279 KPiP
1100279
1100279

Sp. 05
20

Jaką ma być sprawiedliwa płaca robotnika?

279/45

Ks. W. Reiter.

Jaką ma być sprawiedliwa płaca robotnika?

Biblioteka Ministerstwa Pracy
279
Opieki Społecznej

Poznań.
Nakładem i czcionkami Drukarni i Księgarni św. Wojciecha
1911.

ZA ZEZWOLENIEM WŁADZY DUCHOWNEJ.

I. Nieprzyjazne obozy. Walka. Jej okazya, przyczyna i skutki.

Wyraźniej niż kiedykolwiek dawniej stają dziś dwa obozy naprzeciw siebie, pełne wzajemnej nieufności, zwaśnione, wyczekujące walki.

Nierówne one. Jeden liczbą ogromny, lecz w zasoby ubogi, drugi nieliczny, lecz w środkach swych potężny.

Pierwszy obóz, potężny swą liczbą — to armia robotników, a więc wszystkich tych, którzy siłę swą, zdolności swe tak fizyczne jak umysłowe za umówione wynagrodzenie oddają na usługi przedsiębiorców: pracują za zapłatę. Nazywamy ich ogólnem mianem robotnikami, chociaż armia ta składa się z najrozmaitszych elementów. Szeregi ich rozpoczynają całe zastępy pełniących osobiste posługi domowe, z nimi łączą się ci, którzy po gospodarstwach, folwarkach i majątkach wykonują prace rolnicze; dalszy łańcuch ich szeregów składa się z niezliczonych najróżniejszych kategoryi pracobiorców we warsztatach, fabrykach, kopalniach, a nareszcie w handlu i kupiectwie.

Nie wszyscy z nich oddają się jedynie pracy fizycznej. Obok górnika z latarnią i młotem spotykasz sprzedawaczów, kupców, pisarzy biurowych, dyrektorów fabryk i przedsiębiorstw najrozmaitszych.

A więc nie jest to obóz ciemny, bez nauki i inteligencyi; owszem znajdują się tutaj ludzie z wykształceniem ogólnem, a przedewszystkiem z wykształceniem fachowem, które najzupełniej dorównuje wykształceniu przedsiębiorców samych.

Cechą ich nie jest więc brak nauki i wykształcenia, nie — cechą ich charakterystyczną jest brak kapitału, brak zasobów do zachowania swej samodzielności. Wskutek tego zrzekają się oni swej samodzielności, a siły swe i fizyczne i umysłowe oddają na usługi dla osób innych, dla przedsiębiorców, by w zamian za to otrzymać od nich — płacę.

Płaca wprawdzie u różnych klas pracobiorców rozmaite przybiera nazwy: płacę zwykłego robotnika nazywamy zarobkiem, u klas wyższych, mianowicie umysłowo pracujących, nazywa się pensyą, honoraryum, gratyfikacyą, tantyemą. Odróżnianie rozmaitych form płacy wprawdzie od dawna jest w użyciu przyjęte i ustalone, lecz wszystkie te różnice są tylko drobnej wagi; zasadniczo zaś zachodzi wspólna równość, iż robotnik każdy, czy najniższej czy najwyższej kategoryi, każdy odbiera zapłatę za swą pracę.

Drugi obóz — to zastęp pracodawców,

przedsiębiorców. W porównaniu z pierwszym jest on co do liczby maluczkim, lecz co do zasobów potężnym.

I on ma swe cechy charakterystyczne, odróżniające go od tamtego.

A przedewszystkiem najważniejszą jego cechą charakterystyczną to zasoby jego, to kapitał, a razem z tem samodzielność zachowana. Wprawdzie przedstawiciele najniższej klasy tego obozu nie są bogaci, zdaje się nawet, że niczem nie różnią się od robotników. Szczupłe ich przedsiębiorstwa, mianowicie dziś wobec ogromnej konkurencyi wielkich fabryk, nie dają zysków wielkich, owszem niejeden drobny przemysłowiec w walce o chleb codzienny przechodzi czarniejsze chwile od robotników samych; małe zyski zmuszają go do intenzywnej pracy, nieraz dłuższej i cięższej od tej, którą zwykły robotnik wykonuje. A mimo mozołów i trosk los jego nie staje się świetnym!

A więc nie ilość zysku odróżnia go od klasy robotniczej, lecz to, że zachowuje swą samodzielność: pracuje u siebie, samodzielnie, na swój własny rachunek.

W dalszym ciągu widać w tymże obozie większych właścicieli i przedsiębiorców — w najrozmaitszych odcieniach: niektórzy z nich kilku, inni kilkunastu, niejedni nawet kilka tysięcy w swych przedsiębiorstwach zatrudniają robotników. Po części wprawdzie i oni sami przyczyniają się do rozwoju swego przed-

siębiorstwa, stojąc na jego czele i kierując niem. Lecz są i tacy, którzy nawet kierownictwo oddają innym za odpowiedniem wynagrodzeniem, już to by siłą doskonalszą przyspieszyć rozwój przedsiębiorstwa, już to, by pozbyć się wszelkiej ciągłej troski i trudu. Są i tacy, którzy wogóle ani nie zajmowali się, ani nie zajmują się troską o przedsiębiorstwo, którzy ani swych sił fizycznych ani umysłowych nie oddają na korzyść jego, lecz tylko jedynie i wyłącznie swe pieniądze. Pracę fizyczną wykonują tu — robotnicy, umysłową cały szereg urzędników, dyrektorów, organizatorów.

Otóż pomiędzy tymi dwoma obozami nie ma zgody stałej; istnieje raczej niedowierzanie, które łatwo wywołuje, jak już nieraz wywołało, zaciętą walkę. A w ostatnich dziesiątkach lat naprężenie to zdaje się rosnąć i wzmagać się gwałtownie.

Dziwna rzecz! Te obozy zwaśnione przecież we wspólnej zgodzie znajdują swą korzyść. One razem iść powinny. Jeden uzupełnia drugi i sam korzysta z tego. Każdy z nich posiada coś, bez czego drugi obyć się nie może. Przedsiębiorcy posiadają kapitały, robotnicy zaś siły do pracy. Kapitał sam bez zużytkowania nie przynosi korzyści, zdolność i siła do pracy bez kapitału również jest niczem. Tylko gdy praca łączy się razem z kapitałem, naonczas powstają nowe wytwory, które i przedsiębiorcy i robotnikowi prawdziwie korzyść

przynieść zdolne. Jedni więc od drugich zależni, a jednak podejrzliwi, zwaśnieni, wyczekujący walki.

A to zwaśnienie istnieje od dawna. Już w zmierzchłej starożytności istniały spory, a nieraz wprost krwawe walki pomiędzy pracodawcami i robotnikami. W Tebach w Egipcie już czternaście wieków przed narodzeniem Chrystusa Pana kilkakrotnie wybuchły krwawe strejki i rewolucye robotników, dla tego, że zniżono im zapłatę i nieregularnie w opóźnionych terminach ją wypłacano. W późniejszych czasach pogaństwa, mimo najsurowszych środków, niewolnicy często przemocą i krwi rozlewem starali się wydobyć z przykrego niewolnictwa i ciężkiej pracy. — Z przyjęciem chrześcijaństwa wprawdzie zmieniło się położenie klas roboczych, i choć w części ustało niewolnictwo. Mimo to ogólnie i we wiekach średnich nie zapanowała zgoda pomiędzy pracodawcą a robotnikiem. Robotnik wprawdzie otrzymał miano wolnego człowieka, w części jednak czy wskutek przemocy czy też wskutek przepisów prawnych był on przykuty do gleby i zależny najzupełniej od woli swego pana.

Ostatnie stulecia w tym względzie przepisami prawnemi zaprowadziły zmianę zasadniczą: robotnik otrzymał na równi z wszystkimi innymi stanami prawo dowolnego przesiedlania się, a tem samem stał się prawnie w ścisłem tego słowa znaczeniu wolnym:

umowa pracy pomiędzy robotnikiem a pracodawcą pozostawioną została dowolnemu porozumieniu się obydwu stron.

Zdawaćby się tedy mogło, że teraz powinna nastać najzupełniejsza zgoda pomiędzy robotnikami a pracodawcami, a dzieje się wprost przeciwnie, bo walka nie ustaje, lecz zaostrza się.

A to czemu?

Otóż jako powód dzisiejszej groźnej postawy robotników naprzeciw pracodawcom podaje się nie bez słuszności — coraz ściślejsze rozgraniczenie się tych dwu klas. Wprawdzie przepisy prawne nie są przeszkodą, by ten, który dziś jest robotnikiem, po kilku latach rozpoczął samodzielne rzemiosło; przepisy prawne głoszą wolność procederu, a więc i wolność przechodzenia z klasy pracujących do klasy pracodawców. Faktycznie jednak takie przejście z klasy robotniczej do klasy pracodawców jest bardzo trudnem, jeżeli nie wprost niemożliwem. Wskutek szalonego rozwoju wielkiego przemysłu i handlu przedsiębiorstwa drobne nie dają tych co dawniej korzyści; kapitału do rozpoczęcia takiego przedsiębiorstwa potrzeba stosunkowo dużo, za dużo, niżby pracobiorca kiedykolwiek mógł marzyć o tem. A choćby i zabrał się do założenia swego drobnego przedsiębiorstwa, zrobi on to samo doświadczenie, co tysiące innych przed nim, że bytu swego nie polepszył i nie ustalił. — Lwią część zysku pochłaniają dziś

wielkie przedsiębiorstwa, dla drobnych odpadają tylko okruchy. To też coraz to inne powstają przedsiębiorstwa milionowe, miliardowe, które na dobitkę łączą się społem — a natomiast w tej samej, a raczej w stokroć większej mierze, nikną przedsiębiorstwa małe.

A to odgraniczenie jednego stanu od drugiego wywołuje nieufność, nieporozumienie i zaostrza walkę. Bo staje się ona walką dwu niezgodnych elementów.

Przecież i we wiekach średnich położenie pracobiorców — byli to przeważnie uczniе i czeladnicy przemysłowi — nie było świetnem. Owszem czeladnik otrzymywał zapłatę małą, a trudną wykonywał pracę. Co więcej utrudnienia egzaminu majsterskiego były ogromne. A mimo to czeladnik poddawał się temu wszystkiemu z cichą rezygnacyą, żyjąc w tej nadziei, że te utrudnienia i dla niego, gdy zostanie majstrem, ustaną i zmienią się w źródło dochodu i upewnią jego egzystencyę. Cierpiał więc do czasu, by później z tych samych okoliczności korzystać.

Lecz w onych czasach, gdzie rozgraniczenie jednego stanu od drugiego było zupełne i przejść nie dozwalało, tam zwykle nie obyło się bez zaciętych walk. Wystarczy na dowód wspomnieć tutaj na pochód plebejuszów na górę świętą w starożytności, a na bunty chłopskie we wiekach średnich.

To rozgraniczenie obydwu stanów nie jest przecież prawdziwym powodem do nieporozu-

mień i walk, lecz co najmniej ich pobudką i okazyą; ono walkę przyspiesza i zaostrza.

Prawdziwego powodu szukać należy gdzieindziej. Jakiż to powód? O cóż walczą robotnicy z pracodawcami?

Socyaliści twierdzą, że powodem i celem walki pomiędzy robotnikami a pracodawcą jest usunięcie wszelkiej różnicy pomiędzy poszczególnymi stanami; jeden ma się stać równy drugiemu; robotnik nie ma posiadać mniej od pracodawcy. Wszelka posiadłość ma być wspólną.

Tak twierdzą socyaliści. Lecz dowodzenie ich jest mylne: robotnicy nie przygotowują się do walki przeciw pracodawcom, by im odebrać to co do tamtych należy.

Wprawdzie głowacze socyalistyczni, mianowicie pokroju anarchistycznego i rewolucyjnego, podżegają lud roboczy do niezadowolenia i walki przeciw pracodawcom, by spowodować rewolucyą i osięgnąć swój cel, a mianowicie albo równy podział dóbr, albo też wspólne użytkowanie dóbr przez członków całego państwa. Lecz ci głowacze — to jeszcze bynajmniej nie jest cały zastęp robotników. Robotnicy, a nawet socyalistyczni robotnicy, zupełnie innych pragną celów, gdy stają do walki przeciw pracodawcom.

Co więcej. Nie chodzi tu przecież jedynie o zapatrywanie socyalistów! I robotnik chrześcijański nieraz stawia swemu pracodawcy żądania. I czegoż on żąda? Czyż żąda także,

ażeby pracodawca oddał cały swój majątek na korzyść ogółu?

Bynajmniej! Nie powoduje go ani zazdrość, ani też chęć dzielenia się tem, co przedsiębiorca posiada. On żąda tylko **sprawiedliwej płacy,** upomina się tylko o to, co jemu słusznie się należy. Czy robotnik chrześcijański, czy socyalistyczny — tylko dla tego grozi strejkiem, a nieraz i z wielkiem poświęceniem chwyta się tego środka, li tylko dla tego, że nabył przekonania, iż zapłata, jaką otrzymuje, nie jest sprawiedliwą.

To więc jest prawdziwy powód zwaśnienia dwu obozów: pracobiorców i pracodawców. Walczą o sprawiedliwą płacę.

A walki te mianowicie w ostatnich dziesiątkach lat dochodzą do rozmiarów zastraszających. Przed kilku laty przeszło 200 000 górników w Nadrenii na dłuższy czas porzuciło pracę; w Austryi i we Węgrzech wrzały strejki kolejarzy; we wszystkich większych miastach Prus panował strejk robotników budowlanych, gazety zawodowe prawie codziennie donoszą o nowych strejkach i lokautach, ponawiających się gorączkowo.

Ażeby wykazać do jak wielkich rozmiarów dochodzą dziś strejki i lokauty, wystarczy tutaj przytoczyć liczby statystyczne, dotyczące strejków i lokautów w jednym jedynym kwartale. Przedstawię więc według statystyki oficyalnej strejki i lokauty w jednym kwartale, w czasie od 1 października do 31 gru-

dnia 1907 roku. Dla uniknięcia pomyłki dodaję jednak, że ostatni kwartał nie wywołał żadnych strejków lub lokautów nadzwyczajnych, odbija się w nim co najwyżej zwykły przeciętny obraz strejków i lokautów; owszem ostatni kwartał roku jest spokojniejszy od innych, mianowicie pod względem strejków, bo zastój w pracy, jaki się w tym czasie pojawia zwykle, nie jest dla strejków wcale korzystnym. Również i pracodawcy w lokautach w tym czasie są ostrożniejsi, mianowicie, że prawie wszystkie umowy taryfowe, których bez wywołania rozgoryczenia i ściągania na siebie zarzutu niesprawiedliwości łamać im nie wolno, kończą się zwykle dopiero wiosną.

Będzie to więc obraz nawet nie przeciętny, a groza jego mimo to wielka!

Otóż w czwartym kwartale 1907 roku naliczono razem 326 strejków. Z nich 104 zaczęły się już przed początkiem października, a w ciągu kwartału ostatniego wybuchło 222 nowych strejków. Strejki te obejmowały 1442 przedsiębiorstwa, z których 472 wskutek tego zupełnie zaprzestały wszelkiej produkcyi. W tych przedsiębiorstwach zatrudnionych było ogółem 56 746 robotników, z których równocześnie wskutek strejku świętowało 28 292 robotników.

Lokautów w tym samym czasie było 16 w 88 przedsiębiorstwach, w których było zatrudnionych 3838 robotników; z nich równocześnie wykluczono z pracy 2257 robotników.

Jakież są skutki strejków i lokautów? Powiedzmy raczej: jakież straty strejków i lokautów?

Zapewne robotnicy strejkujący i pracodawcy chwytający się lokautu nie mają na celu wywołać strat; ich celem jest polepszenie swego bytu, powiększenie swych korzyści, lecz środki, których używają, mają tę właściwość, że bez strat obyć się nie mogą, tak jak każda wojna, choćby szczęśliwa, nie obywa się bez klęsk i strat, conajmniej dla jednej lub dla drugiej strony, a zazwyczaj dla obydwu.

I strejk choćby z wynikiem korzystnym dla robotników, naraża stan roboczy na straty, a przedsiębiorcom nieraz klęskę zadaje; i lokaut skuteczny nie obywa się bez strat dla przedsiębiorców, a robotnikom na długi czas odbiera korzyści.

Jakież to straty?

Straty ogromne! Już ogólne uwagi pouczają nas o tem. W czasie strejku lub lokautu ustaje zarobek, ustaje również zysk dla pracodawców. Przypomnijmy sobie ostatni wielki strejk górników, w którym przeszło 200 000 robotników było bez pracy; tygodniowo przepadało dla robotników około 6 milionów marek zarobku. A strejk trwał przeszło dwa miesiące. Również i pracodawcy nie obyli się bez strat znacznych. Przedsiębiorstwa po części stanęły, nie było zysku, a koszta i procenta od kapitału nakładowego te same. Te zaś przedsiębiorstwa, które choć w części nie za-

przestały produkcyi, nie mogły się z tego spodziewać zysków, bo częściowa produkcya jest droższą, a najczęściej wymaga nawet dopłat. Skutki strejku już nie tylko dały się uczuć w przedsiębiorstwach górniczych onej okolicy, lecz i wszystkim przedsiębiorstwom i fabrykom zależnym od górnictwa groziły ruiną: zabrakło im węgli, zabrakło żelaza, i gdyby strejk był potrwał dłużej, większa część przemysłu byłaby musiała zaprzestać produkcyi. A zarazem ustałby i handel, lub conajmniej, skierowałby się na inne tory: kupcy i przemysłowcy byliby zmuszeni nawiązać stosunki handlowe z obcymi krajami na długi czas. Nastałby więc zanik przemysłu i handlu rodzinnego na korzyść obcych krajów.

Dokładniej poznaje się straty z ścisłych statystyk. Przypatrzmy się tutaj statystyce, bodaj najdokładniejszej, dla Ameryki. A najpierw straty strejków:

Rok.	Liczba strejkujących robotników.	Straty robotników w milionach dolarów.	Na każdego robotnika strata wynosi dolarów.	Liczba przedsiębiorstw dotkniętych strejkami.	Straty tych przedsiębiorstw w milionach dolarów.	Na każde przedsiębiorstwo przypada straty dolarów.
1891	298 939	14,80	50	8 116	6,18	761
1892	206 671	10.77	52	5 540	5,15	929
1893	265 914	9.94	37	4 555	3,41	748
1894	660 425	37.15	56	8 196	18,98	2 316
1895	392 403	13.04	33	6 973	5.07	727
1896	241 170	11,10	46	5 462	5,30	971
1897	408 391	17.47	43	8 492	4.87	573
1898	249 002	10,04	40	3 809	4,60	1 207
1899	417 072	15,16	36	11 317	7,44	658
1900	505 066	18,34	36	9 248	9,43	1 020

Prawie większe jeszcze są straty lokautów:

Rok.	Liczba robotników wykluczonych z pracy.	Straty robotników w milionach dolarów.	Na każdego robotnika strata wynosi dolarów.	Liczba przedsiębiorstw lokautujących.	Straty tych przedsiębiorstw w milionach dolarów.	Na każde przedsiębiorstwo przypada straty dolarów.
1891	31 014	0,88	28	546	0,62	1 130
1892	32 014	2,86	89	716	1,70	2 367
1893	21 842	6.66	305	305	1,03	3 392
1894	29 619	2,02	68	875	0,98	1 123
1895	14 785	0.79	54	370	0,58	1 579
1896	7 668	0.69	90	51	0,36	7 010
1897	7 763	0,58	75	171	0,30	1 743
1898	14 2i7	0,88	62	164	0,24	1 460
1899	14 817	1,49	100	323	0,38	1 175
1900	62 653	16,14	258	2 281	5,45	2 388

Przedsiębiorstwa straciły w tych walkach samych przeszło 82 miliony dolarów, a robotnicy nawet blisko 191 milionów dolarów.

