

BIBLIOTEKA CHRZEŚCIJAŃSKO-SPOŁECZNA Nr. 5.

ZWIĄZKI ZAWODOWE

JAN PUCHAŁKA.

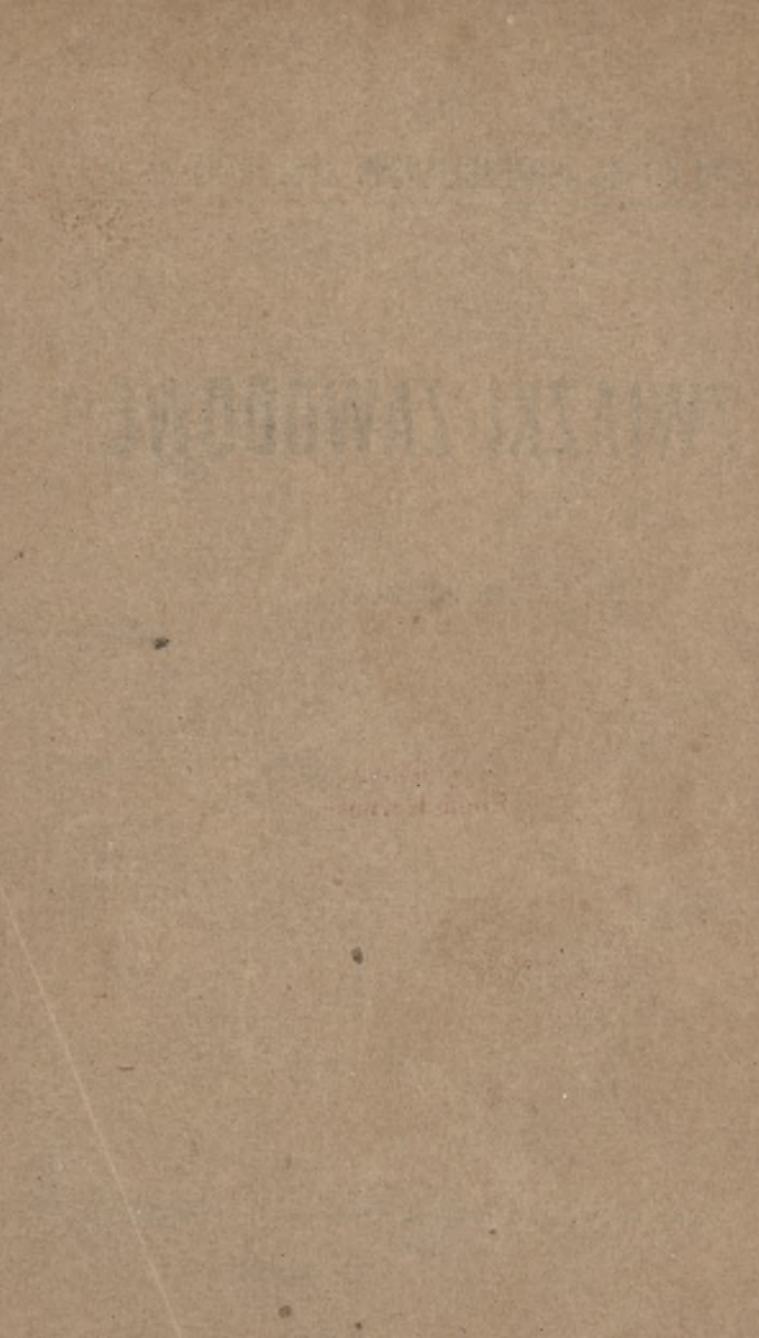
Kolekcja
Emila Kornasia



KRAKÓW.

Nakładem „Wydawn. Biblioteki Chrześcijańsko-Spolecznej“.

1924.



ZWIĄZKI ZAWODOWE.

ANTONI MAŁCHAR
PROKUROR
ul. Marsz. J. Piłsudskiego 24
Tel. Kraków 1301A

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

PHYSICS 309

BIBLIOTEKA CHRZEŚCIJAŃSKO-SPOŁECZNA Nr. 5.

ZWIĄZKI ZAWODOWE

JAN PUCHAŁKA.

**Kolekcja
Emila Kornasia**



KRAKÓW.

Nakładem „Wydawn. Biblioteki Chrześcijańsko-Społecznej“.

1924.



OMKEM 329524

Kolejny
Emitowany

ĆZCIONKAMI DRUKARNI „GŁOSU NARODU” W KRAKOWIE.
Wpisano do Księgi Akcesji

Akc. Dł nr ¹³⁸...../201 ⁴..... ^{2N}

PRZEDMOWA.

Doniosłe zadanie w rozwiązaniu tak zwanej kwestji, czyli sprawy społecznej, przypada związkom zawodowym. Ważność tego typu organizacyj robotniczych uwydatniła się we właściwy sposób dopiero podczas wojny światowej, a jeszcze więcej po jej zakończeniu.

Związki zawodowe nie są nowością. W Angji np. istnieją od stu lat z górą, a znane są pod nazwą *trade-unionów*. W Niemczech założono pierwsze związki zawodowe około r. 1870, w Polsce zaś przed trzydziestu laty. Jakkolwiek zatem mają już związki zawodowe swoją historję, to jednakże dopiero w obecnych czasach budzą zainteresowanie całych społeczeństw, bo stały się w wielu krajach pierwszorzędną potęgą, z którą liczą się i liczyć muszą nie tylko rządy, ale niemniej i inne warstwy społeczne. W Polsce dotychczas nie docenia się w dostatecznej mierze znaczenia związków zawodowych. Ruch ten bowiem u nas jest dość świeżej daty. Gdy zagraniczne związki zawodowe doszły już do znacznej potęgi, to u nas dopiero pracę rozpoczynano. A ponieważ najpierw tworzono międzynarodowe organizacje **socjalistyczne**, przeto ruch zawodowy w Polsce tonął w ogólnym ruchu zawodowym odnośnych państw zaborczych i nie mógł wzbudzić zainteresowania w polskiem społeczeństwie. Dopiero w wolnej Polsce uwidoczniła się działalność związków zawodowych, pracujących samodzielnie na całym obszarze Rzeczypospolitej.

Wielki rozgłos zyskały związki zawodowe w pierwszych latach naszej ponownej niepodległości. Rozgłos

ten nadały im częste strejki, wywoływane przez socjalistów w celach politycznych, strejki tak szkodliwe dla młodego państwa. Pod wrażeniem tego rodzaju strejków społeczeństwo polskie niezyczliwie odnosi się do związków zawodowych, upatrując w nich organizacje wrogie dla państwa. Pogląd ten jest jednak błędny. Związki zawodowe w swej istocie nie mają na oku celów politycznych, a tylko do tych celów ich nadużyto. Stało się tak ze związkami **socjalistycznymi i enperowskimi**, które stały się **częścią składową odnośnych partyj politycznych, a więc P. P. S. i N. P. R.**, a jako część tych stronnictw zostały wciągnięte w rozmaite polityczne awantury. Społeczeństwo polskie zna jedynie związki zawodowe socjalistyczne, oraz częściowo enperowskie. Nie wie natomiast, że obok nich istnieją i działają już od lat kilkunastu związki zawodowe chrześcijańsko-narodowe, które skupiają co najpewniejsze żywioły robotnicze, a w działalności swojej opierają się na zasadach chrześcijańskich i narodowych. Związki chrześcijańskie osiągnęły już poważny wpływ na ruch robotniczy w Polsce. Licząc około 200 tysięcy członków, oraz wielu sympatyków, stały się już siłą, nakazującą szacunek i respekt. Nie można już dziś ruchu robotniczego w Polsce oceniać jedynie jako akcję socjalistyczną, ale trzeba sobie zdać sprawę z tego, że przejawiają się w nim różne programy społeczne, a z pośród nich najwięcej na czasy obecne aktualny program chrześcijańsko-społeczny.

Byłoby nie do darowania lekkomyślnością, gdyby ruch zawodowy oceniać tylko ze sporadycznych strejków, czy innych ruchów cennikowych. Nie w tem bowiem leży jego znaczenie, nie w tem przejawia się jego siła i potęga. Trzeba poznać bardzo dokładnie zadania i cele związków zawodowych, a wtedy może się we właściwy sposób sądzić o całym ruchu. Wskazać na cele i zadania ruchu zawodowego jest powodem wydania niniejszej pracy.

I.

CO TO SĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE?

1. Przyczyny powstania związków zawodowych.

Następstwem ekonomicznego liberalizmu dziewiętnastego wieku był niesłychany ucisk i nędza warstw robotniczych. Przemózny kapitał, głosząc **wolną umowę pracy**, wykorzystywał słabego gospodarzo robotnika, dyktując mu takie warunki pracy i płacy, że całe pokolenia robotnicze dosłownie marniały i ginęły. Coraz dłuższy dzień roboczy, praca w niedziele i święta, praca dzieci i kobiet, niesłychanie niskie zarobki, brak najprymitywniejszych urządzeń zdrowotnych po fabrykach, brak urządzeń ochronnych w zakładach przemysłowych i t. p. — oto przejawy wyzysku robotnika.

Proletariat fabryczny widząc swój nieuchronny upadek postanowił się bronić. Zrozumiał, że w pojedynkę nie da rady, więc skupiał się i łączył w **stowarzyszenia**, zaczął się **organizować**, upatrując w organizacji jedyny środek obrony przed nadużyciem ze strony kapitału. W ten sposób powstały związki zawodowe najpierw w Anglii, a za ich przykładem i w innych państwach.

2. Istota związków zawodowych.

Związki zawodowe nie są zatem niczem innym, jak **organizacjami samopomocy robotnika**, trwałymi **stowarzyszeniami pracowników pewnej grupy zawodowej**, które w pierwszym rzędzie mają stać na straży **interesów swoich członków przy zawieraniu umowy**

robotczej i oddziaływać w kierunku poprawy położenia robotników odnośnego zawodu.

Związki zawodowe są więc związkami **samopomocy** członków danego zawodu. Są to **stowarzyszenia zawodowe**, bo skupiają robotników jednego i tego samego zawodu.

W pierwszych latach swego istnienia uwydatniała się w związkach zawodowych różnica między robotnikami kwalifikowanymi a niekwalifikowanymi, czyli pomocniczymi. Różnica ta powstała wskutek tego, że związki zawodowe w wielu miejscowościach przejęły zadania dawniejszych stowarzyszeń czeladniczych i cechów, które przyjmowały tylko robotników kwalifikowanych. W miarę jednak rozwoju związków zawodowych zatraciła się różnica między robotnikami kwalifikowanymi a niekwalifikowanymi i dziś wszystkie związki zawodowe na równi przyjmują na członków jednych i drugich.

3. Kobieta w związkach zawodowych.

Początkowo przyjmowano do związków zawodowych tylko robotników męskich. Gdy jednak wskutek dzisiejszych wadliwych stosunków gospodarczych coraz więcej kobiet musiało szukać środków utrzymania w fabryce, uznały kierownictwa związków zawodowych konieczność przyjmowania także kobiet na członków. Ruch organizacyjny wśród kobiet jest dziś bardzo silny. Socjalistyczne związki zawodowe w Niemczech liczą przeszło dwa miliony kobiet-robotnic.

Jaką cyfrę robotnic wykazują związki zawodowe w Polsce nie można ocenić, bo brak odnośnych cyfr statystycznych. Przypuszczać jednakże należy, że mniej więcej 25% członków stanowią kobiety.

4. Przynależność do związku.

Związki zawodowe są stowarzyszeniami **zawodowymi**, to znaczy opierają swój ustrój na przynależności członków do danego zawodu. W ostatnich latach powstał pod tym względem pewien zatarg.

