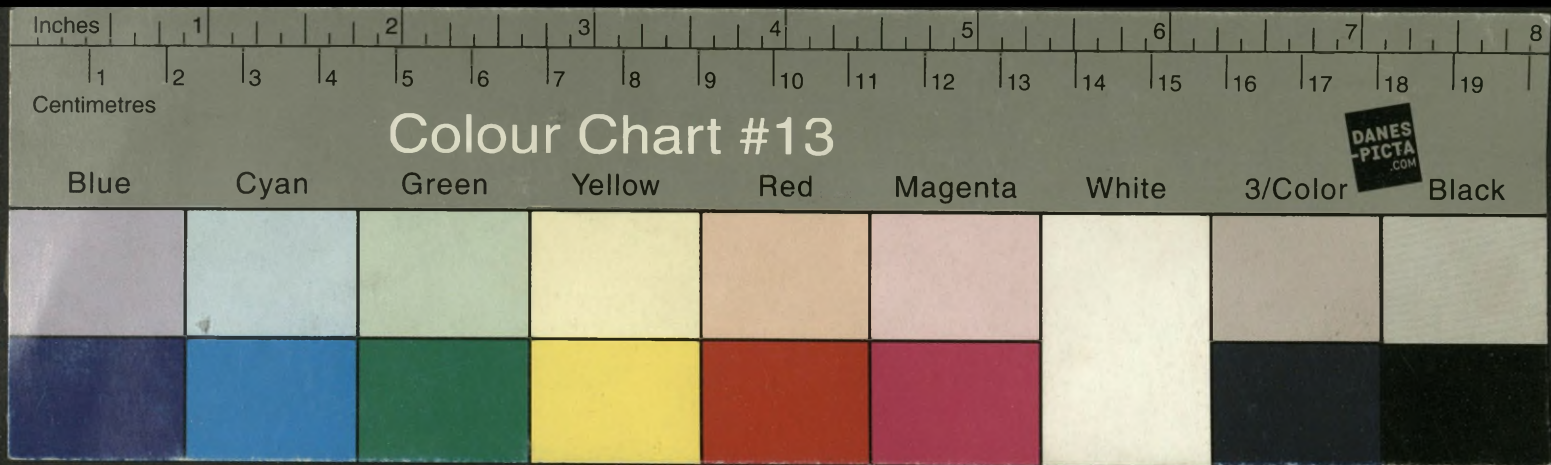




1571

JERZY GRZEGORZ WENGIEROW

PRZEDSTAWICIELSTWO
PRACOWNICZE
A PAŃSTWO

WARSZAWA 1935.



1571

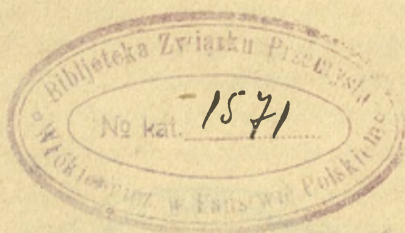
JENET GRZEGORZ WENGIEROW

PRZEDSTAWICIELSTWO
PRACOWNICZE
A PAŃSTWO

WARSZAWA 1935.

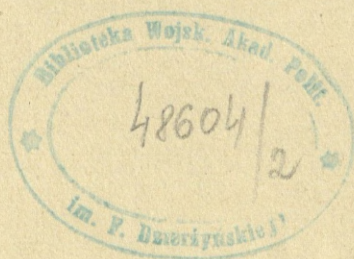
JERZY GRZEGORZ WENGIEROW

PRZEDSTAWICIELSTWO
PRACOWNICZE
A PAŃSTWO



WARSZAWA 1935.

NAKŁADEM ORGANIZACJI MŁODZIEŻY PRACUJĄCEJ.



SŁOWO WSTĘPNE.

Żyjemy w czasach nieustannych poszukiwań nowych form spółzycia ludzi, społeczeństw, narodów. Katakлизmy, wywołane lub tylko unaocznione przez Wielką Wojnę przybrały nieoczekiwane rozmiary, sięgnęły do wszystkich zakątków indywidualnego i zbiorowego życia, spowodowały konieczność poddania gruntownej rewizji obowiązujące dotychczas normy prawne i zwyczajowe we wszystkich niemal dziedzinach ludzkiej działalności.

Trudności i załamania ogólnoświatowe w Polsce zwielokrotnione zostały słabością państwowego organizmu, stawiającego, po długim okresie niewoli, pierwsze kroki na drodze radoznego i samodzielnego bytu w tych warunkach. Nietylko trzeba było tworzyć w wielu dziedzinach wartości zupełnie nowe, ale równocześnie należało zwracać uwagę, aby konstrukcje już istniejące, a oparte na sfalsywiałych podstawach nie runęły i nie zagrzebały nieokrzepłej jeszcze wolności.

Niewątpliwie, te właśnie trudności spowodowały, iż wiele zagadnień, najbardziej nawet żywotnych, wymagających odnowy, nie znalazło dotąd należytego oświecenia i rozwiązania przez Państwo. Trzeba było wziąć się do podpierania walącej się rudery pojęć, dekorowania zielenią i czerwienią szpetnej fasady demagogji, aby tylko zdobyć czas na wzniesienie murów bardziej potrzebnych: obrony, oświaty, porządku.

Taki właśnie los spotkał również zagadnienie dla Państwa pierwszoplanowe, sprawę zorganizowania świata pracy w organizacjach zawodowych dla współdziałania z Państwem i obrony pracowników przed wyzyskiem ze strony kapitału. Wydaje się jednak, iż już nadszedł czas zabrania się do roboty również i na tym, tak niesłychanie ważnym odcinku. Praca mec. Wengierowa, która w sposób jasny i zdecydowany odsłania wszystkie szczegóły tego kapitalnego zagadnienia stanie się niewątpliwie ważkim przyczynkiem w rozpoczynającej się budowie. Trzeba jednak podkreślić, iż wnioski wysnute ze skrupulatnej analizy współczesnych stosunków odnoszą się do ich doraźnej i dzisiejszej naprawy, dostosowanej do psychiki pracownika i warun-

ków, wytwarzanych przez ustrój kapitalistyczny. Wznoszenie dalekich perspektyw nie było celem tej pracy, chociaż autor dochodzi do słusznego niewątpliwie wniosku, iż w przedstawicielstwie pracowniczem szukać należy podwalin przyszłego polskiego korporacjonizmu, na drodze ku któremu znajdujemy się już oddawna.

Organizacja Młodzieży Pracującej, która niniejszą pracę wydaje, jest w wielkim stopniu zainteresowana problemem przedstawicielstwa pracowniczego, tak samo zresztą, jak i inne organizacje ideowe młodego pokolenia, które związkom zawodowym przypisują jedno z główniejszych miejsc w ustroju jutra, oraz olbrzymie znaczenie wychowawcze we współczesności. Idee i wnioski wynikające z rozważań mec. Wengierowa obrazują jego osobiste przekonania i poglądy, które zresztą w wielu wypadkach pokrywają się ze stanowiskiem oficjalnem O.M.P. Należy jednak podkreślić, iż znakomite przygotowanie fachowe autora, jak i zastanawiający obiektywizm w przedstawieniu najbardziej nawet denervujących zjawisk, czynią z niniejszej pracy niezbędny przewodnik po labiryncie teorii i praktyki przedstawicielstwa pracowniczego. A nawet więcej — pozwalają budować dalsze przesłanki ideologiczne, które nie mieszcząc się w ramach rozważań autora, mają jednak zagadnienie przedstawicielstwa świata pracy w swoich podstawach.

O ile pierwsza możliwość, jaką daje praca mec. Wengierowa: dokładne i do istoty rzeczy sięgające poznanie historii idei i realizacji przedstawicielstwa pracowniczego — służyć będzie przede wszystkim praktykom i działaczom ruchu zawodowego, o tyle z drugiej możliwości — snucia dalszych koncepcyj — skorzystają niewątpliwie organizacje ideowe i działacze pracujący na polu wychowania kadr dla przyszłego ustroju. Zarówno jedna, jak i druga możliwość jest dzisiaj nie tylko pożądana, ale nieodzownie konieczna. Dlatego też sądzić należy, iż niniejsza praca, wychodząca ponadto w momencie rozważań nad zasadami nowej konstytucji, nawiązującej do idei przedstawicielstwa pracowniczego, odda niemałe usługi w dziele dalszej rozbudowy i konsolidacji polskiego świata pracy i unormowania jego stosunku do Państwa.

INŻ. WITOLD BIELSKI

Wiceprezes Wydziału Wykonawczego
Zarządu Głównego Org. Mł. Pracy.

WAŻNIEJSZE PRACE AUTORA:

1. „Pojęcie zbiorowego zatargu pracy“ — „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny“ z r. 1928 kwartał IV str. 482—492,
2. „Ustawodawstwo o stosunkach zbiorowych pracy w Polsce na tle ustawodawstwa w tej dziedzinie w innych krajach“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 3 z r. 1928 str. 260—269,
3. „Das Arbeitsrecht in Polen“ — von dr. Th. Brzeski unter Mitwirkung von G. Wengierow Mag. iur. — „Zeitschrift für Ostrecht“ Nr. 7 r. 1928 — oraz osobna odbitka,
4. „Zarobki realne robotników w Polsce w r. 1928“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 1 z r. 1929 str. 67—71,
5. „O sądach pracy“ — „Ruch Prawniczy i Ekonomiczny“ r. 1929 kwartał III str. 344—365,
6. „O sądach pracy w Polsce i zagranicą“ — dodatek do wydawnictwa „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 2 z r. 1929 str. 32,
7. „Akcja organów państwowych przy likwidowaniu zatargów pracy, jako nowa funkcja praworządnego państwa demokratycznego“ — referat na Polski Kongres Nauk Administracyjnych w Poznaniu w r. 1929 zeszyt II str. 513—537,
8. „Ochrona praw pracownika w świetle nowego kodeksu postępowania cywilnego“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 4 z r. 1930 str. 359—367,
9. „O zakresie obowiązku ubezpieczenia w ubezpieczeniu pracowników umysłowych“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ nr. 7 z roku 1931 str. 204—207,
10. „Prawo regresu z mocy art. 122 rozporządzenia Prezydenta Rzpl. z dn. 24.XI.1927 r. w ubezpieczeniu pracowników umysłowych“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr. 10 z r. 1931 str. 306—308,
11. „La législation du travail en Pologne“ — „La France judiciaire“ Nr. 12 z r. 1931,
12. „Ubezpieczenie pracowników umysłowych przed sądem“ — „Głos Sądownictwa“ z r. 1932 Nr. 5, 6, 7, 8 i 9.

13. „Składka ubezpieczeniowa jako dług pracodawcy“ — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr. 3 z r. 1932 str. 76—81,
14. „Zasada parytetu w ustawie konstytucyjnej“ — Gazeta Administracji i Policji Państwowej“ Nr. 14 z r. 1932,
15. „Prawo pracy w okresie pełnomocnictw roku 1932“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 4 z r. 1932 str. 338 — 351,
16. „Reakcja państwa na zamykanie kopalń węgla“ — „Gazeta Administracji i Policji Państwowej“ Nr. 23 z r. 1933,
17. „Praca najemna według polskiego prawa cywilnego“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 4 z r. 1933 str. 327 — 338,
18. „Zalatywanie zatargów zagrażających ogólnopolskim interesom gospodarczym“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 4 z r. 1933,
19. „Polskie prawo społeczne w zarysie“ — Warszawa 1933 r., str. 168,
20. „Zarobki robotnicze a nowe ubezpieczenie emerytalne“ — J. Wengierow i Z. Wróblewski — „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr. 1 z r. 1934 str. 29 — 35,
21. „Kodeks zobowiązań a ubezpieczenia społeczne“ — Przegląd Ubezpieczeń Społecznych“ Nr. 2 i 3 z r. 1934 oraz osobna odtwórka w Bibliotece tego Przeglądu Nr. 5,
22. „Izby pracownicze“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 1 z r. 1934 str. 3 — 22 oraz osobna odtwórka,
23. „Polskie prawo społeczne w zarysie“ — dodatek za okres od 1 lipca 1933 r. do 1 lutego 1934 r. — Warszawa 1934 r. str. 98,
24. „Nowy ustrój świata Pracy w wolnym mieście Gdańsku a interesy ludności polskiej“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 2 z r. 1934 str. 213 — 322,
25. „Reorganizacja sądownictwa pracy w Polsce“ — „Praca i Opieka Społeczna“ Nr. 3 z r. 1934 oraz osobna odtwórka.

S P I S R Z E C Z Y

Słowo wstępne	3
Od autora	8
I. Wstęp	9
II. Dzieje ruchów zawodowych w różnych krajach	16
III. Dzieje ruchów zawodowych w Polsce	38
IV. Stan robotniczego ruchu zawodowego na ziemiach polskich	39
V. Ruch pracowników umysłowych w Polsce	55
VI. Próba teorii przedstawicielstwa pracowniczego (podstawy socjologiczne i psychologiczne)	60
1) Społeczność pracownicza	62
a) zasada odrębności — zakład pracy	68
b) zasada odrębności — zawód	66
c) zasada odrębności — terytorjum	67
d) zasada odrębności — przynależność do obozu ideowego	68
e) zasada odrębności — ogół pracowniczy w pań- stwie	70
f) zasada odrębności — międzypaństwowe poro- zumienie pracownicze	71
2) Przedstawicielstwo	71
VII. Ruch zawodowy, a prądy i idee społeczne	87
VIII. Ramy prawne przedstawicielstwa pracowniczego w Polsce	98
IX. Przedstawicielstwo zakładowe w Polsce	102
X. Działalność zawodowa	111
XI. Ustawodawstwo zagraniczne o związkach zawodowych	127
A. Systemy t. zw. demokratyczne	
I. Ustawodawstwa typu francuskiego	127
II. Ustawodawstwa anglo-saskie	129
III. Inne ustawodawstwa	132
Porównanie ustawodawstw demokratycznych obowiąz- ujących w poszczególnych krajach	134
B. Ustroje reglamentowane	155
1. Ustrój świata pracy we Włoszech	155
2. Związki zawodowe w Z.S.S.R.	158
3. Organizacja świata pracy w ustroju narodowo-so- cjalistycznym współczesnych Niemiec	161
4. Organizacja świata pracy w W. M. Gdańsku	167
XII. Przedstawicielstwo zakładowe zagranicą	169
XIII. Przedstawicielstwo pracownicze a zagadnienia ustrojowo- konstytucyjne	188
XIV. Przedstawicielstwo pracownicze a państwo	202
Literatura	218

* * *

Zdajemy sobie sprawę z całej drażliwości naszego tematu. Pragnęlibyśmy, aby czytelnik zechciał pracę tę traktować nie jako wypracowanie na temat zgóry zadany — lecz jako konsekwentne rozwinięcie pewnego zagadnienia, które uważamy za doniosłe. Nie należy z pracy tej wyrywać oddzielnych zdań i na nich opierać sądu o myśleniu autora, musieliśmy bowiem omówić temat możliwie wszechstronnie i pokazać zagadnienie ze wszystkich stron.