A któż zdoła ocenić idealne straty strejków i lokautów? Ciągłe naprężenie, częste walki wywołują niechęć, niedowierzanie, zazdrość, słowem tworzy się najzupełniejszy rozdział pomiędzy pracodawcą a robotnikiem. Tej ujemnej strony strejków i lokautów nie można objąć cyfrą jakąś, lecz strata ta zdaje się gorszą w swych skutkach od wielkich strat materyalnych.

A to rozgoryczenie, owe strejki, lokauty i straszne ich skutki materyalne i moralne, to

wszystko dzieje się dla uzyskania sprawiedliwej zapłaty. To też sprawa zapłaty sprawiedliwej odgrywa dziś w życiu ekonomicznem pierwszorzędną rolę. Przyczynić się do rozwiązania kwestyi sprawiedliwej płacy, to znaczy dołożyć cegiełkę do budowy gmachu wspólnej zgody pomiędzy robotnikami a pracodawcami.

Niechże i rozprawka niniejsza przyczyni się do osiągnięcia tego celu!

II. Co to jest sprawiedliwa płaca?

Chcąc teoretycznie i praktycznie określić, jaką ma być sprawiedliwa płaca robotnika, potrzeba przedewszystkiem przypatrzyć się istocie sprawiedliwości, i jej stosunkowi do płacy robotnika.

Istota sprawiedliwości i jej stosunek do płacy robotnika, to pojęcia abstrakcyjne; a tem samem rozumowi nie łatwo dostępne; zatem tylko najłatwiejsze definicye i określenia tu zestawię, by pojęcia rzeczy nie utrudniać. Ucierpi na tem wprawdzie ścisłość rozprawy, lecz zyska jej przystępność.

Co więcej. Doświadczenie uczy, że niejedno określenie trudne we formie pozytywnej, staje się łatwem i przystępnem we formie negatywnej. A to doświadczenie sprawdza się najzupełniej w kwestyi sprawiedliwej płacy. Jakkolwiek trudno rozeznać wszystkie cechy sprawiedliwej płacy, łatwiej daleko rozpoznać przymioty płacy niesprawiedliwej. Nie łatwo

oznaczyć, jaką płaca być ma, daleko zrozumialszą staje się rzecz, gdy zapytamy, jaką sprawiedliwa płaca być nie powinna.

To też określenie pozytywnych przymiotów sprawiedliwej płacy uzupełnimy przypatrzeniem się jej stron ujemnych, a tak, zdaje się, osiągniemy łatwiej cel podwójny: ścisłość i zrozumiałość rozumowań naszych.

A więc: cóż to jest sprawiedliwość? Cóż znaczy: sprawiedliwa płaca?

„Sprawiedliwość — w ścisłem znaczeniu według św. Tomasza — jest to stan, w którym człowiek ma ustawiczną, silną wolę oddać każdemu, co mu się należy". Definicya ta przyjęta jest wszędzie i chociaż tu i owdzie znajduje się słowa inne, to w treści i w myśli nie masz różnicy.

Sprawiedliwość więc reguluje stosunek jednego człowieka do drugiego. A podstawą tegoż stosunku jest prawo, stąd sprawiedliwość — z prawa wynika.

Prawo drugiej osoby jakkolwiek najróżnorodniejsze dzieli się na dwie klasy. Raz żąda, bym coś uczynił i to jest strona pozytywna prawa; drugi raz wymaga, bym czegoś zaniechał, opuścił, nie czynił — a to jego strona negatywna. Sprawiedliwość je obydwie uwzględniać i z nimi w zgodzie być winna.

Sprawiedliwość nazywa się stanem, czyli usposobieniem, aby przez to wyrazić, że nie jest to jeden jakiś czyn odosobniony, jeden uczynek zgodny z prawem, lecz cały szereg

nieprzerwany takich uczynków sprawiedliwych. To w definicyi wyrażono jeszcze dobitniej przez słowa „ma ustawiczną, silną wolę“, tak silną, że ona ustawicznie oddaje każdemu, co mu się należy.

Zasada sprawiedliwości: każdemu, co mu się należy, ono sławne „Suum cuique“ stało się dewizą państw chrześcijańskich — ono też powinno być i regułą dla ukształtowania stosunku pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą. „Suum cuique“ zastosować należy tak do dochodów przedsiębiorcy, jak do zarobku robotnika.

Sprawiedliwość reguluje stosunek jednego człowieka do drugich. A wedle różnicy tego stosunku odróżniamy rozmaite rodzaje sprawiedliwości.

Stosunek jednego człowieka do drugich przybiera bowiem trzy wyraźnie odmienne formy. Chodzi bowiem albo o relacyę jednego członka do całości społeczeństwa, albo całości do każdego osobnego członka, albo nareszcie o stosunek jednego członka do drugiego. Stąd trzy rodzaje sprawiedliwości regulującej ten trojaki stosunek.

Najpierw stosunek jednego członka do całości społeczeństwa. Stosunek ten daje mu pewne prawa, lecz w zamian za to nakłada mu pewne obowiązki, które mają na celu dobro całego społeczeństwa. Społeczeństwo utworzyło się przecież na tej zasadzie i w tym celu, by członkom swoim zapewnić korzyści, którychby sami albo wcale, albo niezupełnie osię-

gnąć nie zdołali. Lecz dla uzyskania tych korzyści potrzeba było, ażeby każdy członek ze swej strony przyjął obowiązki i złożył niejedną ofiarę, bez których skuteczna działalność społeczeństwa była niemożliwą. Ten stosunek członka poszczególnego i jego obowiązków względem państwa reguluje sprawiedliwość ogólna, „justitia generalis“, pilnując by obowiązki członków sprawiedliwie były rozdzielone.

Na drugiem miejscu — odwrotna strona tej samej rzeczy. Wskutek przynależności członków do społeczeństwa nastaje także relacya całego społeczeństwa, albo przedstawiciela jego — do każdego członka. Społeczeństwo i jego przedstawiciel winien udzielać każdemu członkowi przynależnych korzyści — równomiernie, sprawiedliwie; sprawiedliwie muszą być rozdzielone i ciężary, a nawet i kary za przestępstwa. Otóż i nowy rodzaj sprawiedliwości „rozdzielającej“, „justitia distributiva“.

Nareszcie trzeci rodzaj. Odnosi się on do stosunku jednego członka do drugiego wśród społeczeństwa. Stosunek ten może być najróżnorodniejszy, bo obejmuje całość życia i czynności ludzkich. Głównie uwydatnia on się jednak przy zamianach pomiędzy dwoma członkami, a więc, gdy jeden drugiemu oddaje coś ze swego, by wzamian za to otrzymać coś innego. Zamiany te winny się dokonywać według zasad sprawiedliwości. Stąd sprawie-

dliwość regulująca stosunek jednego członka do drugiego nosi miano sprawiedliwości zamieniającej „justitia commutativa".

Gdy mówimy o płacy robotnika, dotykamy właśnie tego ostatniego stosunku: relacyi jednego członka do drugiego wśród społeczeństwa. Tu więc jedynie ostatni rodzaj sprawiedliwości zajmować nas będzie.

Przez przyjęcie pracy robotnik wchodzi w ścisły stosunek ze swym pracodawcą, a pracodawca względem swego robotnika. Robotnik oddaje mu część tego, co do niego należy, swe siły używa na korzyść pracodawcy, oddaje mu swą pracę. Pracuje dla pracodawcy, by pomnożyć, powiększyć jego korzyści, by przetwarzać lub wytwarzać nowe źródła dochodu dla przedsiębiorcy.

A to nie dzieje, ani dziać się nie może bezinteresownie tylko. Pracodawca przyjmując korzyści z pracy robotnika swego, zaciąga wobec niego obowiązek oparty na sprawiedliwości, obowiązek sprawiedliwego wynagrodzenia robotnika, obowiązek udzielenia słusznej zapłaty:

Sprawiedliwej zapłaty! A sprawiedliwość wymaga, ażeby pomiędzy tem, co czyni robotnik dla pracodawcy, a tem, co od pracodawcy jako płacę otrzymuje, panowała równość. Robotnik nie ma się niesprawiedliwie bogacić na krzywdę swego pracodawcy n. p. otrzymując większą płacę, niż mu się należy, ani też pracodawca nie ma niesłusznych mieć zysków

z krzywdą robotnika. Suum cuique! Każdemu, co mu się należy!

Dopóki tu teoretycznie określamy istotę zapłaty, i stosujemy ją do zasad sprawiedliwości, nie przedstawia to rozumowanie trudności, ani też nie znajduje nieprzyjaciół. Wszyscy, do jakiegobądź zaliczają się obozu, przyznają, że robotnik ma prawo otrzymać sprawiedliwą zapłatę, że pracodawca wykroczyłby przeciw sprawiedliwości, gdyby choć cząstkę zatrzymał z tego, co wskutek pracy należy się robotnikowi.

Lecz skoro przechodzimy na pole praktyczne, a więc gdy konkretnie pragniemy zastósować sprawiedliwość do rzeczywistej płacy robotnika, naonczas piętrzą się trudności i powstają nieprzyjaciele, którzy twierdzą, że praktycznie płacy robotnika ze stanowiska sprawiedliwości oznaczyć nie można.

Jaką ma być sprawiedliwa płaca robotnika, to według wielu socyologów, jest problemat bezcelowy i nierozwiązalny. Przyznają oni przecież, że unormowanie wysokości płacy nie jest jedynie rzeczą kupiecką, a więc nie normuje się li tylko wedle zasad popytu i podaży, ani też nie jest jedynie zależne od siły obydwu partyi: pracodawców i pracobiorców; przyznają, że i inne pobudki, mianowicie etyczne: jak miłość bliźniego, poczucie słuszności i sprawiedliwości odgrywają tu rolę, lecz wedle nich te wszystkie pobudki mają znaczenie tylko podrzędne, tak dalece, że oznaczenie wysokości

płacy na zasadzie sprawiedliwości nie jest możliwem, mianowicie, że braknie zupełnie jakiejś jednolitej normy, według którejby te dwie rzeczy: pracę i zapłatę ze względu na sprawiedliwość porównać można.

Schoenberg n. p. mówi o sprawiedliwej płacy tak: „Odnośnie do natury tego problematu trzeba przedewszystkiem zrozumieć, że oznaczenie wysokości sprawiedliwej płacy dla każdego robotnika, jest tak samo problematem nierozwiązalnym, jak problemat sprawiedliwego rozdziału dóbr w ogólności. Wszelki rozdział dóbr polega na wymianie dóbr za zapłatą. A nie mamy żadnej miary, za pomocą której przekonaćby się można, czy ceny przy wymianie są sprawiedliwe, czy też niesprawiedliwe. A dla oznaczenia ceny pracy ludzkiej taka miara jest najzupełniej niemożliwą".

Gdybyśmy więc na tem, co ten autor, stali stanowisku, nie powinnibyśmy się wcale zajmować płacą robotnika pod względem sprawiedliwości. Tymczasem już tegoczesna literatura obszerna o płacy robotnika i jej sprawiedliwości dowodzi, że nie wszyscy godzą się na jego zdanie, owszem nazywają je wprost mylnem, dowodząc, że określenie sprawiedliwej płacy jest możliwem, a ze względu na dzisiejsze położenie robotnika i jego stosunek do pracodawcy wprost koniecznem.

Przyznać jednak należy, że sprawiedliwość zapłaty jest określeniem względnem, dopuszczającem różne stopnie. Nie będzie to więc ozna-

czenie na włos, lecz raczej ocenieniem zbliżonem, zbliżającem się jednak stokroć więcej do zasad sprawiedliwości, aniżeli dzisiejsze ustanowienie wysokości płacy. Gdzie matematyczna równość nie jest możliwą, tam zadowolić się musimy równością szacunkową.

Już dawni moraliści mówią o trojakim stopniu sprawiedliwej ceny. Rozróżniają bowiem cenę najwyższą, poza którą kupujący poniósłby krzywdę, cenę średnią, zwykłą, przeciętną, a nareszcie cenę najniższą, poniżej której doznałby sprzedający niesprawiedliwości.

Oznaczenie cen wogóle jest rzeczą względną i szacunkową, nie tylko dla tego, że brak jednolitej miary dla oznaczenia wartości dwu rzeczy różnego rodzaju, lecz i dla tego, że wartość jednej i tej samej rzeczy dla poszczególnych osób, a nieraz nawet dla jednej i tej samej osoby w różnych czasach, okolicznościach czy warunkach może się zmieniać.

Tak dokładnie, jak Schoenberg tego wymaga, można porównywać tylko dwie rzeczy tego samego rodzaju, n. p. dwie bryły kruszcu pod względem ich ciężaru lub objętości.

Dla oznaczenia cen w ogólności, a szczególnie dla oznaczenia ceny ludzkiej pracy — nie mamy dotąd miary jednolitej, ani też mieć jej nie będziemy. Lecz stąd nie wynika bynajmniej, iż nawet w przybliżeniu ceny oznaczyć nie jesteśmy w stanie.

Przecież tak samo nie mamy miary ścisłej,

by oznaczyć wartość konia, drzewa, wyrobu lub przedmiotów najrozmaitszych. A jednak tutaj ustanawiamy ceny i osądzamy ich sprawiedliwość. W jaki sposób? Tam gdzie braknie nam rzeczywistej miary porównawczej, tam bierzemy do pomocy różne inne względy, n. p. korzyść, użytek, przyjemność i t. p. — i wedle nich oznaczamy cenę.

A takich norm, zasad i względów nie brak również dla oznaczenia ceny pracy ludzkiej ze względów sprawiedliwości.

Wprawdzie ocena taka nie zawsze będzie zupełnie doskonałą, powiedzmy matematyczną, lecz i ona będzie rękojmią, że płaca robotnika conajmniej zbliży się do sprawiedliwości, a zbliży się doskonalej, niż obecnie.

Przypatrzmy się więc dokładniej płacy robotnika, i oceńmy jej sprawiedliwość.

A więc: ile pracy, tyle płacy, to pierwszy postulat sprawiedliwości. Ogólny on jeszcze; rozpatrzmy go w szczegółach.

Słowo płaca ma dwa odrębne znaczenia. Jest bowiem albo wyrażeniem ogólnem i oznacza całość płacy, jaką otrzymują wszyscy robotnicy w ogólności, czy też wszyscy robotnicy jednego przedsiębiorstwa. W tem znaczeniu płaca jest przeciwstawieniem do zysku przedsiębiorców, lub conajmniej do zysku jednego przedsiębiorcy. Nazywamy ją w tem znaczeniu: płacą ogólną, płacą w ogólności.

Od płacy ogólnej trzeba odróżniać płacę indywidualną, płacę każdego robotnika z oso-

bna. Jest to więc cząstka płacy ogólnej, przypadająca na poszczególnego robotnika; cząstka otrzymana nie sposobem rachunkowym, dzieląc zarobek ogólny według liczby robotników, lecz cząstka zarobku ogólnego przypadająca na każdego robotnika wedle zasad sprawiedliwości.

Ze stanowiska sprawiedliwości przypatrujemy się płacy ogólnej w stosunku do pracodawców, płacy indywidualnej zaś w jej stosunku do płacy drugich robotników.

Stosunek pierwszy i drugi powinien być unormowany zasadami sprawiedliwości.

Najpierw kilka słów o płacy ogólnej i jej stosunku do pracodawcy.

Pracodawca i robotnicy łączą się w celu wytwarzania nowych lub przetwarzania już istniejących wyrobów. Jedno i drugie ma za zadanie i cel — przysporzyć korzyści. W tym celu obydwie strony dokładają swych sił, chociaż nierównych. Pracodawca daje maszyny, przyrządy, surowce — słowem kapitał, a robotnik oddaje swą zdolność do pracy, pracę samą. Z tego zjednoczenia powstają korzyści, nowe bogactwo. A sprawiedliwość wymaga, ażeby zysk ten pomiędzy obydwie strony podzielony był sprawiedliwie.

Pracodawca z zysku ma otrzymać część przysporzoną przez kapitał jego, robotnik część zyskaną przez swą pracę.

Częstokroć przedsiębiorca nie tylko daje maszyny, i surowce, lecz swą własną pracę

wkłada w przedsiębiorstwo; jest jego dyrektorem, sprzedaje, kupuje, dozoruje i t. d. W takim razie staje się on również pracobiorcą, ma więc prawo nie tylko otrzymać zyski przysporzone przez kapitał, lecz i słuszną zapłatę za swą pracę.

Reszta zaś nie jest niczem innem, jak płacą ogólną robotnika. To więc należy się robotnikom, z tego pracodawcy nie wolno nic zatrzymywać dla siebie.

Oczywiście dobrze to zrozumieć trzeba! Zysk z kapitału to nie jest tylko zwykły procent, lecz coś więcej. Wliczyć tu trzeba także wszelki ubytek kapitału, a więc zużycie lub zniżenie ceny budynków i maszyn, wliczyć także wszelkie ryzyko, i to które już zabezpieczeniami teraźniejszemi pokryć można i ryzyko przedsiębiorstwa samego. Słowem z zysku kapitału pokryte być muszą wszelkie ciężary. Lecz skoro do rąk przedsiębiorcy dostaje się suma przewyższająca dalece wszystkie te pozycye, tam cierpi na tem ogólna płaca robotników. Tam nie spełniają się zasady sprawiedliwości w oznaczeniu płacy robotnika.

Dla lepszego zrozumienia rzeczy przytoczę tu słowa A. Wagnera, profesora uniwersytetu berlińskiego, w tej sprawie:

„Przedsiębiorca i kapitalista mają tak samo zasadnicze prawo do części zysków produkcyi jak robotnik. Kwestyą sporną może być tylko ilość i wysokość tej pretensyi. I przedsiębiorca musi za swe czynności, poświęcenie, organi-

zacyę i kierownictwo przedsiębiorstwa otrzymać odwet „stosowny“, niemniej ma kapitalista, który w przedsiębiorstwo włożył swój kapitał i na ryzyko naraził, prawo otrzymać „stosowny“ procent przeciętny. Tego wszystkiego nie tylko żąda osobisty interes przedsiębiorcy i kapitalisty, lecz interes gospodarczy całego społeczeństwa a więc i interes robotników samych. Boć tylko w tych warunkach może przedsiębiorstwo się rozwijać, istnieć, a robotnik regularną i korzystną mieć pracę“.

„Kwestyą sporną jest tylko pytanie: co jest „stosownym“ zyskiem przedsiębiorcy i kapitalisty? Tu na nowo stajemy wobec problemu podzielczego, wobec problemu płacy. Ażeby dobrą dać odpowiedź, biorę za podstawę przykład oprocentowania się kapitału spółki akcyjnej dywidendę akcyi, w której złączony jest zysk przedsiębiorcy i procent kapitalisty. „Stosownym“ zyskiem nie jest przecież zysk dowolnie wysoki, lecz prawdziwie średni. A dla oznaczenia jego wysokości mamy niektóre przynajmniej podstawy“.