Chodzi mianowicie o odpowiedź na pytanie, czy w interesie dobra robotnika wolno bez wyjątku obstawiać przy zasadzie, że każdy robotnik musi należeć do tego związku, który odpowiada jego zawodowi (a więc górnik do związku górników, metalowiec do związku metalowców, stolarz do związku robotników drzewnych i t. p.), czy też należałoby w poszczególnych wypadkach odstąpić od tej, zresztą słusznej zasady a więcej kierować się tem, co życie wskazuje. Weźmy np. kopalnię węgla. Pracują tam górnicy, metalowcy, stolarze, kolejarze i t. d. Czy każdy z nich ma należeć do tego związku, do którego kieruje go jego zawód? Gdyby tak było, to na wypadek strajku górników metalowcy, murarze, cieśle i t. d., zatrudnieni na kopalni, powinni pracować. Ale co będą robić, jeśli nie pracuje górnik. Są zmuszeni także wstrzymać się od pracy. Weźmy wypadek odwrotny. Na kopalni strejkują np. metalowcy, wskutek czego nie mogą iść maszyny, a więc muszą stanąć górnicy. Czy można dopuszczać, by dla kilkunastu ludzi świętowało parę setek górników? To są pytania, które wywołują coraz zawziętsze spory między związkami zawodowymi. Pytania te nie zostały dotychczas rozstrzygnięte. Na ogół jednak przeważa zdanie, że **wszyscy robotnicy jednej fabryki winni należeć do tego związku zawodowego, do którego należy większość robotników.** Wszyscy zatem robotnicy zatrudnieni w przemyśle górnicy winni należeć do związku górniczego, zatrudnieni w fabryce wyrobów chemicznych do związku robotników chemicznych i t. d.

To zapatrywanie jest, naszym zdaniem, jedynie słuszne, bo poparte najważniejszym argumentem, który decydować winien w związkach zawodowych, to jest względem na dobro przeważnej liczby robotników w danej fabryce zatrudnionych. Słusznie przeto robią chrześcijańskie związki zawodowe w Polsce, jeśli przynależność robotników do związku zawodowego oznaczają na podstawie **głównej gałęzi przemysłu, jakiemu służy odnośne przedsiębiorstwo.**

5. Pracownicy umysłowi w związkach zawodowych.

Aż do wybuchu wojny światowej przyjmowały związki zawodowe na członków tylko robotników wykonujących pracę fizyczną. Jednakże już w czasie wojny, a jeszcze więcej po jej ukończeniu, spotykamy w związkach zawodowych kategorię członków nie wykonujących pracy fizycznej, jak werkmistrzów, inżynierów, urzędników fabrycznych i t. d. Są to tak zwani **pracownicy umysłowi**. Ta kategoria osób była dotychczas wobec kapitału prawie bezbronna. Niezorganizowana i wyzyskiwana oddawała się często na usługi przedsiębiorcy, szkodząc nieraz robotnikom. Przekonała się jednak, że we własnym swoim interesie winna łączyć się z robotnikami we wspólnych organizacjach. Robotnicy, mimo pewnej uzasadnionej nieufności wobec urzędników, przyjmują ich do swoich organizacyj, spodziewając się wydatnej z ich strony współpracy i pomocy. Czy pracownicy umysłowi, należący do związków zawodowych, odpowiedzą nadziejom w ich przystąpieniu pokładanym, okaże dopiero bliższa lub dalsza przyszłość. Dziś trzeba się liczyć z faktem przynależności pracowników umysłowych do związków zawodowych.

Związki zawodowe pracowników umysłowych są w niektórych państwach poważną siłą. W Niemczech do związków zawodowych chrześcijańskich należy trzy czwarte miljona pracowników umysłowych. U nas we wszystkich związkach zawodowych znachodzą się wśród członków pracownicy umysłowi, a „Polskie Zjednoczenie Zawodowe“ z siedzibą w Poznaniu utworzyło nawet osobny oddział pracowników umysłowych i wydaje dla nich osobne pismo.

II.

USTRÓJ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.

W ciągu rozwoju związków zawodowych spotykamy rozmaite ich typy, zależne od warunków, w jakich powstały, od ich siły liczebnej, oraz od ustawodawstwa w odnośnem państwie. Przeważnie jednak spotykamy na Zachodzie dwa typy związków zawodowych, **lokalne i centralne.**

1. Związki lokalne.

Związki lokalne obejmują tylko ściśle określone terytorjum państwa, a więc jedną miejscowość, powiat lub okręg. Poza ten określony teren nie rozwijają swej działalności. Ich terytorjum w państwie jest ograniczone, a łączność z organizacjami na reszcie obszaru państwowego nie istnieje. Tego rodzaju związków zawodowych mamy w Polsce bardzo wielką ilość. Ograniczane do małego terytorjum nie wywierają na ogólny ruch zawodowy wydatniejszego wpływu, a odrywając uwagę robotnika w ich okręgu od całokształtu ruchu zawodowego w Polsce, opóźniają poniekąd właściwe ukształtowanie się stosunków robotniczych w państwie. W interesie sprawy robotniczej leży niewątpliwie jak najrychlejsza **likwidacja związków zawodowych lokalnych.**

2. Związki centralne.

Obejmują one swą działalnością całe państwo. Siedzibą ich jest albo stolica państwa, albo też ta miejscowość, która stanowi centrum danego przemysłu.

W Polsce np. siedzibą Chrześc. Związku górników i hutników jest Kraków, jako miasto leżące w pobliżu trzech zagłębi węglowych: krakowskiego, dąbrowskiego i górnośląskiego. Socjalistyczny Związek górniczy obrał za swoją siedzibę początkowo Sosnowiec a obecnie Kraków. Chrześcijański Związek robotników włóknistych ma siedzibę w Łodzi, chrześc. Związek robotników rolnych w Warszawie i t. d.

Zaletą związków centralnych jest to, że mogą w całym państwie jednolicie regulować stosunki pracy i płacy w dotyczącym zawodzie panujące. Centralizacja bowiem umożliwia zawieranie umów taryfowych, obowiązujących w całym państwie, ułatwia następnie pracę organizacyjno-agitacyjną, pozwala na potaniecie administracji, przede wszystkim zaś nadaje danemu związkowi wielką siłę, bo pozwala mu rozrastać się liczebnie i objąć wszystkie przedsiębiorstwa w państwie, oraz skupić w jednym ręku poważny kapitał.

Tego rodzaju związki są niewątpliwie korzystniejsze dla robotników, niż związki lokalne, które nie mogą zapewnić obrony członków bez względu na ich miejsce pracy, podczas gdy związek centralny tak dobrze może bronić robotnika pracującego w Krakowie, jak pracującego w Warszawie, Wilnie, Poznaniu i t. d. Typ związków centralnych przeważa dziś we wszystkich państwach, w których rozwija się ruch zawodowy. W Polsce centralizacja związków zawodowych jest w toku.

W obozie chrześcijańskim mamy dotychczas dwa centralne związki zawodowe, a mianowicie: Związek górniczo-hutniczy z siedzibą w Krakowie i Związek włókienniczy z siedzibą w Łodzi. Reszta związków należy do czterech central, a to: w Krakowie, Warszawie, Poznaniu i Wilnie. Ten stan jest jednak chwilowy, a powstał skutkiem tego, że przy zmartwychwstaniu Polski działały już na ziemiach polskich organizacje oparte na różnych podstawach prawnych, oraz dostosowane organizacyjnie do stosunków, które w każdym zaborze były różne. Ujednostajnienie chrze-

ścijańskiego ruchu zawodowego jest jednak sprawą najbliższej przyszłości.

3. Związki związków.

Celem nadania całemu ruchowi zawodowemu w państwie jednolitego kierunku tworzą się związki związków, przyjmując różne nazwy. Związek taki łączy wszystkie związki istniejące w państwie. Jest on zatem wielką centralą wszystkich związków zawodowych.

W Polsce mamy obecnie sześć takich związków, a to: 1) „**Polskie Zjednoczenie Chrześcijańskich Związków Zawodowych**“ z siedzibą w **Krakowie**, 2) „**Chrześcijańskie Zjednoczenie Zawodowe**“ z siedzibą w **Warszawie**, 3) „**Centrala Chrześc. Związków Zawodowych**“ z siedzibą w **Wilnie**. Powyższe trzy związki związków przeprowadzają powolną likwidację pod egidą „**Centralnej Komisji Chrześc. Związków Zawodowych**“ z siedzibą w **Warszawie**, która staje się związkiem związków. 4) „**Polskie Zjednoczenie Zawodowe**“ z siedzibą w **Poznaniu** (enperowskie), 5) „**Związek Stowarzyszeń Zawodowych w Polsce**“ z siedzibą w **Warszawie** (socjalistyczne), 6) „**Związek Klasowych Związków Zawodowych w Polsce**“ z siedzibą w **Warszawie** (żydowsko-komunistyczne).

Związki związków czuwają nad działalnością pojedynczych związków, nadają jej jednolity kierunek, wywierają potężny wpływ na ustawodawstwo, reprezentują ruch zawodowy wobec rozmaitych władz i instytucji i t. d. Związki wchodzące w skład Związku związków opłacają na jego potrzeby pewne kwoty, zależne od swoich dochodów.

4. Związki międzynarodowe.

Zaraz z powstaniem związków zawodowych okazała się potrzeba nawiązania kontaktu i porozumienia między temi organizacjami w poszczególnych państwach. Ta potrzeba okazała się koniecznością z chwilą coraz potężniejszego ruchu zawodowego, którego roz-

wój w jednym państwie nie mógł pozostać bez wpływu na państwo drugie. Chodziło ponadto o załatwienie szeregu tego rodzaju zagadnień, których załatwienie mogło się dokonać jedynie na podstawie międzynarodowej akcji (np. zakaz pracy nocnej kobiet i dzieci). Nie bez wpływu pozostał również ten niezbity fakt, że kapitał jest czynnikiem międzynarodowym, a jeżeli związki zawodowe podjęły z nim walkę, przeto też muszą ją prowadzić i na terenie międzynarodowym.

Wskutek tych i im podobnych przyczyn powstały międzynarodowe organizacje zawodowe, czyli t. zw. międzynarodówki zawodowe, których obecnie mamy trzy: 1) Centrala międzynarodowa związków zawodowych chrześcijańskich ma siedzibę w Utrechcie (Holandja); 2) związków socjalistycznych w Amsterdamie (Holandja); 3) związków komunistycznych w Moskwie.

Związki zawodowe w Polsce należą również do jednej z powyższych central międzynarodowych, stosownie do światopoglądu, na którym się opierają.

Związki zawodowe, które zgłosiły przystąpienie do międzynarodówki chrześcijańskiej, liczą z górą pięć milionów członków.

III.

IDEOWE PODSTAWY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.

1. Różnice programów.

Każda organizacja zawodowa dąży do tego, by pod swoim sztandarem skupić jak największą ilość pracowników, o ile można, wszystkich. Im bowiem jest silniejsza, tem też większy jej wpływ na ukształtowanie stosunków robotniczych. Chcąc zaś pozyskać robotników, wysuwa każda organizacja pewne hasła i zasady, które niejako stanowią jej sztandar, koło którego skupić się mają robotnicy. Nie wystarcza bowiem powiedzieć robotnikowi: chodź do nas, chcemy polepszyć twoje położenie, bo zaraz rzuci pytanie: w jaki sposób to zrobicie? jakich w tym celu użycie środków? jaką dajecie gwarancję, że pod waszem kierownictwem polepszę swoją dolę, na jakich zasadach chcecie rozwiązać kwestję robotniczą, która jeszcze ciągle jest nierozwiązanem zagadnieniem? Na te wszystkie pytania musi agitator związkowy znaleźć odpowiedź zadawalającą, jeśli chce robotnika pozyskać. Musi przeto przedstawić robotnikowi pewien **program**, pewne zasady ideowe, na których związek się opiera, słowem musi zdradzić **światopogląd**, jakiemu hołduje on, oraz organizacja, którą reprezentuje.

I tu napotykamy na znaczne różnice między poszczególnymi związkami, względnie między ich programami. Idealem dla związków byłby taki program, któryby zadowolić mógł wszystkich robotników. Niestety takiego programu nie było, niema i zapewne nie będzie. Związki zawodowe składają się z ludzi

żyjących, z których każdy ma pewne przekonania religijne, narodowe, społeczne, polityczne i t. d. Te jego przekonania każą mu szukać takiego związku, który programem swoim najbardziej mu odpowiada i budzi jego zaufanie. Ta różnorodność przekonań członków jest też przyczyną programowych różnic w związkach zawodowych.