Temat, który omawiamy, jest na ogół jakby wstydliwie przemilczany. Jest to zresztą zrozumiałe — nikt, kto nie jest wtajemniczony w maszynę działalności zawodowej, nie zdoła trajnie ocenić wagi poszczególnych kwestyj. A wtajemniczeni..... ci są na świecie — są to czynni działacze związani z organizacjami i z tego tytułu nie mogą lub nie chcą wypowiedzieć się na te tematy. Autor jest w o tyle szczęśliwej sytuacji, że, stykając się z poszczególnymi odłamami ruchu zawodowego, i znając jego potrzeby i bolączki, nie jest zupełnie skrzepowany jakimkolwiek punktem widzenia, dzięki czemu usiłuje zdobyć się na obiektywizm.

Zyczliwemu czytelnikowi pozostaje ocena, w jakiej mierze autorowi te starania się udały.

I. WSTĘP.

„Sprawa zawodowego zorganizowania robotników za pomocą nowych metod leży dziś niejako na ulicy i czeka, kto weźmie ją w ręce: państwo czy inicjatywa społeczna...”

„...ruch... zawodowy namyśla się jak daleko ma poddać się normom państwowym zgóry, a jak daleko ma sięgać: czy... myśleć ma o związkach państwowych, czy raczej wybiegać myślą ku Państwu Związków”.

„...potrzebne jest, aby organizacje społeczne, tworzący pracujące stały się powszechną formą zrzeszenia mas. I aby były one silne, zorganizowane celowo, działające sprawnie i tanio...”

„...zerwać trzeba radykalnie z dzisiejszym stanem rzeczy, — że tę samą pracę wykonywa lub raczej udaje, że wykonywa kilka lub kilkadziesiąt naraz słabych, kłócących się między sobą zrzeszeń...”

„Reforma społeczna... winna się oprzeć nie na zwycięstwie siły jednej klasy nad innymi w walce o żerowisko i podział dóbr... Oprze się ona na gruntownej zmianie stosunków człowieka do zawodu swego i warsztatu, jako nie do środka zarabiania na życie, ale do instrumentu wybranej z powołania twórczości...”

„Jego (Marszałka Piłsudskiego) ideał wychowawczy zmierza do urobienia człowieka własnowolnego i własnowolnego społeczeństwa, do wydobywania z ludzi i ze społeczeństwa czynu... stawiania człowieka i społeczeństwa w takim położeniu, w którym rodzaje decyzje poczucia odpowiedzialności i czynu...”

(Adam Skwarczyński — Myśli wybrane).

Ruch zawodowy stanowi w rozwoju kultury ludzkiej ostatnich dziesiątków lat, a w szczególności w rozwoju kultury warstwy pracowniczej czynnik niezmiernie doniosły.

Akumulując siłę społeczną i polityczną świata pracowniczego, ruch ten jest wyrazicielem potrzeb, idei, dążeń i postulatów mas pracowniczych. Stanowi organ, za pośrednictwem którego masy pracownicze uczestniczą w życiu gospodarczym i społecznym, stanowi instrument walki o poprawę ich bytu, zbiera zasoby, przeznaczone na pomoc wzajemną, jeżeli nie wywalczy sobie odrębnych ubezpieczeń społecznych, stanowi szkołę działaczy, którzy z terenu zawodowego przenikają na najwyższe szczeble życia publicznego, jest wreszcie wyrazicielem poczucia narodowego mas, które w chwilach przełomowych każe masom zapominać o interesach doraźnych i stać się przede wszystkim szeregowymi żołnierzami Ojczyzny — jak świadczą o tem przykłady akcji niepodległościowej organizacyj robotniczych w latach przedwojennych, zachowanie się ruchu zawodowego w okresie najazdu w roku 1920, bohaterские walki związków zawodowych polskich w Powstaniach Śląskich, lub rola ruchu zawodowego w subskrypcji Pożyczki Narodowej — co wszystko jest żywym dowodem zdrowych w istocie podstaw moralnych, tkwiących w polskim ludzie pracującym, znajdujących ujście w jego organizacjach.

Niewątpliwie rozwój organizacyj zawodowych — wszelkiego zresztą typu — stanowi w czasach dzisiejszych jeden z największych przewrotów społecznych. Z wielu punktów widzenia można przewrót ten porównać do przewrotu, który spowodował w średniowieczu powstanie ustroju cechowego; ale w równej mierze przewrót ten swą doniosłością dorównywa Wielkiej Rewolucji Francuskiej, stanowiąc zresztą nieuniknioną reakcję — a zarazem nieuniknione jej uzupełnienie.

Obalając przeciętne pojęcie nasze o układzie stosunków, zmieniając obyczaje i instytucje — rozwój związków zawodowych wysuwa wobec pracodawcy, pracownika, socjologa, społecznika, polityka, a przede wszystkim wobec działacza zawodowego cały szereg zagadnień najzupełniej nowych, a zarazem niezmiernie trudnych.

W ten sposób tworzy się nowa dziedzina — dziedzina ołbrzymia, a mało zbadana; nasuwają się tysiące pytań, na które chciałoby się uzyskać odpowiedź — odpowiedź ścisłą, a zarazem dającą się powszechnie zastosować, odpowiedź — opar-

tą na prawdziwej wiedzy, a zarazem dostatecznie prostą, odpowiadającą wartości ściśle praktyczne.

Wśród pytań, które się rodzą, jest szereg kwestyj, dotyczących wewnętrznych zagadnień ruchu zawodowego, jak układu stosunków pomiędzy masą zorganizowaną, masami niezorganizowanymi a władzami związkowymi, jak kwestja działalności zawodowej w różnych dziedzinach i t. d.

Zadania wzajemnej obrony i pomocy w staraniach o lepsze warunki pracy obejmują wszelkie dążenia, mające za przedmiot podwyżki płac zarobkowych i przeciwdziałanie obniżkom, starania o skrócenie czasu pracy, określenie warunków pracy i t. d., rozciągając się prawie na wszystkie zagadnienia, w jakimkolwiek znajdujące się w związku z pracą i codziennem życiem pracowniczem.

Ale niezależnie od tego ruch zawodowy, oddziałując na układ stosunków społecznych, gospodarczych, politycznych a nawet częściowo i kulturalnych, wnika dziś bardzo głęboko w cały ustrój życia narodowego. Z tego też względu odrywanie zagadnień ruchu zawodowego od środowiska, w którym działa, nadawałoby wszelkim badaniom charakter teoretyczny i niepraktyczny. Dlatego równie ważne są studia nad stykaniem się działalności zawodowej z innymi odcinkami życia narodowego, jak zagadnieniami gospodarczymi, społecznymi, kulturalnymi, politycznymi i t. d. Niezmiernie więc doniosłe dla właściwego poznania roli ruchu zawodowego jest zorientowanie się, w jakim stopniu i w jaki sposób ruch zawodowy oddziałuje na układ stosunków gospodarczych, w jaki sposób współdziała w życiu politycznym, jaką prowadzi akcję społeczną lub kulturalną i t. d. Rozwiązanie tych „peryferyj” tematu naszego jest może celem równie ważnym, jak zorientowanie się w zagadnieniach wewnętrznej działalności ruchu zawodowego.

Jednak nietylko cele badawcze przyświecają naszemu **•**pracowaniu. Zdajemy sobie sprawę z konieczności stopniowego ulepszania stanu dzisiejszego, pragniemy w tym celu dać materiał myślowy działaczom, którym przyszłość świata pracowniczego leży na sercu. Zdajemy sobie bowiem dobrze sprawę, że zorganizowany zdrowy polski ruch zawodowy to prze-

przedewszystkiem znakomite kadry masowego ruchu ideowego, broniącego od wewnątrz Niepodległości — oczywiście jeżeli przyszłe ukształtowanie tego ruchu będzie czynić zadość potrzebom Polskiej Racji Stanu.

Wydaje się, że trudno byłoby lepiej określić cele, do których w tym zakresie dążyć trzeba, aniżeli czynią to zacytowane w naszym motto myśli wybrane Adama Skwarczyńskiego.

* * *

Sprawa ukształtowania przedstawicielstwa pracowniczego znajduje się w najściślejszym związku z zagadnieniami konstytucyjnymi i stanowi jedną z istotnych części filozofji konstytucyjnej.

Musimy z tego względu oświecić metody naszego myślenia, gdyż tylko przez poznanie tych metod można prawidłowo kształtować odpowiednie wnioski.

Podstawowe problemy konstytucyjne — a zagadnienie przedstawicielstwa pracowniczego jest niewątpliwie jednym z nich — oprócz ich treści prawnej posiadają przedewszystkiem podstawy filozoficzne.

Każda zresztą z konstytucyj posiada swoją odrębną filozoficzną podstawę. Podstawa ta znajduje swój wyraz w zwrotach, które pozornie dla realisty nie przedstawiają konkretnej wartości normatywnej, ustalają bowiem stosunki pomiędzy zagadnieniami nawskroś abstrakcyjnymi. Można by na poparcie tej tezy przytoczyć całą litanję postanowień konstytucyjnych, które od połowy XVIII wieku opracowywane były, a częściowo i weszły w życie w poszczególnych państwach Starego i Nowego Świata. Dla przykładu przytoczymy tu tylko tak charakterystyczny przepis konstytucji francuskiej z 4 listopada 1848 r., która w punkcie 1-szym wstępu postanawia: „Francja jest ukonstytuowana jako Rzeczpospolita. Przyjmując tę ostateczną formę rządu, ustala sobie jako cel stopniowe dążenie po drodze postępu i cywilizacji, zapewnianie coraz bardziej sprawiedliwego rozdziału ciężaru i korzyści społecznych, rozszerzanie samodzielności każdego przez stopniową redukcję wydatków publicznych i podatków oraz umożliwienie wszystkim obywatelom osiągnięcia bez nowych wstrząsów drogą trwałego

i nieustannego oddziaływania instytucyj i praw — osiągnięcia coraz wyższego poziomu moralności, oświaty i dobrobytu“.

Dlaczego ustawodawca, który zamierza powiedzieć, że Pa-
weł ma rządzić Gawłem, a sędzić ich będzie w razie potrzeby
Piotr, zamiast zwartego ujęcia takiego układu zagadnień, zagłę-
bia się w ogólnikowe deklaracje o prawach człowieka i obywa-
tela, czy też szuka innych prawd absolutnych, na które się po-
wołuje?

A jednak inaczej być nie może i... nie powinno.

Ustawa konstytucyjna zakrojona na dziesiątki lat musi li-
czyć się z możliwościami najbardziej nieprzewidzianymi. Pod-
stawa filozoficzna daje szersze możliwości rozbudowy życia
w przyszłości i opieranie się wyłącznie na doświadczeniu dnia
dzisiejszego byłoby rzeczą więcej niż zawodną. W wielu dzie-
dzinach zresztą szukamy głębszej nieprzemijającej treści pozor-
nie suchych faktów.

Jeżeli już mówimy o prawie — pamiętajmy, że przecież
stary kodeks Napoleona z przed 100 lat dał się doskonale za-
stosować dzięki ogólnym swoim podstawom do zjawisk naj-
bardziej współczesnych, jak np. prawo własności, lub umowa
kupna—sprzedaży prądu elektrycznego, o czym wszak oczy-
wiście autorom kodeksu nawet się nie śniło.

Dlatego też prawo nazywamy sztuką — *Ius est ars...* —
mówili rzymianie. Jest ono sztuką tworzenia żywych rozwią-
zań z ogólnych formuł.

Nietylko zresztą prawo wymaga podkładu filozoficznego.
Może w większej jeszcze mierze treść pozadoświadczalna jest
podstawą nauki. Gdyby uczeni w badaniach swych opierali się
wyłącznie na pragmatyzmie zjawisk, stanęliby wkrótce w sy-
tuacji bez wyjścia. Nauka, opierająca się wyłącznie na doświad-
czeniu i nie czyniąca wysiłków do wychodzenia poza jego gra-
nice, nasuwałaby dziś bardzo duże zastrzeżenie. Musimy zresz-
tą umieć rozwiązywać problematy, dla których rozwiązania
doświadczenie nie istnieje.

„Nauka, która opiera się tylko na doświadczeniu — po-
wiada Artur Liebert w pracy „Zur Kritik der Gegenwart“ —
wtłacza wszystko w mechaniczne śruby“. Nauka taka bada,
jak jedno zjawisko rozwija się z innego zjawiska, a ta myśl

ewolucyjna opanowuje nie tylko biologię i w ogóle nauki przyrodnicze, lecz także nauki o duchu, co więcej, opanowuje nie tylko całą naukę, lecz także całe życie. To właśnie jest najważniejsze, wiedzie bowiem do zrelatywizowania wszelkiego typu, który w ten sposób nie podlega żadnym absolutnym wartościom i normom... „Jeżeli życie“, powiada Liebert dalej, „ma być rozważane nie tylko z biologicznego, lecz także z duchowego punktu widzenia, to musi ono mieć transcendentny^{*)} sens. Życie skurczone, ścieśnione relatywnością i mechanizacją współczesnej epoki buntuje się i szuka związku z utraconym absolutem, innemi słowy zwraca się ponownie do mytu“.

Otóż podobny mistycyzm w dziedzinie teorii syndykalizmu znajdziemy w następstwie w utworach Jerzego Sorela, twórcy doktryny syndykalnej francuskiej, zwolennika t. zw. „akcji bez pośredniej“ (action directe), przejętej zarówno przez faszyzm, jak i przez komunizm.

W uwagach Lieberta mieści się istotna prawda. Pokolenie starsze upaja się jeszcze pragmatyzmem zjawisk, żyje pod wrażeniem teorii empirycznych. Iluż to starszych działaczy do dziś dnia wierzy w teorię Boucle'a, który z liczby źle zaadresowanych kopert na pocztę wyprowadzał stopień przedenerwowania społeczeństwa i stan kursów na giełdzie! Jakżeż blisko zresztą tego Boucle'a znajdują się jeszcze ci wszyscy materialistyczni działacze społeczni, którzy z ankiety o budżetach robotniczych usiłują ustalać, po zbadaniu kwestionariuszów, obiektywne i subiektywne warunki dobrobytu robotnika!

Jednak pokolenie młodsze odrzuca już dziś ściśle materialistyczny punkt widzenia. W zjawiskach społecznych usiłujemy dopatrzeć się przejawów ducha. Zarówno w nauce, jak w prawie, jak w dziedzinie zagadnień społecznych, jak w zagadnieniach państwowo-ustrojowych staramy się otrząsnąć z czadu relatywizmu, szukamy pojęć stałych, pewnych prawd absolutnych, opartych nie na doświadczeniu, lecz na pewnem założeniu na wierze.

Młodzi, którzy czynią te wysiłki są jak Archimedes, który szuka punktu zaczepienia, aby obrócić świat.

