to kryterjum wyczerpuje się dla kierownictwa zakładu ukończeniem szkoły powszechnej, a więc zasadniczo zmienia się tu cel i sens dokształcania, jako takiego. Inne umowy podkreślają zgóry, że, w razie kolizji godzin pracy z godzinami nauki w szkole, należy ucznia zwalniać, lecz wytrącać mu z zarobku czas stracony na naukę, lub zastrzegają sobie prawo przerzucania na ucznia kary za opuszczanie przez niego lekcyj w szkole [1]).

Kwestja czasu pracy naogół nie jest poruszana w umowach. Zrozumiałem jest bowiem, że uczniowie, jako jedno z ogniw wielkiej maszyny przemysłowej, pracują w przestrzeni czasu narówni z innymi robotnikami, praca ich bowiem nie da się wydzielić z całokształtu prac zakładu. To też czas pracy uczniów w praktyce, zwłaszcza w drobnych zakładach, wykracza znacznie poza ramy 8-godzinnego dnia pracy.

Istnieją jednak zakłady, które usiłują mieć charakter specjalnych kursów zawodowych i czas pracy regulują w umowach według własnych metod, daleko odbiegających od ram ustawodawstwa pracy. Jedna z umów [2]) ustala okres nauki ucznia na lat 3, w ciągu których uczeń żadnej zapłaty za swą pracę nie otrzymuje. Czas pracy określony jest w umowie tej (z wyjątkiem niedziel i świąt) na 9 i pół godzin dziennie (od 7-ej rano do 6-ej wieczór

[1]) Fabryka narzędzi chirurgicznych w stolicy.

[2]) Warsztaty samochodowe na Pomorzu.

z przerwą półtoragodzinną na obiad). Ponadto każdego ucznia obowiązują co 6 do 8 tygodni nocne dyżury w ciągu tygodnia. Odpis umowy, jaki Inspekcja Pracy posiada, dotyczy ucznia lat 15, a więc jest to wykroczenie również przeciw art. 8 ustawy z dn. 2 lipca 1924 r. Kierownictwo zakładu tego uważa widocznie, że dyżur nocny, o niepojętem przeznaczeniu takiego dyżuru dla ucznia, jest nieodzownym warunkiem wyszkolenia w zawodzie.

Czas nauki i możliwość uzyskania pracy po jej skończeniu.

Czas nauki waha się w granicach od 3 do 4 lat, przytem do 50% zakładów o typie wielko-przemysłowym przedłuża ten okres do lat 4-ch. Okres próbny trwa do 3-ch miesięcy, przeważnie jest bezpłatny. Najlepszym dowodem, jak bardzo zależy przemysłowcom na pracy taniego ucznia, jest fakt przedłużania 4-letniego okresu nauki o dnie opuszczone przez niego choćby z ważnego powodu (choroba). Szereg umów żąda odpracowania każdego dnia straconego, niektóre ustalają czas maksymalny (przeciętnie 2 tygodnie), jaki uczeń może opuścić bez konieczności przedłużania nauki.

Jeszcze wyraźniejszem oświetleniem stosunku przemysłowców do ucznia jest chęć usunięcia go z terenu fabryki, w której pracował, natychmiast po ukończonej nauce, to jest właśnie wówczas, kiedy należałoby już podwyższyć mu płacę, lub wogóle zacząć opłacać tę pracę.

Zdawałoby się, że logiczną konsekwencją tak daleko idącej opieki moralnej, roztaczanej nad uczniem przez przedsiębiorcę, jest dążenie tego ostatniego do przygotowania sobie dzielnych, wykwalifikowanych robotników. Praktyka wykazuje jednak, że przemysłowcy raczej dążą do pozbycia się uczniów natychmiast po skończonej nauce, widocznie, aby na ich miejsce zatrudnić nową ilość taniej siły roboczej. Tendencja umów jest tu zupełnie niedwuznaczną; różnią się one tylko pod względem formy. Niektóre umowy wyraźnie podkreślają, że po skończonej nauce uczeń nie może rościć sobie pretensji do dalszego zatrudniania go w tej samej fabryce [1]). Najprościej ujmuje tę sprawę jedna z umów [2]), stwierdzając, że uczeń po skończonej nauce musi odejść z fabryki w ciągu 6-tygodni, ubierając swą tezę w piękną formułkę: „celem zapoznania się z innemi robotami i wyszkolenia w swoim zawodzie" (!).

Niezmiernie ciekawą ocenę stosunków pod tym względem w zakładach przemysłowych dają niekiedy sami przemysłowcy, którzy potrafią czasem ująć zagadnienie pracy uczniów w jego istotnej postaci. Główny Inspektorat Pracy otrzymał memorjał korporacji przemysłowców przemysłu graficznego, z maja 1931 r., którzy piszą w ten sposób: „Drukarnie produkują i produkować będą masowo proletarjat robotniczy, gdyż uczeń po skończeniu nauki bywa bezlitośnie usunięty. Jako robotnik jest już siłą za drogą, robi więc miejsce nowym uczniom-murzynom. Idzie w świat szukać daremnie kawałka chleba i pomnaża liczbę bezrobotnych".