2. Walka dwóch światów.

Dwa światy walczą o robotnika: **świat materialistyczny**, hołdujący zasadzie, że z życiem wszystko się kończy, a zatem należy użyć życia i **świat idealistyczny**, wzniosły, głoszący, że życie doczesne jest tylko przygotowaniem do życia pozagrobowego, wiecznego, a zadaniem człowieka tu na ziemi jest zebranie zasług koniecznych do zapewnienia sobie wiecznej szczęśliwości. Oba te światy oparte są na pewnych naukowych podstawach, które zwiemy **światopoglądami**. Światopogląd materialistyczny, ujęty w naukowy system, stworzony przez Marksa i Lassala, zwiemy socjalistycznym; drugi, czerpiący ze źródła Ewangelji, chrześcijańskim. **Socjalizm i chrześcijaństwo** — oto dwa bieguny wzajemnie się odpychające i wykluczające. Oba te światopoglądy zawierają programy, na których opierają się między innymi związki zawodowe. Jedne z tych związków to organizacje socjalistyczne, drugie chrześcijańskie. Związki zawodowe nie przyznające się otwarcie do jednego z tych kierunków pozostają albo bez znaczenia, albo też sympatyzują w jedną lub drugą stronę, aż przychodzi moment, kiedy deklarują się jako zwolennicy jednego lub drugiego obozu.

3. Związki socjalistyczne.

Naczelnem hasłem związków socjalistycznych to walka klasowa. Twórca socjalizmu, Marks, wychodzi z zapatrywania, że stan robotniczy, stanowiący osobną klasę społeczną, może się wyswobodzić jedynie przez zapanowanie nad innymi klasami społecznymi, co mo-

żna skutecznie jedynie przez **gruntowną zmianę obecnego ustroju społecznego**. Ponieważ zaś niema widoków, by rządzące dziś klasy dobrowolnie zrezygnowały ze swoich przywilejów, przeto należy je zniszczyć przez rewolucję, a po zwycięstwie zaprowadzić nowy ustrój społeczny. Ustrój socjalistyczny polega na tem, że wszelkie środki produkcji zostaną uspołecznione, państwo zaś, jako właściwy pracodawca, będzie zaspokajało wszelkie potrzeby robotnika. Rozumie się, że w tem państwie socjalistycznym wszelka władza znajdzie się w ręku robotnika, czyli nastąpi **dyktatura proletariatu**.

Powyższe zasady nauki Marksowej stanowią program socjalistycznych związków zawodowych, zwanych także **klasowymi**, albo międzynarodowymi.

4. Związki chrześcijańskie.

Chrześcijańskie związki zawodowe za naczelną zasadę przyjmują sprawiedliwość dla wszystkich i wobec wszystkich, sprawiedliwość rozumianą w duchu chrześcijańskiej nauki sprawiedliwości. Uznając obecny ustrój społeczny za wystarczający, nie zapoznają jednak jego niedomagań i pragną je usunąć, ale nie w drodze gwałtownego przewrotu, czyli rewolucji, ale w drodze powolnego rozwoju, czyli **ewolucji**. Wychożą bowiem z założenia, stwierdzonego doświadczeniem wielu wieków, że łatwiej coś zburzyć, niż na gruzach stawiać gmach nowy, skoro niewiadomo, czy będzie lepszy. Hasłem chrześcijańskich związków zawodowych jest **reformacja społeczna**, która dokona się tem rychlej, im prędzej zasady Chrystusowe przenikną wszystkie dziedziny życia społecznego.

Przyznając prawo bytu każdej warstwie społecznej, upatrując w każdej z klas społecznych niezbędny organ społeczeństwa, dążą chrześcijańskie związki zawodowe do **współpracy wszystkich klas i stanów społecznych**. Socjalistycznej walce klas przeciwstawiają **solidarność klas społecznych**. Nie pragną dyktatury proletariatu, ale dążą do tego, by stan robotni-

czy stanął **jako równouprawniony** w rzędzie innych stanów. Chrześcijańskie związki zawodowe nie są wrogami kapitału jako takiego, ale **wydały nieubłaganą walkę nadużyciom popełnianym przez kapitał.**

To są istotne różnice, jakie dzielą związki chrześcijańskie od socjalistycznych, one też są przyczyną, dlaczego w zawodowym ruchu robotniczym nastąpił rozłam na dwa obozy. Rozbicie jednolitego ruchu robotniczego na obóz chrześcijański i socjalistyczny musiało nastąpić, gdy związkom zawodowym narzucili socjaliści swój program, sprzeczny nie tylko z interesem społecznym, ale także sprzeczny z interesem samego robotnika.

Różnica programowa nie wyklucza jednak w poszczególnych wypadkach współdziałania obu wrogich organizacji, gdy chodzi o wspólne gospodarcze potrzeby robotników. Nierzadkie są wypadki, że związki zawodowe chrześcijańskie i socjalistyczne wspólnie przeprowadzają ruchy cennikowe, że delegaci obu organizacji współpracują w różnych instytucjach robotniczych, jak Kasy chorych. Sądy przemysłowe, Izby pracy i t. p. Stwierdzić jednak trzeba z ubolewaniem, że nawet w sprawach gospodarczych związki socjalistyczne, opanowane przez działaczy politycznych, nie zawsze chcą współpracować ze związkami chrześcijańskimi.

5. Organizacje żółte.

Od związków zawodowych należy odróżnić tak zwane żółte organizacje, które nic wspólnego nie mają z dążeniem związków zawodowych do uregulowania stosunków robotniczych. Są to bowiem organizacje zakładane najczęściej przez fabrykantów w celu rozbicia związków zawodowych. Zależne w zupełności od przedsiębiorców, nie mają żółte organizacje swobody działania na korzyść robotnika, ale muszą się oddawać na usługi kapitału. Nazwa „żółtych związków“ przyszła z Francji. W czasie strejku górniczego w Montceau les Mines (czytaj: Montso le Min) część górników

nie wzięła udziału w strejku i zwołała osobne zgromadzenie. Robotnicy strejkujący pociągnęli pod lokal, w którym odbywało się zgromadzenie łamistrejków i wybili w nim szyby. Łamistrejkwowie zalepili wybite szyby żółtym papierem i stąd nazwano ich **żółtymi**. Związki żółte nigdzie nie doszły do poważniejszego wpływu, a dziś prawie nie wchodzi w rachubę. Robotnik z pogardą odwraca się od tych, którzy służą jego prześladowcom.

IV.

ZADANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.

1. Teorja wolnej umowy.

Regulowanie stosunków pracy i płacy robotnika należy do głównych zadań związków zawodowych. Do spełnienia tego zadania dążą związki przez zawieranie umów tak pojedynczych, jak i zbiorowych.

Ekonomiczna szkoła liberalna głosiła tak zwaną **wolną umowę pracy**. Zwolennicy tej szkoły twierdzili, że przedsiębiorca i robotnik — to dwa równorzędne czynniki, między którymi przychodzi do skutku dobrowolna umowa o najem pracy. Robotnik sprzedaje fabrykantowi swoją pracę, w zamian za co fabrykant płaci odpowiedni zarobek. Robotnik otrzymuje taką zapłatę, na jaką się zgodzi. Jeśli płaca, ofiarowana mu przez fabrykanta, wydaje się za niska, wolno robotnikowi pracy nie podjąć, ale szukać jej może w innem przedsiębiorstwie. Powyższe zapatrywanie byłoby słuszne, gdyby robotnik i fabrykant stanowili rzeczywiście równorzędne czynniki. Tak jednakże nie jest. Robotnik jest stroną gospodarczo słabszą. Zmuszony szukać zarobku przyjmuje takie warunki płacy, jakie w danej chwili może otrzymać. Warunki te nie zależą od niego, ale od fabrykanta, który je jednostronnie ustala. Ponieważ zaś pomiędzy fabrykantami istnieje prawie wszędzie porozumienie co do wysokości płac robotniczych, przeto też robotnik nie ma wyboru, ale przyjmuje proponowane płace, bo wie, że wyższych nie otrzyma. Tak więc przy zawieraniu umowy pracy nie istnieje po stronie robotnika wolna wola, ale przy-

mus i dlatego nie można mówić o wolnej umowie pracy.

Teoria wolnej umowy dogodną była dla fabrykantów, bo usprawiedliwiała ciągle obniżanie zarobków robotnika i pogarszanie jego warunków pracy. Ona to doprowadzała do tego, że praca robotnika trwała po 18 godzin, że do fabryk przyjmowano dzieci, że kobiety pracowały po nocach, a niskie zarobki całe pokolenia robotników pogrążyły w nędzę. Ta teoria chroniła też kapitalistę przed wkroczeniem państwa w stosunki zarobkowe. Ona też była bezpośrednią przyczyną powstania związków zawodowych, bo robotnik wyzyskiwany w sposób nieludzki musiał szukać ratunku i pomocy, a nie mogąc tego uzyskać ze strony państwa, jął się samoobrony. Związki zawodowe przez swoją działalność zadawały teorii wolnej umowy jeden cios po drugim. One to, skupiwszy robotników odnośnej fabryki, stworzyły z nich siłę równorzędną potęgze fabrykanta. Z chwilą wzmocnienia się związków zawodowych można było mówić o dwóch równych i równorzędnych czynnikach przy zawieraniu umowy pracy. Silny gospodarczo fabrykant stawał do umowy z silną i solidarną organizacją robotników i musiał uwzględniać jej życzenia. Robotnik zorganizowany przestał być bezbronną jednostką, zmuszoną przyjmować narzucone mu warunki płacy i pracy, ale sam współdziałał przy ich ustalaniu, a to przez **zawieranie umowy pracy**.

2. Umowy pojedyncze.

Umowy pracy są pojedyncze i zbiorowe, zwane także taryfowemi. Umowa pojedyncza odnosi się tylko do jednego przedsiębiorstwa lub też do kilku, ale należących do jednego właściciela. Może ona obejmować nawet część robotników odnośnego przedsiębiorstwa, względnie przedsiębiorstw, np. pewną kategorię robotników, pewien oddział i t. d. Umowy pojedyncze dochodzą do skutku najczęściej w przedsiębiorstwach mniejszych, zwłaszcza rękodzielniczych, oraz w przed-



siębiorstwach, których właściciele nie stworzyli jeszcze swojego własnego zrzeszenia. W miarę wzmacniania się związków zawodowych tak po stronie robotników, jak i przedsiębiorców umowy pojedyncze coraz rzadziej dochodzą do skutku, ustępując miejsca doskonalszemu typowi umów, tak zwanym umowom zbiorowym.

3. Umowy zbiorowe, czyli taryfowe.

Umowy zbiorowe dochodzą do skutku z jednym lub kilku fabrykantami, lub między organizacją fabrykantów z jednej a organizacją lub kilku organizacjami robotników z drugiej strony. Umowy zbiorowe zawierają się na pewien czas określony, zwyczajnie na rok, lub nawet kilka lat. Umowy zbiorowe, zawierane po wojnie, obejmują termin krótki, a to ze względu na zmieniające się szybko stosunki drożyzniane. Dzisiejsze umowy taryfowe obowiązują zazwyczaj na kwartał, albo też zawierają zastrzeżenia co do zmiany wysokości ustalonej płacy, stosownie do zmiany stosunków drożyznianych.

Umowa zbiorowa zawierana jest pisemnie i podpisana przez obie umawiające się strony. Określa ona czas pracy, wysokość zarobku, termin wypowiedzenia i t. p. Nad wykonaniem umowy taryfowej czuwa zazwyczaj osobna komisja, złożona z przedstawicieli robotników i przedsiębiorców, nieraz przy współdziałaniu czynników państwowych (w Polsce np. inspektorów pracy).