*) „Sam w sobie“ — pojęcie ukute w filozofii Emanuela Kanta.

Biblioteka Związku Pracy
No kat. 157

To poszukiwanie absolutu tłumaczy też najnowsze teorie prawne i ustrojowe. Zarówno hitleryzm, jak faszyzm, jak komunizm są oparte na pewnych założeniach, które wynikają raczej z wiary twórców doktryny w pewne dogmaty, a wiara ta przybiera charakter zupełnie mistyczny.

Ale nie chcemy nużyć czytelnika temi zagadnieniami, które napozór nie mają dość ścisłego związku z tematem. Przywiązujemy jednak do nich bardzo dużą wagę, aby jeszcze raz podkreślić, że nawet w ściśle materialistycznych zagadnieniach społecznych należy być czujnym na założenia duchowe, że nie należy ujmować zagadnień bieżących tylko pod kątem przemijających sytuacji politycznych, należy natomiast mieć na względzie tak zwaną długą falę — poczucie perspektywy społecznej i duchowej każdego zagadnienia.

Umyślnie kładziemy nacisk na te zagadnienia. Podejście do tematu ruchu zawodowego, do kwestyj ustrojowych i konstytucyjnych bez tych założeń jest zupełnie niemożliwe. Zagadnienia ruchu zawodowego są to kwestje życia się gromady, sprawy odruchów psychiki zbiorowości, przejawy myśli i woli mas, a więc zjawiska zupełnie niematerialistyczne, lecz przedewszystkiem duchowe.

Będziemy usiłowali kłaść szczególny nacisk na tę stronę zagadnień ruchu zawodowego.

II. DZIEJE RUCHÓW ZAWODOWYCH W RÓŻNYCH KRAJACH.

Instytucje, które mogą być uznane jako bezpośrednie poprzedniczki ruchu zawodowego obserwujemy już w zamierzczej przeszłości.

Już w świecie antycznym występują zrzeszenia zawodowe, oparte o podstawę kultową. Zrzeszenie zawodowe broniło członków przez modlitwy do boga danego zawodu. Greckie „thaise“, których pochodzenia nauka doszukuje się w cywilizacji egipskiej, przetrwały szereg stuleci i wywarły w następstwie wpływ na ustrój rzymskich „collegia“.

Także „collegia opificum“ odgrywały u schyłku republiki rzymskiej poważną rolę w walkach politycznych, jako ostoja obozu rewolucyjnego w latach 58—62 przed narodzeniem Chrystusa. Za czasów cesarstwa „collegia“ rozwijają się w dalszym ciągu, a w III wieku po Chr. otrzymują osobowość prawną. „Collegia“ te zostały jednak poddane przez Cesarstwo kontroli, co uniemożliwiło im mieszanie się do życia politycznego. Dopiero przekształcenie „collegiów“ z instytucyj zawodowych na instytucje kastowe z dziedzicznym przywiązaniem członków do „collegiów“ odebrało im charakter zawodowy.

Korporacje zawodowe spotykamy z kolei w średniowieczu, kiedy, dostosowując się do ustroju społeczeństw średniowiecznych, przyjmują one charakter cechów przymusowych.

Wydziały czeladnicze tych cechów stanowią pierwszą typową formę organizacji pracowników zależnych, jednak typ tej

zależności jest inny, aniżeli przewiduje to ustawodawstwo współczesne.

Rozwój wydziałów czeladniczych przynada na wieki XIV i XV, przyczem wzrost ich liczby idzie wślad za utrudnieniami, które stawiają majstrowie czeladnikom przy przyjmowaniu do cechów w charakterze majstrów.

Konfraternje czeladnicze napawają niepokojem władzę królewską; królowie bowiem obawiają się buntów czeladniczych; poczynając od r. 1498 ukazuje się **we Francji** szereg zarządzeń królewskich, uniemożliwiających działalność wydziałów czeladniczych i zrzeszeń pracowniczych. Zarządzenia królewskie z lat 1500, 1539, 1566 i 1629 pod różnemi postaciami powtarzają zakaz tworzenia zrzeszeń pracowniczych, pomimo, że zrzeszenia te faktycznie istnieją i rozwijają swoją działalność.

W okresie tym w orzecznictwie francuskiem znajdujemy bardzo ciekawe posunięcia, nadające związkowi czeladniczemu prawo występowania przed sądem w imieniu ogółu robotniczego, prawo, które istnieje do dziś dnia np. we Francji a którego nie zna zupełnie orzecznictwo sądowe w Polsce.

Otóż pomimo negatywnych zarządzeń królewskich parlamenty francuskie dopuszczają skargi zrzeszeń pracowniczych. Tak np. pismem królewskim z dn. 29 sierpnia 1539 r. zabroniono parlamentowi Lyonu wysłuchania skargi ogółu pracowników drukarskich m. Lyonu, zawierającej odwołanie od wyroku sędziego.

Edyktem królewskim z 28 grudnia 1541 r. zabroniono czeladnikom w Lyonie zbierania składek na opłacanie wspólnej obrony przed sądami.

Patent krówski z dn. 19 lipca 1543 r. znowuż powtarza: „nie chcemy, aby droga była otwarta tym sługom i czeladnikom do kontynuowania procesu przeciwko ich majstrom” — „que la voye demeure ouverte aux dits serviteurs et compagnons pour continuer procesz contre leurs maitres”. Mimo to parlament dopuszcza w wielu sprawach ogół pracowniczy jako stronę w procesie (wyroki z 14 sierpnia 1671 r., 31 grudnia 1673 r., 16 stycznia i 21 marca 1686 r.)

Niektóre z tych wyroków były skasowane przez królewską radę i motywy decyzji kasacyjnych rady są zupełnie różne — ogół pracowniczy nie może występować w sposób zbiorowy do sądu.

Wreszcie król Ludwik XV zarządzeniem z 1723 r. postanowił (§ 42): „zabrania się wszystkim czeladnikom, robotnikom i uczniom zawierać jakąkolwiek wspólnotę, zrzeszenie, zebranie, zmwę lub wspólną kasę, posiadać wspólną książkę lub rejestr konfraternji, wybierać z pośród siebie jakiegokolwiek syndyka, przywódcę, szefa, przewodniczącego lub innych urzędników, zarządzić jakąkolwiek zbiórkę lub potrącenie pieniędzy, występować wspólnie z jakiegokolwiek bądź przyczyny lub okazji pod groźbą kary więzienia, ukarania zbiorowego i 300 funtów kary grzywny...”

Tak jak we Francji — analogicznie też i w Anglii w okresie średniowiecza — akty parlamentu angielskiego zabraniają pracownikom łączenia się w celu osiągnięcia wspólnych celów.

Poczynając od aktu Edwarda I z r. 1305, który nakłada karę za zmwę („combination”), zmierzającą do zmiany płac, powtarzają się akty Henryka IV z 1425 r., Henryka VIII z r. 1514, Edwarda VI z r. 1548, 1549, 1550, uznające za winnych „szalbierstwa” (felony) robotników, którzyby przystąpili do zrzeszenia jakiegokolwiek czasowego lub stałego, za co ulegają karze obciążenia uszu. Wydano ogółem około 30 statutów i uchwał parlamentu, regulujących te kwestje.

M. in. za króla Jerzego I wydany został akt o karaniu tkaczy za zmwę do wysokości trzech miesięcy więzienia, połączonych z robotami przymusowymi, przyczem stosowana była w tych sprawach osobna procedura z udziałem 2-ech sędziów. Statut ten za króla Jerzego II został rozszerzony na szereg innych zawodów. Wreszcie król Jerzy III wydał wielki statut przeciwko zrzeszaniu się robotników wszelkich wógóle fabryk.

Najbardziej krwawe walki o wolności wydziałów czeladniczych miały miejsce w Niemczech. W kronikach niemieckich, poczynając od XIII wieku, zjawiają się pierwsze wzmianki o zrzeszeniach pracowniczych, o strajkach i represjach karnych. Tak np. w r. 1301 na rynku Magdeburga spalono dwu

członków zakazanego stowarzyszenia pracowniczego. W roku 1371 w Kolonji powieszono za zmwę 33 tkaczy i 18 wy-pędzono z miasta wraz z rodzinami.

Zarządzeniem cesarskiem w r. 1548, powtórzonem w latach 1731 i 1777, zakazano robotnikom występowania zbiorowo z jakimikolwiek bądź żadaniami pod adresem majstrów. Zarządzenie cesarskie z r. 1577 nakłada karę na robotników, zakładających zrzeszenie w celu „sprzedaży pracy za określoną cenę”.

Wszystkie te zarządzenia cesarskie pozostają bezskuteczne, czego dowodem są liczne strajki i walki, dość często kończące się rozlewem krwi. Walki pomiędzy majstrami a czeladnikami nabierają szczególnej ostrości w wieku XVIII w Moguncji, Wurburgu, Augsburgu, Bremie, Frankfurcie nad Menem i w innych miastach.

W ten sposób można stwierdzić, że korporacjonizm średniowieczny, a nawet świątły absolutyzm wraz z ustrojem stanowym dawały pewne uprawnienia oraz gwarantowały samorząd cechowy majstrom, natomiast w stosunku do warstwy czeladniczej, która stopniowo na Zachodzie przekształca się, począwszy od połowy XVIII wieku na warstwę pracowniczą — proletarjat — zajmowano stanowisko najzupełniej negatywne, czyniąc wszelkie wysiłki, aby utrzymać tę warstwę w ramach zakazów zrzeszenia się, popieranego często krwawymi represjami.

Następny etap w rozwoju pojęć o prawie zrzeszenia się przyniosła **Wielka Rewolucja Francuska**. Należy zdawać sobie sprawę, że Rewolucja ta, znosząc ustrój cechowy, w imię innych zresztą haseł — znowuż nałożyła karby sankcyj karnych na ruch zrzeszeniowy pracowniczy.

Przewrót pojęć, który się dokonał w tym czasie, wynikł przede wszystkim na skutek haseł doktryny liberalnej. Doktryna liberalna w myśl pojęć francuskich (Rousseau), stała na gruncie suwerenności jednostki („les hommes naissent et demeurent libres et egaux en droit”), związanych umową („contrat social”) w państwie, w którem decyduje o wszystkim mechaniczna większość obywateli. W ten sposób doktryna ta odrzucała organiczne związki jednostek a zarazem uważała, że cała sieć instytucyj

cechowych i związków stanowi narzędzie ucisku. Likwidując system cechów średniowiecznych, liberalizm dążył do wykluczenia ze stosunku pomiędzy państwem a obywatelem wszelkich pośredników, uważając, że ogniwa takie tylko szkodzą wolności obywateli. Jedynym więc organem, w którym obywatele mogą współdziałać jest komitet obywateli, jako komórka organizacji państwowej.

Wyrazem tego poglądu było prawo Le Chapelier z 14 — 17 czerwca 1891 r., które w § 2 postanawia, że „obywatele tego samego stanu lub zawodu, przedsiębiorcy, prowadzący otwarty proceder, robotnicy jakiegokolwiek bądź kunsztu nie będą mogli, jeżeli zejdą się wspólnie, wyznaczać przewodniczącego, syndyka, sekretarzy, prowadzić rejestrów, przedsiębrać uchwał lub postanowień, układać regulaminów w sprawie ich rzekomych („pretentieux...“) wspólnych interesów“.

Jak widać z cytowanego przepisu, ujęcie zakazu jest dość podobne do zakazu zawartego w ordonansie króla Ludwika XV, jednak zachodzi tu zasadnicza i głęboka różnica — zakaz bowiem z r. 1791 obejmuje w równej mierze pracowników jak i pracodawców, („przedsiębiorców, prowadzących otwarty proceder...“), jeżeli wogóle pominąć ideologiczne różnice tła zakazów z 1723 i 1791.

Zakaz z r. 1791 uderzył w niektóre organizacje pracownicze, istniejące już w tym czasie w Francji. W szczególności pod łagodnemi względnie rządami Turgot i Neckera działało we Francji 27 stowarzyszeń, które wprawdzie miały charakter tajny, jednak rozwijały w sposób dość jawny swoją działalność. Stowarzyszenia te po wydaniu prawa z r. 1791 zostały przekształcone na kasy wzajemnej pomocy.

Musimy jednak już odrazu zdawać sobie sprawę z daleko idących konsekwencji politycznych i gospodarczych teoryj głoszonych przez Wielką Rewolucję Francuską. Wysuwały one przeciwko państwu jednostkę, operowały tylko temi dwoma pojęciami i stwarzały warunki prawne dla tej przeciwstawni. Nie ma chyba nic bardziej symbolicznego w tej dziedzinie, jak okoliczność, że po porywających ogólnikowych hasłach deklaracji praw człowieka i obywatela przyszedł artykuł 363 konstytucji 5 fructidora roku III, który powiadał, że obywatele mogą wy-

konywać swoje prawa polityczne wyłącznie na zebraniach pierwiastkowych i gminnych, a więc wyłącznie w ramach komórek organizacji państwowej. Tworzył się tą drogą układ jednostka - państwo, układ który zresztą znamy do dziś dnia w postaci głosowania powszechnego. Układ ten z natury rzeczy prowadził do atomizacji społeczeństwa, do rozbicia jego na niezliczoną ilość grup łączących się z różnych punktów widzenia. Wprowadzał on w istocie w ustrój państwowy chaos, zwany swobodą demokratyczną, powodował rozdrobnienie wysiłków społecznych i uniemożliwiał racjonalną koordynację działalności poszczególnych grup społecznych.

Doktryna liberalna wchodziła w życie niemal równocześnie z przewrotem technicznym, który przyczynił się do stworzenia przemysłu fabrycznego, a w ślad zatem i mas proletariatu fabrycznego. Skoro ludzie są równi wobec prawa („*egaux en droit*”), przeto niech poszczególny pracodawca układa się o warunki pracy z poszczególnym robotnikiem.

Doktryna ta zapoznawała w ten sposób, że wielka nierówność gospodarcza pomiędzy sytuacją pracodawcy a położeniem robotnika, który niema nic do wyboru, wytwarza stan faktycznego przymusu gospodarczego dla robotników, oddając ich w całkowitą zależność materialną od pracodawcy. Głosząc więc wiarę w wolną grę sił gospodarczych, nie normowanych przez nikogo (zasada *laisser faire* — *laisser passer*), doktryna ta stworzyła niezdolne stosunki dla warstwy pracowników fabrycznych. Pozbawieni możliwości zrzeszenia się dla obrony swych interesów zawodowych, robotnicy nie są w stanie legalnie walczyć o poprawę swego położenia, które w początkowym okresie fabryki wielkoprzemysłowej było wyjątkowo uciążliwe.

Prawo Le Chapelier było typowem dla tego układu stosunków. Jego treść zostaje powtórzona w całym szeregu ustaw Francji, Wielkiej Brytanji i Niemiec. W szczególności kodeks karny francuski z r. 1810 nakłada kary za tworzenie stowarzyszeń, a kary te zostają tylko podwyższone w r. 1834. Analogicznie kodeks karny Bawarii z r. 1813 nakłada w art. 4 kary na robotników, zrzeszających się w różnych zakładach pracy.