„Zysk towarzystwa akcyjnego, który nie przewyższa zwykłej stopy procentowej dobrych papierów państwowych lub hypotek, nie jest zyskiem „stosownym“, lecz za niskim. Lecz i zysk dowolnie wyższy nie jest także „stosownym“. Powinien on raczej obracać się w pewnych granicach, jeżeli go „stosownym“ nazwać mamy. Jeżeli państwowa stopa procentowa wynosi n. p. 3 albo 3½%, natenczas

towarzystwo uzyskać musi znacznie więcej, gdyż całkowity zysk przedsiębiorstwa zależy wielce od kierownictwa i użycia kapitału. A to znowu nie tylko ze względu na interes osobisty jego członków, lecz ze względu na interes gospodarczy całego społeczeństwa. Lecz zysk przeciętny 5, 6 lub 7%, t. j. podwójna stopa procentowa pożyczki zupełnie pewnej, mogłaby towarzystwu także wystarczyć. Zysk ponadto wyższy nie jest w pewnych warunkach również wykluczony. I tego samo przez się zwalczać nie można. Lecz tu już kończy się interes gospodarczy społeczeństwa. Interes ten raczej żąda średniego, przeciętnego zysku, wobec któregoby przedsiębiorstwo stale istnieć, rozwijać się i korzyści przynosić mogło".

„W interesie całego narodu pragnąć należy, ażeby podział zysków produkcyi, a tem samem podział dochodu i majątku, stał się chociaż nie równym, to jednak równiejszym".

Lecz przejdźmy już do drugiego rodzaju płacy, do płacy indywidualnej i wymagań jej pod względem sprawiedliwości.

Tu główną rolę odgrywa stopniowanie płacy jednego robotnika do płacy drugiego; nadto jednak uwzględnić należy i stosunek płacy do każdego robotnika z osobna.

W pierwszym względzie płaca indywidualna według zasad sprawiedliwości nie może być równą. Każdemu robotnikowi to, co mu się należy.

Oczywiście! Nie wszyscy robotnicy są

zupełnie równi sobie ani siłą, ani zgrabnością, ani też chęcią do pracy. Wskutek tego i wynik pracy dwu robotników nie będzie równym. Zgrabniejszy, silniejszy, pracowitszy więcej dokona, niż słaby, niezgrabny, leniwy. A w miarę wyniku pracy zwiększać lub zmniejszać się winna zapłata.

I tu nie łatwą jest rzeczą oznaczyć sprawiedliwie stopniowanie płacy indywidualnej. Są trudności wielkie, lecz przy dobrej woli pokonać je można. Dowodem już to, że nawet po dziś dzień stopniowanie indywidualnej płacy stosunkowo nie wiele wywołuje narzekań, chociaż pracodawca z reguły sam jeden tego dokonuje; narzekania ustałyby zupełnie, skoroby pracodawca do tej oceny użył pomocy współpracowników.

Dokładniej zaś pomówić wypada o stosunku płacy indywidualnej do osoby robotnika.

W tym względzie wymaga sprawiedliwość, ażeby płaca indywidualna wystarczała conajmniej dla zachowania życia i zaspokojenia koniecznych potrzeb życiowych w sposób odpowiedni.

Na każdym człowieku spoczywa obowiązek zachowania swego życia. Lecz razem z takim obowiązkiem przynajmniej w ogólności musi być dana także możliwość zdobycia środków do tego celu koniecznie potrzebnych.

Stan robotniczy pragnie pracą swą zdobyć środki do zachowania życia potrzebne, owszem ta praca przedstawia się jako jedyna droga

możliwa, więc wkłada w nią wszystkie siły swe. Skutkiem tego płaca ma być tak wysoką, ażeby z niej człowiek pracujący mógł zaspokoić swe potrzeby życiowe.

Zrozumiejmy to dobrze.

Mówimy tu o robotnikach w ogólności, a nie o robotniku we wyjątkowem położeniu. Zdarza się przecież, że niejeden ze stanu robotniczego czy wskutek wrodzonych błędów czy też wskutek choroby nie jest zdolen zarobić tyle, iżby z tej płacy mógł się utrzymać i używić. Lecz takie wyjątki nie są zdolne obalić ogólnej zasady sprawiedliwości. Wszyscy robotnicy razem, a każdy robotnik przeciętny z osobna musi zarobić tyle, ile do zaspokojenia potrzeb życia należy.

Życie — to nie sama tylko żywność, lecz cały zasób dóbr potrzebnych dla zaspokojenia wszystkich potrzeb do życia koniecznych — w sposób odpowiedni godności człowieka. Jest to więc wyrażenie obszerne, dopuszczające cieniowania — a wskutek tego u uczonych wywołuje niemałe nieporozumienia. Dla nas wystarczy zaznaczyć zasadę. A pomijając różne zdania sprzeczne, powołujemy się na to, że miarą potrzeb ludzkich jest każdorazowy stan kulturalny narodów, byleby jej użyto bez uprzedzenia i stronniczości.

Praca musi pokryć potrzeby życia robotnika nie tylko wtedy, gdy robotnik rzeczywiście pracuje, lecz także, gdy dorasta, sposobi się do pracy, gdy wskutek pracy stał się ka-

leką, lub gdy w zgrzybiałym wieku jest do pracy niezdolnym. Praca jest jedynem źródłem jego dochodu, to też z tego jednego źródła i wszystkie konieczne ciężary pokryte być muszą.

Owszem płaca robotnika musi nawet przewyższać konieczne potrzeby życiowe.

Inaczej bowiem prawo własności, przyznawane ogólnie wszystkim ludziom i każdemu z osobna, stałoby się nie tylko dla małej liczby ludzi, lecz dla całego stanu robotniczego illuzorycznem. W takim razie posiadałby stan robotniczy tylko to co konieczne, a więc co z biegiem życia swego całkowicie musiałby wydać.

Położenie robotnika byłoby wprost tragicznem. Nikt na świecie nie użyje maszyny, narzędzia, nieprzynoszącego zysku. A człowiek w takim razie byłby właśnie maszyną, która tylko nakład zwraca, nie dając korzyści.

Niektórzy autorowie wprost z lingwistycznych wyrażeń różnych języków określających zapłatę wywodzą, że płaca powinna przewyższać zaspokojenie potrzeb życiowych. W języku polskim wprawdzie używane słowa na oznaczenie płacy, zapłaty, zasługi w tym względnie mniej są dobitne; lepiej rzecz się wyjaśnia przez wyraz wynagrodzenie. Nie zawadzi przypatrzeć się takiemu rozumowaniu.

O. Weiss tak sprawę określa:

„Trzeba rozróżniać koszta pracy i płacę. Jeżeli pan ma niewolnika, którego jak rzecz jaką kupuje, sprzedaje, a jako narzędzie swe

używa do pracy, nie daje mu przecież zapłaty. A jednak żywi go dobrze, może lepiej niż najemnika albo sługę, któremu daje zapłatę, ponieważ jak największy zysk z niego mieć pragnie. Lecz to, co pan dla niewolnika wydaje, nikt przecież nie nazwie zapłatą, lecz tylko odszkodowaniem, t. j. powróceniem zużytych w interesie pana sił roboczych, albo wyłożeniem tego, co niewolnik pracą swą natychmiast powróci. Z tego samego powodu nie mówimy również o płacy wołu roboczego, albo wierzchowca, chociażby utrzymanie ich było dosyć kosztownem. Jeżeli jednak przypadkowo koń szybkością swą, albo pies czujnością swoją wybawił pana swego z niebezpieczeństwa, naonczas daje pan może nawet zwierzęciu wynagrodzenie, a więc albo więcej, albo coś lepszego, niż koniecznie potrzeba dla odzyskania sił zużytych. A więc dopiero to, co pan ponadto daje — to jest zapłatą. Płaca zatem w ścisłem znaczeniu rozpoczyna się dopiero tam, gdzie się otrzymuje więcej, niż to co konieczne do życia i zachowania sił do pracy. Zapłata jest tem, co praca ze swej strony wytwarza, a więc owoc pracy. Zatem robotnik, który odbiera tyle, ile potrzeba ażeby żył i mógł pracować, odbiera rzecz wprawdzie bardzo potrzebną, lecz nie odbiera jeszcze żadnej zapłaty".

Ileż więcej ponad własne utrzymanie?

Tu już zdania plączą się do tyla, że w krótkości systematycznie ich przedstawić nie podobna.

Lecz z wszystkich zapatrywań przeróżnych uwydatnia się żądanie „płacy familijnej“, a więc tak wysokiej, ażeby robotnik w latach swej dojrzałości był w stanie założyć własne ognisko rodzinne i bez regularnej współpracy zarobkowej żony i dzieci małych zarobił na utrzymanie rodziny.

I to żądanie ma licznych nieprzyjaciół, którzy dowodzą, że sprawiedliwość nie wymaga bynajmniej, ażeby płaca robotnika w zwykłych warunkach zapewniła byt rodzinie. Nie podobna tu nawet przytoczyć zarzutów, nie chcąc przekraczać ram niniejszej rozprawy, a tem mniej je roztrząsać. Powstrzymując się zatem od wszelkich zdań apodyktycznych, przypatrzymy się krótko podstawom, na których żądanie to oparte i jakie za niem przemawiają względy.

Kwestya „zarobku familijnego“ ma bezwątpienia ogromną doniosłość. Z jednej strony bowiem ze względu na niskość płacy praca zarobkowa kobiet żonatych wydaje się nieodzowną, z drugiej zaś strony ujemne skutki tej pracy aż nadto są widoczne. Nie tylko więzy życia familijnego rwą się, lecz i potomstwo od pierwszej chwili bytu swego staje wobec jej strasznych skutków: niemowlę przychodzi na świat mniej zdrowe, słabsze, a później pozostaje bez opieki macierzyńskiej. Wzmaga się śmiertelność niemowląt, a to szkoda, która już dotyczy nie tylko rodziny lecz całego spo-

łeczeństwa, chociaż tylko pod względem ekonomicznym.

Tu jeszcze nie koniec! Większe są szkody moralne. Wskutek zarobkowej pracy matek poza domem, mianowicie we fabrykach zaniedbuje się z konieczności wychowanie dzieci, ustaje wpływ matki na rozwój umysłu i na umoralnienie, a w ślad za tem postępuje w młodem pokoleniu skłonność do złego, do występków.

Mówiono zawsze i wszędzie: że areną mężczyzny to świat szeroki, tam on zdobyć winien środki do życia, a polem działania kobiety, to dom i rodzina. Tu wprawdzie kobieta nie powinna być bezczynną, lecz owszem pracowitą jak mrówka w swem zaciszu domowem.

A dziś niewiasta zamężna po części zostawia dzieci zupełnie bez opieki, lub pozostawia je obcym, a sama podobnie jak mąż wychodzi do pracy i zarobku do fabryki. W poniewierkę zatem idzie nie tylko zdrowie i charakter matki, lecz i dzieci.

A praca dzieci w młodym wieku? Przewyższa siły dziecka, nadweręża zdrowie, a wykształceniu i wychowaniu dziecka jest przeciwną.

Po miastach i centrach fabrycznych dzieci robotników ubogich od młodości zajmują się pracą zarobkową. Czyż tak być powinno?

Społeczeństwo rozumie szkodliwość tego zarobkowania, i wydaje ustawy zakazujące lub ograniczające pracę zarobkową dzieci ma-

łych. A to zdaje się przemawiać za tem, że praca zarobkowa małych dzieci jest potępienia godną. Czyż tedy może praca ta być zasadniczo potrzebną dla utrzymania rodziny?

We fabrykach zatrudnienie dzieci szkolnych jest ustawami wzbronione, we warsztatach i posługach domowych u obcych ograniczone, a więc zdawałoby się, że praca zarobkowa dzieci ustanie. Bynajmniej. Zarobkowanie dzieci skierowało się na pole przemysłu domowego, który bodaj pod względem zdrowia dla dziecka jest nawet niebezpieczniejszym od tamtych.

Któż nazwie te wszystkie zajęcia przemysłu domowego wykonywane zwykle przez dzieci? Sklejanie pudełek, przyszywanie różnych przedmiotów do teczek, nawlekanie na nici, klasyfikowanie ich i t. d. i t. d. A te prace obok czasu nauki szkolnej trwają, jak doświadczenie uczy, nie tylko wyjątkowo lecz prawie z reguły 5, 6, 7 godzin lub więcej, tak że dziecko takie rzeczywiście nie tylko nie ma czasu przygotować się na naukę w szkole, ale nieraz po prostu nie ma czasu koniecznego na spoczynek.

Czyż dziecko w takich warunkach wyrosłe może mieć w wieku późniejszym zdrowie i siłę i chęć do pracy? Czyż będzie zdolne przestrzegać obowiązków moralności?

To też wobec powyższych stron zarobkowania dzieci i niewiast zamężnych i ustawy państwowe i wielka część socyologów oświadcza się za tem, żeby płaca indywidualna,

z reguły przynajmniej, wystarczała na założenie ogniska domowego i na utrzymanie rodziny, a co najmniej wszyscy żądają ograniczenia zarobkowości niewiast, a zupełnego zakazu zarobkowania dzieci małych. A to wszystko na zasadzie sprawiedliwości albo przynajmniej słuszności.

„Jeżeli więc bez uznania płacy familijnej praca zarobkowa niewiast i dzieci, która i życiu familijnemu i dobru państwa wielkie wyrządza krzywdy, w dostatecznej mierze ograniczoną być nie może, to wszystko przemawia na korzyść zapatrywania, że płaca familijna ma swe podstawy już w samem prawie natury“ (Pesch, Lohnvertrag str. 507).

Zasadę płacy familijnej motywuje się także obowiązkiem — przynajmniej ogólnem — do do zawierania małżeństw w celu zachowania plemienia ludzkiego. „Rozmnażajcie się!“ — to obowiązek ludzkości w ogólności. Prawda, że indywidualnie wyjątki nie są wykluczone, lecz ogólnego obowiązku nikt nie neguje. A więc i stan robotniczy — konkluduje się — ma w ogólności obowiązek zawierania małżeństw, zatem i płaca musi być dostateczną, ażeby zawarcie małżeństwa i wychowanie dzieci nie stało się niemożliwem, albo rodzinę, dzieci i społeczeństwo całe nie narażało na szkody ogromne.

„Kto najniższą granicę sprawiedliwej płacy minimalnej upatruje w tem, ażeby dała środki utrzymania odpowiednie godności człowieka,

ten przynajmniej dla największej części ludzi dodatnie strony pożycia familijnego: pomoc, opiekę materyalną i moralną — musi zaliczyć do utrzymania, a więc i do zasady płacy sprawiedliwej“ (Walter).

Niektórzy socyologowie wprawdzie unikają zupełnie wysuwania kwestyi sprawiedliwości płacy wogóle a w szczególności płacy familijnej i rozpatrywania jej, lecz natomiast stawiają żądania, które umotywowane być mogą li tylko za pomocą zasad sprawiedliwości powyżej rozwiniętych. I oni w ostatecznych żądaniach swoich dochodzą do płacy familijnej. Podobnie, ze stanowiska praktycznego, zajmuje się sprawą płacy robotniczej Ojciec św. Leon XIII w encyklice swej „Rerum novarum“ o położeniu robotników. Ojciec św. określa, jakie obowiązki mają: Kościół, państwo, pracodawcy, robotnicy, ażeby płaca robotnika stała się sprawiedliwą. Przy tej okazyi, aczkolwiek nie czyni tego wyraźnie słowy, zdaje się przemawiać za zasadą płacy familijnej.

Przytoczę tu choć niektóre ustępy:

„U robotnika należy... otoczyć opieką państwową wiele rzeczy, a przedewszystkiem dobra duchowe. Życie ciała, jakkolwiek drogocenne i pożądane, nie jest przecie ostatecznym celem naszego istnienia, lecz drogą i środkiem do udoskonalenia życia duchowego przez poznanie prawdy i miłość dobra“.

„Stąd wypływa potrzeba wstrzymywania się od zajęć i pracy w dni Pańskie“.

„Stając w obronie dóbr cielesnych i zewnętrznych, powinna władza publiczna nasamprzód uwolnić robotników od ucisku owych chciwców, którzy, żadnej miary nie znając, w celach samolubnych wyzyskują ich jakoby rzeczy martwe, a nie ludzi. Ni sprawiedliwość ni ludzkość nie pozwalają na to, aby wymagać pracy w takiej ilości, iżby duch tępiał, a ciało upadało ze znużenia. Jak wszystko w człowieku, tak i siła jego robocza ma granice ściśle zakreślone, których nie może przekroczyć. Baczyć więc na to należy, aby dzień roboczy nie obejmował więcej godzin, niż siły pozwalają".

„Tegoby żądano niesłusznie od kobiety lub dziecka, co tylko z wytężeniem sił może wykonać mężczyzna zdrów i we wieku dojrzałym. Owszem, bardzo tego pilnować należy, iżby dzieci nie wstępowały do fabryk przed tym wiekiem, w którym ciało wraz z duchem dostatecznie już zmężniało. Siły bowiem, kiełkujące w latach dziecięcych, skutkiem przedwczesnego wysilenia więdnieją, jak wiotkie rośliny, a gdy to nastąpi, wówczas przepadł cały rozwój następny dziecka. Podobnie niestosowne są niektóre zatrudnienia dla kobiet, urodzonych do zajęć domowych. Te zajęcia z natury swojej służą ku obronie godności niewieściej i ułatwiają wychowanie dzieci i przyczyniają pomyślności rodzinom".

„ Wogóle tyle robotnikom przyznać należy wytchnienia, ile potrzeba do odzyskania sił strawionych pracą".

„Przechodzimy teraz do rzeczy nie małego znaczenia, która musi być dobrze zrozumianą, aby się nie skrzywdziło jednej lub drugiej strony. Wysokość płacy!... Pracować znaczy to trudzić się w celu uzyskania środków służących ku zaspokojeniu potrzeb, a mianowicie ku zachowaniu życia. Dwojaką bowiem cechę ma sobie wrodzoną praca; jest ona o s o b i s t ą, ponieważ siła, dokonująca pracy, przywiązana jest do osoby i do tejże osoby z prawa natury należy jako własność użytkowa; jest ona p o t r z e b n ą, ponieważ bez jej owoców nie obędzie się człowiek, jeśli chce życie zachować, a zachować życie nakazuje to prawo przyrodzone, które ma pierwszeństwo przed każdem innem. Jeżeli w pracy na to jedynie patrzymy, że jest o s o b i s t ą, to nie zachodzi żadna wątpliwość, iż wolno jest robotnikowi zniżyć wysokość umówionej zapłaty. — Lecz inaczej sądzić wypadnie, jeżeli wraz z przymiotem o s o b i s t o ś c i weźmiemy pod rozwagę przymiot p o t r z e b y. W rzeczy samej zachowanie życia jest powinnością obowiązującą każdego i nie można jej uchybić bez popełnienia występku. Z tej powinności wyłania się prawo do skutecznego poszukiwania środków podtrzymujących życie, a tych środów całej warstwie społeczeństwa najniższej dostarcza wyłącznie płaca uzyskana za pracę. Przypuściwszy tedy, że robotnik i przedsiębiorca dobrowolną zawarli umowę, a mianowicie zgodzili się obopólnie na wy-

sokość i wymiar płacy, — to ponad ich wolą istnieje jeszcze przyrodzone prawo sprawiedliwości, wyższe i dawniejsze, które wymaga, iżby płaca wystarczyła robotnikowi oszczędnemu i moralnemu na koszta utrzymania. Jeżeli robotnik, znaglony koniecznością lub skłoniony obawą przed gorszem nieszczęściem, przyjmuje warunki trudne, które, choćby nie chciał, przyjąć musi, bo narzuca je pracodawca lub jego pośrednik, to dzieje się bezprawie, przeciw któremu głos podnosi sprawiedliwość".