Umowa zbiorowa obejmuje albo wszystkie przedsiębiorstwa w jednym centrum przemysłowym istniejące (np. Łódź, zagłębie węglowe i t. d.), albo też objęte są nią przedsiębiorstwa, produkujące ten sam towar w całym państwie (np. kopalnie, huty, fabryki włókniste i t. p.), albo wreszcie przedsiębiorstwa pokrewnej produkcji (np. przemysł chemiczny).

Ojczyzną umów taryfowych jest Anglja, skąd ten sposób regulowania stosunków pracy i płacy dostał się do Niemiec, gdzie w r. 1848 zawartą została pierw-

sza umowa zbiorowa, obejmująca zawód drukarski. Umowy zbiorowe spotkały się ze strony socjalistycznych związków zawodowych w Niemczech z bardzo silnym oporem, bo zdaniem wyznawców Marksa wszelkie ugodowe załatwianie sporów między pracą a kapitałem przeszkadza zrewolucjonizowaniu robotnika, a temsamem oddala walkę o socjalistyczne państwo przyszłości. Życie codzienne przeszło jednak nad socjalistyczną doktryną do porządku dziennego. Robotnik potrafił ocenić korzyści wynikające z umów zbiorowych, ponad strejki i lokauty przenosi ugodowe załatwienie zatargu. Dziś niema już nawet w obozie socjalistycznym zasadniczych wrogów umów taryfowych, a tysiące takich umów, zawieranych w poszczególnych państwach, świadczy dostatecznie o wysokiem znaczeniu tego rodzaju kontraktów. Umowy zbiorowe przynoszą obopólną korzyść. Organizacja robotnicza, zawierająca umowę zbiorową, unika ciągłych walk gospodarczych, które pochłaniają wiele drogiego czasu i pieniędzy. Przez czas trwania umowy taryfowej może związek zawodowy oddać się spokojnej pracy organizacyjnej, uświadamiać członków i wzmacniać swoje szeregi do dalszej walki. Dla fabrykantów umowa zbiorowa przedstawia tę korzyść, że na czas jej trwania jest zabezpieczony przed ruchami cennikowymi. To umożliwia mu ustalenie cen na swoje wyroby, pozwala przeprowadzać kalkulację i robić pewne inwestycje. Umowa, obejmująca całą gałąź przemysłu w państwie, wyklucza też nieuczciwą walkę konkurencyjną między fabrykami.

Umowa taryfowa nie pozostaje też bez wpływu na stosunek pracy do kapitału. Robotnik zbliża się do fabrykanta, staje wobec niego jako czynnik równorzędny i równouprawniony, z drugiej zaś strony przedsiębiorca przestaje być nieograniczonym władcą, dyktującym warunki robotnikom. Dla zbliżenia robotnika i fabrykanta mają zatem umowy taryfowe wielką doniosłość.

4. Strejki.

Umowa taryfowa nie zapobiega wprowadzie strejkom, ale w znacznej mierze je ogranicza, bo obowiązując zwyczajnie na czas dłuższy, usuwa przez ten czas powody zatargu między przedsiębiorcą, a robotnikiem. Organizacja zawodowa musi jednak być zawsze gotową do walki strejkowej, zwłaszcza gdy zbliża się termin zawarcia nowej umowy.

Strajk jest bowiem i na długo jeszcze będzie ostatnią bronią robotnika w walce o polepszenie bytu. Kiedy wszelkie próby pokojowego załatwienia zatargu zawiodą, musi robotnik albo przyjąć dyktowane mu przez fabrykanta warunki, albo też przez strejk, czyli wstrzymanie się od pracy, wymusić konieczne ustępstwa.

Kwestja strejku jest zagadnieniem, które od dziesiątek lat zaprzęta umysły nie tylko robotników i ich przewódców, nie tylko uczonych socjologów, ale całe społeczeństwa. Strejk używany był od najdawniejszych czasów, jakkolwiek formy jego ulegały różnym zmianom. Przed wynalazkiem maszyny, a więc przed wytworzeniem się właściwego proletariatu robotniczego, był strejk zdarzeniem wyjątkowym. Z chwilą jednak rozwoju wielkiego przemysłu fabrycznego i coraz większego wyzysku robotnika, strejk stał się bronią coraz częściej używaną.

Pierwsze strejki łamano siłą fizyczną. Fabrykant wzywał poprostu pomocy władzy państwa, która przysyłała wojsko dla stłumienia strejku. Robotnicy strejkujący uważani byli za buntowników i podlegali surowym karom, nierzadko też rozprawiano się ze strejkującymi przy pomocy karabinów. Organizacje robotnicze podjąć przeto musiały w pierwszym rzędzie **walkę o prawo strejku**. Walka ta była bardzo długa, ale doprowadziła do zwycięstwa. Ustawodawstwo wszystkich państw uznało prawo strejku, przestrzega jednak, by strejkujący nie używali gwałtów, zwłaszcza wobec robotników nie solidaryzujących się ze strejkami. Niemniej występuje nieraz władza pań-

stwowa przeciw strajkom w zakładach użyteczności publicznej, jak gazownie, elektrownie, tramwaje, koleje, poczty i telegrafy, szpitale i t. p.

Strejk jest zatem w dzisiejszych czasach bronią **legalną**, jest środkiem walki uznanym przez prawo. Stracił zatem charakter środka buntu i rewolucji, za jaki uważały go początkowo rządy poszczególnych państw, oraz organizacje socjalistyczne. Socjalizm bowiem, dążąc do obalenia istniejącego ustroju społecznego, używał strejku celem podniecenia mas do działań rewolucyjnych. To też strejki stały się w rękach socjalistów przede wszystkim bronią polityczną, a nie bronią ekonomiczną. W ostatnich jednak czasach nawet socjaliści inaczej patrzą na strejk, widząc, że masy robotnicze nie tyle pragną zburzenia obecnego ustroju w drodze gwałtownego przewrotu, jak raczej ulepszenia jego, usunięcia tego, co w tym ustroju jest złe, a dążą do tego w drodze stopniowych zmian, czyli w drodze ewolucji.

Kościół katolicki nigdzie nie określił swojego stosunku do strejku. Jest to zresztą zrozumiałe. O ile Kościół w myśl zasad nauki Chrystusowej potępia bardzo ostro wszelki wyzysk ludu pracującego i przyznaje każdemu prawo do życia, a to stosownie do jego stanowiska, o tyle nie może bliżej wchodzić w rozważanie dróg, jakie zmierzają do zapewnienia człowiekowi dostatecznych środków do życia. Kościół katolicki wskazuje tylko drogę ogólną, szczegóły zaś wynikają z układu bieżących stosunków.

Wielki przyjaciel robotników, papież Leon XIII., w encyklice „*Rerum novarum*“ dotyka w jednym jej ustępie kwestji strejku.

„Nie rzadko praca przydłuższa lub mozolniejsza i zapłata uważana za zbyt niską, są powodem, że robotnicy skutkiem zmowy (strejku) zaprzestają pracy i zaprowadzają dobrowolne bezrobocie. Władzy publicznej obowiązkiem jest zaradzać tej często przydarzającej się, a ciężkiej niedogodności, bo owa bezczynność (strejk) nie samym tylko przedsiębiorcom,

lecz także robotnikom szkodę przynosi, a handel i dobro powszechne o szwank przyprawia“.

W powyższym ustępie niema ani słowa potępienia strejku. **Papież uznaje faktyczne stosunki, to znaczy istnienie strejków**, stwierdza jednak ich szkodliwość dla obu stron, t. j. i dla fabrykanta i dla robotnika, jak nieminiej dla dobra powszechnego. Leon XIII. pragnie gorąco, by ustały strejki, a jako środek do ich usunięcia doradza i zaleca wydanie ustaw, któreby zawczasu usunęły powód zatargu.

„Będzie korzystniejszą i zbawienniejszą rzeczą, **powagą ustaw** zawczasu usunąć przyczyny zatargów między przedsiębiorcami a robotnikami, a tym sposobem uprzedzić zło i nie dać mu wybuchnąć“.

Na drogę wskazaną przed przeszło trzydziestu laty przez Wielkiego Papieża robotników weszło już nowsze ustawodawstwo państwowe. Utworzono rozmaite komisje rozjemcze, Izby pracy i t. p., których zadaniem jest polubowne załatwianie zatargu między pracą a kapitałem.

Rozmaity jest charakter strejków. Jedne obejmują część robotników odnośnego przedsiębiorstwa, inne całe przedsiębiorstwo, są strejki, obejmujące całą gałąź przemysłu, są też strejki, obejmujące całe państwo, t. zw. strejki generalne.

Strejki zaczepne zmierzają do zmuszenia pracodawcy do ustępstw na rzecz robotników, **strejki odporne** mają przeszkodzić zamachowi na prawa robotnika, planowanemu przez fabrykanta. Zdarzają się też strejki, przy których robotnicy nie stawiają żadnych żądań, ale strejkują dla wyrażenia solidarności z robotnikami strejkującego przedsiębiorstwa. Wreszcie spotykamy się często z tak zwanymi strejkami **politycznymi**. Organizacje zawodowe, sympatyzujące z pewnymi stronnictwami politycznymi, proklamują niejednokrotnie strejk częściowy lub generalny, celem poparcia żądań politycznych stronnictwa, z którym sympatyzują. Świadczkami tego rodzaju strejków by-

liśmy zwłaszcza w pierwszych latach po wojnie światowej.

Ilość strejków zależy nie tylko od gospodarczego położenia robotnika, ale niemniej od rozwoju związków zawodowych. Organizacje młode, zdobywające sobie dopiero prawo obywatelstwa, częściej używają strejku, jako broni w walce. Organizacje starsze, mające wyrobionych przewodców, zdających sobie dokładnie sprawę z następstw strejku, tylko w ważnych potrzebach proklamują strajk, przygotowawszy go należycie.

Wyniki każdego strejku zależą od warunków, wśród których wybuchł, a w bardzo znacznej mierze od finansowej siły organizacji zawodowej, która strejk prowadzi. Przy każdym strejku chodzi przede wszystkim o przetrwanie. Fabrykant zasobny może na szereg tygodni przetrzymać bezrobocie. Jeśli jednak ma przekonanie, że i robotnik przygotowany jest na strejk, to skłonniejszy jest do porozumienia. Ważną przeto jest rzeczą, by związek zawodowy, ogłaszając strejk, miał dostateczny fundusz strejkowy, z któregoby mógł udzielać strejkującym dostatecznych zapomóg i w ten sposób powstrzymać ich od pracy. Wielki wpływ na wynik strejku wywiera tak zwana **opinia publiczna**. Jeśli społeczeństwo odnosi się życzliwie do żądań strejkujących, to można liczyć na zwycięstwo. To też związek, mający zamiar wywołać strejk, winien, o ile możliwości, zapewnić sobie sympatię opinii publicznej, bo wtedy może prowadzić walkę z lepszymi widokami zwycięstwa. Należy czy w artykułach w gazetach, czy też w osobnej odezwie wyjaśnić przyczyny zatargu i apelować o poparcie strejkujących. W Polsce opinia publiczna odnosi się naogół niezyczliwie do wszelkich strejków. Jest to skutkiem tego, że u nas było dużo **strejków dla strejków**, że na komendę socjalistów czy komunistów strejkowano często w momentach najgroźniejszych dla państwa, że nieraz strejkowano bez ważniejszego powodu, wreszcie, że niektóre strejki były widocznie dziełem Berlina czy Moskwy,

Ogół obywateli widział przeto w strejkach nie walkę o polepszenie położenia robotnika, ale przejaw akcji przeciw państwu i strejki surowo potępiał. Oczywiście takie sumaryczne potępienie strejków jest błędne i niesprawiedliwe. Każdy strejk, który wybuchł wskutek bezwzględnego stanowiska fabrykanta wobec słusznych żądań robotniczych, jest godziwy i nie można mu odmawiać uprawnienia. Rzeczą jest kierowników opinii publicznej, by umieli stać jako bezstronni obserwatorzy każdego strejku, a wtedy też potrafią rozróżnić między strejkiem słusznym i niesłusznym. Każdy strejk słuszny jest wojną między pracą a kapitałem. Jak w każdej wojnie, tak i przy strejku trudno z góry przewidzieć wynik. Niejednokrotnie najlepiej obmyślany i przygotowany strejk kończy się klęską. Rzeczą jest kierownictwa strejku, by nie dopuścić do klęski. Każdy bowiem przegrany strejk osłabia siłę robotnika i jego zaufanie do organizacji. Lepiej przerwać strejk, niż dopuścić do klęski. Przerwany strejk nie jest przegrany, ale poniekąd zawieszaniem broni. Przez czas tego zawieszenia może nastąpić porozumienie między przedsiębiorcą a robotnikiem, a wtedy ponowne podjęcie strejku okaże się zbyteczne. Nie dojdzie w międzyczasie do porozumienia, to można podjąć przerwany strejk może w korzystniejszych warunkach. W czasie strejku należy unikać wszelkich gwałtów. W szczególności należy powstrzymać się od używania przemocy wobec robotników chcących pracować. Niewątpliwie leży w najbardziej żywotnym interesie strejkujących, by bronić się przed łamistrejkami, ale ta obrona nie może przybrać formy gwałtu. Nieraz spokojna perswazja wobec chętnych do pracy więcej pomoże, niż używanie wobec nich przemocy.