Prawa podobne do Le Chappellier stają się narzędziem w rękach przedsiębiorców dla zabezpieczenia rygoru wśród robotników.

Z drugiej strony warstwa pracownicza, która w międzyczasie rozrasta się, wyodrębniając się od masy ludowej i przeciwstawiając się mieszczaństwu, zmuszona zostaje do prowadzenia zawziętych walk, często nielegalnych, przeciwko takiemu stanowi rzeczy.

Dzieje walk tych wypełniają cały wiek XIX, a są one zarazem dziejami rodzącego się współczesnego ruchu zawodowego.

Najbardziej charakterystyczne przejście od okresu zakazów średniowiecznych aż do zupełnej wolności zrzeszania się obserwujemy na przestrzeni stulecia od r. 1770 do r. 1870 w Anglii. Przemianom tym należy poświęcić szczególniejszą uwagę, gdyż są one znakomitym przykładem, pozwalającym zaobserwować ścisłą łączność zagadnień gospodarczych i ruchów społecznych.

Jak to zostało wskazane, W. Brytania przez szereg wieków posiadała zakazy zrzeszenia się pracowników oraz zakazy zmowy w celu żądania określonych warunków płacy lub cen. Otóż zakazy te łączyły się w prawie zwyczajowem, potwierdzonem zresztą wieloma statutami parlamentu z reglamentacją cen i płac, przyczem uznano, że skoro istnieje zakaz wysuwania jakichkolwiek żądań, to stawki zarobkowe oraz warunki pracy, jak wreszcie ceny mogą być określane przez parlament względnie przez sądy. System ten był więc wyrazem logicznego układu stosunków, przy którym sąd był uprawniony i obowiązany normować wysokość stawek, wobec czego oczywiście robotnicy czy rzemieślnicy nie mogą zbiorowo występować z petycjami i grozić wspólną akcją, obowiązani są natomiast zwrócić się do sądu o ustalanie stawek. Istotnie też istnieje około 30 statutow, zawierających całe cenniki stawek. Jednak już w połowie XVIII wieku następuje w Anglii przełom. Już na 20 lat przed wydaniem przez Adama Smitha swej podstawowej pracy „O bogactwie narodów“, w której rozwinięta została teoria liberalizmu gospodarczego szkoły manchesterskiej — parlament angielski odmówił uchwalenia pewnego bilu, ustalającego staw-

ki zarobkowe, podkreślając w długich debatach, że bill taki krępowałby wolność przemysłową.

Rozstrzygnięcie to obaliło w ten sposób ingerencję państwa przy określaniu warunków pracy, ale tem samem pozostawiło określenie tych warunków swobodnej grze sił. Wprawdzie dawne zakazy zrzeszania się nie zostały formalnie uchylone w tym czasie, jednak aż do r. 1799 w Anglii panowała względna swoboda i wysiłki zbiorowe zmierzające do poprawy położenia robotników w poszczególnych manufakturach były w tym czasie względnie tolerowane i niezbyt ostro potępiane. Doceniano bowiem w tym czasie, że skoro państwo rzeka się ustalania cenników, musi istnieć pewna swoboda przy wystąpieniach zbiorowych. Rozumowanie to powodowało, że sądy angielskie zajmowały liberalne stanowisko w wypadkach skarg na zmwę robotniczą. Otóż okres tej względnej swobody dał możność powstania organizacjom, które mogą być uznane za pierwsze przejawy ruchu zawodowego w ściśle współczesnem rozumieniu tego wyrazu. O ile bowiem przedtem organizacje zawodowe miały charakter organizacyj cechowych, łączących rzemieślników, a często i czeladników, o tyle w tym właśnie okresie następuje rozdział pomiędzy zamożnymi przedsiębiorcami, (gdyż jest to okres powstawania wielkich manufaktur w Anglii) — a drobnymi rzemieślnikami i czeladnikami, którzy już nie pracują samodzielnie, lecz pracują dla wielkiego przedsiębiorcy, początkowo biorąc surowiec do swego mieszkania, następnie zaś wykonując pracę w lokalu przedsiębiorcy.

W ten sposób dokonywał się w Anglii stopniowo proces oddzielania się kapitału od pracy, który stał się zaczątkiem powstawania ruchu zawodowego. Ustalić więc można, że ruch zawodowy bynajmniej nie wyszedł z instytucji cechów — wręcz przeciwnie — organizacje zawodowe powstawały poza cechami i często właśnie dla zwalczania bogatych przedsiębiorców, którzy jeszcze w tym czasie do cechów należeli.

Jednak nawet w okresie do r. 1799 wszelkie zaczątki działalności zawodowej spotykały się w Anglii z restrykcjami politycznymi. Należy mieć na uwadze że był to okres Wielkiej Rewolucji Francuskiej, co oczywiście podniecało rząd angielski do represyj wszelkiego rodzaju w celu tłumienia odruchów ludo-

wych. Represje te miały charakter ściśle polityczny i opierały się często na doraźnych zakazach, przyczem czasami odwoływano się do statutów z przed kilkuset lat, aby tylko uniemożliwić działalność związków. Wreszcie w r. 1799 wydane zostało nowe prawo na wzór francuski, zakazujące wszelkiego rodzaju zrzeszeń pracowników jednego zawodu. Jednocześnie przypomniano stare statuty i w niektórych zawodach znowuż sędziowie angielscy zaczęli wymierzać stawki zarobkowe. Jednak wyroki takie wydawane były tylko dla nielicznych zawodów.

Zakaz zrzeszania się wydany w r. 1799 nie mógł jednak stłumić zjawiska, które narzucało się siłą rzeczy. Powstanie wielkich zakładów przemysłowych, gromadzących w jednym wspólnym lokalu wielkie masy pracujących, niezmiernie przyczyniło się do rozwoju ruchu zawodowego. I dlatego zakazy te wtłoczyły ruch zawodowy pod ziemię, nadając mu charakter konspiracyjny. Po r. 1800 na terenie Anglii działało już wiele organizacji nielegalnych. Organizacje te, w celu zachowania tajemnicy nabrały wszelkich cech ruchu konspiracyjnego, a nawet przyjmowały obrzędy zapożyczone od organizacji masońskich jak zaprzysięganie tajemnicy związku na cmentarzach, na szkieletach lub czaszkach ludzkich i t. d. Te cechy konspiracyjne związków zawodowych powodowały, że sądy angielskie traktowały je jako spiski, skazując odpowiednio działaczy zawodowych. Tajemne obrzędy w związkach zostały porzucone dopiero około r. 1835, gdy związki posiadały już prawo jawnej działalności.

Wielkie zubożenie Anglii w okresie wojen napoleńskich i związane z tem pogorszenie poziomu zarobków wywołało w r. 1811 w Anglii pierwsze poważniejsze ruchy masowe, które przybrały charakter strajków, zakończonych krwawymi zajściami i represjami.

Odruchy te spowodowały powołanie w r. 1814 osobnego komitetu Izby Gmin, któremu poręczono zbadanie kwestji wolności zrzeszania się. Prace tego Komitetu wprawdzie nie dały pozytywnych wyników, jednak raport Komitetu zawierał już konkluzję, że „prawo powszechne zakazujące zgromadzeń przedsiębiorców i robotników i traktujące ich zrzeszenia jako spisek winno być zreformowane“.

Dopiero w 10 lat później udało się osiągnąć uchylenie zakazu zrzeszania się. Wymagało to przeprowadzenia długiej i starannej akcji parlamentarnej, która doprowadziła do wyłonienia osobnego komitetu; komitet ten działał w latach 1824—1825, przyczem zbadał 130 świadków i rzeczoznawców. Na czele akcji stał członek Izby Gmin Hume, który dokonał bardzo zręcznego posunięcia politycznego, a mianowicie zaproponował połączenie na terenie Parlamentu trzech kwestyj — emigracji robotników, zakazu wywozu maszyn i kwestji uchylenia zakazu zrzeszania się. Ponieważ wielkim fabrykantom bardzo zależało na tem, aby utrzymać na wysokim poziomie produkcję i eksport angielski, sprzeciwiali się oni wywozowi maszyn w szczególności przedziałniczych z Anglii, gdyż mogło to spowodować powstanie samodzielnego przemysłu kontynentalnego i uniezależnienie się krajów europejskich od przemysłu angielskiego. Otóż po uzyskaniu zgody ówczesnego premjera Peela Hume zdołał przemycić w Izbie Gmin w głosowaniu en bloc wszystkich trzech kwestyj również uchylenie zakazu zrzeszania się.

Wspomnieć tu można, że zakaz wywozu maszyn, który wtedy został uchwalony, spowodował między innemi duże utrudnienia dla francuza Girarda, który w porozumieniu z rządem Królestwa Kongresowego pojechał do Anglii w r. 1827, aby nabyć maszyny dla uruchomienia polskiej fabryki włókienniczej w późniejszym Żyrardowie.

Związki zawodowe uzyskały w ten sposób w r. 1826 wolność działania, co nie oznacza jednak, że uzyskały pełną legalizację, nie posiadały bowiem jeszcze osobowości prawnej. Jednak okres lat 1825 do 1832 w Anglii był okresem zupełnie nowych walk społecznych. Ujawniony ruch zawodowy w tym czasie uległ całkowicie wpływom utopijnego socjalizmu Roberta Owena, który głosił, że związki zawodowe winny się stać na rządziem, ułatwiającem przebudowę ustroju społecznego. Był to w ruchu zawodowym okres zdobywczej pewności siebie, zmierzającej do całkowitego opanowania poszczególnych gałęzi przemysłu przez związki. W okresie tym też czynione są próby powołania naczelnej organizacji związkowej t. zw. Trades-Union czyli związku zawodów.

Gdy około 1833 r. wpływy Owena w ruchu zawodowym upadły, a zawzięte walki, prowadzone przez związki zawodowe okazały się bezskuteczne, związki zawodowe rozpoczęły stopniowo wycofywać się z akcji społeczno-politycznej i przechodzić do konkretnej roboty zawodowej. W okresie około r. 1840 część związków zawodowych brała udział w ruchach czartyzmu*), jednak ruch ten w sposób poważny nie wpłynął na strukturę ruchu zawodowego.

W latach 1871 i 1876 związki zawodowe angielskie uzyskały pierwsze ustawy normujące ich działalność. Ustawodawstwo to, obowiązujące do dnia dzisiejszego, stało się podstawą rozwoju ruchu trade-unionów angielskich, które przekształcały się stopniowo w pewnego rodzaju arystokrację pracy; dzięki temu związki zaczęły coraz bardziej uczestniczyć w rządach Anglii za pośrednictwem Labour Party, w której związki zawodowe są jedną z dominujących grup.

Ustaw wielkobrytyjskich, normujących działalność związków zawodowych jest ogółem sześć, przyczem dwie zasadnicze wyszły w latach 1871— t. zw. Principal Act — (An Act to amend The Law relating to Trade-Unions 29—th June 1871) oraz nowela do aktu pierwszego z r. 1876 — (An Act to amend the Trade-Union Act 1871 30—th June 1876, krócej nazywany Trade Union Act Amendment Act 1876). Ustawy te powstały w epoce zbliżenia ruchu zawodowego i jego zwierzchnich organów — Kongresu Związków Zawodowych i t. zw. Junty do polityki liberalnej. Należy mieć na uwadze, że prawo zrzeszania się uzyskane przez związki zawodowe angielskie w r. 1825 nie przewidywało osobowości prawnej związków. Było to poważną przeszkodą w działalności związków w szczególności w okresie lat 1850—1870; pełnomocnicy i funkcjonariusze związków, nie zagrożeni żadną odpowiedzialnością prawną za nadużycia, popełnione wobec związków (które wszak prawnie nie istniały) w tym okresie dość często zagarniali majątek związkowy. Nadanie osobowości prawnej związkom oraz wprowadzenie odpowiedzialności dla pełnomocników związków (trustees — według prawodawstwa angielskiego cały majątek oso-

*) Ruch polityczny w Anglii.

by prawnej musi być zapisany na imię kilku zazwyczaj takich trustees) — stało się zagadnieniem istnienia dla związków zawodowych. Uregulowała ten stan właśnie ustawa z r. 1871, zawierająca przepisy formalne, dotyczące pełnomocników związkowych.

Już ustawa z 1871 r. uznawała prawo „zmowy“ (conspiracy) osób, zrzeszonych w związku zawodowym do wywołania zatargu o pracę. Prawo z r. 1876 potwierdziło to uprawnienie równoległe do wydanej w międzyczasie ustawy o zмовach i o ochronie własności (1875).

Pod koniec XIX w. na tle działalności strajkowej związków zawodowych wynikła w sposób bardzo ostry kwestja t. zw. posterunków strajkowych. Chodziło o ustalenie, czy związki w czasie strajku mają prawo stawiać „placówkę“ przed zakładem pracy w celu uniemożliwienia łamistrajkom przystąpienia do pracy. W r. 1906 sąd angielski uznał w sposób zasadniczy (w sprawie strajku w towarzystwie kolejowem Taff Vale) takie „placówkowanie“ (picketing) za nieprawne. Wówczas Labour Party, która w tym czasie poraz pierwszy zdobyła miejsce w Izbie Gmin, wywalczyła zasadę swobodnego „pokojowego placówkowania“ (peaceful picketing). Prawo to dopuszczało do ustawienia przy wejściu do zakładu pracy posterunku nieuzbrojonego, złożonego z niewielkiej tylko liczby osób celem ustnego informowania zgłaszających się do pracy o fakcie strajku. Taka jest osnowa ustawy z 1906 r. (An Act to provide for the regulation of Trade-Union and Trade Disputes 21—st December 1906 — krócej — Trade Disputes Act 1906).

W okresie bezpośrednio poprzedzającym wojnę wynikła kwestja, czy związki zawodowe mogą zajmować się polityczną działalnością przedwyborczą. W szczególności w r. 1913 sąd w Osborne rozwiązał pewien związek zawodowy za czynny udział w wyborze kandydatów Partji Pracy do Izby Gmin. Na tle tej sprawy Labour Party przeprowadziła nowe prawo umożliwiające związkom zawodowym uczestniczenie w akcjach wyborczych (An Act to amend the Law with respect to the objects and powers of Trade-Union 7—th March 1913 — krócej — Trade-Union Act 1913).

Piąta z kolei ustawa z r. 1917 miała na celu ułatwienie konsolidacji ruchu zawodowego drogą uproszczenia postępowania w wypadkach fuzji silnie rozproszonych dotychczas związków zawodowych (An Act to amend the Trade-Union Act 1876 with respect to the amalgamation of Trade-Unions).

Wreszcie szóste prawo wyszło w Anglii po strajku węglowym w r. 1927 i miało na celu pewne ograniczenie działalności związków zawodowych, a w szczególności rozgraniczenie funduszków zapomogowych od funduszków strajkowych i zakaz używania funduszków zapomogowych na akcje strajkowe.