[1]) Zakład przemysłu metalowego na Górnym Śląsku.
[2]) Wielka fabryka maszyn i wagonów w Małopolsce.

Do słów tych komentarzy żadnych chyba nie potrzeba dodawać.

Płace i obciążenia finansowe uczniów.

Osią, koło której obraca się cała sprawa „nauki zawodu" na terenie zakładu pracy, jest to dowolność opłaty uczniowskiej robocizny. Przemysłowiec, po krótkotrwającym okresie przyuczenia ucznia do obchodzenia się z maszyną, lub zapoznania go z niewielką ilością określonych czynności, korzysta następnie przez szereg lat z taniego, związanego całkowicie z fabryką robotnika, płacąc mu przeważnie wedle swego dowolnego uznania, lub też nawet nie płacąc mu wcale. We wszystkich prawie umowach wstawiona jest klauzula ustalania stawek płac, zależnie od każdorazowej decyzji zarządu, lub poprostu majstra, zniżania stawek zależnie od „krnąbrności", „prowadzenia się" i „małych postępów" ucznia i t. p. Niektóre przedsiębiorstwa mówią poprostu, że płaca ucznia stanowi „zasiłek godzinowy", stosowany wedle uznania zarządu dla zachęty do pracy; zasiłek ten w każdej chwili może być cofnięty [1]). Lub też dodaje się instrukcję w końcu wzoru umowy [2]) treści następującej: „jeżeli będzie przyjęty uczeń bezpłatny, należy zaznaczyć: przez cały czas nauki uczeń nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia" (4 lata!).

Jedynie tam, gdzie umowy zbiorowe regulują stawki płac uczniowskich, dowolność określania ich wysokości przez przedsiębiorcę bywa ograniczona.

[1]) Fabryka wagonów w Małopolsce.
[2]) Zakład mechaniczno-przemysłowy w Zagłębiu.

Opłaty za naukę przez uczniów są w przemyśle znacznie rzadziej spotykane, niż w rzemiośle. W niektórych jednak gałęziach przemysłu, np. w drukarstwie, stosuje się je bardzo często i dochodzą one do znacznej wysokości.

Natomiast powszechnie stosowany jest system wymuszania na uczniach odszkodowań pieniężnych za zerwaną przezeń przed terminem umowę. Niedość, że uczeń pracuje prawie za darmo, że skrępowany jest całym szeregiem ograniczeń natury moralnej, nadto związany on jest z przedsiębiorstwem na przeciąg kilku lat i, niezależnie od powodów, które mogą go zmuszać do przerwania nauki, nie wolno mu opuścić zakładu przed upływem terminu nauki: w przeciwnym bowiem razie drogo swą wolność okupić musi. Szereg fabryk ustala poprostu w umowach wysokość sumy odszkodowania, w razie opuszczenia przez ucznia zakładu 100 zł.[1]), 200 zł.[2]) i więcej [3]) lub też różniczkuje ją, pobierając kwotę większą, zależnie od dłuższego czasu, przebytego już przez ucznia w zakładzie.

Inne zakłady stosują różne pośrednie metody odszkodowań. Żądają koucji od ucznia, która przepada w razie zerwania umowy [4]), lub zatrzymują wynagrodzenie za czas próbny, jako gwarancję. Są i takie, które zatrzymują uczniowi tygodniowo z płacy pewną sumę, jako rezerwę oszczędnościową, nie płacą od niej procentów (zaznaczone w umowie) i zatrzymują ją, niezależnie od tego, czy uczeń

[1]) Fabryka metalowa na Górnym Śląsku.
[2]) Odlewnia żelaza w Łomży.
[3]) Do 1.000 zł. w przemyśle poligraficznym.
[4]) Wielka huta na Górnym Śląsku.

sam zerwał umowę, czy też dla jakichkolwiek powodów został przed terminem z fabryki wydalony [1]).

Nie na tem jednak kończą się obciążenia finansowe ucznia. Obowiązują go, jak już o tem była mowa wyżej, koszty rejestracji, opłat za wyzwolenie, a również koszty ubezpieczeń społecznych. Umowy wyraźnie zastrzegają sobie, że, o ile uczeń nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia, musi sam całkowicie opłacać ustawowo przewidziane świadczenia [2]); niektóre umowy zdradzają przytem niekiedy znakomity stopień poczucia praworządności u pracodawcy i np. „w razie gdyby było potrzebne zameldowanie do Kasy Chorych, płaci uczeń sam 1,45 miesięcznie [3]).

Umowy o naukę w rzemiośle.