Wkońcu zachodzi jeszcze pytanie, w czyim ręku ma spoczywać kierownictwo strejku. Jeśli w przedsiębiorstwie objętem strejkiem jest tylko jedna organizacja, sprawa nie napotyka na trudności. Strejkiem kieruje wtedy ta organizacja. Trudniej przedstawia się

rzecz w tych przedsiębiorstwach, gdzie są dwa lub trzy rozmaite związki. Tam zaleca się, by te związki porozumiały się między sobą i wyłoniły wspólny komitet, który nie tylko opracuje żądania, ale na wypadek strejku weźmie odpowiedzialność za jego prowadzenie i wynik. Ta najprostsza droga rozwiązania trudności nie dogadza jednak związkom socjalistycznym, które prawie nigdzie nie chcą iść razem z chrześcijańskimi. Wychodzą bowiem z założenia, że współdziałanie z innymi organizacjami osłabia ich wpływy. Takie stanowisko spotykamy zwłaszcza u socjalistów „polskich“, którzy zawsze okazywali tępotę umysłową i niczem nieusprawiedliwioną zaciekłość partyjną. Inaczej solidarność robotniczą pojmują np. socjaliści niemieccy, którzy przy przeprowadzaniu ruchów cennikowych bardzo często idą razem z innymi organizacjami.

5. Lokauty.

Zdarza się niejednokrotnie, że na strejk robotników odpowiada fabrykant zamknięciem fabryki — lokautem, czyli wykluczeniem z pracy. Ten środek walki, użyty przez kapitał, zachodzi najczęściej na wypadek strejku, obejmującego pewną gałąź przemysłu. Tak np. w maju 1922 r. na strejk chrześc. robotników włóknistych w okręgu bielsko-bialskim odpowiedzieli tamtejsi przemysłowcy zamknięciem wszystkich fabryk włókienniczych, skutkiem czego 7000 robotników znalazło się przez dwa tygodnie bez chleba. Zdarza się także, że jeszcze przed wybuchem strajku przedsiębiorcy zamykają fabryki, by dać odczuć robotnikom, że ich żądań nie myślą uwzględniać. Lokauty są jednak rzeczą dość rzadką, gdyż zanadto dużo kosztują przedsiębiorców, a przytem zagrażają im utratą rynków zbytu.

V.

OPLATY I ŚWIADCZENIA W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH.

1. Rodzaje opłat.

Związek zawodowy ma być obroną i podporą robotnika we wszystkich potrzebach jego życia zawodowego. Potrzeb tych jest, jak wiadomo, bardzo wiele. Czy to chodzi o uzyskanie lepszych warunków pracy i płacy, czy o pomoc w czasie bezrobocia, strejku i choroby, czy o obronę robotnika przed zamachem na nabyte przez niego prawa — zawsze związek zawodowy stoi przy boku robotnika, spiesząc mu z pomocą.

Rzecz naturalna, że ta pomoc nie może być bez wzajemności, bez pewnych świadczeń ze strony samego robotnika. Już z samej istoty rzeczy wynika, że związki zawodowe, jako stowarzyszenia samopomocy robotnika, muszą od niego samego czerpać środki potrzebne na przeprowadzenie swoich zadań. Stosownie do rozmaitych świadczeń opłacają też robotnicy pewne kwoty na rzecz swoich związków zawodowych. Opłaty są zwyczajnie skromne, by i najgorzej wynagradzanym robotnikom umożliwić należenie do związku. Niektóre opłaty są jednorazowe, np. **wpisowe**, inne skutecznia się w pewnych okresach czasu, np. co tydzień, co miesiąc, kwartał lub co roku. Są to tak zwane opłaty stałe. Należy do nich: **składka tygodniowa** lub miesięczna, **fundusz delegacyjny**, **fundusz agitacyjny**, **fundusz prasowy**, fundusz oporu i t. p.

Każdy związek zawodowy reguluje opłaty członkowskie stosownie do swej potrzeby. Z tego też po-

wodu regulamin opłat w poszczególnych związkach zawodowych jest rozmaity.

W związkach na Zachodzie coraz częściej wchodzi w życie zasada, że **miesięczna opłata do związku winna wynosić połowę dziennego zarobku robotnika**. Zasada ta da się przeprowadzić w tych zawodach, w których obowiązuje zbiorowa umowa, a więc zarobki są znane (np. w przemyśle górniczym, w kolejnictwie, na pocztach i t. p.). W innych jednak zawodach nie da się nieraz ustalić zarobku, któryby można przyjąć za normę do ustalenia procentowej wysokości składek miesięcznych czy tygodniowych. Tam przeto trzeba użyć innej miary przy oznaczaniu opłat.

Opłaty ustala się zazwyczaj na dłuższy okres czasu. W obecnych czasach trzeba było odstąpić od stałych terminów ustanawiania opłat, a to skutkiem ciągle zmieniających stosunków drożyznianych, a więc i wydatków organizacyj zawodowych.

2. Świadczenia.

Zasadą przyjętą w związkach zawodowych jest wzajemność usług i świadczeń. Robotnik wpłaca do związku pewne określone kwoty, w zamian za to jednak ma prawo do pewnych świadczeń ze strony organizacji. Świadczenia są pośrednie i bezpośrednie. Samo należenie do związku jest dla robotnika pewnego rodzaju świadczeniem, choć pośrednim. Związek bowiem, skupiając pewną liczbę robotników, wytwarza w nich poczucie łączności i solidarności, a tem samem wzmacnia ich siłę, z którą liczy się przedsiębiorca, czy to chodzi o regulowanie warunków pracy i płacy, czy też gdy chodzi o inne postulaty robotnika.

Obok tego przychodzi jednakże związek z pomocą bezpośrednią, udzielając wsparcie i zapomóg swoim członkom w chwili potrzeby. Ta bezpośrednia pomoc wymaga znacznych funduszy. Lwią część dochodów zużywają związki zawodowe na zapomogi. Rozmaite są rodzaje tych zapomóg, zależnie od stosunków,

w jakich związek działa. Niektóre zapomogi spotykamy we wszystkich związkach, inne tylko w niektórych związkach.

3. Zapomoga strejkowa.

Zapomogę strejkową otrzymuje robotnik na wypadek wybuchu strejku. Im większą jest ta zapomoga, tem też większe prawdopodobieństwo zwycięskiego przeprowadzenia strejku. Zapomoga strejkowa to jakby amunicja w wojnie z kapitałem. Dlatego też największą troską związków zawodowych jest utworzenie możliwie dużego funduszu strejkowego. Nie znaczy to, by przez tworzenie tego funduszu zachęcać do strejku, ale przeciwnie, silna kasa strejkowa może przyczynić się do uniknięcia strejku. Każdy bowiem przedsiębiorca liczy się z tem, czy robotnicy mogą dłuższy lub krótszy czas wytrzymać bez zarobku. Wiedząc o tem, że organizacja prowadząca strejk ma na tyle funduszy, by przez szereg tygodni przychodzić z pomocą strejkującym, będzie skłonniejszym do ustępstw na rzecz robotników. Jeśli zaś wie, że strejkujący nie mogą liczyć na pomoc organizacji zawodowej, wtedy opór jego rośnie, a robotnik, pozbawiony środków do życia, zmuszony jest bez zwycięstwa wrócić do pracy.

4. Zapomoga na bezrobocie.

Obok choroby jest bezrobocie największem nieszczęściem robotnika i jego rodziny. Pozbawiony pracy, a tem samym zarobku, skazany jest robotnik wraz z rodziną na głód i nędzę. Rzadko który z robotników mógł z zarobku swojego oszczędzić jakiś grosz na nadzwyczajne wypadki, jak choroba, bezrobocie, kalectwo i t. p. Zazwyczaj dochód robotnika wystarcza zaledwie na pokrycie najkonieczniejszych wydatków domowych, tak, że gdy przyjdzie bezrobocie znajduje się robotnik bez środków do życia.

Bezrobocie, a mamy tu na myśli bezrobocie niezawinione przez robotnika, jest zazwyczaj następ-

stwem przesileni gospodarczych, które zdarzają się co pewien okres czasu. W obecnych czasach jesteśmy świadkami bezrobocia nawet w tych państwach, które wyszły z wojny zwycięsko. Anglja, Francja, Polska, Czechy liczą tysiące bezrobotnych. Bezrobocie, obejmując duże ilości robotników, przestało już być osobistą sprawą robotnika, ale stało się doniosłą kwestją państwową. Państwo nie może patrzeć obojętnie na to, gdy część jego obywateli jest pozbawiona pracy i marnieje, a niezadowolona staje się łatwym łupem żywiołów przewrotowych, chcących nędzę robotnika wykorzystać do celów nie wspólnego z dobrem stanu robotniczego nie mających.

W poszczególnych państwach wyrobiło się słuszne zrzesztą przekonanie, że należy robotnikowi zapewnić ustawowo środki utrzymania na wypadek niezawinionego bezrobocia, a to przez wprowadzenie **przymusowego ubezpieczenia na wypadek bezrobocia**. Ten sposób pomocy dla bezrobotnych będzie najwłaściwszy, bo nie będzie ubliżał godności robotnika, który dziś bez własnej winy musi nieraz oglądać się na zapomogi ze strony państwa, jak to dziś ma miejsce w Anglji, Francji, Polsce i t. d. Po wprowadzeniu przymusowego ubezpieczenia na wypadek bezrobocia robotnik część premji będzie sam opłacał, a więc biorąc należną zapomogą, nie będzie uważał to za łaskę, ale za coś, co mu się prawnie należy.

W Komisji ochrony pracy naszego Sejmu oczekuje od dłuższego czasu załatwienia projekt ustawy o ubezpieczeniu na bezrobocie, zgłoszony przez Klub Chrześcijańskiej Demokracji.

Wobec braku odpowiedniego ustawodawstwa państwowego związki zawodowe musiały zapewnić choćby skromną pomoc swoim bezrobotnym członkom. We wszystkich też prawie związkach zawodowych przewidziana jest zapomoga na wypadek bezrobocia. Zapomogę tę wypłaca się zazwyczaj przez ustalony okres czasu, najczęściej czterotygodniowy. W takim bowiem terminie ma organizacja nadzieję znalezienia pracy

dla swego bezrobotnego członka. W czasie sezonowego bezrobocia (np. w przemyśle budowlanym) nie wypłaca się zapomogi, bo robotnik, przygotowany na tego rodzaju bezrobocie, stara się uzyskać takie płace, by na czas sezonowego bezrobocia mógł coś zaoszczędzić.

Zapomoga na bezrobocie jest tem świadczeniem, które najlepiej dowodzi troski organizacji o potrzeby robotnika.

5. Wsparcie na czas choroby.

Tam, gdzie niema jeszcze przymusowego obowiązku ubezpieczenia na czas choroby, wprowadzają związki zawodowe fundusz, z którego wypłacają zasiłki członkom dotkniętym chorobą. Ponieważ w obecnym czasie prawie we wszystkich państwach obowiązują ustawy, zapewniające choremu robotnikowi pomoc lekarską i zasiłek, przeto też szereg związków zawodowych mógł pominąć ten rodzaj świadczeń.