Przedstawiliśmy szerzej rozwój związków zawodowych angielskich, które słusznie uważane są za związki najstarsze i posiadające najdłuższe tradycje w tym zakresie.

Z kolei wspomnieć należy o sytuacji związków zawodowych w Prusach. Ustawa przemysłowa pruska z 17 stycznia 1845 r. w art. 182 zawierała jeszcze zakaz zrzeszania się robotników. Jednak w miarę rozwoju przemysłu sami przemysłowcy uznawali zakaz ten za szkodliwy, wskutek czego w r. 1862 została wniesiona petycja do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych z prośbą o zniesienie tego zakazu. Jednak dopiero ustawa przemysłowa z 1869 r. w § 152 i 153 wprowadziła prawo koalicji do ustawodawstwa dla całego cesarstwa niemieckiego.

We Francji zrzeszenia pracownicze odzyskały swobodę w r. 1848; dekret z 25 lutego 1848 r. zawierał deklarację, że „rząd tymczasowy uznaje, iż robotnicy winni zrzeszać się, aby móc korzystać z dobrodziejstwa swojej pracy“.

W okresie lat 1852—1860 rozwój zrzeszeń robotniczych był faktycznie zahamowany przez nadzór policyjny. W r. 1862 rząd francuski wspólnie z przemysłowcami wysyła na własny koszt delegatów robotniczych na wystawę powszechną do Londynu, gdzie delegaci francuscy poraz pierwszy zapoznają się z doktryną Marksa o socjaliźmie rewolucyjnym i materializmie dziejowym. Od tego czasu we Francji rozpoczyna się działalność nielegalnych związków zawodowych, przybierających postać kas wzajemnych pomocy. Organizacje te zresztą posiadały już wszystkie cechy nowożytnych związków zawodowych. Podstawy prawne działalności uzyskują związki dopiero w r.

1884 dzięki ustawie Waldeck-Rousseau. Zaznaczyć tu należy, że socjalizm utopijny nie oddziaływał na związki zawodowe. Ani Saint-Simon ani Fourier ani Rodbertus nie przywiązywali wagi do związków zawodowych i na związki te nie wywarli wpływu. Czasowy wpływ utopijnych teoryj Roberta Owena w Anglii na związki zawodowe doprowadził te związki do ruiny. Siła bowiem związków wynikała nie z założeń teoretyczno-ustrojowych, lecz z konkretnych celów i praktycznych zupełnie zadań. Z tego też względu przez długi czas na związki zawodowe oddziaływała w dużej mierze materialistyczna doktryna Marksa i Engelsa.

W tym też czasie odbyła się we Francji pierwsza większa dyskusja parlamentarna na temat związków zawodowych i roli, jaką one winny spełniać. W r. 1884 ówczesny premier Waldeck-Rousseau złożył projekt prawa o związkach zawodowych do parlamentu, domagając się uchwalenia go w brzmieniu rządowym. Należy mieć na uwadze, że w tym czasie we Francji nie obowiązywało jeszcze prawo o stowarzyszeniach, które weszło w życie dopiero później w r. 1901.

Na strukturę związków zawodowych w tym czasie były trzy poglądy. W myśl poglądu pierwszego grupy katolickich deputowanych związek nie powinien być wyrazem walki klasowej i dlatego proponowano tworzenie związków mieszanych z udziałem pracodawców jako „patronów” organizacji, przyczem wychodzono z założenia, że robotnicy nie powinni mieć organizacji odrębnych. W czasie tym też powstało kilka tego typu związków, które jednak uległy szybko likwidacji (związki „żółte”).

Inny pogląd reprezentowała grupa deputowanych robotniczych. Byli oni wówczas zdania, że należy tworzyć związki klasowe, a więc jednostronne z udziałem wyłącznie robotników poszczególnych zawodów i związkom tym winno państwo nadać sankcję prawną oraz przymus należenia do nich. Dzięki takiej organizacji warstwa robotnicza byłaby obroniona przed niebezpieczeństwem łamistrajkostwa w czasie walk zawodowych, dzięki czemu mogłaby prowadzić skuteczne akcje zawodowe.

Grupa rządowa reprezentowała wreszcie trzeci pogląd, który zwyciężył i utrzymał się w ustawie z r. 1884, wywierając piętno na cały szereg ustawodawstw europejskich w tym zakresie. Tworząc związki zawodowe, odrzucano w myśl tego poglądu koncepcję związku jako cechu o całkowitej wyłączności zawodowej. Dając organizacjom zawodowym prawo rozwijania działalności, miano na myśli to, co nazywano wówczas rozszerzeniem wolności do pracy. O ile wolność ta w myśl pojęć Wielkiej Rewolucji Francuskiej miała być prawem indywidualnem, o tyle w tym czasie uznano już że wolność ta winna być prawem gromady, a tem samem prawo zrzeszania się pracowników stanowić winno podstawowy kanon tej wolności. Jednak prawo zrzeszania się pozostało prawem indywidualnem w tym sensie, iż prawo to każdy pracownik musi realizować osobiście, może więc sam decydować o tem, czy wstąpić do zrzeszenia lub też z niego wystąpić, może też wybrać związek, do którego chce należeć, może również w każdej chwili z niego wystąpić. W ten sposób indywidualna swoboda zrzeszania się obejmowała: 1) prawo zakładania związku po spełnieniu przepisów o rejestracji, 2) prawo wstępowania do związku, które nie mogło być ograniczone żadnemi zobowiązaniami oraz 3) prawo występowania ze związku w każdej chwili. W myśl tej koncepcji państwo zrzekło się wszelkiej interwencji co do organizacji syndykatów i ich działalności, zastrzegając jedynie pewne ogólnikowe zasady o równorzędności wszystkich członków wewnątrz związku. Państwo zabezpieczało jednak robotników przed przymusem należenia lub nienależenia do jakiejkolwiek grupy zawodowej, skądkolwiek przymus ten miałby pochodzić — czy ze strony pracodawców, czy też ze strony samych związków, odmawiało syndykatom jakiegokolwiek charakteru publiczno-prawnego, uznając je za zrzeszenia prawa prywatnego tak jak spółki, odmawiało wreszcie związkom charakteru reprezentacji odpowiedniego zawodu. Z tych tendencji wynika szereg przepisów, ograniczających działalność związków zawodowych i zmierzających do zabezpieczenia poszczególnych robotników przed supremacją syndykatów.

Poglądy te znalazły wyraz w ustawie francuskiej z r. 1884 oraz w ustawach analogicznych wielu państw t. zw. demokra-

tycznych. Mają one charakter klasycznej wykładni pojęcia „wolność koalicji“, użytego w wielu ustawach konstytucyjnych.

Inna wykładnia nadawała zresztą związkom zawodowym nieco szersze prawa, przyznając im prawo reprezentowania interesów zawodowych całej gałęzi pracy i ta wykładnia znalazła częściowo wyraz w późniejszej (rozbieżnej zresztą) jurysprudence francuskiej ostatnich lat przed wojną i po wojnie. Oznaczało to tendencję syndykatów do roztaczania opieki nie tylko nad swoimi członkami, lecz również nad wszystkimi pracownikami odpowiedniego zawodu. Teza o prawie związków do reprezentowania całego zawodu we Francji znalazła wyraz w orzecznictwie, posiadającym zresztą stare w tej mierze tradycje, ale jednocześnie w krajach germańskich (Niemcy, Austria) po wojnie przybrała tak charakterystyczną postać nadawania mocy powszechnie obowiązującej umowom zbiorowym. Instytucja ta polega na tem, iż umowa, zawarta przez związek po osiągnięciu pewnej sankcji państwowej obowiązuje wszystkich robotników na danym terenie w odpowiedniej gałęzi przemysłu, a tem samem działalność związku rozciąga się już w tym wypadku i na nieczłonków.

Wspomnieć tu można, że w doktrynie rodzą się wątpliwości, czy tego rodzaju prawo zrzeszenia się (zbiorowa wolność) w istocie nie stanowi zaprzeczenia wogóle wolności do pracy.

Omawiana koncepcja prawno-polityczna o roli ruchu zawodowego w państwie stała się bardzo wygodną podstawą do rozwoju działalności ruchu zawodowego w wielu państwach t. zw. demokratycznych. W poszczególnych gałęziach przemysłu organizowały się grupy zawodowe, złożone z żywiołów aktywnych, które uzyskiwały dzięki swej organizacji wpływy niewspółmiernie duże w stosunku do masy niezorganizowanej. Dzięki tej sytuacji działacze robotniczy zarzucili całkowicie hasło związków przymusowych, które jeszcze w r. 1880 były przez nich lansowane, gdyż oczywiście w razie istnienia organizacji zawodowych powszechnych, nieliczny względnie element aktywny mógłby być odsunięty na dalszy plan, a masy reprezentowane byłyby przez czynniki bierne.

Z drugiej strony koncepcja prawno—polityczna wolnych związków zawodowych była w całkowitej zgodzie z teorią państwa liberalnego, zachowującego stanowisko neutralne w dziedzinie walk społecznych. W myśl tej koncepcji samoobrona robotnicza w postaci strajku, mieszcząc się w ramach prawa, wchodziła więc w sam system ekonomji liberalnej, mimo iż w myśl haseł socjalistycznych samoobrona ta zmierzała do wciągnięcia państwa i jego aparatu w walki o poprawę losu warstwy pracowniczej.

Dzięki takiemu układowi stosunków ruch zawodowy, który pozostawał wciąż w ramach tego samego ustawodawstwa, w praktyce potężniał, rozszerzał się i uzyskiwał coraz dalsze wpływy polityczne.

Nową sytuację przyniosła wojna światowa, a raczej okres po jej zakończeniu. W czasie tym fala oburzenia społecznego, zwłaszcza warstw robotniczych przeciwko sferom poświadczającym o wywołanie wojny światowej i ciągnięcie korzyści z wojny, wywołała odruchy społeczne i wzmocnienie wpływów ruchu zawodowego.

Ten wzrost przewagi wpływów warstwy pracowniczej nad pracodawcami ujawnił się w wielu państwach europejskich, zmuszając rządy do czynienia warstwie pracowniczej całego szeregu ustępstw, częstą ze szkodą nawet dla gospodarki narodowej. Państwa, pomimo świadomej chęci trzymania się zdala od walk klasowych i utrzymywania się wyłącznie na stanowisku obrońcy porządku publicznego, zmuszone jednak zostały do zajęcia się kwestją ingerencji w zatargach pomiędzy pracą a kapitałem.

Okres ten niewątpliwie w wielu krajach europejskich był momentem maksymalnego natężenia ruchu zawodowego w jego rozwoju samodzielnym bez pomocy państwa. Z okresem tym rozpoczyna się wewnątrz związków zawodowych ewolucja, zmierzająca do przebudowy ich ustroju wewnętrznego, ewolucja, która w dużej mierze osłabiła ruch zawodowy t. zw. niezależny, a zarazem wytworzyła nowe formy tego ruchu o typie reglamentowanym.

Na innym miejscu przedstawimy te przemiany. Są one w każdym razie wyrazem głębokich prądów reformistycznych.

III. DZIEJE RUCHÓW ZAWODOWYCH W POLSCE.

Dzieje organizacji warstwy pracowniczej w Polsce sięgają w daleką również przeszłość.

W rozwoju polskiego górnictwa znana jest m. in. kasa robotnicza wzajemnej pomocy powołana uchwałą gwarków z Olkusza w r. 1671. Ustawa tej kasy głosiła między innemi:

„Dokąd Bóg miłosierny raczy użyć nam i pozwoli czerpać skarby z góry tej, postanawiamy, że będzie pobierany z płacy każdego jeden grosz ze złotego, a jeden szeląg od dziesięciu groszy, że pieniądze te będą doręczone naszemu rachmistrzowi do podziału pomiędzy ubogich górników i nędzarzy, których góra okaleczy, iżby miano za co pogrzebać ciała zmarłych, żeby wdowy i sieroty, których rodzice pomarli w ubóstwie, mogły być utrzymane i pochowane“.

Z natury rzeczy kasa wzmiankowana stanowi instytucję raczej sporadyczną. Mogła ona powstać wskutek tego, iż gwarkowie byli „ludźmi wolnymi“, osiadłymi w dobrach królewskich i wzamian za robotę górnictwą, która była uważana za wyjątkowo uciążliwą, korzystali z pewnych swobód.

Natomiast organizacja cechowa, istniejąca w miastach polskich w wiekach XV, XVI i XVII, nie różniła się istotnie od cechów w innych krajach europejskich, tembardziej iż miasta polskie rządziły się własnymi statutami, opartymi bądź na prawie magdeburskiem, bądź chełmińskiem. Ustrój cechowy nie dawał właściwie pola do zrzeszenia się t. zw. „towarzyszy“ czyli czeladników z uwagi na ich rozproszenie po drobnych warsztatach.

Pierwsze fabryki, a raczej manufaktury powstawać zaczęły na ziemiach polskich we właściwym tego słowa znaczeniu dopiero za Stanisława Augusta, jednak, oparte w dużej mierze na elemencie majstrów cudzoziemskich, korzystały z urządzeń nadanych im przez założycieli i o ruchu samopomocowym wśród robotników tych manufaktur właściwie mowy być nie mogło, tem więcej iż w wielu manufakturach pracowali chłopci pańszczyźniani.

W końcu XVIII wieku w okresie Sejmu Czteroletniego spotykamy się z ciekawym przykładem konfraternji o typie do tychczas nieznanym. Jest to „konfraternia hajduków i lokajów”. Konfraternia ta nie posiada wprawdzie jasno wytkniętego celu obrony interesów zawodowych, stanowi jednak ciekawy przykład, jak nagromadzenie pracowników jednego zawodu — zebranych nawet z różnych okolic kraju i tylko chwilowo w jednej miejscowości — wytwarza podatne warunki do powstania stowarzyszenia, opartego na wspólności zawodu. Zakończenie Sejmu, wojna i rozbiory, które spustoszyły Warszawę, spowodowały zanik tej organizacji.

O ruchu samopomocowym we właściwym tego słowa znaczeniu można mówić dopiero od czasu Królestwa Kongresowego. Ruch ten dotyczył przede wszystkim majstrów. W okresie tym produkcja przemysłowa skoncentrowana była w drobnych warsztatach, zatrudniających po kilku pracowników pod kierunkiem majstrów, przeważnie sprowadzanych z Niemiec. Dopiero w miarę rozrastania się tych warsztatów, pod koniec Królestwa Kongresowego zaczął wyłaniać się element czeladniczy, który nabierał już cech współczesnej warstwy pracowniczej. W ten sposób Polska przeszła odpowiednią ewolucję powstawania warstwy pracowniczej o 40—50 lat później niż kraje zachodnio-europejskie.