Nie potrzeba chyba ustępów tych encykliki rozbierać. Jasne one i zrozumiałe, a dobitne zarazem!

Mówiąc o sprawiedliwej płacy nie podobna pominąć odnośnych orzeczeń z Pisma św. Wprawdzie nie będę tutaj tych cytatów podzielał na rozmaite postulaty, które w nich zawarte, bo po uprzednich słowach każdy sam treść ich sobie rozważy.

Pismo św. wprawdzie zasadniczo kwestyą tą się nie zajmuje. Niektóre miejsca odnoszą się nawet do pracy na polu duchowem, a więc do starania się o własne lub bliźnich zbawienie — jednak uwzględniając stosunek pracy do płacy nasuwają wniosek, że i stosunek materyalnej pracy do zapłaty powinien być ten sam.

Otóż i najgłówniejsze miejsca z Pisma św. odnoszące się do unormowania i wypłacania zapłaty robotnikom:

„W pocie oblicza twego będziesz pożywał chleba" (1 Mojż. 3, 19).

„Nie zamieszka praca najemnika twego aż do zarania“ (3 Mojż. 19, 13).

„Jeśli ubogi jest bliźni twój, nie przenocuje u ciebie zastaw, ale mu go zaraz wrócisz przed zachodem słońca, ażeby śpiąc w odzieniu swojem, błogosławił tobie i ażebyś miał sprawiedliwość przed Panem Bogiem twoim“.

„Nie odmówisz myta brata twego, potrzebnego i ubogiego, choć przychodnia, który z tobą mieszka w ziemi i między bramami twemi“.

„ależ tegoż dnia oddasz mu zapłatę pracy jego przed zachodem słońca, bo ubogi jest, a z tego żywi duszę swoją: aby nie wołał do Pana przeciw tobie i byłoby ci za grzech poczytane“ (5 Mojż. 24, 12—15).

„Kto ofiaruje ofiarę z majętności ubogich, jako który rzeże syna ku ofierze przed oczyma ojca jego. Chleb niedostatecznych żywot ubogich jest: kto go odejmuje, człowiek krwawy jest. Kto odejmuje chleb z potu, jako który zabija bliźniego swego. Kto wylewa krew, a kto zdradę czyni najemnikowi, bracią są“ (Eccl. 34, 24—27).

„Biada, który ... bliźniego swego uciska próżno, a zapłaty jego nie płaci“ (Jerem. 22, 13).

„I przystąpię do was w sądzie, a będę świadkiem prędkim czarownikom i cudzołożnikom i krzywoprzysiężcom, i którzy krzywdzą zapłatę najemnika, wdów i sierót, i uciskają cudzoziemca, a nie bali się mnie, mówi Pan zastępów“ (Malach. 3, 5).

„Albowiem godzien jest robotnik strawy swojej“ (Mat. 10, 10).

„Albowiem godzien jest robotnik zapłaty swojej“ (Łuk. 10, 7).

„Kto przyjmuje proroka w imię proroka, zapłatę proroka weźmie: a kto przyjmuje sprawiedliwego w imię sprawiedliwego, zapłatę sprawiedliwego weźmie“ (Mat. 10, 41).

„Oracz, który pracuje, ma najprzód owocu zażywać“ (II. Tymot. 2, 6).

„Któż sadzi winnicę, a z owocu jej nie pożywa? Któż pasie trzodę, a mleka trzody nie pożywa? Iżali też zakon tego nie mówi? Albowiem w zakonie Mojżeszowym napisano jest: Nie nawiążesz gęby wołowi młócącemu. Iżali Bóg o wołach pieczę ma? Czy też do nas to mówi? Albowiem dla nas jest napisano: iż w nadziei ma orać, kto orze, . . . w nadziei, że weźmie pożytek“ (I. Kor. 9, 6).

„A każdy własną zapłatę weźmie według pracy swojej“ (I. Kor. 3, 8).

„Nuż teraz, bogacze, płaczcie narzekając na nędze wasze, które przyjdą na was. Bogactwa wasze zgniły, a szaty wasze mole pogryzły. Złoto i srebro wasze pordzewiało: a rdza ich będzie wam na świadectwo, i zje ciała wasze jako ogień. Skarbiliście sobie gniew w ostatnie dni. Oto zapłata robotników, którzy żęli pola wasze, która jest zatrzymana od was, woła: wołanie ich weszło do uszu Pana zastępów“ (Jak. 5, 1—4).

III. Ujemne strony dzisiejszych form płacy. Czyż przestrzegają sprawiedliwości?

Formy płacy nie zawsze były równe. — W najdawniejszych czasach zarobkowanie było spółkowem: wspólnie dostarczano przyrządów do pracy potrzebnych, wspólnie wykonywano pracę, sprzedawano, użytkowano: każdy ponosił część ciężarów i brał odpowiednią część korzyści.

Wkrótce jednak spółkowa forma zarobkowania uległa zmianie — i znikła nareszcie. Wspólne wytwarzanie lub dostarczanie środków produkcyjnych stało się trudnem. Więc zasobniejsi dostarczali potrzebnych narzędzi i maszyn, ubożsi zaś oddali swe siły do pracy na usługi produkcyi.

Już tu wyłaniają się zarysy dwu odrębnych kategoryi ludzi zajętych produkcyą: przedsiębiorców i robotników. Lecz kategorye te nie są jeszcze ściśle rozgraniczone, przejście z jednej do drugiej możliwe i łatwe. Owszem podział zysków pozostał nadal podobny poprzedniemu. Robotnicy otrzymali część zysków lub wytworów. Część wprawdzie otrzymał przedsiębiorca. Lecz on niemało przecież przyczynił się do ułatwienia zarobkowania, więc też nikt korzyści mu nie zazdrościł.

Wypłata więc i w tym stadyum — to część produkcyi: część wytworów, część sprzętu. A była to głównie produkcya rolnicza. Zatem

podział zysków nie sprawiał trudności. Robotnik część swą mógł łatwo przechować i zużyć na zaspokojenie swych potrzeb życiowych.

Lecz skoro produkcya przeszła na pole przemysłu i większego doczekała się rozwoju, zapłata częścią wyrobów musiała ustać a jej miejsce zajęła płaca innego rodzaju: w naturaliach lub gotówce. Musiała ustać. Bo rozdzielanie wyrobów przemysłu jako płaca wyrządzała szkodę i robotnikom i pracodawcy. Wyobraźmy sobie tkactwo, w którem robotnik otrzymywał w zapłacie kawał sukna, płótna i t. p. Robotnik sam zużyć tego całkowicie nie mógł, a zbyt stał się trudnym. W miejscowości samej dużo sprzedających, a szukać zbytu w odległych okolicach dla drobnych zasobów niepodobna. Robotnik więc mało z tego miał zysku — a pracodawca wprost stratę: ceny niskie, nierówne, a rynek zbytu ograniczony i niepewny.

Teoretycznie wprawdzie zdawaćby się mogło, że pozostawał jeszcze inny sposób podziału zysków, dla obydwu stron korzystniejszy. Robotnik mógł część swą pozostawić u przedsiębiorcy i odczekać wspólnej sprzedaży, by potem otrzymać za swą część odpowiednią kwotę w gotówce. Lecz w praktyce sposób ten nie uwydatnił się wcale. Robotnik bowiem nie mając innych zasobów nie mógł tak długo czekać na swą zapłatę. Co więcej, różnica pomiędzy pracodawcą a robotnikiem

zapanowała już zbyt wielka, by ich w tym względzie mogła łączyć wspólność interesów.

Robotnik będąc bez innych środków utrzymania, chcąc być zdolnym do dalszej pracy, nie może odczekać sprzedaży; dla niego rychła wypłata jest koniecznością. Zatem zostawia on przedsiębiorcy cały zasób wytworów, a pobiera płacę w gotówce.

Płaca w gotówce — to i dzisiejsza forma zapłaty. Ta forma płacy sama przez się nie zawiera w sobie jeszcze zasadniczej niesprawiedliwości. Niesprawiedliwość rozpoczyna się dopiero wtedy, gdy to co robotnik otrzymuje w gotówce nie odpowiada korzyściom, jakie swą pracą przysporzył pracodawcy. Trud, mozół, albo też korzyść pracy, a zapłata muszą być równe. Skoro ta równość nie jest przestrzeganą, płaca staje się niesprawiedliwą.

I niestety z biegiem czasu na unormowanie wysokości płacy poczęły wpływać względy takie, które zbliżają ją bardzo do niesprawiedliwości a nieraz czynią ją wprost niesprawiedliwą.

By to dokładniej zrozumieć przypatrzmy się bliżej różnym formom płacy.

Rozróżniamy głównie dwa odmienne rodzaje płacy: płacę według czasu pracy i płacę według ilości lub jakości wyrobów. Ostatnia — to płaca za sztukę czyli akord; tamta nazywa się płacą wedle czasu, a przybiera różne nazwy stosownie do ilości czasu: płaca za godzinę, za dzień, tydzień, miesiąc i t. d.

Obydwa rodzaje płacy mają swe dodatnie i ujemne strony tak dla pracodawców jak dla robotników.

Wobec płacy wedle czasu przypuszcza się u pracobiorcy zwykłą, przeciętną ilość przymiotów czyniących go użytecznym, a więc przeciętną wierność, obowiązkowość, siłę i pracowitość.

Praca według czasu pracy jest korzystną dla pracodawcy, bo licząc na przeciętne przymioty robotnika, może on potrzeby swe na opłatę robotników oznaczyć dosyć dokładnie już przed rozpoczęciem przedsiębiorstwa, a dokładając ze swej strony starań i pilnując robotników przy pracy, może być pewien skutków swego przedsiębiorstwa. Z drugiej strony płaca według czasu o tyle dla przedsiębiorcy jest niekorzystną, że zmusza go do ustawicznej kontroli robotników, a więc wymaga wydatków na nadzór, gdyż robotnik otrzymujący płacę według czasu nie znajduje osobistych pobudek dosyć, któreby go do pilności nakłaniały.

Dla robotnika zaś płaca według czasu o tyle jest korzystną, że nie staje się zależnym od wyniku swej pracy, a dochód swój w budżecie swym już naprzód oznaczyć jest w stanie; niekorzystną natomiast, iż zwykle jest niższą od płacy akordowej, a nadto pilny i zgrabny zarabia nie więcej od leniwego i niezgrabnego.

Obok tych wyłaniają się także moralne strony ujemne płacy według czasu. Z jednej strony robotnik według umowy ma obowiązek

być pilnym, obchodzić się ostrożnie z narzędziami i maszynami, oszczędzać surowce i materyały — a to wszystko w interesie swego pracodawcy; z drugiej strony egoizm własny, który żadnej innej nie znajduje podniety w wyższej płacy, nakłania go do oszczędzania swych sił, a więc do pracy jak najmniej natężonej. Podobnie pracodawca kierować się winien względem dobra swych robotników, lecz tym względom sprzeciwia się interes osobisty. — U obydwu stron więc ta forma płacy wywołuje zatarg pomiędzy obowiązkiem a egoizmem, w którym najczęściej egoizm odnosi zwycięstwo.

Płaca za czas z biegiem czasu coraz bardziej wychodzi z użycia; używa się jej tylko tam, gdzie płaca akordowa wydaje się niekorzystną lub niemożliwą.

Akordowa płaca polega na tem, że do oznaczenia ceny płacy nie używa się czasu pracy zużytej, lecz ilość lub jakość wyrobów; płaci się więc od ilości zrobionych stołów, krzeseł, okien, kluczy i t. d. bez względu na to, ile czasu robotnik zużył na wykonanie tej pracy.

Tu więc osobisty interes robotnika napędza do pilności, ścisły nadzór przy pracy staje się zbytecznym.

W ostatnich dziesiątkach lat przeważa już płaca akordowa, mianowicie u robotników fachowych; za nią zdają się przemawiać korzyści tak po stronie robotnika jak po stronie pracodawcy.

Robotnik wobec pracy akordowej staje się swobodniejszym, pozbywa się ciągłego nieraz wprost nieprzyjemnego nadzoru, i liczy na to, że pilność jego wśród pracy otrzyma odpowiednią zapłatę.

Przedsiębiorca uwalnia się od obowiązku ścisłego nadzorowania robotników, a tem samem, mianowicie we większych przedsiębiorstwach, zmniejszają się znacznie wydatki interesu: cały aparat urzędników dozorujących a drogo stosunkowo opłacanych staje się po większej części zbytecznym.

Co prawda wyroby pod względem jakości są mniej doskonałe, niedokładniej odrobione. To też przy niektórych pracach, mianowicie takich, u których główna wartość polega na ich doskonałem wykonaniu, pracodawcy nie zaprowadzają płacy akordowej. Gdzie jednak doskonałość wyrobu nie odgrywa tak wielkiej roli, gdzie wystarcza jakość przeciętna, tam korzyści płacy akordowej dla pracodawcy mają znaczenie tak dodatnie, że pracodawca wybiera płacę akordową, choćby na tem ucierpiała dobroć wyrobów, tem więcej, że nie brak mu sposobów, by robotników mimo płacy akordowej zniewolić do tego, ażeby starali się pracę swą jak najdoskonalej odrobić.

Czyż dla robotnika praca akordowa przedstawia same tylko korzyści? Czyż nie ma w niej stron ujemnych?

Owszem! Są ujemne strony płacy akordowej dla robotnika. I to niemałe. I liczne.

Przypatrzmy się im obszerniej, mianowicie dla tego, że zwykle nie zdajemy sobie z nich dostatecznie sprawy. Nie zważamy na nie — może nie znamy ich nawet.

Ogólnie rozpowszechnionem jest zdanie, że płaca akordowa jest wyższą od płacy według czasu. Lecz zdanie to tylko w pewnym względzie jest słuszne, a mianowicie o ile chodzi o absolutną płacę. Zwykle przecież robotnik wskutek pilności swej pracą akordową zarabia dziennie więcej, aniżeli bez akordu. Więc jeżeli płacę akordową porównujemy z dzionką, a to porównanie odnosimy tylko do czasu pracy, naonczas przynajmniej ogólnie akordowe płace są wyższe. Lecz takie porównywanie niczego nie dowodzi, gdyż obydwie rzeczy porównywane są zupełnie odmiennego rodzaju. Płaca akordowa — to wartość wyrobu, płaca dzienna — to ilość czasu. Tutaj brak tak zwanego „tertium comparationis".

Jeżeli porównanie ma być logiczne, to trzeba tak z płacy akordowej jak z płacy czasowej wybrać do porównania to, co obydwom jest wzajemne, a to jest ilość wyrobów. A więc porównanie płacy akordowej i dzionki — to więc stosunek ilości wyrobów i ilość akordu dziennego porównana z ilością wyrobów i ilością płacy dziennej. A to porównanie dowodzi, że płaca akordowa w stosunku do wytworów jej jest niższą od płacy według czasu w stosunku do ilości wytworów. Niewątpliwie robotnik pracujący akordowo wsku-

tek pilności mimo to dziennie ma zarobek zwykle wyższy; ale to nie jest zaletą płacy akordowej, lecz wynikiem natężenia większego sił przy pracy. Zwykle, jeżeli się zważa na skuteczność pracy, płaca akordowa jest niższą od płacy za dzionką; częstokroć różnica jest ogromną.

A to wszystko nasuwa robotnikowi myśl, że dzieje mu się krzywda. Tem więcej, że zniżenie relatywne cen następuje często, a zniżki wykazują się nie małe.

Dla opisania tego użyję raczej obcych, niż własnych słów. Otóż co o tem pisze H. Beck:

„Poznajemy te stosunki na praktycznym przykładzie, który skierował naszą uwagę w latach 1896 i 1899. Ślusarz fabryczny regularnie zatrudniony był wyrabianiem przykrywek z blachy. Praca jego polegała na tem, że na świdrowni prześwidrował płyty blachy i płaskie sztaby żelaza, znitował i częściowo spiłował. Pracę tę wykonywał on sam — na dzionkę. Trzy lata później w roku 1899 produkcya onej fabryki podniosła się do tyla, że owe przykrywki, które należały do typu maszyn mniej używanych, musiało wyrabiać dwu robotników. A płacę zaprowadzono akordową. Owi dwaj robotnicy zrobili przeciętnie 2—3 przykrywki dziennie, a w tygodniu 30 przykrywek. Płaca za godzinę wynosiła dla każdego 35 fen., a więc pracując dziennie 10 godzin miał każdy 21 marek zarobku tygodniowo. Więc praca owych 30 przykrywek kosztowała

42 marki; każda przykrywka 1,40 mk. Teraz przedsiębiorca ustanowił cenę akordową 1,20 m. za każdą przykrywkę, zwracając robotnikom uwagę na to, że mimo to mogą mieć dobry zarobek, jeżeli pracę sobie podzielą. Robotnicy zrobili tak! Póki jeden świdrował, drugi zajął się nitowaniem i piłowaniem. Co więcej: robotnicy sporządzili sobie bardzo racyonalne przyrządy pomocnicze, mianowicie do przymocowania przykrywek, ażeby łatwiej je módz znitować i spiłować. Ten podział pracy wraz z większą pilnością doprowadził do tego, że teraz już nie tylko 30, ale 36, 40 a nareszcie nawet 42 przykrywki tygodniowo wyrabiali. Każdy zarabiał teraz 25,40 mk. tygodniowo, aż tu pewnego dnia zniżono im cenę akordową na 1,10 mk. za przykrywkę, uzasadniając to tem, że robotnicy nabyli już tyle wprawy, że mimo to będą mieli dostateczny zarobek. Wskutek tej zniżki obaj robotnicy byli oburzeni, lecz nic im to nie pomogło. Ostatecznie doprowadzili do tego, że tygodniowo wyrabiali 45 do 46 przykrywek i tak osięgli znowu mniej więcej swój dawniejszy zarobek 25 marek tygodniowo. Skutek zaprowadzenia płacy akordowej był w tym przypadku następujący: produkcya podniosła się ca 50%; dochód z płacy podniósł się dla robotnika około 15%; płaca względnie stała się niższą, a więc koszta produkcyi zmniejszyły się o 21,4%. Zaprowadzenie akordu było więc przedewszystkiem korzystne dla pracodawcy. Urojeniem więc jest zapatrywanie, że

płaca akordowa jest bezwzględnie sprawiedliwą; płaca ta tylko względnie stosuje się według ilości i jakości wyrobów, dla tego, że zmienia się podstawa rachunku, a wyrób uzyskuje płacę mniejszą, skoro wynik pracy wzmaga się pod względem ilości lub jakości".

Ponieważ jednak granic sprawiedliwości nie można ściśle matematycznie oznaczyć, powstrzymuję się raczej od wydawania sądu pod względem sprawiedliwości, pozostawiając tę ocenę raczej czytelnikowi. Bądź co bądź możliwość wykorzystania swego położenia ze strony pracodawcy nie niekorzyść robotnika jest aż nadto widoczną. Lecz czyż w praktyce to się uwydatnia? Czyż rzeczywiście pracodawca nieraz ustanawia ceny akordowe w ten sposób, że przez to krzywdzę wyrządza robotnikowi.