6. Inne zapomogi.

Szereg organizacji wprowadził jeszcze inne zapomogi. Tak np. wypłaca się w niektórych związkach zapomogi tym członkom, którzy zmieniają miejsce pobytu, udając się za pracą do innej miejscowości. Są to t. zw. **zapomogi podrózne**. Inne związki dają zapomogę tym członkom, którzy z powodu przynależności do jednej organizacji zostali wskutek terroru innej organizacji pozbawieni pracy. Ten rodzaj zapomogi nazywa się **zapomogą dla terroryzowanych**. Niektóre związki przyznają wsparcia na wypadek **starości lub niezdolności do pracy**, większa część organizacji wypłaca rodzinie zmarłego członka pewną kwotę na koszt pogrzebu, czyli t. zw. **zapomogą pogrzebową**.

7. Obrona prawna.

Jednym z najistotniejszych obowiązków organizacji jest udzielanie robotnikowi pomocy prawnej.

W dążeniu do zachowania należnych sobie praw doznaje nieraz robotnik pokrzywdzenia tak co do umówionych warunków pracy i płacy, jak również co do innych zagwarantowanych zdobyczy. Niejednokrotnie zdarzają się również wypadki, że robotnik zostaje naruszony w swoich prawach przez innego robotnika i musi dopiero w drodze sądowej szukać obrony. We wszystkich tego rodzaju sprawach przychodzi organizacja robotnikowi z pomocą już to sama, już też przez ukwalifikowanego obrońcę.

Zasadniczo udzielają związki zawodowe obrony i pomocy prawnej tylko w sprawach wynikających ze stosunku pracy i płacy. Niektóre związki rozszerzają jednak obronę prawną i na prywatne stosunki robotnika, ograniczając ją jednak w tych sprawach głównie do udzielania porady prawnej. Są pewne kategorie robotników (np. kolejarze), które przedewszystkiem potrzebują obrony prawnej i celem jej zapewnienia tworzą związki zawodowe.

Celem wydatniejszego udzielania pomocy prawnej powstają przy niektórych związkach zawodowych osobne **biura porady prawnej**, na których czele stoi urzędnik, obeznany z najważniejszymi przepisami prawniczymi, dotyczącymi robotnika. Tego rodzaju biura oddają np. w Niemczech znakomite usługi. Takie biuro istnieje również przy centrali chrześcijańskich związków zawodowych z siedzibą w Krakowie, a udziela rocznie setki porad prawniczych.

8. Czas wyczekiwania.

Celem uzyskania prawa do świadczeń, o których powyżej pisaliśmy, musi robotnik należeć przez pewien okres czasu do organizacji, czyli musi przejść t. zw. **czas wyczekiwania**, zwany także **okresem karencyjnym**. Potrzeba tego rodzaju okresu tłumaczy się tem, że każde świadczenie wymaga pewnych sum pieniężnych. Ponieważ związek zawodowy nie posiada środka prawnego, by zatrzymać w szeregach swoich tych, którzy się wpisali, przeto mogłoby się zdarzyć,

że członek pobrawszy jakąś zapomogę, kilkakrotnie przewyższającą jego opłaty, porzuciłby związek, narażając go przez to na znaczne straty. Temu nadużyciu zapobiega postanowienie o czasie wyczekiwania, który wynosi najmniej pół roku. Przez ten okres czasu robotnik przywiąże się do organizacji, pozna dokładnie jej zadania i cele i tylko wyjątkowo zechce ją wykorzystać w celach samolubnych.

VI.

DZIAŁALNOŚĆ OŚWIATOWA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.

1. Uświadomienie robotnika.

Myliłby się, ktoby mniemał, że związki zawodowe interesują się jedynie materjalnemi, gospodarczemi potrzebami robotnika. Prawda, że walka o zaspokojenie materjalnych potrzeb robotnika wysuwa się na czoło akcji związków zawodowych, bo polepszenie gospodarczego bytu robotnika jest rzeczą niecierpiącą dalszej zwłoki. Nie pomogłoby mówić robotnikowi o wyższych rzeczach, o ideałach, gdyby, słuchając tych przemówień, był głodny.

Ale obok tego niemniej ważnem zadaniem związków zawodowych jest troska o kulturalne podniesienie stanu robotniczego, a to przez uświadamianie go w kierunku zawodowym, obywatelskim, religijnym, narodowym i społecznym.

Uświadomienie robotnika leży w interesie samej organizacji. Członek związku zawodowego nieuświadomiony, lub też uświadomiony niedostatecznie, będzie niepewnym żołnierzem, który na pierwszy alarm wojenny zdezerteruje z pod sztandaru. Organizacja, mająca za sobą szereg uświadomionych członków, oprze się wszelkim przeciwnościom i wyjdzie z wszystkich trudności zwycięsko.

Wpisanie robotnika na członka związku zawodowego jest dopiero pierwszym krokiem do pozyskania go. Gdyby każdy wpisany członek utrzymał się w związku — to nie mielibyśmy może w Polsce ani

jednego robotnika niezorganizowanego. Niestety trzeba stwierdzić, że z zapisanych członków może 25% pozostaje na trwałe w organizacji, reszta opuszcza jej szeregi, szukając innego związku, albo też wyrzekając się jakiegokolwiek organizacji. Objaw ten spotykamy we wszystkich związkach zawodowych. Jest on stwierdzeniem tego oczywistego pewnika, że tylko uświadomiony robotnik może stanowić kadry silnej organizacji. Zapisanie się do organizacji jest podyktowane nieraz okolicznościami nie wspólnymi z zadaniami związku zawodowego nie mającymi. Piękne przemówienie agitatora, chęć uzyskania przez związek pewnego lepszego stanowiska czy wpływów, groźba strejku, nierzadko nacisk i terror wywierany przez niektóre związki zawodowe (np. socjalistyczne i enperowskie) wobec niezorganizowanych robotników — skłaniają robotnika, że przystąpi do związku. Do zrozumienia przez takiego robotnika potrzeby, a raczej konieczności organizowania się, jest jeszcze nieraz bardzo daleko. To zrozumienie przychodzi dopiero po pewnym czasie, a to dzięki uświadamiającej pracy związku zawodowego.

2. Środki uświadamiania.

Rozliczne są środki, przy pomocy których związki zawodowe uświadamiają robotnika. Należą tu **zgromadzenia, konferencje, kursa, gazeta zawodowa, czytelnie, biblioteki** i t. p. Przy pomocy tych środków szkolą się nie tylko członkowie, ale również urzędnicy związków zawodowych. Wyszkolony sekretarz robotniczy to właściwy twórca silnego ruchu zawodowego. To też związki zawodowe wielką kładą wagę na wyrobienie i uświadomienie swoich urzędników. Nie szczędzą na ten cel nawet znacznych ofiar pieniężnych. Tak np. w Oksfordzie w Anglii istnieje osobna szkoła p. n. „*Ruskin College*“ (cz. *Roskin Kolledz*), w której przez cały rok trwa nauka dla kandydatów na urzędników w związkach zawodowych. Podobne szkoły powstają i gdzieindziej. Związki zawodowe

w Polsce nie rozporządzając dostatecznymi środkami pieniężnymi, ograniczają się do urządzania parutygodniowych kursów dla przygotowania sekretarzy zawodowych.

Wielką rolę w uświadamianiu członków odgrywa w związkach zawodowych **prasa zawodowa**. Każdy większy związek zawodowy wydaje dla swoich członków gazetę, w której obok artykułów sprawozdawczych spotyka się stale artykuły o treści uświadamiającej. Chrześcijańskie związki zawodowe w Polsce posiadają siedm takich gazet zawodowych, a to: „Ruch Robotniczy“, „Chrześcijański Górnik, Hutnik i Salinarz“, „Chrześcijański Dróżnik“, „Chrześcijańska Służąca Polska“ — wszystkie wychodzące w Krakowie, oraz „Związkowiec Chrześcijański“, „Robotnik Rolny“ i „Pracownik Drogowy“, wychodzące w Warszawie. Nakład ich wynosi kilkadziesiąt tysięcy egzemplarzy. Pisma te, docierając do najmniejszej miejscowości, spełniają dioniosłą misję uświadamiania robotnika w duchu chrześcijańsko-narodowym.

Gazeta zawodowa jest najczęściej dostarczana członkom przymusowo. W opłatach, jakie uskuteczniają robotnicy na rzecz związku zawodowego, mieści się także opłata na koszt wydawania gazety zawodowej. W ten sposób z jednej strony każdy członek nabywa prawo do otrzymywania gazety związkowej, z drugiej zaś strony zapewniona jest możliwość wydawania gazety.

VII.

ZWIĄZKI ZAWODOWE A USTAWODAWSTWO SPOŁECZNE.

1. Wpływ związków zawodowych na ustawodawstwo robotnicze.

Zastanawiając się nad istotą związków zawodowych nazwaliśmy je Stowarzyszeniami samopomocy. Taki był ich charakter przez dziesiątki lat, dopóki wielki przemysł chodził luzem, dopóki nie powstały potężne związki fabrykantów, obejmujące całe gałęzie przemysłu w jednym czy kilku państwach. Związki pracodawców, które doszły do najwyższej potęgi w Ameryce, a które nazywamy kartelami lub trustami, położyły granice wpływom związków zawodowych na ukształtowanie stosunków pracy i płacy. Wobec tego rodzaju trustów nawet najsilniejszy związek zawodowy nie mógł przeprowadzić nawet najsłuszniejszych postulatów robotniczych, bo cała jego potęga nie mogła współzawodniczyć z przemożną potęgą kapitału zorganizowanego w syndykatach czy trustach.

Tu kończyła się już rola związków zawodowych, jako organizacji samopomocy a należało szukać innej organizacji, która byłaby silniejszą niż potęga królów przemysłowych. Taką organizacją może być tylko państwo, które należało nakłonić do wystąpienia w obronie krzywdzonego robotnika. Środkiem zaś, którego może państwo użyć do powstrzymania wszechwładzy kapitału — są **ustawy, chroniące robotnika**. To też związki zawodowe usiłowały i usiłują zyskać odpowiedni wpływ na ustawodawstwo społeczne. Usta-

wodawstwo robotnicze jest częstokroć tym środkiem, który zabezpiecza robotnikowi uzyskane zdobycze, ono winno chronić życie i zdrowie robotnika, ono wpływać na stosunki pracy i płacy. Państwo w żywotnym swoim interesie winno dbać o zabezpieczenie należnych robotnikowi praw. Dawna teoria wolnomyślna, czyli liberalna, jakoby państwo nie miało się mieszać do stosunków panujących w przedsiębiorstwach przemysłowych, jakoby regulowanie tych stosunków było sprawą dotyczącą tylko fabrykanta i robotnika, już dawno zbankrutowała, a bankructwo jej przyspieszone zostało następstwami takiego pojmowania rzeczy. To też już papież Leon XIII w encyklice „Rerum novarum“ nawołuje państwo, by spełniło swój obowiązek wobec robotników i przez odpowiednie ustawy zapobiegło poniżeniu, w jakim żyje robotnik.

„Słusznie zatem nakazuje państwu zająć się robotnikiem, iżby z tego co dostarcza społeczeństwu, i on także coś otrzymał, aby miał gdzie mieszkać i czem się przyodziać i aby tak, będąc zdrowym, ciężko dźwigał brzemień żywota. Stąd wynika, że popierać się godzi wszystko, co jakkolwiek przyczynić się może do polepszenia doli robotników“.

W powyższych słowach Leon XIII. uzasadnia obowiązek państwa zajęcia się sprawą robotniczą.

By ustawodawstwo robotnicze odpowiadało swemu celowi, by naprawdę dawało robotnikowi obronę, nad tem czuwają związki zawodowe. One to niejednokrotnie opracowują projekty ustaw, one wpływają na parlamenty, by te projekty stały się ustawą, one także wysyłają przedstawicieli swoich do rozmaitych komisyj i instytucyj, gdzie przygotowuje się projekty ustaw socjalnych.