Liczba majstrów, sprowadzonych z Niemiec była w tym czasie bardzo duża, sięgając stu tysięcy osób. Majstrowie ci w poszczególnych miasteczkach Królestwa żyli dość solidarnie, tworząc zgromadzenia czyli cechy, które często stawały się rzeczywistymi organami pomocy wzajemnej. Tak np. zgromadzenie w Staszowie posiadało kapitał utworzony ze składek majstrów i czeladników oraz z sum zaofiarowanych. Z funduszu tego

majstrowie otrzymywali pożyczki. Było to więc coś w rodzaju stowarzyszenia spółdzielczego.

Powstaniu poczucia solidarności wśród oddzielnych majstrów sprzyjała ta okoliczność, że rząd zwykle wznosił na potrzeby całej kolonii jedną suknowalnię i jedną farbiarnię, z której wszyscy majstrowie sukienniczy korzystali. Zresztą zrzeszenia spotykają się niezbyt często, zaś solidarność w wielu wypadkach nie wykraczała poza podanie wspólnej skargi lub prośby.

Zrzeszeń pozytywnie poprawiających położenie członków, było naogół niewiele. Na podkreślenie zasługują pierwsze na ziemiach polskich dobrowolne kasy chorych (np. w Zgierzu). Organizacje tego typu zostały wprowadzone przez element napływowy do Polski.

Należy pamiętać, że organizacje majstrów w Królestwie miały charakter dobrowolny i nie posiadały ustawowej wyłączności, aczkolwiek majstrowie — przybysze z Niemiec — nie zdawali sobie z tego sprawy, pozostając w przekonaniu, że posiadają przywileje cechowe.

Bardzo charakterystyczne starcie na tem tle miało miejsce w Ozorkowie w r. 1834. W prośbie podanej do Komisji Rządowej Spraw Wewnętrznych burmistrz miasta Ozorkowa i przedstawiciel majstrów skarżyli się, że Gotlieb Lause i starozakonny Librach przyjmują do wykończenia sukno od innych majstrów za zapłatę, przez co przynoszą krzywdę zgromadzeniu postrzygaczy, ponieważ do niego nie należą. Petenci proszą więc, aby osobom tym zabroniono brać od majstrów sukna do apretury. Komisja jednak odmówiła tej prośbie, powołując się na postanowienie Księcia Namiestnika z dnia 31 grudnia 1816 r., w myśl którego nikomu nie może być wzbronionem zajmowanie się jakimkolwiek rzemiosłem.

W tymże czasie spotykamy się już ze śladami pierwszych ruchów czeladniczych. Ślad taki znajduje się w postaci obwieszczenia Komisji Rządowej Spraw Wewnętrznych z dn. 7 lutego 1827 r. W obwieszczeniu tem Komisja Rządowa, ceniąc gorliwość i poświęcenie obywateli a zarazem majstrów sukienników starego i nowego miasta Zgierza, okazane przez nich „przy okazji sprawionego w tymże Mieście przez czeladź rę-

kodzielniczą i rzemieślniczą w d. 30 i 31 października r. z. rozruchu, celem uśmierzenia onego", wyraża pochwałę za to, że obywatele ci nie zawahali się pójść przeciw wyraźnemu niebezpieczeństwu. Na szczególną uchwałę zasłużyli między innymi burmistrz miast Zgierza i Aleksandrowa Samuel Grzegorzewski i Gedeon Hedel oraz Zachert starszy zgromadzenia sukienników w Zgierzu. Żadnych szczegółów, dotyczących tego zatargu nie znamy, jednak wnioskować można, że ruch przejawiał się w ostrych formach, skoro trwał dwa dni, objął naraz dwa duże ośrodki przemysłowe jak Zgierz i Aleksandrów, odległe o 10 klm. drogi jeden od drugiego, zakłócił spokój publiczny tak dalece, że przy jego uśmierzaniu wystąpiły pierwsze powagi miejscowe razem z ogółem obywateli i magistrów, a szczegółowa o nim wiadomość dotarła do wyższych władz warszawskich.

Wśród robotników Niemców we Włocławku około r. 1945 założono stowarzyszenie formiarzy, malarzy i tokarzy.

W tym też czasie można zanotować pierwsze odruchy poczucia odrębności zawodowej wśród najemnych pracowników umysłowych.

Jeszcze w r. 1808 w Krakowie podjęta została próba założenia związku handlowców polskich, który dotrwał do dzisiejszego dnia i w r. 1933 obchodził uroczyste 125-lecie istnienia. W r. 1848 założono we Lwowie Towarzystwo Urzędników Prywatnych, które następnie zostało przekształcone na Towarzystwo Wzajemnej Pomocy Oficjalistów Prywatnych i którego agendy ubezpieczeniowe w stanie likwidacji prowadził Zakład Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych. Po r. 1830 założony był w Poznaniu Związek Pracowników Kupieckich. Były to jednak w pierwszych okresach rozwoju drobne kółka raczej, które nie odgrywały większej roli, świadczyły jednak już o tendencjach stowarzyszeniowych wśród tych grup pracowniczych.

Natomiast o jakichkolwiek stałych ruchach masowych wśród robotników do r. 1880 w Polsce mówić zupełnie nie można. Masa proletariatu przez pierwsze 50 lat istnienia jego w Polsce w nowożytnym znaczeniu tego wyrazu była faktycznie

zupełnie bezwładna i spokojna, pogrążona zresztą była w głębokiej nędzy i ciemnocie, zatrudniona w straszliwych warunkach zdrowotnych i pracująca po kilkanaście godzin na dobę.

Zdarzające się nadużycia nie były w tym czasie jeszcze wykorzystywane dla celów agitacyjnych, wskutek czego zachodzące lokalne zatargi pomiędzy pracodawcami a robotnikami miały charakter miejscowy i bywały doraźnie likwidowane. I tylko niekiedy wybuchały zbiorowe zaburzenia robotnicze, jednak były to wypadki sporadyczne bez żadnej ciągłości i związku ideowego ze sobą. Takie poważniejsze rozruchy zdarzyły się np. w Łodzi w r. 1861, kiedy tłum robotniczy zniszczył maszyny tkackie w kilku fabrykach, między innymi u Scheiblera. Rozruchy te zostały wzniecone zresztą nie tyle przez robotników fabrycznych, ile przez tkaczy rękodzielników, obawiających się, że maszyna przyprawi tkactwo ręczne o upadek.

Systematyczna organizacja masowa warstwy pracowniczej w Polsce datuje się dopiero od r. 1877, kiedy na ziemiach polskich rozpoczęły działalność organizacje robotnicze socjalizujące i niepodległościowe.

Należy pamiętać, że środkami policyjnymi spychano w tym czasie wszelkie odruchy zbiorowej działalności w podziemiu konspiracji. Ukaz z r. 1871 zakazywał strajków i przewidywał prawo użycia siły zbrojnej w celu ich stłumienia. Następny ukaz z r. 1874 zabraniał należenia do stowarzyszeń, „ograniczających swobodę działalności przemysłowej”, czyli takich, które mogłyby postanowić porzucenie przez członków pracy. Ukazy te zamknęły wszelkie drogi dla obrony interesów robotniczych na drodze legalnej.

Pierwsza „kasa oporu” powstała na początku 1878 r., miała jednak na celu prowadzenie przede wszystkim działalności politycznej. Robotę agitacyjną twórcy kas oporu Leona Waryńskiego przerwały masowe aresztowania, następnie zaś co kilka lat policja rozbijała organizacje robotnicze, które były zarazem organizacjami wolnościowymi.

Prześladowania ruchu socjalistycznego w Królestwie aż do rewolucji 1905 r. nie pozwoliły na stworzenie jakiegokolwiek stałej organizacji dla obrony interesów robotniczych, jednak rze-

sze robotnicze szukały obrony w masowych strajkach. W latach 1882 — 1905 w Królestwie było 186 strajków, z czego 153 zaczepnych. Pierwszy strajk wybuchł w r. 1882 wśród robotników kolei warszawsko-wiedeńskiej; był on wywołany, jak i strajk w Żyrardowie próbą obniżki płac przez dyrekcję. Oba strajki zostały zlikwidowane za pomocą policji. Następnie w latach 1883 — 1885 wynikło wielkie przesilenie gospodarcze, które w r. 1885 ujawniło się w wielkich manifestacjach bezrobotnych.

Rozwój współczesnych związków zawodowych polskich przedstawiamy w innym rozdziale.

IV. STAN ROBOTNICZEGO RUCHU ZAWODOWEGO NA ZIEMIACH POLSKICH.

Charakter i zakres wpływów związków zawodowych w Polsce należy oceniać, przyjmując za podstawę kilka zasadniczych elementów działalności zawodowej.

1. Podstawowe znaczenie posiada stosunek liczby pracowników zorganizowanych w związkach zawodowych do ogółu pracowników zatrudnionych. Ogólna suma robotników i pracowników umysłowych zarejestrowanych, jako członków związków zawodowych przekracza w Polsce 900 tysięcy osób. Jednak należy mieć na uwadze, że w liczbie tej są również robotnicy rolni, gdyż powoduje to poważne zmniejszenie odsetka zorganizowania. Wśród pracowników zatrudnionych w przemyśle zorganizowanych jest niewątpliwie powyżej połowy ogółu zatrudnionych. W instytucjach publicznych stosunek ten jest jeszcze wyższy i liczba zorganizowanych sięga powyżej trzech czwartych. Natomiast wśród robotników rolnych stosunek ten jest znacznie niższy, przyczem liczba zorganizowanych przypuszczalnie nie przekracza jednej dziesiątej ogółu zatrudnionych robotników rolnych. Przeciętnie należy przyjąć, że wśród ogółu pracowników najemnych w Polsce zorganizowanych jest zaledwie trzecia część. Natomiast po wyłączeniu pracowników w rolnictwie można przyjąć, że stosunek zorganizowanych w związkach zawodowych do ogółu pracowniczego przekracza połowę ogółu zatrudnionych.

2. Drugim elementem, dającym podstawę do oceny stanu zorganizowania jest ilość członków, przypadająca na jeden

związek i na jeden oddział związku oraz liczba oddziałów, przypadająca na jeden związek. Dla całego ruchu zawodowego w Polsce przeciętnie na jeden związek przypada ok. 3200 członków zarejestrowanych, ok. 2300 członków płacących i 27 czynnych oddziałów.

W związkach robotniczych liczby te ulegają dalszemu podwyższeniu, przyczem na jeden związek przypada ok. 4000 członków zarejestrowanych, ok. 2400 członków płacących i 28 czynnych oddziałów. Zupełnie inny charakter posiadają związki pracowników umysłowych prywatnych, które przeciętnie organizują 842 członków zarejestrowanych na jeden związek, 657 członków płacących i tylko 8 oddziałów. Wreszcie w związkach pracowników państwowych i samorządowych na jeden związek przypada 5870 członków zarejestrowanych, 5360 członków płacących i 62 oddziały.

Liczyby te świadczą, że związki robotnicze, będąc organizacjami dużemi, posiadają znaczną rozbieżność pomiędzy liczbą płacących i zarejestrowanych. Rozbieżność ta jest minimalna w związkach pracowników państwowych i samorządowych. Związki tej ostatniej grupy są naogół organizacjami bardzo licznymi, co świadczy, że instytucje publiczne w Polsce ułatwiają organizowanie się pracowników. Organizacje pracowników umysłowych są względnie niewielkimi komórkami organizacyjnymi.

3. Trzecim elementem dla oceny ruchu zawodowego są zestawienia bilansów związkowych. Jest zjawiskiem interesującym, że związki robotnicze, które organizują ponad 60% ogółu pracowników zorganizowanych mają wpływy i wydatki w sumie nieprzekraczające 25% ogólnej sumy bilansowej wszystkich związków zawodowych. Świadczy to o słabości finansowej związków robotniczych. Natomiast bardzo zamożne są związki pracowników państwowych i samorządowych, których sumy dochodów i wydatków przekraczają 60% ogólnych sum bilansowych wszystkich związków zawodowych, podczas gdy związki te organizują poniżej 25% ogółu pracowników, będących członkami związków zawodowych.

Z zestawienia ogólnych sum dochodów i wydatków związków zawodowych oraz liczby członków zarejestrowanych za

r. 1932 wynika, że związki obracają rocznie sumą, wynoszącą poniżej 20 zł. na jednego członka zorganizowanego rocznie. Przyjmując, że roczne wynagrodzenie przeciętne pracownika najemnego w Polsce nie przekracza sumy 1000 zł., jak to było obliczone przy ustalaniu bilansów matematyczno-technicznych ubezpieczeń społecznych, stwierdzić należy, że wysokość składki członkowskiej w związkach zawodowych w Polsce wynosi ok. 2% wynagrodzenia. Porównując tę liczbę z odpowiednimi pozycjami w związkach zawodowych włoskich oraz sowieckich stwierdzić należy, że składka w Polsce procentowo jest względnie wyższa, jednak ogólne sumy dochodów ruchu zawodowego są znacznie mniejsze, wobec tego, iż zaledwie trzecia część ogółu pracowników najemnych jest zorganizowana w związkach zawodowych i że z powodu rozbicia ruchu zawodowego ogólna suma dochodów rozpada się na kilka central. Dla informacji podkreślić należy, że stosownie do rozporządzeń władz sowieckich, (postanowienie WCIK z 26.VIII.1922 Zb. pr. z 1922 N. 55 str. 693) przedsiębiorstwa przemysłowe w Związku Radzieckim obowiązane są przelewać do kasy związku, sumę odpowiadającą od $\frac{1}{2}\%$ do 2% wynagrodzenia pracowniczego w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, (w zakładach do 500 rob. nie więcej niż 2%, w zakładach od 500 do 1000 — $1\frac{1}{2}\%$, w zakładach od 1000 do 3000 — 1%, w zakładach ponad 3000 — $\frac{1}{2}\%$), przyczem analogicznie wysokość składki na związek zawodowy we Włoszech, unormowana ustawą z 3.IV.1926 r. (art. 5) i rozp. z 1.IV.1926 r. (art. 23), wynosić może nie więcej niż dzienne wynagrodzenie pracownicze w ciągu roku, potrącanie wszystkim pracownikom danego zawodu, co stanowi $\frac{1}{3}\%$ wynagrodzenia.

4. Słabość majątkowa związków zawodowych w Polsce wynika z danych o wartości majątku ruchomego i nieruchomego związków zawodowych. Majątek związków zawodowych robotniczych w Polsce zarówno ruchomy jak i nieruchomy w r. 1932 wynosił ok. 18 milj. zł., w tej liczbie majątek nieruchomy wynosił 16,6 milj. zł. Majątek związków pracowników umysłowych prywatnych wynosił zaledwie ok. 3 milj. zł. Natomiast majątek związków pracowników państwowych i samo-

rządowych wynosił ok. 28 milj. zł. W sumie więc majątek ruchu zawodowego wynosił ok. 49 milj. zł.