Inny przykład pouczy nas o tem.

Inżynier pewien pisze o tem w ten sposób:

„W pewnej fabryce maszyn w Saksonii, w której wedle zdania robotników płaca była stosunkowo dosyć wysoka, zatrudniano robotników już to akordowo, już to na dzionkę. Każdemu fachowemu robotnikowi pozostawiono dowolny wybór. Ponieważ jednak większa część robotników akordowo więcej zarobić zdołała, więc przeważnie oświadczano się za płacą akordową, a płacę na dzionkę nazywano za niską".

„Pomiędzy innemi od dawnych lat wyrabiano tutaj artykuł specyalny, który wymagał

dużo osobistej zgrabności. Odnośną pracę ślusarską wykonywał przez 20 lat jeden i ten sam ślusarz, który dawniej był samodzielnym majstrem, lecz interes swój zwinął i jak wielu innych szukał zajęcia we fabryce".

„Nowych maszyn wytwórczych nie zaprowadzono wcale, a owemu ślusarzowi pracę tylko minimalnie ułatwiono. Mimo to, ponieważ on długie lata zajmował się prawie wyłącznie jedną i tą samą pracą, nabył on coraz większej wprawy, tem więcej, że posiadał wprost siły nadzwyczajne, które w całej mierze mógł zużyć i tem raźniej dokonać swej pracy. Czyż on miał pożytek ze swej nabytej zgrabności? Bynajmniej! W tej samej mierze, w której rosła jego zdolność wytwórcza, w tej samej mierze zniżano jego stopę akordową, tak że zarobek jego nie stawał się bynajmniej większym.

„Z początku ów ślusarz otrzymał za każdą sztukę 7—8 marek płacy i zarabiał przeciętnie 21—24 marki tygodniowo, wyrabiając tygodniowo trzy sztuki. W onych 20 latach cena akordowa spadała wraz z zwiększającą się zgrabnością jego aż do 2,80 mk. od sztuki, a ślusarz ów ostatecznie był w stanie zarobić $9 \times 2{,}80 = 25{,}20$ marek, a więc prawie to samo co przed 20 laty".

„Pewnego dnia ślusarz ów otrzymał inne miejsce korzystniejsze, więc opuścił fabrykę. Teraz jednak nikt onej pracy ślusarskiej wobec

niskiej stopy akordowej przyjąć nie chciał. Ostatecznie oddano ją robotnikowi, który mimo wszelkich wysiłków nie zdążył wytworzyć więcej niż 2 do 3 sztuki i to daleko mniejszej wartości, gdyż wartość przedmiotu polegała głównie na tem, by praca ślusarska jak najdoskonalej była wykonaną. Oczywiście nie można było jemu dać za to dawniejszej niskiej płacy akordowej, zatem opłacano go według czasu, za godzinę, dając nadto cenę za godzinę znacznie wyższa niż zwykle, gdyż płaca według czasu była stosunkowo niską, a dla robotników fachowych prawie zasadniczo jej nie używano".

Przypatrzmy się tym zmianom fabrykacyi na podstawie ścisłego rachunku:

1. Początkowo wytwarzanie onego artykułu wymagało kosztów płacy 7 do 8 marek.

2. Po dwudziestu latach — mimo że fabryka nie zaprowadziła ulepszeń żadnych, a więc nie miała żadnych innych na ten cel wydatków — płaciła za pracę tylko 2,80 marek, czyli koszta fabrykacyi zmniejszyły się prawie o dwie trzecie. Oczywiście ten zysk przysporzył robotnik sam jeden — a korzyść z tego miała tylko fabryka, robotnik i nadal kontentować się musiał dawną, zwykłą zapłatą tygodniową. Oczywiście gdyby zawsze stopa akordowa była pozostała ta sama, robotnik byłby zarabiał tygodniowo 63 do 72 marki, lecz i na tem fabryka nie byłaby miała straty, bo jak ów inżynier dodaje: „Cena sprzedaży

owego artykułu w ciągu onego czasu bynajmniej się nie zmniejszyła, ponieważ nie było prawie żadnej konkurencyi". W rzeczy samej cały zysk zwiększonej wytwórczości robotnika wzięło przedsiębiorstwo.

3. Sprzeczność okaże się tem większą, gdy zwrócimy uwagę na zmianę, jaka zaszła po odejściu owego robotnika. Następca jego wyrabiał tygodniowo tylko 2 do 3 sztuk, i to daleko mniejszej wartości. A mimo to trzeba mu było dać zwykłą zapłatę około 25 marek tygodniowo. Teraz oczywiście fabryka na wykonanie każdego poszczególnego artykułu wydawała 8,33 do 12,50 marek, mimo to, że artykuł już nie dorównywał dawniejszemu. Więc niedawno temu 2,80, a teraz 8,33 do 12,50 marek za sztukę — to bynajmniej nie przemawia za tem, że wobec dawniejszego robotnika przestrzegano zasad sprawiedliwości.

Czyż można się dziwić, że w takich warunkach robotnik stosuje się w pracy swej do wysokości płacy, kiedy odwrotnie pracodawca chyba tylko wyjątkowo i z konieczności wysokość płacy normuje według skuteczności pracy robotnika.

A takie redukcye płacy akordowej nie są sporadyczne, lecz stanowią regułę. Choć jeden przykład takiej zniżki fabrycznej w przeciągu czterech lat. Zestawię tu ceny dla tokarzy, kowali i ślusarzy w roku 1897 i 1901 w onej fabryce. Otóż ich zmiany cen:

Artykuł	Ceny 1897 r.	1901 r.
wałek punkturowy . .	0,45	0,20
koło do taczek . . .	10,00	8,25
koło cylindrowe . . .	8,50	6,50
krążek	1,60	1,50
koło wielkie I. . . .	2,00	1,75
koło wielkie II. . . .	2,25	2,00
wałek walcowany . .	1,25	1,00
słup	4,00	3,25

O zniżce powyższych cen akordowych sam właściciel fabryki takie dodaje uwagi:

„Niektórzy robotnicy nie otrzymują płacy akordowej, tylko płacę dzienną, którą musiałem o 5 do 10% w ostatniem pięcioleciu podwyższyć, ponieważ i wydatki na utrzymanie życia w tym czasie w tej samej mierze stały się większe. U ślusarzy, tokarzy, kowali i t. d. płaca akordowa wynosi za godzinę pracy 50 do 55 fen., a więc zwiększyła się o 5% w tym czasie, chociaż stopa akordowa o 5 do 20% zniżoną została".

Po cóż te wszystkie przykłady? Czyż na to, by wyrokować, że każda zniżka jest niesprawiedliwością? Osądzenie to pozostawiam czytelnikowi. Sam zaś inny mam cel na oku, a mianowicie pragnę dowieść tego, że płaca akordowa, aczkolwiek pozornie oparta na zasadzie: jaka praca, taka płaca, mimo to w praktyce tej zasady wcale nie przestrzega, bo choć robotnik bez wszelkiej pomocy ze strony przed-

siębiorcy czy wskutek zwiększonej pilności, czy większej wprawy produkcyę czyni korzystniejszą, mimo to korzyści tej nie zgarnia robotnik, lecz bierze ją przedsiębiorca.

Sprzeczność ta ujawnia się jeszcze dobitniej, jeżeli zważymy, że przedsiębiorcy wobec społeczeństwa powołują się na to, że większą płacą cenę za płacę, że ciężar produkcyi jest większy. Dzieje to się zwykle wtenczas, gdy przedsiębiorca podwyższa cenę zakupna swych produktów, a obawiając się bojkotu publiczności podwyższenie cen pragnie choć upozorować. Naonczas zwykle odzywa się do publiczności w gazetach i pismach, że do podwyższenia cen zmuszonym został dla tego, że płaca robotnika, a więc koszta produkcyi, stały się większe. Czyż to uzasadnienie jest słuszne? Nie zawsze!

Prawda, że zarobek robotnika roczny z roku na rok staje się większym, lecz to nie jest jeszcze dowodem, że produkcya sama stała się droższą; gdyż zwyżka płacy może być także spowodowaną przez nadwyżkę produkcyi. Niektóre przecież przedsiębiorstwa nie mogą się poszczycić łatwiejszą i korzystniejszą produkcyą; te więc wyłączam z obecnego rozumowania. Chociaż i u nich uzasadnienie wyższej ceny zakupna — zwiększeniem się płacy robotników nie jest w zupełności trafnem. Lecz dla większej części przedsiębiorstw uzasadnienie cen zakupna tem, że płaca

robotnika zwiększa się, jest wprost — nieprawdą.

Weźmy przykład typowy. Każdy wie, że ceny węgli w ostatnich latach są coraz większe. I niejeden czytał dużo o tem, że podwyższenie cen stało się dla tego koniecznem, ponieważ płaca robotników staje się większą. Czemuż dodawano taki powód? Każde niepotrzebne podwyższenie cen, wywołuje pewne oburzenie. A oburzenie to skierowałoby się niewątpliwie przeciw właścicielom kopalń, przeciw syndykatom. Więc podaje się jako powody podwyższenia cen — zwiększenie płacy robotniczej, ażeby oburzenie odsunąć od przedsiębiorców, a skierować je w inną stronę. W którą?

Czyż wysokość płacy jest rzeczywistym powodem zwiększenia cen węgla? Twierdzenie to byłoby prawdą tylko naonczas, gdyby płaca dla robotnika od produkcyi tony węgla stała się większą. A to bynajmniej nie zgadza się z prawdą. Robotnik wprawdzie rocznie otrzymuje większą zapłatę aniżeli dawniej, lecz płaca od tony węgla stała się nawet niższą, z tej przyczyny, że dziś z ogólnej produkcyi na każdego robotnika przypada daleko więcej ton węgla rocznie, aniżeli dawniej.

A mimo to ceny węgli w sprzedaży podnoszą się ogromnie. Przypatrzmy się cenom, jakie fiskus kolejowy w poszczególnych kopalniach płacił za tonę węgli w roku 1882, 1907 i 1908.

	1882	1907	1908
Nadrenia I. . .	5,40	11,37	12,62
Nadrenia II. . .	9,40	14,70	15,50
Górny Śląsk . .	5,60	11,46	12,36
Dolny Śląsk . .	9,40	12,69	13,94

Skutkiem peryodycznych obniżań cen akordowej płacy od sztuki są po większej części owe 20 do 30 procentowe lub nawet wyższe dywidendy akcyi, w których nie mieści się bynajmniej jedynie roztropna stopa procentowa kapitału, ubytek przez zużycie warsztatów i maszyn, i odszkodowanie ryzyka, na jakie bądź co bądź każde przedsiębiorstwo jest narażone — lecz owszem owe wysokie dywidendy wykazują, że w nich mieści się zysk, który nie polega na żadnym tytule prawnym przedsiębiorcy. A częstokroć wysokość tego bezpodstawnego zysku wprost wydaje się niesprawiedliwą.

Obniżenie cen akordowych przynagla robotnika do większej pilności, by ilością wyrobów powetować to, co na redukcyi cen utracił, a skoro dojdzie do tego, że jego płaca osięgnie dawniejszą wysokość, niewątpliwie nowa nastąpi redukcya. Stąd wynika pospiech, a razem z tem nieostrożne obchodzenie się z maszynami — a więc większe niebezpieczeństwo życia, coraz liczniejsze wypadki nieszczęśliwe mimo przyrządów ochronnych. Stąd praca z konieczności staje się dłuższą, szkodliwszą dla zdrowia. Nie wszędzie jaskrawość

tych faktów jest równą; lecz skoro jedno czy drugie przekroczy pewną miarę, zasługuje na miano wyzyskiwania i niesprawiedliwości.

Na jedno jeszcze zwrócę tu uwagę. Ustanowienie cen akordowych dokonuje pracodawca. Skoro stosunki na to pozwalają, zniża ceny akordowe — samodzielnie. I robotnik ma przecież środki, by wpływać na ustanowienie cen akordowych, a to przedewszystkiem silna organizacya, umowy taryfowe, a jako ostateczny środek strejk — a w dzisiejszych stosunkach prawie tylko strejk ma wpływ na unormowanie cen. Lecz jakżeż użyć tego środka, kiedy on i dla robotnika ma tyle niekorzyści! Co więcej redukcya cen nie odbywa się jednolicie, od razu dla całego przedsiębiorstwa, lecz tylko dla jednego małego oddziału robotników, a dopiero gdy oburzenie zacisza się, przychodzi kolej na następny oddział. Solidarność robotników nie jest tak wielką, by i krzywdę kilku starali się strejkiem usunąć, który na wszystkich niemałe nakłada ofiary.

Przypatrzmy się jeszcze płacy robotnika ze stanowiska umowy. Umowa, jest to unormowanie płacy pomiędzy pracodawcą i pracobiorcą, jest ustanowieniem wysokości i warunków pracy i płacy. Jest to ugoda zobopólna, w której robotnik zrzeka się wszelkiego prawa do wytworu swej pracy w zamian za pewną kwotę pieniężną.

Umowa taka sama przez się nie jest niesprawiedliwą. Obydwie strony korzystają

z wolności swej; pracodawca wraz z wyrobem przyjmuje na siebie całe ryzyko interesu, a robotnik odbiera swą zapłatę w gotówce niezależnie od wyniku sprzedaży wytworów. Nikt tej wolności obydwu stronom nie neguje.

Także inne warstwy biorące udział w produkcyi, używają tej samej formy umowy. Kapitalista oddając swe pieniądze na cele produkcyi wybiera raczej „pożyczkę na procent“ aniżeli „spółkę handlową“, właściciel gruntów oddając je obcym do użytku zrzeka się „spółki rolniczej“ a wybiera „dzierżawę“. A więc jeden i drugi woli stały, ściśle oznaczony dochód zamiast zysków niepewnych.

Lecz czyż jest doskonałą? Bez wszelkich stron ujemnych?

Ujemne strony umowy są nader liczne. Tu ograniczymy się na najważniejszych.

Wszystkie tego rodzaju umowy niszczą zasadniczo solidarność społeczną — zamiast wspólnej życzliwości wyradza się egoizm, społeczeństwo rozdziela się na dwie klasy, które się coraz więcej odsuwają od siebie, mimo że jedna od drugiej całkowicie zależna. A to wszystko wskutek rozdzielonych przez umowę interesów! Zamiast życzliwości wzajemnej wzrasta zazdrość i nienawiść, owszem zdaje się, że rozłam tych dwu klas staje się tak ogromny, że żadna idea wspólna złączyć ich nie jest w stanie.

A na tem cierpią nie tylko ich własne

interesa, lecz i sam pożytek całego społeczeństwa. Od chwili, gdy robotnik nie ma udziału w wytworze swej pracy, nie masz dla niego żadnej wyższej i skutecznej pobudki, by wytwarzać wiele, owszem przeciwnie wszystko skłania go, by jak najmniej dostarczał pracy w zamian za wynagrodzenie otrzymane od pracodawcy. Tylko uczucie obawy, obawa utraty miejsca i zarobku odwodzi od ostatecznych granic lenistwa. Stądto pochodzą i wypływają ścisły nadzór robotnika, zabijanie w nim poczucia obowiązku i one najrozmaitsze rodzaje podniet do gorliwszej pracy: jak płaca akordowa, premie, tantyemy, gratyfikacye i t. p. Lecz cóż społeczeństwo zyskuje na tem? Poczucia obowiązku nie ożywi się ani akordem, ani gratyfikacyą!

Z tem wszystkiem już w samej umowie pracy wyłania się zupełna sprzeczność interesów robotnika i pracodawcy. Robotnik pragnie jak najmniej dostarczyć pracy a jak największą wziąć zapłatę, pracodawca zaś najmniejszą pragnie płacę, a w zamian za nią jak najwięcej pracy. Tu więc pole nieporozumień, sporów i walk. A rzecz dzieje się mniej w imię słuszności, a więcej po kupiecku. Owszem korzystne położenie pracodawców zdaje się zmniejszać zysk robotników, a szczęśliwsze położenie robotników zdaje się ujemnie wpływać na zysk pracodawców, zatem każda strona stara się wyzyskać wszystkie swe korzyści, nie zważając na niekorzyść drugiej strony.

Tak, często nawet wyzyskuje się nie tylko korzyść własną, lecz niekorzyść drugiej strony.

Umowa pracy dziś prawnie jest wolną. A to dobrze zrozumieć należy. To wyrażenie przypomina nam, że kiedyś umowa ta podlegała nie tylko co do swej formy, ale także co do treści ograniczeniom; tu przedewszystkiem przypomnieć należy, że w dawnych wiekach prawnie oznaczoną była częściowo maksymalna wysokość zapłaty, a więc pracodawca stałby się karygodnym, gdyby robotnikowi swemu dawał zapłatę wyższą od ściśle oznaczonej płacy maksymalnej. Dziś nie mamy takich ograniczeń. Płaca — od najniższej do najwyższej — zależy od dowolnego układu pracodawcy i robotnika.

Umowa jest wolną — to przypomina także, że każdy pracobiorca ma przystęp do jakiegokolwiek zawodu, jeżeli posiada kwalifikacye odpowiednie i zasadniczo żaden zawód nie jest nieprzystępny, zależny od przywileju.

Umowa jest wolną! Nasuwa się tedy wniosek, że umowa nie może być niesprawiedliwą.

Lecz czyż jest ona wolną w zupełności? Czyż nic tej wolności nie krępuje? Często czytamy zdanie, że umowa na papierze, t. j. w prawie samem, jest wolną, w rzeczywistości zaś i nadal pozostała zależną.

Czyż to prawda?

Mimo ogłoszenia wolności umowy w praktyce dowolne jej używanie jest ograniczone, a ograniczenie to polega głównie na nierównem

położeniu umawiających się. Umowa jakakolwiek tylko tam zbliży się najwięcej do zasad sprawiedliwości, gdzie partye obydwie w równych znajdują się warunkach. Sprzedaż, jest także umową zupełnie podobną do umowy pracy. A jednak cena nie zawsze równa; lecz zbliża się tam najwięcej do ceny normalnej i sprawiedliwej, gdzie położenie kupującego i sprzedającego jest równe. — Koń nie dla każdego równą ma korzyść. Kto zmuszony jest na razie koniecznie kupić konia, zapłaci cenę wyższą od tego, który zakupno na późniejszy czas odłożyć może. Czyż cena będzie słuszną? Decyzya jest tu ograniczoną. — Rolnik częstokroć nie mając kredytu, płaci procent wyższy od zwykłego. — Kupiec w kłopotach wekslowych płaci często procent lichwiarski, chociażby pewność kredytu była niewątpliwą.

Zastosujmy to do płacy robotnika. W tym względzie praca robotnika równa się towarowi wystawionemu na sprzedaż, i do niej odnoszą się prawa podaży i popytu, chociaż obok tego i inne względy wpływają na unormowanie płacy robotniczej. A więc im większy podaż pracy, tem trudniejszy jej zbyt, tem niższa płaca; im większy popyt na pracę, tem łatwiejszy jej zbyt, tem wyższą jej cena.