Ważnem również zadaniem związków zawodowych jest **czuwanie nad wykonywaniem obowiązujących już ustaw**, które dotyczą spraw robotniczych. Ten rodzaj działalności wymaga wielu zabiegów. Każda ustawa, która ogranicza fabrykanta w stosunku do robotnika, uważana jest za przykry przy-

mus, a niejeden fabrykant wykorzystuje każdą sposobność, by obejść ustawę lub stosować ją według swego zapatrywania, bez względu na interes robotnika. Czy weźmiemy pod uwagę ustawy przemysłowe, czy przepisy o pracy kobiet i dzieci po fabrykach, o czasie pracy w przemyśle i t. p. wszędzie spotykamy się z jawnym lub cichym oporem ze strony przedsiębiorcy. Bardzo też często muszą związki zawodowe wzywać pomocy władz, by pouczyć pracodawców, że ustawa po to obowiązuje, by jej przepisy w całej rozciągłości były stosowane.

Rzecz zrozumiała, że pojedynczy robotnik nie upomni się o znieważenie ustawy, bo obawia się pozabawienia chleba. Organizacja natomiast bez obawy może nastawać na rzetelne wykonanie prawa i to też zawsze robi. To, że szereg ustaw ochronnych i społecznych znajduje zastosowanie, jest zasługą związków zawodowych, które nie tylko zdobywają tego rodzaju ustawy, ale także uzyskaną zdobycz utrzymują.

2. Instytucje ochrony robotników a związki zawodowe.

W ustawach, czyli statutach wszystkich związków zawodowych znajduje się przepis postanawiający, że odnośny związek dąży do osiągnięcia swego celu między innymi przez współdziałanie w zarządzie instytucyj, mających na celu ochronę i zabezpieczenie robotnika, a w drodze ustawodawstwa państwowego lub samopomocy do życia powołanych.

Powyższy przepis wynika z samej istoty związków zawodowych. Zadaniem ich bowiem jest stać na straży interesów swych członków. Skoro zaś w tego rodzaju instytucjach, jak Kasy chorych, zakłady ubezpieczenia od wypadków, zakłady ubezpieczenia na wypadek starości i niezdolności do pracy, komitety fabryczne, izby pracy, sądy przemysłowe, rozjemcze i t. p. niewątpliwie chodzi o interes robotnika, przeto zrozumiałą jest rzeczą, że związki zawodowe starają się uzyskać na te instytucje wpływ przez zdobywanie tam swego przedstawicielstwa. Uczestnicząc w zarzą-

dzie tych instytucji mogą związki zawodowe stać na straży obowiązujących ustaw społecznych i nie dopuścić do omijania tych ustaw lub do błędnego ich stosowania. Niestety trzeba stwierdzić z ubolewaniem, że instytucje robotnicze w Polsce zostały opanowane przeważnie przez takie związki zawodowe, którym nie zawsze chodzi o dobro robotnika, ale o cele nieraz sprzeczne z potrzebami stanu robotniczego. Kasy chorych, zakłady ubezpieczeń od wypadków, sądy przemysłowe, komitety fabryczne, czy Rady fabryczne — zostały u nas opanowane w większości przez socjalistów, którzy z tych instytucji uczynili dojną krowę dla swej partji, ze szkodą i uszczerbkiem dla interesów robotniczych. Trzeba będzie długich walk, zanim złamie się w tych instytucjach wpływy socjalistyczne, zanim Kasy chorych czy inne tego rodzaju zakłady służyć zaczną naprawdę dobru robotnika, a nie dobru niesumiennych agitatorów. Tę trudną walkę muszą podjąć związki zawodowe chrześcijańskie, które jedynie dają gwarancję, że najlepiej rozumieją interes robotnika i chcą mu bezinteresownie służyć.

3. Związki zawodowe międzynarodowe a ustawodawstwo robotnicze.

Niewątpliwie zasługą związków zawodowych jest skłonienie rządów i parlamentów poszczególnych państw do wydania szeregu ustaw mających na celu ochronę robotnika. Cel ten nie byłby osiągnięty w całej pełni, gdyby tylko niektóre państwa wprowadziły tego rodzaju ustawy, a inne nadal lekceważyły potrzeby robotnika. Dlatego też związki zawodowe musiały dążyć do tego, by ustawodawstwo robotnicze rozciągnęło się na cały świat. Stać się zaś to mogło przez wprowadzenie międzynarodowego ustawodawstwa ochronnego robotnika. Tego rodzaju ustawy, jak zakaz pracy nocnej kobiet i dzieci, zakaz produkcji pewnych, dla zdrowia robotnika szczególnie szkodliwych wytworów fabrycznych (fosfor), ośmiodzinienny dzień pracy i t. p. musiały stać się usta-

wami ogólno-światowemi. — Musiało dojść do pewnych umów międzynarodowych, zwanych zwyczajnie **konwencjami**, któreby pewne postulaty robotników, dotyczące ochrony robotnika, jednolicie regulowały. Tego rodzaju konwencje zawierano już przed wojną. Traktat wersalski z 28 czerwca 1919 r. powierza sprawę międzynarodowego ustawodawstwa ochronnego Lidze Narodów. Artykuł 23. Traktatu wersalskiego opiewa:

„Członkowie Związku Narodów: a) dolożą wszelkich starań, **aby ustanowić i utrzymać słuszne i ludzkie warunki pracy dla mężczyzn, kobiet i dzieci**, zarówno na swych własnych terytorjach, jak i we wszystkich krajach, dokąd sięgają ich stosunki handlowe i przemysłowe, oraz **utworzyć i utrzymywać potrzebne w tym celu organizacje międzynarodowe**“.

Artykuły od 387—420 Traktatu wersalskiego zawierają szczegółowe postanowienia o organizacji pracy. Art. 387—399 poświęcone są organizacji, która ma przeprowadzać międzynarodowe ustawodawstwo ochronne. Organizacja ta obejmuje: a) **konferencję ogólną** przedstawicieli państw wchodzących w skład Ligi narodów; b) **Międzynarodowe Biuro pracy** z siedzibą w Genewie, którem kieruje **Rada administracyjna**, złożona z 24 osób, w tem 12 przedstawicieli rządów, 6 przedstawicieli przedsiębiorców, wreszcie **6 przedstawicieli pracowników i robotników**. Wszyscy członkowie Rady administracyjnej wybierani są na trzy lata. Na czele międzynarodowego Biura pracy stoi dyrektor, mianowany przez Radę administracyjną. Jest nim obecnie socjalista francuski **Thomas Albert**. Pierwsze posiedzenie Konferencji pracy odbyło się w październiku 1919 w Waszyngtonie przy udziale przedstawicieli 36 państw. Druga Konferencja odbyła się w jesieni 1921 w Genewie, trzecia w r. 1923. Konferencja waszyngtońska zajmowała się sprawą 8-godzinnego dnia pracy i uchwaliła, że należy wprowadzić we wszystkich państwach jednolity 8-godzinny dzień pracy, względnie 48-godzinny tydzień pracy. Ponadto obra-

dowano w Waszyngtonie nad usunięciem bezrobocia, oraz w sprawie zatrudniania kobiet i dzieci. Na konferencji w Genewie omawiano przede wszystkim kwestję robotników rolnych.

Wprowadzenie w życie organizacji pracy, przewidzianej traktatem wersalskim, ma doniosłe znaczenie dla rozwoju nie tylko ustawodawstwa ochronnego robotnika, ale niemniej dla rozwoju przemysłu i handlu. Jeśli bowiem międzynarodowe umowy zdołają zaspokoić słuszne i rozumne postulaty robotnika, w takim razie i stosunki produkcji zmienią się na lepsze.

VIII.

ZWIĄZKI ZAWODOWE A POLITYKA.

1. Zagadnienia polityczne w związkach zawodowych.

Jakkolwiek związki zawodowe służą głównie gospodarczym potrzebom swoich członków, to jednakże nie mogą im być obojętne rozmaite zagadnienia polityczne, skoro wiele z tych zagadnień dotyka niewątpliwie i gospodarczej dziedziny stanu robotniczego. Ustrój państwowy określony konstytucją, polityka zagraniczna państwa, ustawodawstwo przemysłowe i handlowe i t. p. — to wszystko musi obchodzić robotnika jako zawodowca, skoro od tych faktów zależy jego byt materialny. Kwestja np. bezrobocia jest często następstwem takiej lub innej zagranicznej polityki państwa. Bezrobocie np. w Anglii jest następstwem wysokiego kursu waluty angielskiej, oraz utraty rosyjskich rynków zbytu. Podobnie ma się rzecz z Czechami, których wielki przemysł, pozbawiony możliwości eksportu, dusi się, a liczba bezrobotnych w Czechach dochodzi do miliona. Ci bezrobotni obciążają swoje organizacje zawodowe, które wobec tego muszą dążyć do zapewnienia przemysłowi czeskiemu możliwości eksportu do Polski, czy przez Polskę do Rosji. Kwestja zaś eksportu zagranicę jest zagadnieniem wysoce politycznym.

Od ustawodawstwa państwowego w kierunku popierania handlu i przemysłu zależy w znacznej mierze dobrobyt robotnika. Ustawodawstwo takie tworzy się w parlamencie, a więc w instytucji o charakterze politycznym. Związki zawodowe muszą zatem mieć

wpływ na parlamenty państw, by w ten sposób zabezpieczyć interesy robotników. Podobnych przykładów można przytaczać setki. Okazuje się, że kwestje zawodowe w wielu wypadkach zahaczają o kwestje polityczne. Zresztą już samo ustawodawstwo robotnicze, którego wykształcenie jest jednym z pierwszorzędných zadań związków zawodowych, załatwia się nie gdzie indziej, jak tylko na terenie parlamentarnym, a więc politycznym. Niektóre zawody, jak kolejarze, pocztowcy i wszyscy pracownicy państwowi tylko w drodze uchwał parlamentarnych uzyskują często regulacje swoich poborów, oraz spełnienie innych postulatów dotyczących pracy i płacy.

Związki zawodowe muszą zatem, chcą czy nie chcą, interesować się kwestjami politycznymi, muszą tym zagadnieniom poświęcać wiele uwagi. Jest to objaw naturalny, a zwalczanie go i zacieśnianie zadań związków zawodowych wyłącznie do spraw, które załatwia się bezpośrednio między robotnikiem a pracodawcą, byłoby bezcelowe i dla rozwoju samych związków szkodliwe.

2. Apolityczność związków zawodowych.

Z istoty rzeczy wynika, że związki zawodowe winne być apolityczne, boć zadania ich i cele są natury przedewszystkiem gospodarczej. Jako organizacje niepolityczne nie mogą służyć żadnemu stronnictwu, skoro przecież chcą łączyć pracowników bez względu na partyjną przynależność tychże. Związek zawodowy, któryby oddawał się na usługi jednej partji, nie mógłby liczyć na przystąpienie robotników, którzy nie są zwolennikami tego stronnictwa. Polityczne przekonania i partyjna przynależność robotnika, nie powinna stanowić przeszkody, by ten sam robotnik nie mógł być dzielny członkiem związku zawodowego. Tak przedstawia się sprawa teoretycznie. Inaczej jednak dzieje się w praktyce. W całym świecie, gdzie istnieją związki zawodowe, zauważyć się daje objaw, że poszczególne stronnictwa polityczne usiłują wciągnąć związki zawo-

dowe w sferę swoich wpływów. Niektóre stronnictwa, jak socjaliści oraz narodowa partja robotnicza, uważają związki zawodowe za nierozzerwalną część składową swoich organizacyj politycznych. Członkowie socjalistycznych związków zawodowych nieraz pod terrorem opłacać muszą składki na stronnictwo polityczne, na zjazdach socjalistycznych przeprowadza się uchwały, stwierdzające bezpośrednią zawisłość związków zawodowych od partji politycznej P. P. S. czy N. P. R.