Przechodząc do kwestji umów o naukę w rzemiośle, przedewszystkiem podkreślić należy, że uczeń często bardzo mieszka u majstra i wówczas znacznie bardziej jeszcze zdany jest na łaskę właściciela warsztatu. Warunki pracy uczniów w warsztatach rzemieślniczych są również naogół gorsze niż w zakładach przemysłowych (zwłaszcza dużych), zarówno pod względem higjeny warsztatu, jak i długości czasu pracy. Drobne warsztaty najczęściej służą właścicielowi jednocześnie za mieszkanie, to też ciasnota, brud i zaduch panują w nich w całej pełni. 8-godzinny dzień pracy wogóle niema żadnego zastosowania w rzemiośle, dokąd, nawiasem mówiąc, inspekcja pracy nie dociera zupełnie. Uczeń musi pracować w każdej porze, jaką właściciel uzna za właściwą, to też zdarzają się fakty, zwłaszcza w sezonie, że uczeń, zwolniony z warsztatu na naukę do szkoły, pracować musi do późna w nocy po powrocie ze szkoły.

[1]) Fabryka metalowa w Poznańskiem.
[2]) Fabryka wagonów w Małopolsce.
[3]) Warsztaty samochodowe na Pomorzu.

Zasadnicze braki umów o naukę w rzemiośle analogiczne są do braków w umowach w przemyśle. Patrjarchalny ton umów jeszcze bardziej został tu podkreślony. Majster rozciąga swą opiekę nad przekonaniami politycznemi ucznia, nad jego moralnością, baczy na „możliwość moralnego zboczenia" [1]), a w pierwszym rzędzie nad wypełnianiem przez niego wszelkich obowiązków religijnych.

W zakres prac ucznia rzemieślniczego w praktyce z zasady wchodzi obowiązek sprzątania pracowni oraz spełniania szeregu innych czynności, z nauką zawodu nie mających nic wspólnego.

Uczeń płaci za naukę prawie zawsze, w razie zaś zerwania umowy przed terminem, nietylko traci wpłaconą już sumę, lecz płaci jeszcze wysokie odszkodowanie (do 500 zł.[2]). Ponadto uczeń obowiązany jest kupować sobie sam narzędzia pracy, lub je opłacać i odpowiedzialny jest materjalnie, wraz ze swym opiekunem, za wszelkie uszkodzenia narzędzi pracy i materjałów, w razie stwierdzenia „niedbałego obchodzenia się z powierzonemi mu przez pracodawcę przedmiotami". Wobec nieustalenia jednak, kto stwierdza owe „nied-

[1]) Wzór umowy Izby Rzemieślniczej na Pomorzu (Grudziądz).
[2]) Wzór umowy w rzemiośle w Tarnopolu.

balstwo", uczeń nie jest chroniony przed wyzyskiem materjalnym i z tej strony.

Uczeń, obciążony jest ponadto różnemi jeszcze opłatami, jak: koszty rejestracji, blankietów, taksy egzaminacyjnej, opłata za wyzwolenie oraz, podobnie do cytowanych wypadków umów w przemyśle, koszty opłaty świadczeń obowiązkowych. Zasadniczo ubezpieczanie np. od choroby uczniów w warsztatach rzemieślniczych dziś jeszcze bodaj zupełnie nie ma zastosowania, niektóre zaś wzory umów [1]) zawierają takie curiosum w swych punktach, jak polecenie majstrowi „starać się o ubezpieczenie ucznia na wypadek choroby".

* * *

Z dokonanego przeglądu umów, działających w przemyśle i rzemiośle, wynika niezbicie, że przedsiębiorca, zatrudniający w swym zakładzie młodego pracownika w charakterze ucznia, bynajmniej nie czyni tego w celu nauczenia go zawodu, że w rzeczy samej mało albo wcale nie zajmuje się kształceniem ucznia, stara się natomiast korzystać z jego pracy dla celów całkowicie produkcyjnych, nie opłacając wcale tej pracy, lub też opłacając ją niedostatecznie.

Przedsiębiorca otacza życie prywatne ucznia całym szeregiem ograniczeń natury materjalnej i moralnej, co mogło być jeszcze na miejscu w epoce rozkwitu i siły rzemiosła, decydującego o całem życiu ekonomicznem średniowiecza, jest jednak obecnie wybitnie rażące i stoi w wyraźnej sprzeczności z dzisiejszym okresem industrjalizmu.

[1]) Np. umowa o naukę w rzemiośle w Tarnowie.

Fikcja zaś nauki zawodu w zakładzie pracy daje pole przedsiębiorcom do nadużyć idących tak daleko, że z punktu widzenia interesów ogólno-państwowych całej młodej generacji Polski pracującej nie wolno tych nadużyć dłużej tolerować.

Dopóki zaś sama zasada nauki na terenie przedsiębiorstwa nie zostanie w przepisach prawnych zniesiona i stosunki między młodym pracownikiem a pracodawcą nie zostaną wyjęte z ram prawa przemysłowego i podporządkowane we właściwej płaszczyźnie jedynie ustawodawstwu umów o pracę, jedno już jest w chwili obecnej do zrobienia w tej dziedzinie — ustalenie przez państwo racjonalnego, obowiązującego wszystkich, tekstu umowy o naukę.

Biblioteka Narodowa Kraków
Nr 382

382 KPi P
1100382