Lecz robotnik zwykle w trudniejszem jest położeniu, bo nie tylko wtedy, gdy popyt jest wielki, lecz i naonczas, gdy popyt upada, zmuszony jest sprzedać swą pracę za cenę choćby niższą od ceny sprawiedliwej. To wynika

z braku samodzielności i z braku środków do życia. Większość robotników żyje jedynie z tego, co zarabia; skoro ustanie zarobek, wyczerpują się tem samem środki utrzymania. Robotnik więc żyje pod jarzmem, które mu nakłada obowiązek pracy, by wyżywić się. To też, czy popyt za pracą jest wielki czy mały, on zmuszony swą pracę sprzedać za jakąkolwiek cenę. Pracodawca jest daleko samodzielniejszym, mając jaki taki majątek. Wprawdzie i dla pracodawcy nastać mogą czarne chwile, że przedsiębiorstwo nie daje zysków, że cena pracy dorównuje zyskowi jej, lecz w tem położeniu pracodawca zwykle nie przestaje być swobodniejszym od robotnika, boć pozostaje mu możliwość ograniczenia produkcyi. Wprawdzie równocześnie ustaną dochody z przedsiębiorstwa, lub zmniejszą się conajmniej, lecz mimo to zasoby jego jakkolwiek szczupłe wystarczają conajmniej na zaspokojenie potrzeb życiowych aż kryzys minie.

Stąd z powodu braku majątku robotnik jest stroną słabszą w umowie, a wskutek tego częstokroć i na płacę mniej sprawiedliwą godzi się. Wolność umowy jest więc tylko pozorną.

Co więcej — praca ma rynek bardzo ograniczony. Praca bowiem złączona jest z osobą robotnika nierozerwalnie. I tu główna różnica pomiędzy towarem — a pracą. Towar łatwiej można wysyłać w odległe okolice, robotnik tylko rzadko może korzystać z szerokiego

rynku zbytu, ponieważ przeprowadzki, mianowicie z rodziną, są utrudnione i zbyt kosztowne.

A podaż pracy zwiększa się bardziej od popytu. Nie zwracam tu wcale uwagi na to, że przyrost ludności roboczej stosunkowo wielki, znaczny odgrywa wpływ na powiększenie podażu, bo już sama techniczna strona pracy wielce ulepszona podaż ten zwiększa ponad potrzebę. Z roku na rok coraz to więcej doskonałe zaprowadza się w produkcyi maszyny, które wcześci zastępują siłę roboczą ludzką, a produktywność przedsiębiorstwa potęgują w niebywały sposób, a tem samem obniżają stosunkowo cenę pracy ludzkiej. Zamiast kilku dziesięciu ludzi zaprowadza przedsiębiorca jedną maszynę nową lub istniejącą już ulepsza. — Wielkie drukarnie londyńskie w jednym roku zaprowadziwszy najnowsze maszyny zecerskie odprawiły około 60 000 zecerów. — Dziś jedna maszyna najnowszej konstrukcyi zastępuje w tkactwie setki rąk roboczych. Najtrudniejsze pole do zastosowania techniki, to rolnictwo, bo ono najwięcej wymaga indywidualizowania. A jednak każdy już słyszał, o onych amerykańskich maszynach, które przy bardzo nielicznym udziale rąk roboczych koszą zboże, młócą, czyszczą, do miechów zasypują, a słomę na sieczkę tną, i to dziennie setki akrów. A w górnictwie amerykańskiem, owe przyrządy, które węgli, kamieni i t. d. odrazu nasypują wagon kolejowy w minucie. A to wszystko przecież dopiero począ-

tek techniki. Siła robocza ludzka zda się schodzić na drugi plan i traci na wartości, a straci jej tem więcej, skoro wskutek ulepszonej techniki produkcya zapotrzebowanie prześcignie.

Mówiąc o wpływach, które tamują prawną wolność umowy i robotnika zmuszają do przyjęcia i warunków pracy i płacy mniej korzystnych, nie wolno nam zapominać i o wpływach historycznych. Człowiek „z natury swej jest konserwatystą do szpiku i kości“ i trzyma się zasad przyjętych od dawna nawet wtenczas, kiedy przestarzały się, i ustąpić powinny pojęciom innym. Regule konserwatyzmu podlega i unormowanie płacy robotnika. I płaca robotnika ma tendencyą zachować stan dawniejszy.

A historyczne położenie robotnika bynajmniej nie było korzystnem. Arystoteles nauczał, że praca nie może być zgodną z cnotą. Cycero uznawał pracę ręczną za proceder hańbiący. A te zdania — to wyraz ówczesnej ogólnej opinii. I prawo rzymskie stoi na tem samem stanowisku, równając pracę zupełnie z towarem. To też we wiekach starożytnych używano do pracy niewolników, a miano to było zespoleniem braku uczciwości. To też ten historyczny brak szacunku wobec pracujących przechował się i później, gdy niewolnictwo ustało. Nawet wpływ chrześcijanizmu nie złamał tego odrazu, bo przez długie wieki i w krajach chrześcijańskich trwał nadal

wpływ prawa rzymskiego bądź co bądź opartego na onych dawnych jeszcze zasadach.

Co więcej władza świecka i ustawodawstwo bynajmniej nie zajmowało się początkowo tem, by robotnika zasłonić wobec jakichkolwiek nadużyć ze strony pracodawcy.

Mamy przecież jeszcze z czasów cesarstwa rzymskiego ustawy, dotyczące regulacyi płacy, a przedewszystkiem edykt Dyoklecyana z r. 301 „de pretiis rerum venalium". Lecz edykt ten bynajmniej nie ujmuje się za robotnikami, owszem popiera stronę pracodawców, bo określa cenę pracy w zarobkach maksymalnych, których pod grozą kary przekraczać nie wolno. Tem samem robotnikom odjętą została możliwość uzyskania podwyżki płac, dopóki edykt obowiązywał; pracodawcy zaś mieli prawo każdej chwili płacę obniżyć.

Średniowieczne regulacye płacy były do edyktu Dyoklecyana bardzo podobne, bo i one zawierały ceny maksymalne. Wprawdzie wychodziły one z innych motywów. Dyoklecyan bowiem edyktem swym nie zmierzał bynajmniej do tego, żeby stosunek pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą uregulować. To było dla niego celem conajmniej podrzędnym. Głównym zaś celem jego było podniesienie wartości pieniędzy. Średniowieczne zaś regulacye płacy obracały się na polu reformy socyalnej. Lecz i one raczej broniły interesów czy to konsumentów czy przedsiębiorców, a nie interesów robotników. Bo i one zawierają system płac

maksymalnych. Regulacyi tych dokonywał już to rząd kraju, już to obywatele miasta; a maksymalna płaca wyznaczona nie jest bynajmniej płacą, jaką miał otrzymywać czeladnik za wykonanie jej, lecz płacą dla przedsiębiorcy. To już dostatecznie dowodzi, że celem tych regulacyi była ochrona konsumentów wobec możliwego wyzysku ze strony przedsiębiorcy. Stosunku zaś pracobiorców wobec pracodawców regulacya płacy zwykle nie dotyczyła.

Na uregulowanie stosunku pracodawców do pracobiorców wpłynęły dopiero rozrastające się korporacye przedsiębiorców, cechy. A miały one również na oku dobro pracodawców. Ceny maksymalne i tu były zasadą. Owszem, dawniej gdy rządy wydawały edykta dla ochrony konsumentów, pracodawcy pragnęli cen jak najwyższych, teraz gdy dla własnej ochrony stanowili ustawy cechowe, starali się o ceny maksymalne jak najniższe. Wprawdzie i wówczas czeladnik nie odczuwał w całej pełni swego przykrego położenia, bo po kilku latach czeladnictwa uśmiechało mu się przyszłe korzystne stanowisko jako majstra, gdzie miał prawo odwetu na swych czeladnikach, czego sam doświadczył. Przecież już wówczas czeladnicy łączyli się ku obronie stanowej, wybuchały strejki czeladników prawie lepiej inscenowane niż dzisiaj. Mimo to potrzeba było wieków, zanim system płacy maksymalnej runął, i na jego miejsce wszedł w użycie dowolny układ, lub ze strony organizacyi praco-

biorców przeprowadzony został choćby częściowy system płacy minimalnej.

Dotąd więc i historya i władza ówczesną ujmowała się za konsumentami i przedsiębiorcami, a nie za robotnikami. Nawet dzisiejszy kurs socyalny czy to rządu czy to poszczególnych partyi jest raczej ustępstwem wobec szerzących się organizacyi robotniczych, aniżeli dobrowolną koncesyą. Partye polityczne popierają ustawodawstwo socyalne, bo pragną poparcia mas robotniczych w sprawach politycznych, a rząd skłania się do ustępstw już to pod parciem partyi politycznych, już to by zażegnać rozgoryczenie wśród warstw pracujących. I historya dzisiejsza wskazuje wypadki, w których rząd nie zachowuje zupełnej bezstronności, lecz skłania się na stronę przedsiębiorców. Nie upatruję w tem tyle złej woli, ile raczej wpływu historycznego, z którego nie łatwo się wyzwolić.

Nie dziw przecież, że rząd obecnie nie używa swego wpływu, by zaprowadzić płace minimalne. Wydawało by się rzeczą sprawiedliwą, ażeby rząd przez zaprowadzenie płac minimalnych wobec robotników naprawił szkody, jakie spowodowano dawniej systemem płac maksymalnych. Płace maksymalne osłabiły znaczenie stanu robotniczego i krępowały jego wolność umowy. Czyż tedy nie zaprowadzić płac minimalnych, by podnieść znaczenie robotników, jak płacą maksymalną zwiększyło się autorytet pracodawców?

Mamy przecież już choć tylko zawiązki płac minimalnych w tak nazwanych umowach taryfowych. Lecz te umowy taryfowe, to zdobycz organizacyi robotniczych bez przyczynienia się rządu. Rząd od tej akcyi uchyla się, ponieważ system płacy minimalnej wydaje się również niebezpieczny, jak się okazał system płacy maksymalnej. A wskazuje się zwykle na to, że system płacy minimalnej przyniósłby szkodę tak przedsiębiorcom jak robotnikom.

IV. Teorye społeczne — a sprawiedliwa płaca.

Sprawiedliwość jako regulamin stosunku człowieka do Boga oraz rozlicznych stosunków pomiędzy ludźmi, uważana sama w sobie, nie podlega zmianie.

W praktyce jednak mianowicie pod względem stosunków ludzkich pojęcie sprawiedliwości ulegało i ulega zmianom przeróżnym. Sprawiedliwość bowiem w tym względzie jest urzeczywistnieniem prawa. Te zaś zmieniano często, zmieniano nawet do tyla, że to co dawniej uchodziło za rzecz słuszną i sprawiedliwą, to z biegiem wieków, po ustanowieniu nowych praw, stało się wprost krzywdą.

Owszem i dziś pojęcie sprawiedliwości w stosunkach ogólno ludzkich nie wszędzie jest równe. A różnice, nieraz ogromne, wynikają stąd, że nie wszyscy na jednym i tym samym sprawiedliwość opierają fundamencie. Różnica

przekonań i zasad wywołuje odmiany pojęcia sprawiedliwości.

Mianowicie na polu społecznem. Różne, nie tylko odmienne, lecz wprost sprzeczne ze sobą, istnieją teorye społeczne. Każda z nich na innej oparta jest zasadzie, to też każda z nich inne ma pojęcie sprawiedliwości. Skutkiem tego odmienne są żądania tych teoryi społecznych pod względem sprawiedliwej płacy robotnika.

Mimo wielkiej różnorodności teoryi społecznych można wśród nich rozróżniać kilka rodzajów więcej wybitnych i zasadniczych, z którymi inne pokrewne się łączą.

Wybitniejsze z nich są:

1. liberalne teorye płacy,
2. teorya funduszu płac,
3. teorya prawa śpiżowego,
4. teorya socyalistyczna,
5. teorya chrześcijańsko-społeczna.

Poznajmy w krótkości zasady poszczególnych teoryi.

I. Liberalne teorye płacy wywodzą swój początek od merkantylizmu z czasów Ludwika XIV. Wówczas tak we Francyi jak wogóle we wszystkich państwach Europy uważano eksport jak największy rodzinnych wyrobów do krajów pogranicznych za główną podwalinę fortuny narodu. To też ekonomiści ówcześni pod względem płacy robotnika stawiali żądanie jedyne, ażeby płace były jak naj-

niższe. By jednak robotnicy z głodu nie umarli mimo niskiej płacy ograniczano eksport płodów ziemnych. Nie domagano się więc dobrobytu wszystkich klas społeczeństwa, lecz tylko korzystnego bilansu handlowego.

Na takiej podstawie wyrósł z biegiem czasu system ekonomiczny, liberalny; przedstawicielom jego nadaje się zwykle miano fizyokratów, ponieważ wykluczali wszelkie wpływy państwa na unormowanie cen płacy, a żądali tylko zupełnej wolności pod względem umowy, aby to co jest naturalnem z własnej siły się uwydatniło. Vincent Gournay zapytany, czemby można podnieść dobrobyt ogólny, a mianowicie dobrobyt robotników, wyrzekł owe osławione: Laissez faire et laissez passer! — a słowa te stały się dewizą całego systemu. Wystarcza, że rząd osłoni wolność osoby i majątek swych poddanych swą powagą — a naturalny porządek w życiu społecznem sam się wytworzy. Wolność zupełna będzie pobudką, że każdy swe zdolności w najlepszy wykorzysta sposób, a podaż i popyt w naturalny sposób uregulują produkcyą, że ani za wiele, ani za mało wytwarzać się nie będzie. Podaż i popyt to jedyny faktor, który ustanawia cenę tak towarów wszelkich, jak w szczególności cenę pracy ludzkiej. A jest to faktor naturalny, któremu sprzeciwiać się nie wolno. Wszelkie oddziaływanie nań, choćby w tem znaczeniu, ażeby płace stały się korzystniejsze dla robotnika, byłoby zamachem na prawa natury —

byłoby zbrodnią. A więc: Laissez faire — laissez passer!

Quesnay nie doprowadził teoryi jeszcze do zupełnego rozwoju. Ogranicza się głównie na konstatowaniu, że podaż i popyt to jedyny regulator płacy, jakoby „naturalny i najwyższy sędzia sprawiedliwej płacy", bez względu na to, czy pod jego wpływem robotnik otrzymą wiele czy mało. Zatem mogła płacą robotnika spaść blisko do zera — albo też podnieść się najwyżej — zawsze pozostała ona sprawiedliwą, byleby była zależną li tylko od podaży i popytu. I wówczas wobec zupełnego braku wszelkich organizacyi robotniczych system ten illustrował w przybliżeniu stan rzeczywisty: wahania cen pracy były ogromne, co Cobden dosadnio wyraża w swej formułce: „Płaca wzrasta, jeżeli dwóch przedsiębiorców biegnie za jednym robotnikiem; spada zaś, skoro dwóch robotników biegnie za jednym przedsiębiorcą".

Późniejsi przedstawiciele tej szkoły nie tylko już rozwijają samą zasadę teoryi liberalnej, lecz wysnuwają z niej wnioski, a głównie ten, że pod wpływem prawa nieograniczonego podaży i popytu płaca robotnika zawsze wskazywać będzie tendencyą do minimum, tak że robotnik nie zarobi nic więcej, jak to, co jest nieodzowne, ażeby mógł żyć.

Turgot w swem głównem dziele: Réflexions sur la formation et la distribution des richesses — tak teoryą określa: „Wysokość nie zależy jedynie od robotnika samego, ozna-

cza ją wspólna umowa z pracodawcą. Ten zaś stara się zapłacić jak najmniej. Jeżeli wolny ma wybór pomiędzy wielką liczbą robotników, wybiera on tych, którzy są najtańsi. Robotnicy więc wobec swej konkurencyi sami cenę płacy obniżają. W każdym rodzaju zajęcia robotnika dochodzi do tego, że płaca jego wynosi tylko tyle, ile dla utrzymania jest nieodzownem". Otóż owe sławne zasadnicze zdanie Turgot'a: „Le salaire de l'ouvrier est borné, par la concurrence entre les ouvriers, à sa subsistance. Il ne gagne que sa vie". Wszystko, cokolwiek robotnik w płacy swej otrzymuje ponadto, co konieczne jest, ażeby mógł żyć, to wszystko nie należy mu się z prawa, lecz jest podarkiem w całem tego słowa znaczeniu. Wprawdzie potrzeb życiowych nie ogranicza Turgot na pracobiorcę samego, ani też na sam czas pracy; zastrzega się, że płaca powinna wystarczyć na zaspokojenie koniecznych potrzeb wśród choroby, bezrobocia, i wogóle na utrzymanie rodziny. Lecz z jego wywodów wynika, że nie chodzi o utrzymanie przyzwoite, odpowiednie czasowi, lecz o utrzymanie najbiedniejsze, wśród nędzy — co już Quesnay tak dobitnie wypowiedział: „Pauvres paysans, pauvre royaume; pauvre royaume, pauvre roi!" Owszem Turgot mówi nawet o „espèce de superflu", lecz to już w jego własnych wywodach okazuje się jako fikcya i frazes bez wszelkiego znaczenia. Płaca nierówna, stosownie do konkurencyi robotników; jeżeli konkurencya mniejsza, płaca

zwiększa się, lecz tem samem już wedle Turgota zwiększa się przyrot ludności, a wskutek tego konkurencya wzmaga się, i co zatem idzie — wysokość płacy obniża się. Wśród wielkiej konkurencyi zaś ceny zarobków zniżają się do minimum, że wskutek braku środków do życia nie tylko ustaje rozmnażanie się klas roboczych, lecz i słabsi giną — z nędzy. Pauvres paysans!

Spamiętajmy sobie, że już Turgot wzrostem lub obniżeniem popytu pracy normuje rozmnażanie się lub zanikanie klas robotniczych, a tem zakreśla rysy sprawa śpiżowego".

Adam Smith, dalszy przedstawiciel tej teoryi liberalnej, wygłasza w zasadach swych zdania sprzeczne. Podwaliną bogactwa nie jest własność, lecz praca i wydoskonalenie się w niej. Wobec tego możnaby się spodziewać, że Adam Smith żądać będzie dla robotników płacy jak najkorzystniejszej. Lecz dzieje się odwrotnie. Wprawdzie uważa on, że wysoka płaca jest pożądaną w interesie powiększenia produkcyi, bo tu wpływ wysokiej jest niezaprzeczony. Jednak robotnik do wysokiej płacy nie ma prawa; wszelkie starania się robotników, by wpłynąć na podwyższenie płacy, są karygodne. Że płaca robotnika jest wyższą nieraz, niż koniecznie potrzeba, ażeby mógł żyć, tego nie uważa Adam Smith za stosunek zły, jednak żądać tego bynajmniej nie można. I choćby płaca wskutek konkurencyi obniżyła się do tyla, że nawet na zaspokojenie

potrzeb robotnika nie wystarcza„ nie wolno państwu używać środków żadnych, by płacę zwiększyć.

Nieco odmiennie przedstawia rzecz Ricardo. Rozróżnia on dwojaką cenę pracy. „Jak wszystkie inne rzeczy, które się kupuje i sprzedaje, lub których ilość zmniejszyć lub zwiększyć można, ma i praca swą cenę naturalną i swą cenę targową. Ceną naturalną pracy jest ta, która robotnikowi pozwala żyć i wychować potomstwo. Ceną targową pracy jest to, co pod wpływem podaży i popytu rzeczywiście za pracę się płaci". Naturalna cena pracy zależy od ilości potrzeb życiowych, jakie robotnik ma. Cena targowa pracy zależy od podaży i popytu. Ceny obydwie nieraz różnią się znacznie. Jednak cena targowa płacy wykazuje tendencyę, by się zastosować do ceny naturalnej. Jeżeli cena targowa staje się wyższą od ceny naturalnej, naonczas robotnik żyje wygodniej i wychowuje liczniejszą, a zdrową familią. Zatem szczęśliwe położenie robotnika jest przyczyną zwiększonego przyrostu ludności roboczej, a wskutek niej znowu zwiększa się zastęp sił roboczych, zwiększa się konkurencya robotników — i znowu cena targowa pracy opada. Wskutek tego nastaje ubóstwo, zmniejszenie przyrostu ludności, — mniejsza konkurencya robotników, większa cena targowa płacy. Cały system ten jest zastosowaniem Malthuzyanizmu na sfery robotnicze.