Tego rodzaju nadużywanie związków zawodowych do celów politycznych niejednokrotnie mści się na tych związkach. Niezbitym dowodem tego może być to, co dzieje się w silnej organizacji, p. n. „Polskie Zjednoczenie zawodowe“ z siedzibą w Poznaniu. Organizacja ta, najsilniejsza do niedawna w Polsce, bo licząca 600 tysięcy członków, oddała się bez zastrzeżeń na usługi Narodowej Partji Robotniczej, wyrzekła się swoich poprzednich zasad chrześcijańskich, przyjęła walkę klas i inne teorie socjalistyczne, a to wszystko pod wpływem stronnictwa politycznego, w którego poszła służbę. Skutki tego już dziś widzimy. Członkowie „Zjednoczenia“, niezadowoleni ze zmiany programu swojej organizacji, masowo opuszczają jej szeregi, bo nie chcą nadal wysługiwać się niepoczytalnym prowodyrom N. P. R. „Zjednoczenie“ poznańskie łamie się i rozłazi. Zyskują na tem socjaliści i komuniści, którzy część robotników, odpadłych od „Zjednoczenia“, przygarniają pod swój płaszcz czerwony.

W interesie przyszłości związków zawodowych leży zachowanie bezpartyjności. Dotyczy to szczególnie związków zawodowych w tych krajach, w których różniczkowanie polityczne jest bardzo znaczne, jak np. w Polsce. U nas obok stronnictw wyraźnie lewicowych, szkodliwych wogóle dla społeczeństwa, istnieje cały tuzin partyj politycznych, które programowo mało się różnią od siebie. Członkowie tych stronnictw wyznają niejednokrotnie te same główne zasady programowe, a dzieli ich przeważnie różnica

zapatrywać na taktykę, jaką to lub owe stronnictwo stosuje w swej działalności. Członkowie tych stronnictw znalazłszy się w związkach zawodowych pozostają tam dopóty, dopóki nie zauważą, że te związki przybrały ten lub ów odcień polityczny. Wtedy nic ich nie powstrzyma od wystąpienia ze związku zawodowego.

Rozumiemy jednak, że mimo najlepszej woli kierowników nie zawsze da się zachować ścisłą bezpartyjność związków zawodowych. Są to bowiem organizacje żywe, hołdujące pewnym zasadom i hasłom. Które stronnictwo polityczne najlepiej odpowiada tym programowym hasłom związków, to może liczyć na ich sympatje. Tak np. związki zawodowe chrześcijańskie w Polsce bardzo silnie sympatyzują z chrześcijańską demokracją, bo ona też opiera się na tych samych zasadach, na których zbudowane są chrześcijańskie związki zawodowe, na zasadach chrześcijańsko-narodowych, tak wspaniale wyłuszczonej w encyklice Leona XIII. „*Rerum novarum*“. Mimo jednak tej sympatji, mimo niewątpliwie tej samej idei przewodniej, chrześcijański ruch zawodowy w Polsce idzie własnymi drogami. Że te drogi często się schodzą ze szlakami, po których kroczy chrześcijańska-demokracja, to już następstwo tożsamości programowej.

IX.

ZADANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PO WOJNIE.

1. Działalność aprowizacyjna.

Wojna światowa nałożyła na związki zawodowe nowe obowiązki. Pogorszenie się warunków życia, w szczególności coraz trudniejsze warunki wyżywienia się, były przyczyną, że związki zawodowe musiały zająć się także sprawą dostarczenia swoim członkom środków żywności, ubrań i wszelkich innych artykułów codziennego zapotrzebowania. W czasie wojny i po jej ukończeniu okazało się, że solidarność robotnicza nie jest tylko czczym słowem, frazesem, ale czemś rzeczywistym, realnym. W czasie wojny byliśmy świadkami, jak robotnicy państw nie prowadzących wojny część swojego zarobku obracali na zakupno żywności, którą przesyłali robotnikom tych państw, w których był brak żywności. Katolicycy robotnicy w Holandji zakupywali żywność i przesyłali ją głodującym robotnikom austriackim.

Działalność aprowizacyjna związków zawodowych przybrała ogromne rozmiary. Związki zawodowe albo bezpośrednio zaopatrywały swoich członków w towary, albo też zakładały konsumy spożywcze, które zamieniły się w wielkie spółdzielnie robotnicze. Związki zawodowe lub konsumy zakupowały towary w wielkich ilościach i rozsprzedawały je między członków prawie bez zysku. W ten sposób przyczyniły się też do regulowania cen na rynku towarowym. Działalność aprowizacyjna związków zawodowych jeszcze na szereg lat będzie jednym z ważnych działów pracy.

Mimo ukończenia wojny stosunki aprowizacyjne nie polepszyły się. Prawda, że brak żywności, który dawał się odczuć w czasie wojny w tak zwanych państwach centralnych, należy już do przeszłości, ale natomiast drożyzna towarów przybrała niesłychane wprost rozmiary. Przeciwdziałanie orgji drożyzny może być skuteczne jedynie przez szeroko zakrojony ruch spółdzielczy, który zawdzięcza swe powstanie związkom zawodowym.

2. Współdział w odbudowie przemysłu.

Wskutek wypadków wojennych przemysł w wielu krajach doznał zniszczenia, a przynajmniej został zachwiany. Tak było np. w Polsce, która dzięki wojnie poniosła w przemyśle nieobliczalne straty. Po zmartwychwstaniu Polski stanęliśmy wobec ruiny gospodarczej całego kraju. Trzeba było zabrać się do odbudowy, zwłaszcza odbudowy zniszczonych warstatów pracy. Odbudowa przemysłu leży w bezpośrednim interesie robotnika, bo zapewnia mu pracę i zarobek. Jak wielki był upadek przemysłu w Polsce, świadczyć może fakt, że w r. 1919 w samem b. Królestwie Polskiem było prawie miljon bezrobotnych. Znaleźć pracę tym tysiącom, dać im zarobek, a przez to uchronić ich od bolszewizmu, to było celem usilnych zabiegów związków zawodowych.

Odbudowa przemysłu nie może jednak być dokonana bez współdziałania drugiej strony w przemyśle zainteresowanej, t. j. przedsiębiorcy, fabrykanta. Dlatego też tam, gdzie chodzi o odbudowę i rozwój przemysłu, współdziałanie fabrykanta z robotnikiem jest konieczne, bo leży ono w interesie obu czynników. Tę konieczność współdziałania pracy i kapitału rozumiano bardzo dobrze w Niemczech, zakładając organizację pod nazwą **wspólnoty pracy** jeszcze z dnia 4 grudnia 1918, a więc tuż po pogromie militarnym Niemiec. Do wspólnoty pracy przystąpiły związki zawodowe robotnicze (socjalistyczne, chrześcijańskie, narodowe) i związki fabrykantów. Twórcami wspól-

noty pracy kierowała myśl wyrażona w następującej rezolucji:

„W zrozumieniu i poczuciu odpowiedzialności. że odbudowa naszego gospodarstwa narodowego wymaga skupienia wszystkich sił ekonomicznych i duchowych oraz wszechstronnego zgodnego współdziałania, łączą się organizacje pracodawców w przemyśle i rękodziele i organizacje pracobiorców we wspólną pracę“.

Cele wspólnoty pracy określa następująca uchwała:

„Wspólnota pracy dąży do wzajemnego rozwiązania wszystkich gospodarczych i socjalnych zagadnień, dotyczących przemysłu i rękodzieła w Niemczech, jak również wszelkich zagadnień ustawodawczych i administracyjnych w tej dziedzinie“.

Zakres działania wspólnoty pracy ujęty jest w § 7. statutu tej ciekawej organizacji. Paragraf ten przewiduje utworzenie ośmiu komisji parytetycznych, którym podlegają następujące sprawy: 1) Warunki pracy i płacy; 2) ustawodawstwo społeczno - polityczne; 3) polityka gospodarcza; 4) zaopatrywanie w surowce; 5) węgiel i komunikacja; 6) kwestje podatkowe; 7) przeprowadzenie traktatu wersalskiego; 8) sprawy wspólnoty pracy. Każda z tych komisji składa się z równej liczby pracodawców i pracobiorców. Wspólnota pracy w Niemczech ma zatem tak szeroki zakres działania, że może naprawdę przyczynić się do odbudowy i świetnego rozwoju przemysłu niemieckiego. U nas, niestety, daleko jeszcze do takiego współdziałania pracy i kapitału. Lewicowe związki zawodowe robotnicze w walce konkurencyjnej, jaką przeciw sobie prowadzą, jeszcze ciągle głoszą hasła: precz z kapitałem, precz z fabrykantami, precz z wszelką współpracą, niech żyje dyktatura proletariatu!

Tego rodzaju stanowisko socjalistycznych, komunistycznych i enperowskich związków zawodowych uniemożliwia wszelkie współdziałanie z przedsiębiorcami, mające na celu odbudowę i rozbudowę naszego przemysłu. Tego rodzaju organizacja, jak wspólnota

pracy, będzie u nas możliwa dopiero wtedy, gdy na stosunki robotnicze uzyskają odpowiedni wpływ związki zawodowe **chrześcijańskie**, które głosząc solidarność stanową i dalekie od licytacyjnej metody lewicy, powołane są do rzucenia pomostu między pracą a kapitałem. Dopiero zbudowanie takiego pomostu zdoła przyczynić się do trwałej odbudowy i rozwoju naszego przemysłu, przez co i położenie robotnika znacznie się polepszy.



ZAKOŃCZENIE.

Związki zawodowe w Polsce są dotychczas w początkach swego rozwoju. Szerokiemu ogółowi społeczeństwa są dotychczas mało znane i dlatego też nie znajdują u niego poparcia. Zaznajomić społeczeństwo z zadaniami i celem związków zawodowych, uświadomić je o potrzebie tego rodzaju organizacyj, zachęcić do współdziałania z nimi — to praca dość trudna, ale konieczna. Oby niniejsza skromna praca przyczyniła się choć częściowo do uznania potrzeby związków zawodowych i zyskała im życzliwość społeczeństwa.

SPIS RZECZY.

	Str.
Przedmowa	5
I. Co to są związki zawodowe	7
1. Przyczyny powstania związków zawodowych	7
2. Istota związków zawodowych	7
3. Kobieta w związkach zawodowych	8
4. Przynależność do związku	9
5. Pracownicy umysłowi w związkach zawodowych	10
II. Ustrój związków zawodowych	11
1. Związki lokalne	11
2. Związki centralne	11
3. Związki związków	13
4. Związki międzynarodowe	13
III. Ideowe podstawy związków zawodowych	15
1. Różnice programów	15
2. Walka dwóch światów	16
3. Związki socjalistyczne	16
4. Związki Chrześcijańskie	17
5. Organizacje żółte	18
IV. Zadania związków zawodowych	20
1. Teoria wolnej umowy	20
2. Umowy pojedyncze	21
3. Umowy zbiorowe czyli taryfowe	22
4. Strejki	24
5. Lokauty	29
V. Opłaty i świadczenia w związkach zawodowych	30
1. Rodzaje opłat	30
2. Świadczenia	31
3. Zapomoga strejkowa	32
4. Zapomoga na bezrobocie	32
5. Wsparcie na czas choroby	34
6. Inne zapomogi	34
7. Obrona prawna	34
8. Czas wyczekiwania	35
VI. Działalność oświatowa związków zawodowych	37
1. Uświadomienie robotnika	37
2. Środki uświadamiania	38

	Str.
VII. Związki zawodowe a ustawodawstwo społeczne	40
1. Wpływ związków zawodowych na ustawodawstwo robotnicze	40
2. Instytucje ochrony robotników a związki zawodowe	42
3. Związki zawodowe a międzynarodowe ustawodawstwo robotnicze	43
VIII. Związki zawodowe a polityka	46
1. Zagadnienia polityczne w związkach zawodowych	46
2. Apolityczność związków zawodowych	47
IX. Zadania związków zawodowych po wojnie	50
1. Działalność aprowizacyjna	50
2. Współdziałanie w odbudowie przemysłu	51
Zakończenie	54

Wojewódzka Biblioteka
Publiczna w Opolu

CM KEK 329524



000-329524-00-0