5. Następnym elementem, świadczącym o rozmiarach działalności zawodowej jest prasa zawodowa. Liczba czasopism zawodowych w r. 1932 wynosiła 104, przyczem wydano 1290 zeszytów przy sumie nakładu rocznego 14 milj. egzemplarzy. Z liczb tych wynika, że przeciętnie zeszyt czasopisma zawodowego rozchodził się w liczbie 11 tys. egzemplarzy. Liczby te świadczą zarazem, że prasa zawodowa obsługuje nie tylko członków zawodowych, lecz również i pracowników niezorganizowanych.

Aby zdać sobie sprawy w sposób syntetyczny z drobnych rozmiarów i wpływów ruchu zawodowego w Polsce należy uwzględnić liczby następujące:

Liczba pracowników fizycznych w Polsce poza rolnictwem wynosi 2.355.000 osób (Jan Piekalkiewicz — Sprawozdanie z badań składu ludności robotniczej w Polsce — Ws̩wa 1934), w rolnictwie 1.385.000 osób. Tymczasem liczba zrzeszonych w związkach zawodowych wynosi poniżej 1 miliona osób. Należy pozatem tu mieć na uwadze, że z tej wielkiej rzeszy pracowników najemnych około $\frac{1}{4}$ część stanowią bezrobotni.

Słabą stroną polskiego ruchu zawodowego jest łączność zachodząca pomiędzy organizacjami zawodowymi a partjami politycznymi, wskutek czego mimo czynionych wysiłków koncentracyjnych związki zawodowe są rozbite pomiędzy wzajemnie zwalczające się ugrupowania. Do rozbicia przyczyniły się liczne rozłamy, jak np. w klasowych związkach socjalistycznych i związkach t. zw. narodowych (N.P.R-owskich) jak również i chrześcijańskich, przyczem oddziaływała w tym kierunku również destrukcyjna działalność komunistyczna.

Wskutek podporządkowania związków partjom i uprawiania bezpłodnych walk pomiędzy związkami, ze strony mas robotniczych istnieje niewątpliwie pewna bierność wobec związków zawodowych. Oczywiście na rozmiary stanu członków płacących wpływa pozatem wysokość składki, którą członkowie muszą płacić.

Kryzys gospodarczy w bardzo znacznej mierze wyczerpał zasoby finansowe związków, które dzisiaj nie posiadają środ-

ków materialnych na działalność zapomogową. Ta okoliczność, że wiele związków „niema nic do stracenia“, wpływa na radykalizowanie ich działalności, do czego przyczynia się również bezrobocie i proletaryzacja inteligencji, która kieruje związkami zawodowymi, albowiem wśród działaczy związków zawodowych istnieje duży odsetek zdeklasowanych inteligentów.

Jednak pomimo rozbicia wśród związków zawodowych od pewnego czasu myśl scaleniowa zaczyna sobie zjednywać zwolenników, przyczem tendencje koncentracyjne ujawniły się zarówno wśród robotników jak i pracowników umysłowych oraz wśród urzędników państwowych i samorządowych.

Wyrazem tych dążeń było scalenie prорządowych robotniczych organizacyj zawodowych oraz utworzenie Związku Związków Zawodowych, jak również powstanie wspólnej centrali pracowników umysłowych pod nazwą Unja Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych, wreszcie powołanie do życia Centralnej Rady Pracowniczej, będącej swego rodzaju nadbudową organizacyjną central i związków pracowników umysłowych zarówno państwowych, samorządowych jak i prywatnych.

Na przestrzeni ostatniego roku można ponadto zaobserwować wypadki solidarnych wystąpień związków pracowników umysłowych ze związkami robotniczymi, przyczem wywiązała się współpraca w dziedzinie akcji strajkowych oraz pomocy materialnej.

Klasyfikacja pracowniczych związków zawodowych jest o tyle trudna, iż czasem niewiadomo, do jakiego odłamu związków zaliczyć powstałe nowo ugrupowania, które nie ujawniły jeszcze zbyt wyraźnie swego oblicza społeczno-gospodarczego. Wydaje się słusznem przeprowadzić podział ruchu zawodowego na grupę związków klasowych, chrześcijańskich i narodowych.

Ruch klasowy znajduje się pod wpływami partij socjalistycznych różnych odcieni i pod wpływami komunistycznymi; nie posiadając legalnych form organizacyjnych, wpływy komunistyczne nie mogą zbyt oddziaływać i występują na widownię przeważnie tylko w chwilach ostrych zatargów ekonomicznych. Do związków klasowych należałoby zaliczyć rów-

niez Z.Z.Z. oraz Unję Z.Z.P.U., która uznała zasadę klasowości i jedności z warstwą pracującą.

Chrześcijańskiemu odłamowi związków patronuje Chrześcijańska Demokracja.

Tak zwany narodowy ruch zawodowy, nazywany również ruchem polskim, znajdował się przez dłuższy czas pod wpływami Narodowej Partii Robotniczej, częściowo zaś Stronnictwa Narodowego, ostatnio zaś dąży do wyzwolenia się z pod tych wpływów.

W ten sposób należy odróżnić następujące odłamy związków zawodowych: W ramach klasowego ruchu zawodowego zacytować należy: Związek Stowarzyszeń Zawodowych w Polsce (w skrócie Z.S.Z.), przyczem przy Związku tym działa Rada Krajowa Klasowych Związków Zawodowych (Żydowskich), Centralę Zjednoczenia Klasowych Związków Zawodowych w R.P. (CZKZZ) oraz nielegalny oczywiście komunistyczny (rewolucyjny) klasowy ruch zawodowy, który nie posiada własnych organizacji jawnych, natomiast działa za pomocą komórek, umieszczonych wewnątrz poszczególnych związków klasowych (t. zw. frakcji komunistycznych), względnie grup Organizacji Lewicy Związkowej wewnątrz związków zawodowych. Niezależnie od tego ruch komunistyczny od czasu do czasu usiłuje utworzyć własne związki, nienależące do żadnych central.

W ramach narodowego chrześcijańskiego ruchu zawodowego zacytować należy Zjednoczenie Zawodowe Polskie (ZZP), Polskie Związki Zawodowe „Praca” (PZZP) oraz Zjednoczenie Zawodowe „Praca Polska w R. P.” (ZZPP).

Osobno wymienić należy w ramach chrześcijańskiego społecznego ruchu zawodowego — Chrześcijańskie Zjednoczenie Zawodowe R. P. (ChZZ).

Odrębną wreszcie grupę stanowi Związek Związków Zawodowych w Polsce.

Związek Stowarzyszeń Zawodowych, wprawdzie znacznie osłabiony wskutek ataków ze strony komunistów i kilku rozłamów od 1928 r., może być jednak uznany za dobrze zorganizowane ugrupowanie robotnicze. Związki te w r. 1932 według własnych danych obejmują około 220.000 członków, jednak

w rzeczywistości liczba członków tego ugrupowania jest mniejsza. O ile spadek liczby członków nie przekroczył trzeciej części, o tyle suma dochodów tych Związków uległa bardzo dotkliwemu zmniejszeniu, przyczem z 6.000.000 zł. w r. 1929 spadła poniżej połowy.

Związek Stowarzyszeń Zawodowych jest ugrupowaniem robotniczym, lecz oprócz klasowych związków robotniczych usiłował zorganizować również i związki pracowników umysłowych. Wprawdzie w ramach ZSZ działa kilka takich organizacji, jednak próby utworzenia osobnego Sekretariatu Pracowników Umysłowych nie powiodły się. Siła ZSZ wynika nie tylko z liczebności członków, lecz również z należycie zorganizowanego aparatu administracyjnego oraz zespołu wyszkolonych działaczy związkowych. ZSZ nie posiada charakteru dzielnicowego; w przeciwieństwie do innych ugrupowań posiada oddziały rozmieszczone względnie równomiernie na terenie całego Państwa. W ramach ZSZ pewne przywileje posiadają robotnicy ukraińscy, stosownie do porozumienia zawartego w kwietniu 1929 r. pomiędzy ZSZ a Centralnym Komitetem Ukraińskiej Partji Socjalno - Demokratycznej. Ponadto w ramach ZSZ działa niezupełnie jeszcze zlikwidowana Centrala Związków Żydowskich t. zw. Rada Krajowa. Jakkolwiek miała ona przekształcić się na Wydział Kulturalny dla spraw robotników żydowskich, to jednak dotychczas zajmuje się nadal sprawami organizacyjno - zawodowymi.

ZSZ opiera się na związkach scentralizowanych według gałęzi wytwórczości, nie zaś według poszczególnych zawodów. Oddziałami ZSZ są rady związków zawodowych, w skład których wchodzi lokalne oddziały poszczególnych związków. W zakresie taktyki związki, należące do ZSZ ujawniają pewną kompromisowość i respektowanie zawartych układów.

Politycznie ZSZ znajduje się pod wpływami P.P.S. C.K.W. i uprawia opozycję wobec Rządu; w niektórych związkach ZSZ występują wpływy komunistyczne. ZSZ należy do międzynarodówki amsterdamskiej, przyczem poszczególne związki należą do odpowiednich sekretariatów międzynarodowych (np. metalowców, transportowców, górników i t. p.).

Powstanie *Centrali Zjednoczenia Klasowych Związków Zawodowych* zawdzięczać należy dwum rozłamom, a mianowicie w końcu 1928 r. z P.P.S. wystąpiła grupa działaczy, znajdująca się pod wpływami b. premiera Moraczewskiego i Jaworowskiego, tworząc Centralne Zrzeszenie Klasowych Związków Zawodowych w Polsce, które zaczęło głosić hasła odrodzenia polskiego socjalizmu i odbudowy Państwa w myśl wskazań Marszałka Piłsudskiego. W marcu 1931 r. nastąpił wewnątrz Zrzeszenia dalszy rozłam, przyczem pod przewodnictwem Jaworowskiego powstała Centrala Zjednoczenia. Do Centrali należy pewna ilość związków i robotników w poszczególnych fabrykach w Warszawie i kilka drobnych oddziałów na prowincji. Pod względem ideowo - społecznym CZKZZ posiada wszystkie cechy ruchu klasowo - socjalistycznego, jednak zachowuje pozytywny stosunek do osoby Marszałka Piłsudskiego, aczkolwiek zwalcza politykę B.B.W.R. jako „prawicy społecznej“. Posiadając w swych szeregach kilkunastu dawnych ideowych bojowników, CZKZZ odczuwa brak zawodowych działaczy lokalnych. Radykalizmem i ostrością taktyki CZKZZ prześciga niekiedy ZSZ. Wpływy CZKZZ uległy w ostatnich 2-ach latach skurczeniu na rzecz ZSZ i ZZZ. Obecnie CZKZZ poza Warszawą nie odgrywa poważniejszej roli i samodzielnie nie może prowadzić żadnej większej akcji. Oddziały Związku CZKZZ znajdują się wprawdzie w Łodzi i w ośrodku łódzkim, na terenie województw kieleckiego i krakowskiego, zwłaszcza w Zagłębiach i w województwie Warszawskim (Płock, Żyrardów), trochę w Lubelskim i na Polesiu, jednak oddziały te nie wykazują żadnej aktywności. CZKZZ zrzesza 27 związków, posiadając nie więcej niż 15.000 członków płacących.

Według sprawozdań sowieckich wpływy komunistyczne w Polsce na terenie zawodowym obejmują około 100.000 robotników, jednak liczby te są bardzo przesadne. Wpływy komunistyczne są o tyle nieuchwytne, iż nie przybierają legalnych form organizacyjnych. Według szacunku znawców wpływy komunistyczne obejmują około 40.000 robotników, przyczem w zależności od sytuacji gospodarczej następuje przypływ lub odpływ tych wpływów wśród mas robotniczych. Najsilniej rozbudowana jest lewica związkowa w Łodzi i w ośrodku prze-

myślowym, przyczem duża ilość komunistów znajduje się w Zagłębiu Dąbrowskiem, trochę na Śląsku, we Lwowie, w Warszawie i w ośrodkach podwarszawskich, we Włocławku, w Białymstoku i Wilnie. Zresztą lokalne drobne związki komunistyczne, najczęściej żydowskie spotkać można we wszystkich większych miejskich ośrodkach robotniczych z wyjątkiem Poznania i Pomorza. Całą działalnością w zakresie zawodowym kieruje „Profintern“, który zresztą jest całkowicie podporządkowany międzynarodowce komunistycznej. Teren robotniczych związków zawodowych otaczają komuniści szczególną opieką, usiłując zakładać komórki fabryczne. Zadaniem komórek jest wpływanie na pracowników i pozyskiwanie ich dla idei komunistycznej, jednocześnie zaś zapoznanie się z techniką w danym przedsiębiorstwie w celu przygotowania się do objęcia poszczególnych funkcji w momencie oczekiwanego przewrotu. Centralny Wydział Zawodowy kieruje się uchwałami 6-go Zjazdu KPP i postanowieniami II-go Plenum CKPP ze stycznia 1934 r., które nakazują, aby formy tego ruchu były nie tylko konspiracyjne i półkonspiracyjne ale i legalne. W związku z tem obok zakładania własnych związków komuniści tworzą grupy lewicy związkowej wśród niezadowolonych elementów innych ugrupowań zawodowych. W celu zdobywania wpływów i rozwijania działalności opozycyjnej w cudzych związkach zawodowych wszelkich odcieni utworzony został krajowy Komitet Lewicy Związkowej. Szczególny nacisk położyło drugie plenum KCKPP na rozwijanie roboty komunistycznej w związkach należących do ZZZ. W tym celu polecono nawet wprowadzać do tych związków całe grupy „rewolucyjnych“ robotników. Należy zaznaczyć, że wypadki nadużyć wśród agitatorów komunistycznych w Polsce oraz pokojowa polityka Sowietów osłabiły w ostatnich latach wpływy komunistyczne w Polsce.