W ścisłym związku z teoryą liberalną stoją następne dwie teorye płacy: teorya funduszu płac i teorya prawa śpiżowego.

II. Teorya funduszu płac jest pochodzenia angielskiego, i zwykle oznacza się ją mianem „wage-fund“. Głównym jej przedstawicielem jest John Prince Smith. Według niego wysokość płacy zależy od podaży i popytu. Lecz popyt zmienia się stosownie do zmian jakie przechodzi fundusz płac. Fundusz płac to część kapitału przeznaczona na produkcyę. Fundusz płac zmienia się, zmniejsza się w czasie niekorzystnym, a zwiększa się wskutek zysku i oszczędności. Funduszem płac dzielą się robotnicy wszyscy; zatem płacę robotnika otrzymuje się, dzieląc fundusz płac przez liczbę robotników.

Treść więc tej teoryi uwydatnia się w matematycznej formułce:

$$\frac{K}{Z} = L$$

w której K oznacza fundusz płac, czyli kapitał obrotowy przeznaczony na produkcyą, Z liczbę robotników zajętych w produkcyi, L zaś jako wynik podziału pierwszej przez drugą oznacza ilość płacy rocznej dla każdego robotnika.

Widoczną jest rzeczą, że w tej teoryi L zmienia się stosownie do zmian jakim podlegają K i Z. Jeżeli K i Z zmieniają się w jednym kierunku, a więc obydwa albo zwiększają, albo zmniejszają równomiernie, L pozostanie mniej więcej niezmienione. Jeżeli jednak K zmniejsza

się, podczas gdy Z pozostaje niezmienione albo nawet powiększa się, naonczas L obniża się.

Wzrost płacy zatem tylko w dwu następujących wypadkach jest możliwym:

1. jeżeli ludność robotnicza zmniejsza się, a zmniejszać się może tylko zastosowaniem zasad Malthusa, czy to wstrzymując się od małżeństw, czy też mając mało dzieci;

2. jeżeli ilość dóbr przeznaczona do rozdziału, czyli ów „wage-fund" powiększa się, a zwiększać się może tylko przez oszczędność.

III. Teoryą prawa śpiżowego — ehernes Lohngesetz — przypisuje się zwykle Lassalle'owi, chociaż nie jest pierwszym jej wynalazcą. Lassalle raczej dał jej tylko denominacyą sławną. Początki swe wywodzi ona już ze szkoły klasycznej fizyokratów.

Jakaż jej treść?

Praca jest towarem, który sprzedaje się lub kupuje na targu według tych samych praw, jak każdy inny towar. Robotnik ją sprzedaje, a przedsiębiorca kupuje.

Jakąż jest cena płacy, zapłata?

Gdzie wolna konkurencya nie jest ograniczoną, tam cena towarów stosuje się do kosztów produkcyi. Koszta produkcyi towaru to jego cena normalna.

Zatem i koszta produkcyi pracy, czyli produkcyi siły roboczej, stanowią jej cenę.

Koszta produkcyi siły roboczej zaś są:

1. wartość środków potrzebnych do utrzy-

mania życia i zdrowia robotnika, zdolnego do pracy;

2. premia amortyzacyjna, potrzebna do zastąpienia robotnika już niezdolnego do pracy, a więc koszta wychowania dziecka na młodzieńca.

Płaca zatem musi się ograniczyć do wartości niezbędnie potrzebnej dla utrzymania i wychowania ludności robotniczej.

Nazwa tej teoryi — śpiżowa — ehernes Lohngesetz — przedstawia w zupełności rozpaczliwe położenie robotnika i całą straszliwość jarzma, jakie na nim zawisło.

Bo znikąd nie ma ratunku wobec panowania prawa śpiżowego.

Robotnik nie polepszy swej doli przez usilniejszą pracę. Zwiększy w ten sposób przecież produkcyą towarów, a tem samem przysporzy majątku przedsiębiorcy, bez wszelkich korzyści dla siebie, boć jego konieczne potrzeby życiowe wskutek natężenia w pracy nie zwiększają się.

Oszczędność robotników też na nic się nie przyda jemu, owszem jeszcze płacę obniży. Bo skoro zmniejszy swe potrzeby, zmniejszy się i płaca jego, bo wysokość płacy równa się zawsze wysokości środków potrzebnych do życia. Oszczędność wyszłaby robotnikowi na niekorzyść!

Lecz może rozwój produkcyi i zwiększenie ogólnej zamożności polepszy byt robotnika? Bynajmniej. Im większy okaże się postęp pro-

dukcyi, im tańszą stanie się produkcya sama, tem więcej obniży się cena środków potrzebnych do życia, tem więcej zmniejszy się płaca!

Pominąć tu muszę krytykę szczegółową teoryi powyższych; wystarczy wskazać ich zasadnicze błędy.

A pierwszym błędem to, że podaż i popyt stawia się jako główny i jedyny czynnik oznaczający wysokość płacy.

Po drugie również błędnem jest przypuszczenie, że liczba ludności roboczej zwiększa się mechanicznie lub zmniejsza się w tym samym stosunku jak zwiększa lub zmniejsza się płaca, bez uwzględnienia rozlicznych czynników etycznych.

Błędną jest zasada, o ile uwzględnia tylko materyalne potrzeby życiowe robotnika.

Błędem jest zdanie, że wartość towarów zależną jest li tylko od kosztów ich produkcyi.

IV. Teorya socyalistyczna. Zasady socyalistyczne względem płacy robotnika ulegały i ulegają zmianom ogromnym, wśród których wyłoniły się trzy rodzaje teoryi:

1. W najdawniejszych czasach socyalizm powoływał się przy unormowaniu płac na prawo egzystencyi;

2. później wyłoniła się grupa socyalistyczna, zwalczająca prawo śpiżowe;

3. wreszcie grupa najsilniejsza, która jako płacę sprawiedliwą uważa całkowity wytwór pracy.

Tu głównie interesować nas może teorya

ostatnia, jako zasadnicza dzisiejszego socyalizmu. Żądanie jej: każdemu wytwór jego pracy! Co kto zrobił, to się jemu należy. Robotnik więc w zamian za swą pracę nie powinien otrzymać cząstki wartości swego wyrobu, lecz całkowitą wartość. Bo siła robocza człowieka jest jedynym faktorem produkcyi, pieniądz, surowce — bez człowieka są bezczynne, więc z produkcyi nie należy im się żaden zysk. Kapitalista lub właściciel gruntu dając swą własność na cele produkcyi, nie powinien za to otrzymać żadnej nagrody, żadnej renty; całym zyskiem dzielą się robotnicy. Więc kapitały, ziemię i t. d. trzeba uznać za własność ogółu, od którego każdy członek otrzyma pracę i w stosunku swej wytwórczości zapłatę! Co robotnicy na zebraniach socyalistycznych tak często w tych słowach wypowiadali: „Kto zupę ugotował, ten niech ją też zje!“

Pierwszy raz ukazało się żądanie całkowitego wytworu dla robotnika na kongresie międzynarodowym assocyacyi robotniczej w Brukseli w roku 1868, a w roku 1869 socyalistyczna partya ludowa w Niemczech na kongresie w Eisenach żądanie to przyjęła do swego programu. Powiedziano tam: „Zależność ekonomiczna robotnika od kapitalisty jest podstawą niewolnictwa, dla tego partya socyalno-demokratyczna dążyć będzie do tego, ażeby dzisiejszy system produkcyi obalić i na jego miejsce zaprowadzić spółkową produkcyę z prawem do całkowitego wytworu“. Według Kauts-

ky'ego wprawdzie społeczeństwo socyalno-demokratyczne potrąci niejedno z całkowitego wytworu, a mianowicie na utrzymanie dzieci, chorych, kalek, starców, jako też to, co potrzebnem się okaże dla nagromadzenia kapitałów społecznych. Resztę zaś otrzyma robotnik, czy to stósownie do potrzeb swych, czy też w równych częściach, czy też według wytwórczości swej. Wobec każdego społeczeństwa socyalno-demokratycznego zastosuje się ten rodzaj podziału, który jego charakterowi okaże się najodpowiedniejszym.

V. Teorya chrześcijańsko-społeczna — nie burzy istniejących stosunków zarobkowania, lecz stara się o unormowanie stosunków pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą na podstawie prawa Bożego i prawa natury.

I tu już oparta jest na fundamencie daleko silniejszym od wszystkich innych teoryi. Tam te bowiem służyły poszczególnym partyom: liberalna przemawiała na korzyść pracodawców, socyalistyczna miała na oku wyłącznie interes robotników — gwałcąc przytem prawo drugostronne.

Nauka chrześcijańska od dawna zajmowała się uregulowaniem stosunku pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą, wiedząc, że od niego nie tylko zależny jest rozwój kulturalny lecz i moralny całej ludzkości. To też teologowie częstokroć poruszają kwestyę sprawiedliwej płacy.

W nowszych czasach powołują się prze-

ważnie na św. Tomasza z Akwinu, który powiada, że sprawiedliwa płaca nie jest stałą, lecz dzieli się na najwyższą, średnią i niską, a zależy od słusznej oceny.

W późniejszych wiekach kwestya sprawiedliwej płacy przestała być już kwestyą jedynie teologiczną, lecz częstokroć zajmowali się nią i laicy na podstawie zasad chrześcijańskich.

Teorya chrześcijańska różni się ogromnie od teoryi poprzednich. Przyznaje ona, że podaż i popyt wywierają na zapłatę wielki wpływ, tak że płaca ulegać może zmianom, jednak stanowczo przeczy jakoby płaca zależała, lub zależeć powinna li tylko od podaży i popytu. Również stanowczo sprzeciwia się temu, by pracę ludzką uważano za towar, który tak samo się sprzedaje lub kupuje, jak wszystkie inne towary.

O stosunku pracobiorcy do pracodawcy zdania socyologów są podzielone. Jedni uważają go jako zwykły układ zarobkowy w znaczeniu prawa rzymskiego (locatio conductio operis seu operarum) z podporządkowaniem się robotnika woli pracodawcy, inni uważają pracę zarobkową za funkcyę socyalną, wskutek której robotnik tylko do całości społeczeństwa wchodzi w stosunek szczególny, inni nareszcie przemawiają za tem, że pomiędzy pracodawcą a robotnikiem zachodzi stosunek ten sam, co pomiędzy członkami spółki.

Bądź co bądź wszyscy zgodni są w tem, że płaca wystarczać powinna na utrzymanie

robotnika. A tem słowem nie obejmuje się potrzeb nieodzownych tylko, lecz taką ilość, jaka w odnośnych czasach jest odpowiednią. Utrzymania nie ogranicza się na zaspokojenie jedynie potrzeb życiowych czysto, lecz także na potrzeby intelektualne i moralne. Obok potrzeb w szerokiem znaczeniu uwzględnia się także żądania równomierności zapłaty do pracy, nadewszystko w stosunku jej skuteczności, tak że conajmniej już dwie podstawy istnieją dla oceny sprawiedliwej płacy: potrzeby robotnika, i skuteczność pracy.

Owszem, większą powinna być zapłata, aby robotnicy — w ogólnem znaczeniu — byli w stanie utrzymać rodzinę — i wychować dzieci, a w czasie, w którym już pracować nie będzie mógł, ażeby miał utrzymanie.

Wychodząc z tego założenia, żądają socyologowie od ustawodawstwa państwowego, ażeby tam gdzie robotnik sam nie jest w stanie słusznych swych wymagań uzyskać, ażeby tam prawne przepisy były mu pomocą; żądają zatem unormowania długości pracy, aby przez to zabezpieczyć zdrowie robotnika, ograniczenie pracy zarobkowej a ciężkiej kobiet, mianowicie we fabrykach i kopalniach; żądają gwarancyi, że moralność wskutek i z okazyi pracy nie pójdzie w poniewierkę, żądają w celach idealnych i moralnych pracobiorców i ich rodzin zakazu pracy w niedziele, żądają przedewszystkiem ograniczenia pracy zarobkowej dzieci i małoletnich, w celu pogłębienia ich wy-

kształcenia. A w czasie, gdy robotnik wskutek choroby lub starości jest niezdolnym do pracy ma mieć utrzymanie, jako też w chwilach onych, gdy wskutek bezrobocia, mimo chęci do pracy, nie znajduje okazyi do pracy.

Stawiając takie żądanie w imię sprawiedliwości, socyologowie bynajmniej nie pragną burzyć praw własności, ani praw pracodawcy; a robotnikowi w zamian za płacę z naciskiem przedstawiają obowiązek pracy rzetelnej, ażeby pomiędzy interesami obu sfer zachodziła zupełna harmonia.

V. Współudział robotników w zyskach.

Mówiąc tutaj o sprawiedliwej płacy robotnika, nie mogę pominąć milczeniem jednej formy płacy, która ma usunąć lub conajmniej załagodzić ujemne strony dzisiejszych form płacy.

Jest to: współudział robotników w zyskach.

Współudział w zyskach jest to system płacy, według którego robotnicy otrzymują nie tylko płacę, jak dzisiaj, bądź za dzionkę bądź akordową, lecz nadto biorą z zysków pewien procent.

Na przykład. W akcyjnym browarze pracuje 100 robotników; obecnie pobierają oni 3—4 marki dziennie, akcye przynoszą 40 procent dywidendy. Gdyby tu zaprowadzono dla robotników współudział w zyskach, każdy z nich otrzymałby nie tylko swą dzionkę, lecz

nadto pewną część zysku z onych 40 procent dywidendy.

Ten system zatem łączy w sobie dwie odrębne rzeczy: najpierw stałą płacę nieodzownie potrzebną, ażeby robotnik miał konieczne utrzymanie i — udział w zysku. Ten ostatni widocznie dąży do tego, ażeby interes robotnika zespolić z interesem przedsiębiorcy, żeby robotnika złączyć z przedsiębiorstwem, a zarazem zachęcić do jak najsumienniejszej pracy.

I tego dokonuje współudział w zyskach dobrze zastósowany. Wskazałem wyżej na sprzeczność jaka zachodzi między obowiązkiem a płacą robotnika: zwiększona pilność i sumienność powoduje w dzisiejszym systemie płacy obniżenie płacy w ogólności. To oczywiście po zaprowadzeniu współudziału racyonalnego powinno ustać, boć pilność robotnika zwiększona, powiększałaby nie tylko korzyść przedsiębiorcy lecz i korzyść robotnika.

Równocześnie winien także ustać antagonizm stanu robotniczego wobec przedsiębiorców, boć interesa obydwu stanów zespalają się i jednoczą we współudziale. A tem samem powstałaby łączność robotnika z przedsiębiorstwem.

Współudział w zyskach przecież nie jest dotąd systemem szeroko zaprowadzonym, bo też rozwój jego niedawnych sięga czasów. To też przeliczne jeszcze są niedostatki tego systemu.

Niektóre przedsiębiorstwa zaprowadziły, że tak powiem, fakultatywny współudział w zyskach, czyniąc go zupełnie zależnym od dowolnego postanowienia właściciela przedsiębiorstwa, który mógł robotników dopuścić do współudziału, lecz mógł ich także od niego wykluczyć. Była to więc obietnica bez prawnego zobowiązania. Z takiej formy współudziału robotnicy bynajmniej nie byli zadowoleni: bo stąd liczne wynikały nieporozumienia, a obok tego prawie jeszcze więcej niż tegoczesne systemy uwydatniała się zależność robotnika od pracodawcy, a ponieważ współudział w tej formie bardzo zbliżał się do podarków, obniżał równocześnie osobistą godność robotnika, który nie pragnie podarków, lecz pragnie prawnej pretensyi.

Również niechętnie patrzeli robotnicy na to, jeżeli współudział w zyskach nie obejmował wszystkich robotników w przedsiębiorstwie, lecz tylko dla pewnych klas robotniczych miał mieć znaczenie. Tu bowiem współudział wywoływał niezadowolenie wśród poszczególnych oddziałów robotniczych, bo równał się prawie systemowi przodowników i systemowi premiowemu, obliczonemu tylko na to, by robotników przynaglać do intenzywniejszej pracy na korzyść — przedsiębiorcy. Robotnicy żądali współudziału w zyskach dla wszystkich robotników, którzy już pewien czas w przedsiębiorstwie pracowali.

Wysokość współudziału nie wszędzie była

równą, a stosowała się zwykle do wysokości zysków; n. p. kopalnia Henry Briggs w Jorkschire potrącała z zysków 10% dla kapitału nakładowego, 5% na ryzyko, a pozostająca reszta dzieliła się na dwie równe części, z których jednę otrzymywał przedsiębiorca, drugą dzielili się robotnicy w stosunku do swego stałego rocznego zarobku.

Wysokość współudziału ustanawiano na rok lub na kilka lat naprzód w ściśle określonych procentach zysku.

Niektóre firmy udzielały wszystkim swym robotnikom współudziału w zyskach, choćby tylko kilka dni lub nawet dzień jeden w przedsiębiorstwie pracowali; wynikła stąd jednak niedogodność wprost drobiazgowej rachunkowości, to też inne znów firmy ograniczały współudział w zyskach tylko na tych robotników, którzy dłuższy czas, n. p. miesiąc, kwartał i t. p. byli zatrudnieni.

Współudział obliczano i wypłacano zwykle po upływie roku obrachunkowego. Niektóre firmy nakłaniały swych robotników, ażeby kwotę swego współudziału pozostawiali nadal w przedsiębiorstwie jako kapitał akcyjny, od którego, jak inni akcyonaryusze, pobierali dywidendę stając się współwłaścicielami przedsiębiorstwa.

Patrząc na system ten teoretycznie, wydawać by się mogło, że on jest jedynie ustępstwem przedsiębiorcy wobec robotników, że przedsiębiorca składa ofiarę na rzecz robotnika,

że przedsiębiorca ponosi koszta współudziału, a robotnik — i to sam tylko robotnik ma z niego zyski.

W praktyce jednak jest inaczej. Wykazuje się, że współudział w zyskach nie wymaga bynajmniej wielkich ofiar od pracodawcy, a częstokroć nawet korzyść mu przynosi, bo robotnik to, co wskutek współudziału więcej pobiera, pod wpływem tego systemu zwykle z procentem przedsiębiorcy powraca. Co więcej, wpływ tego systemu tak na polu materyalnem jak etycznem jest do tyla dodatnim, że choćby i ofiarę złożyć trzeba, mimo to zastosowanie jego okazałoby się pożądanem.

System współudziału bowiem uwalnia przedsiębiorcę od wielu wydatków dziś bądź co bądź koniecznych.

Dziś w każdem przedsiębiorstwie potrzeba ścisłej kontroli tak co do pilności robotników jak co do jakości wyrobów. A kontrola ta nie tylko utrudnia produkcyę, lecz wiele kosztuje. Firmy, które zaprowadziły współudział w zyskach, doświadczyły tego, że kosztowny aparat kontrolerów staje się prawie zupełnie zbytecznym, gdyż robotnicy wzajemnie najlepiej się kontrolowali, tak pod względem pilności, jak pod względem dobroci wyrobów. Robotnik każdy w takim razie stara się produkować wiele i produkować w jak najdoskonalszym gatunku, a tem samem przyczynia przedsiębiorstwu zysków. — Kilka dowodów na to. Zytphen-Adeler, zaprowadziwszy w swych do-

brach rycerskich współudział w zyskach, takich nabrał doświadczeń: mimo, że dobra jego były najrozleglejsze w całej okolicy, żniwa jednak kończyły się u niego o tydzień wcześniej, niż u sąsiadów. Razu pewnego przybył on do ludzi pracujących przy siewie w jesieni. Była już godzina 7½ wieczorem, a więc czas kończącej się pracy. Z praktycznych względów jednak wypadało, ażeby jeszcze tego dnia zasiano 2½ morgi. Gdy właściciel radził, ażeby zaprzestano pracy, wszyscy zgodnie ofiarowali się pracować tak długo, aż ona reszta zasianą zostanie. — Robotnicy firmy Leclaire w Paryżu, podczas gdy w innych firmach panował strejk o podwyżkę cen pracy, pracowali wskutek nawału po 14 godzin dziennie, a nadto co tydzień dwie noce! — Firma Bilou & Isaac w Genewie oświadczyła, że po zaprowadzeniu współudziału w zyskach, wyroby bez wszelkiej kontroli są daleko doskonalsze, aniżeli dawniej, mimo ścisłego dozoru. Co więcej! Robotnicy nie marnują surowców, obchodzą się starannie z maszynami, narzędziami i t. d., a wskutek tego zmniejszają się koszta, a rosną zyski. W kopalniach Briggs & Son w Anglii zauważono, że po zaprowadzeniu współudziału w zyskach robotnicy zaoszczędzali przedsiębiorstwu rocznie 3300 funtów szterlingów nakładu. Podobnie we firmie gazowej i wodociągowej Tassart & Ballas w Paryżu. Dawniej zużywano corocznie za 10 000 franków powrozów drabin i rurek do lutowania. Po zaprowadze-

niu współudziału wydatki te dochodziły tylko do 5000 franków.

Zatem w niektórych przynajmniej przedsiębiorstwach współudział w zyskach nie wymagałby od właściciela żadnych zgoła ofiar, gdyż robotnicy pilnością, akuratnością i oględnem i oszczędnem obchodzeniem się ze surowcami i narzędziami zdolni są współudział powetować, owszem nieraz współudział przyczynił właścicielowi wprost zyski niemałe.

A chociażby w niejednem przedsiębiorstwie trzeba było nakładu, to nie można jednak wszystkiego całkowicie uważać za ofiarę ze strony właściciela.

Ustałyby przecież strejki, które bądź co bądź mieszczą w sobie ryzyko niemałe dla przedsiębiorcy, i zwykle, choćby dla niego kończyły się zwycięstwem, o straty go przyprawiają. Strejki dziś wybuchają epidemicznie, a straty ich gorsze są dla przemysłu niż szkody posuchy lub ulewy lub zarazy roślin dla rolnictwa. Jeden strejk dla pracodawców niekorzystny, może spowodować ruinę kilkudziesięciu przedsiębiorców, a zastój w całej onej gałęzi przemysłu na kilka lat. To też dziś przezorni przedsiębiorcy łączą się w towarzystwa dla zabezpieczenia się od skutków strejkowych. Czyż współudział w zyskach nie byłby najlepszem zabezpieczeniem na przypadek strejku?

A wpływ umoralniający robotnika, któż oceni! Wolę tu posługiwać się słowami innych. Laroche-Joubert, właściciel fabryki papieru,

powiada o skutkach współudziału w zyskach w swej fabryce: „Nie mieliśmy nigdy strejków ani walk interesowych we fabryce naszej. Produkcya zwiększyła się, fabrykaty są doskonalsze, koszta surowców i straty materyałów daleko mniejsze, personał stalszym: całe rodziny, rodzice, dzieci, wnuki należą do fabryki. Solidarność wskutek współudziału w zyskach jest powodem, że robotnicy nawzajem się kontrolują, i to lepiej kontrolują, niż gdybym ustanowił drogo płatnego urzędnika". — Marquot, dyrektor interesu malarskiego Leclair'a w Paryżu powiada: Jeżeli wskutek nawału pracy zdarzy się, że i parszywa owca dostanie się do naszego grona, to już po kilku dniach usuwa się ona, bo robotnicy sami ją do tego spowodują. Statystyka dowodzi, że dotąd 40% malarzy oddawało się nałogowi pijaństwa i świętowało niepotrzebnie. Od roku 1863, t. j. od zaprowadzenia współudziału w zyskach, procent ten zmniejszał się corocznie, przed 10 laty było ich tylko 1%, a dziś minęło już 5 lat od chwili, gdy ostatni raz przeciw pijaństwu jednego z naszych czeladników wystąpić było trzeba".

Poznajmyż jeszcze w krótkości rozwój współudziału w zyskach. Początki jego sięgają we Francyi pierwszych dziesiątek lat dziewiętnastego wieku. Prawdziwego rozgłosu jednak nabrała sprawa dopiero od roku 1842, gdy malarz Leclaire w Paryżu dla swych czeladników zaprowadził współudział w zy-

skach. Właściwą podnietą do zaprowadzenia tego systemu była myśl nawet dość egoistyczna. Leclaire, malarz budynków, dzielny w swym zawodzie, lecz bez grosza pragnął stać się samodzielnym. I znalazł kilku malarzy, którzy pod jego kierownictwem pracowali, nie żądając natychmiastowej zapłaty. Tem samem Leclaire stał się samodzielnym, a swym zatrudnionym opłacał z wdzięczności nie tylko dzionkę, lecz odstępował część zysku. I ten system współudziału zachował nadal, tem więcej, że on przyczynił nie tylko zysków właścicielowi, lecz i dodatni wpływ na pilność, trzeźwość i oszczędność czeladników zawierał. Współudział wynosił nieraz aż 50% zarobku. W przedsiębiorstwie Leclaire'a pobierał każdy czeladnik współudział, choćby tylko jeden dzień pracował.

Przykład Leclaire'a naśladowano. Z najlepszym skutkiem może bogate towarzystwo kolei żelaznych pomiędzy Paryżem a Orleanem, które do 50 milionów franków wypłacało rocznie współudziału.

Przyjaciele tego systemu płacy zorganizowali się w stowarzyszenie. „Société pour faciliter l'étude des diverses méthodes de participation aux bénéfices", ażeby współudział naukowo uzasadnić i rozpowszechniać ideę jego.

Rząd francuski sam protegował współudział w zyskach. Oddając prace publiczne uwzględniano przedewszsytkiem tych przed-

siębiorców, którzy robotnikom swym zapewnili współudział w zyskach.

W roku 1900 było 108 przedsiębiorstw z współudziałem w zyskach.

W Anglii głównie w kopalniach współudział w zyskach wszedł w zwyczaj. Wówczas, po roku 1860, w Anglii ciągle toczyły się walki pomiędzy pracodawcami a pracobiorcami. Chcąc uniknąć dalszych walk i strat ich firma Henry Briggs, Sons & Co. zaprowadziła współudział w zyskach. Potrącano z zysków 10% dla kapitału, 5% na ryzyko, a resztę dzielono w równych częściach na przedsiębiorców i robotników. I dziwna rzecz! Okazało się, że ten system jest dla firmy wprost korzystnym. Dawniej zysku czystego było tylko 5% — teraz 12—15%.

W roku 1900 naliczono 94 firm angielskich z współudziałem w zyskach, które zatrudniały 50 do 53000 robotników.

W Niemczech pierwsze początki współudziału w zyskach widzimy w rolnictwie w Coethen niedaleko Wrocławia, tak dobrym uwieńczone skutkiem, że wkrótce liczni znaleźli się naśladowcy. Głównie zaś rozgłosu w tym względzie nabrał zakład optyczny Karola Zeissa w Jenie. Zakład ten zajmował się początkowo głównie reparacyą i wyrabianiem instrumentów dla tamtejszego uniwersytetu. Zakładowi głównie zależało na tem, by wszelkie fabrykaty były jak najdoskonalej odrobione. To też skutek współudziału w zyskach okazał

się w tym względzie w całej pełni. Udzielano rocznie obok wysokiego stałego zarobku do 10% współudziału w zyskach.

W roku 1900 w Niemczech 42 przedsiębiorstwa oparte były na współudziale robotników w zyskach.

Otóż i sama idea współudziału w zyskach a przedewszystkiem doświadczenia jego zastosowania przekonują nas o tem, że system ten zdolny jest załagodzić ujemne strony stosunku pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą.

Lecz posłuchajmy też opinii przeciwników tego systemu, a mianowicie, co oni wytaczają za powody przeciw jego zastosowaniu.

Najpierw czynią przeciwnicy zarzut, że współudział w zyskach praktycznie zastosować się nie da tak, ażeby więcej niż dotąd przestrzegano zasad sprawiedliwej płacy. Mianowicie niepodobna według nich ustanowić sprawiedliwej stopy procentowej dla współudziału czy to dla wszystkich robotników razem, czy też dla części każdego robotnika z osobna; niepodobna matematycznie wypośrodkować, ile robotnicy pod wpływem współudziału w zyskach przysporzyli przedsiębiorstwu korzyści, a ile każdy robotnik z osobna do tego się przyczynił. Niepodobna matematycznie na pieniądz zamienić korzyści, jakie osięgnął przedsiębiorca wskutek tego, że robotnicy pod wpływem współudziału w zyskach stale pracują w jego przedsiębiorstwie, albo tego, że strejki u niego ustały.

To wydaje się przesadnią skrupulatnością. Boć płacę dotąd ocenia się aproksymatywnie, a nie matematycznie. Czyż tedy tutaj matematyczne obrachowanie jest konieczne? Zwykle firmy trzymały się zasady, że współudział stosował się do wysokości stałego zarobku, niektóre zaś uwzględniały także inne momenta: zdolność, wiek robotnika, jego przywiązanie do przedsiębiorstwa i t. p.

Co więcej! Jeżeli robotnicy w korzystnych latach biorą udział w zyskach, konkludują przeciwnicy jego, słuszną tedy jest rzeczą, ażeby robotnicy także w czasie strat ponosili część odpowiednią strat. Lecz tego obowiązku robotnik przyjąć nie może, nie posiadając odpowiedniego kapitału. Zatem system, który robotnikowi zapewnia tylko korzyści, a w zamian żadnych ofiar nie żąda, jest niesprawiedliwym. Przedsiębiorstwa zwykle nie składały ryzyka i strat na barki robotników, chyba o tyle, że robotnicy w latach niekorzystnych, w których ni było zysku otrzymali li tylko stały zarobek. Nieprawdą jest, jakoby robotnik brał tylko korzyści, a w zamian za to nic nie dawał, bo zwiększył pracowitość swą, oględność i t. d. Nie może on wprawdzie przyjąć na siebie pokrycia strat, lecz też procent ryzyka odpowiedzi brał sam przedsiębiorca, robotnik w nim nie miał udziału.

Dalej zarzucają, że współudział w zyskach nie przyczyniłby się wcale do ulepszenia stosunku pracobiorcy do pracodawcy, lecz owszem

nasunąłby nowe momenta, któreby niezgodę jeszcze powiększyły. A nadewszystko wzmogłaby się nieufność pracobiorcy względem pracodawcy, i robotnik nie wierzyłby, że pracodawca udziela mu umówionej stopy zysku, podejrzywałby go, że niesłusznie dla siebie zatrzymuje większą część zysku. Żeby temu zapobiedz, potrzebaby było dać robotnikom możność kontrolowania ksiąg dochodu i rozchodu. A to niemożliwe. Co więcej, ucierpiałaby na tem godność przedsiębiorcy, który stałby się więcej zależnym od robotników, ucierpiałby sam interes, bo wydałyby się tajemnice przedsiębiorstwa, na których częstokroć cały rozwój przedsiębiorstwa jest oparty.

A mimo to robotnicy z współudziału w zyskach nie odnieśliby rzeczywistych korzyści. Wprawdzie wskutek współudziału w zyskach płaca chwilowo stałaby się wyższą i to wyższą ogólnie we wszystkich fabrykach, chociażby współudział w zyskach tylko w niektórych zaprowadzono. Skutkiem tego cena towarów podskoczyłaby w górę, a zmniejszyłby się popyt za nimi; zwiększony zaś podaż towarów obniżyłby znów ceny ich, tak iż wreszcie płaconoby znowu dawne ceny płacy z tą tylko różnicą, że część płacy byłaby stałą, a drugą część wypłacanoby we formie współudziału.

Otóż w krótkości rozmaite zapatrywania o współudziale w zyskach. Jedne i drugie trzymają się bądź co bądź ekstremów pochwały

lub nagany; wynoszą strony dodatnie lub ujemne nie uwzględniając jak potrzeba drugich.

Czyż tedy współudział w zyskach nazwać można rozwiązaniem kwestyi społecznej? Jak sprawa do dziś dnia się przedstawia, nadzieje takie byłyby płonne. Niewątpliwa, że przedsiębiorcy niektórzy zaprowadzili system ten poniekąd ze względów humanitarnych, wielka jednak część li tylko ze względów egoistycznych. A więc współudział w zyskach miał być płaszczykiem dla pozorowania tem większych własnych zysków. I w rzeczy samej ta forma płacy bardzo łatwo przez pracodawców nadużytą być może w tym celu, ażeby robotników związać ze swem przedsiębiorstwem i więcej niż dotąd uczynić zależnymi. Działo się to już po części, gdy od robotników żądano, ażeby zrzekli się raz na zawsze prawa koalicyjnego, a nawet prawa stowarzyszeń. Działo się i wówczas, gdy udział w zyskach wypłacano dopiero po upływie kilku lat pod warunkiem, że robotnik tak długo pracować będzie w tem samem przedsiębiorstwie.

To też dotychczasowy współudział w zyskach uważać można tylko za wstępne próby, którym jednak ani podkładki humanitarnej, ani możliwości rozwoju zaprzeczyć nie można, byleby oparty został na rozumnych zasadach i bez nadużyć przeprowadzony został.

Biblioteka Ministerstwa Pracy
Nr 279
Opieki Społecznej Lwowa

ŹRÓDŁA:

1. Soziale Revué 1906. IV. Die Lohntheorien.
2. Herman Beck. Gerechter Arbeitslohn. 1902.
3. Dr. Adolph Wagner. Unternehmergewinn und Arbeitslohn. 1897.
4. Dr. W. Lohmann. Das Arbeitslohngesetz. 1897.
5. Lembke. Ueber einige Bestimmungsgründe des Arbeitslohnes. 1899.
6. Ludwig Steinbrenner. Die Beteiligung der Arbeiter am Unternehmergewinn. 1892.
7. H. Pesch, S. J. Lohnvertrag und gerechter Lohn.
8. Dr. Walter. Der Streit um den gerechten Arbeitslohn.
9. Dr. Otto von Zwiedineck-Südenhorst. Lohnpolitik und Lohntheorie. 1900.
10. „Rerum novarum" encyklika Ojca św. Leona XIII o położeniu robotników.

Treść.

Strona

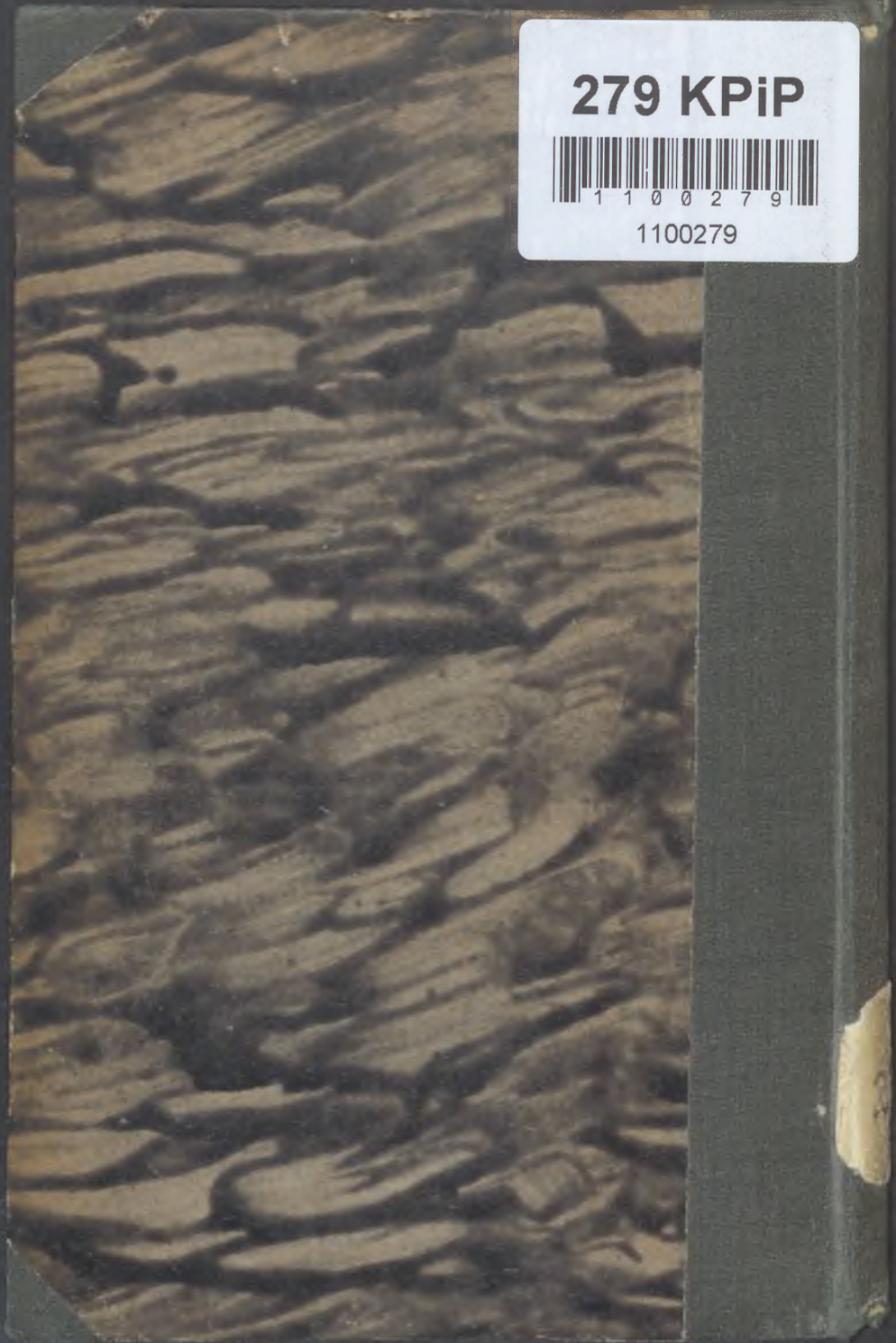
I. Nieprzyjazne obozy. Walka. Jej okazya, przyczyna i skutki 5

II. Co to jest sprawiedliwa płaca? 18

III. Ujemne strony dzisiejszych form płacy. Czyż przestrzegają sprawiedliwości? 45

IV. Teorye społeczne — a sprawiedliwa płaca . 73

V. Współudział robotników w zyskach 88


279 KPiP
1100279
1100279