Zjednoczenie Zawodowe Polskie wyznaje zasady chrześcijańsko-katolickie, stoi na gruncie poszanowania instytucji prywatnej własności, odrzuca myśl o rewolucji społecznej i „dyktaturze proletariatu“, kładąc szczególny nacisk na zagadnienie obrony polskości na kresach zachodnich. Założone przez Braci Brejskich w roku 1902, ZZP dokonało w r. 1909 fuzji z Pol-

skim Związkiem Zawodowym oraz organizacją śląską pod nazwą „Wzajemna Pomoc“, przyczem ZZP już w r. 1913 liczyło 75.000 członków, z czego blisko $\frac{4}{5}$ stanowili górnicy. ZZP brało wybitny udział w akcji powstańczej i plebiscytowej na Górnym Śląsku. ZZP działa nadal głównie w dzielnicach zachodniej. ZZP, które około r. 1921 liczyło ponad 300.000 członków, straciło stopniowo dość poważną ich część, zwłaszcza robotników rolnych, oddając również na różnych terenach wpływy w miastach i na wsi na rzecz ZSZ. Wpływy ZZP obecnie głównie koncentrują się na G. Śląsku i w województwie poznańskim, gdzie związki jego posiadają dominujące znaczenie. Natomiast w Województwie Pomorskim, jeśli chodzi o robotników przemysłowych, przodujące stanowisko zajmują raczej klasowe związki socjalistyczne, a ZZP posiada tylko przewagę wśród robotników rolnych. ZZP prowadzi akcje zawodowe oględnie, i niechętnie angażuje swoje organizację w długotrwałe zatargi. Strajk uważa ZZP za środek ostateczny i zawsze wykazuje tendencję do polubownego zlikwidowania zatargu, jeżeli tylko może to być korzystniejsze od niepewnej walki. W ten sposób grupa ZZP stanowi czynnik spokoju i równowagi wśród masy robotniczej. Tendencje do uniezależnienia związków od partii spowodowały uchwalenie rezolucji w październiku 1933 r., stwierdzającej, że związki ZZP są organizacjami samodzielnymi, niezależnymi od partii politycznych i w działalności swojej opierają się na zasadach narodowych i etyce chrześcijańskiej. W łonie Związków ZZP niema jednak jednolitych poglądów na taktykę polityczną. Część działaczy dążyła do oparcia ZZP o NPR, natomiast wśród działaczy śląskich przeważa tendencja do uniezależnienia się od NPR i ten drugi kierunek ulega stopniowemu wzmocnieniu. Należy podkreślić, że ZZP nigdy nie poświęca interesów zawodowych dla jakichkolwiek celów politycznych.

Polskie związki zawodowe „Praca“ stanowią pozostałość dawnych związków zawodowych, które po 1905 r. zaczął organizować Narodowy Związek Robotniczy.

Związki te oderwały się od ZZP w 1925 r. i w rzeczywistości działają jedynie w Łodzi i łódzkim okręgu przemysłowym.

wym. Politycznie Związki „Praca“ ulegają wpływowi narodowego stronnictwa pracy (dawna NPR lewica), w którym główną rolę odgrywają zwolennicy posła Waszkiewicza, stojąc na stanowisku samodzielności Związków „Praca“. Grupa ta przeciwstawia się ostro działaczom ZZZ. Jednak wśród działaczy Związków „Praca“ istnieje grupa, zmierzająca do likwidacji związków „Praca“ i połączenia się z ZZZ. Związki „Praca“ zaliczyć należy do ugrupowań o orjentacji prorządowej. Związki „Praca“ liczą około 8.000 członków, nie posiadają wspólnej centrali, lecz jedynie Radę Okręgową z siedzibą w Łodzi.

Działalność związków „Praca Polska“ datuje się od 1925 r. Związki te stoją na gruncie idei katolicko - narodowej i prowadzą walkę z Żydami. ZZPP głosi konieczność ścisłej solidarności i współdziałania z pracodawcami, usiłując łączyć robotników, rzemieślników, urzędników, inżynierów aż do kierowników przedsiębiorstwa włącznie. Faktycznie Związki ZZPP są uzależnione finansowo od t. zw. członków popierających — inżynierów i kierowników fabryk, którzy płacą wysokie składki. Związkami ZZPP interesuje się ostatnio bardzo Stronnictwo Narodowe. Na terenie Warszawy ZZPP posiada około 1.000 członków w tym około 500 pracowników miejskich, w ośrodku łódzkim posiada około 500 członków, w kieleckim około 1.700 członków i w Bielsku około 1.400 członków, z pośród dawnego Narodowego Związku Robotniczego im. ks. Stanisława Stojalskiego.

Stowarzyszenia Robotników Chrześcijańskich początkowo nie posiadały charakteru związków zawodowych i charakter zawodowy uzyskały te związki dopiero po wojnie. Przez szereg lat chrześcijański ruch zawodowy nie mógł utworzyć wspólnej centrali. Centrala taka powstała w Warszawie dopiero w 1931 r. Chrześcijańskie związki nie posiadają nigdzie wpływów przeważających i odgrywają rolę jednego z mniejszych ugrupowań, przyczem w ostatnich 2-ach latach utraciły wielu członków na rzecz ZZZ. Związki chrześcijańskie w r. 1932 postanowiły uniezależnić się od Stronnictwa Chrześcijańskiej Demokracji. W związkach ChZZ zorganizowanych jest około 40.000 członków, jednak wskutek braku jednolitej organizacji ruch ten nie przedstawia żadnej siły społecznej. Zresztą część związków

chrześcijańskich w szczególności na Śląsku połączyła się z ZZZ. Analogiczne objawy występują w Łodzi i na Pomorzu. Do ruchu tego należą przeważnie robotnicy przemysłu włókienniczego w Łodzi, dozorczy domowi, rozrzuceni po różnych miastach, robotnicy rolni, służba domowa; natomiast wśród metalowców, górników, w przemyśle chemicznym, mineralnym, papierniczym ChZZ posiada tylko niewielkie liczby członków.

W drugiej połowie 1926 r. został powołany do życia Związek Naprawy Rzeczypospolitej, który wkrótce potem rozpoczął organizowanie robotników. W 1928 r. Związek Naprawy połączył się z Partją Pracy i w tym czasie powstała Generalna Federacja Pracy, która posiadała cechy ruchu klasowego. W 1929 r. powstała Konfederacja Gospodarczych Związków Zawodowych. W maju 1931 r. nastąpiło połączenie Centralnego Zrzeszenia Klasowych Związków Zawodowych, Generalnej Federacji Pracy i Konfederacji Związków Zawodowych, które utworzyły Związek Związków Zawodowych. ZZZ dąży do zjednoczenia klasy pracującej w Polsce, żądając skrócenia czasu pracy, podniesienia zarobków, upaństwowienia banków i ciężkiego przemysłu, kontroli robotniczej nad produkcją i nastawienia produkcji na zaspakajanie potrzeb Państwa i ogółu. Pod względem społecznym ZZZ obejmuje żywioły dość różnorodne. Obok wyznawców syndykalizmu i socjalizmu posiada zwolenników solidaryzmu społecznego oraz zwolenników haseł narodowo-chrześcijańskich. ZZZ obejmuje obecnie ponad 100.000 członków, stając się powoli ruchem masowym i pod tym względem upadabania się do ZSZ.

ZZZ jednak nie obejmuje dotychczas wszystkich żywiołów robotniczych o typie prorządowym. Na terenie Wilna działa niezależne Zjednoczenie Robotniczych Związków Zawodowych Ziemi Północno-Wschodnich. Na Wołyniu działa niezależne również Wołyńskie Zjednoczenie Pracy. Poza tem na niektórych terenach działają t. zw. Koła Robotnicze B.B.W.R.

Niezależnie od związków robotniczych, zrzeszonych w centralach, istnieje dość dużo drobnych lokalnych związków o typie „niezależnym“, nienależących do żadnych central, przy czem niektóre z nich mają charakter zupełnie bezpartyjny, częścią znajduje się pod wpływami komunistycznymi; pozatem pewna

część związków tego typu stanowi imprezy osobiste pewnych działaczy dla zaspokojenia ambicji, czasami nawet dla celów materialnych. Związki te jako siła społeczna nie przedstawiają żadnego znaczenia.

Analizując terytorjalne rozmieszczenie wpływów poszczególnych ugrupowań zawodowych robotniczych, można stwierdzić następujący układ sił:

Na obszarze województw centralnych (m. st. Warszawa, woj. warszawskie, łódzkie, lubelskie i białostockie) dominujący wpływ posiada ZSZ, poza nim występuje na niektórych terenach Chrześcijańskie Zjednoczenie Zawodowe oraz rozrastający się stopniowo ZZZ. Poza ZSZ Centrala Zjednoczenia KZZ w Warszawie jest najsilniejszym ugrupowaniem.

W Warszawie wśród metalowców pod względem układu sił największy wpływ posiada ZSZ; po nim idzie ZZZ, poza tym działa tu CZKZZ i Lewica Związkowa. Wśród pracowników miejskich i zakładów użyteczności publicznej najczęściej zwolenników ma ZSZ, skolei chrześcijańskie związki oraz związki CZKZZ, w pozostałych działach wytwórczości w przemyśle drobnym, handlu, rzemiośle i wśród służby domowej wpływy podzielone są dość równomiernie pomiędzy wszystkie ugrupowania z tem, że duży odsetek przypada na związki żydowskie.

W łódzkim okręgu przemysłowym i w Częstochowie dominujący wpływ posiada ZSZ, obok którego występuje grupa Związków „Praca”; „Praca” na tym terenie posiada najstarsze tradycje. Nieznaczne wpływy posiadają związki chrześcijańskie, ZZZ i ZZZP. W okręgu tym, a zwłaszcza w samej Łodzi, pewne znaczenie posiada lewica związkowa. W Częstochowie rozwijają się wpływy ZZZ.

Na terenie województwa kieleckiego największy wpływ posiada ZSZ, przyczem w przemyśle metalowym i w górnictwie od pewnego czasu rozwija się ZZZ. Pewne wpływy na tym terenie mają również związki chrześcijańskie, CZKZZ oraz związki „Praca Polska”. W Zagłębiu Dąbrowskiem pewne wpływy posiada Lewica Związkowa, która opanowała szczególnie niektóre kopalnie. Pozatem na tym terenie wśród robot-

ników rozwijał się do niedawna Narodowy Ruch Radykalny, który ostatnio został zlikwidowany.

W okręgu białostockim łącznie z Hajnówką, gdzie znajduje się przemysł drzewny, działają bardzo zradykalizowane związki ZSZ, aczkolwiek ostatnio pewne wpływy uzyskuje również ZZZ; nadto występują tu związki chrześcijańskie, bundowskie, jak również lewica związkowa.

Na terenie województw wschodnich (wileńskie, nowogródzkie, poleskie i wołyńskie) działają głównie związki ZSZ, ZZZ, chrześcijańskie i bundowskie. W Wilnie występuje pro-rządowe Zjednoczenie Robotniczych Związków Zawodowych Ziemi Północno-Wschodnich, w Łucku — Wołyńskie Zjednoczenie Pracy.

W województwach południowych dominujące stanowisko zajmują związki ZSZ; ponadto działają na tym terenie również związki ZZZ, ChZZ i CZKZZ. W okręgach krakowskim i bielskim większość robotników znajduje się pod wpływami ZSZ i ZZZ, przyczem w zagłębiu krakowskim działają również związki CZKZZ. W zagłębiu naftowym dominujący wpływ posiada ZSZ, pozatem występuje tu ZZZ oraz ZZZP. Na terenie Lwowa obok związków ZSZ i ZZZ działają także związki chrześcijańskie i żydowskie. Robotnicy ukraińscy należą z reguły do związków ZSZ.

W województwach zachodnich dominujące stanowisko zajmowało od początku i zajmuje nadal Zjednoczenie Zawodowe Polskie. Od pewnego czasu kurczy ono swoje wpływy częściowo na rzecz ZZZ, częściowo na rzecz ZSZ (Toruń, Grudziądz, Gdynia, Bydgoszcz, Poznań, Chodzież i t. p.), gdzie ZSZ uzyskuje zwolenników. Pozatem działają również na terenie tych województw związki chrześcijańskie, zaś na Górnym Śląsku również związki niemieckie. Miarą wpływu poszczególnych ugrupowań na Śląsku są wybory do Rad Zakładowych. W ciągu wyborów, które odbyły się w r. 1933 w zakładach śląskich, zatrudniających 80.000 robotników, podział wpływów był następujący: ZZZP — 25.000 głosów, ZSZ — 17.000 głosów, ZZZ — 13.4 tys., ChZZ — (t. zw. kierunek Musioła) — 4.000 głosów i ChZZ (grupa Korfantego) — 2.5 tys. Pozatem

listy komunizujące zgromadziły około 1000 głosów. Listy niemieckie uzyskały 6.000 głosów*).

Aby wyczerpać przegląd organizacyj zawodowych robotniczych należy omówić **związki niemieckie**.

Najliczniejszą grupą są dawne związki wolne, które obecnie na skutek przekształcenia związków zawodowych w Niemczech zmieniły nazwę i weszły w stosunki z Niemieckim Frontem Pracy w Berlinie. Związki te, nosząc obecnie nazwę Deutsche Gewerkschaften Polnisch-Oberschlesien, nie straciły swego charakteru socjalistycznego i obejmują około 3.500 członków, przeważnie wśród górników i metalowców.

Drugą grupę stanowią Christliche Gewerkschaften in Polen, które znajdowały się poprzednio pod wpływem ludowej partii katolickiej, ostatnio zaś skłaniają się do ujednostajnionego obozu politycznego, rządzonego przez volksbundowców. Związki te obejmują około 3.000 członków, przeważnie wśród górników.

Trzecią grupę stanowią związki Gesamtverband der Deutschen Gewerkvereine Hirsch-Dunker in Polen. Związki te ulegają wpływom Jungdeutsche Partei, licząc około 1.000 członków. W związkach niemieckich prowadzone są ostatnio rokowania w sprawie połączenia ich w jedną organizację.

Osobno należy omówić działalność t. zw. zespołów pracy na Śląsku.

Na G. Śląsku od kilku lat działał t. zw. zespół pracy związków górniczych, ponadto istniał również zespół pracy związków metalowych. Do zespołów tych należały związki niemieckie, Zjednoczenie Zawodowe Polskie, przez jakiś czas związki grupy Musioła oraz Centralny Związek Zawodowy Polski Bizneskiewicza, zbliżony do CZKZZ (ostatnio przejęty przez t. zw. Radykalny Ruch Uzdrawienia — nową organizację, uprawiającą propagandę narodowego socjalizmu w Polsce). W roku 1933 zespoły pracy uległy faktycznej likwidacji wskutek odmowy

*) Wybory do rad załogowych na G. Śląsku w końcu r. 1934 dały dalsze przesunięcia. ZZP. uzyskało 34.000 głosów, ZZZ. ok. 32.000 głosów, natomiast ZSZ częściowo stracił wpływy.

związków polskich współdziałania ze związkami niemieckimi. W tym momencie związki niemieckie, znalazłszy się w osamotnieniu, utworzyły we wrześniu 1933 r. t. zw. Blok Pracy, „Der Arbeits-Block“. Związki niemieckie znajdują się w ścisłym kontakcie z Niemieckim Frontem Pracy, skąd czerpią pomoc materialną.

W końcu r. 1934 prowadzone były rozmowy w sprawie utworzenia nowego polskiego zespołu pracy związków na Śląsku, jednak próby te na razie nie dały wyniku.

V. RUCH PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W POLSCE.

Od zarania Niepodległości na ziemiach polskich spontanicznie ujawniała się dążność do tworzenia odrębnych organizacji pracowników umysłowych. Tendencja ta nigdy nie miała charakteru sztucznego, zgóry narzuconego w myśl pewnych koncepcyj społecznych lub politycznych, lecz przedewszystkiem wynikała ze specjalnej struktury społecznej krajów Wschodniej Europy.

Należy mieć na uwadze, że, o ile w krajach Europy zachodniej (W. Brytania, Francja, Belgja, Holandja), posiadających względnie wysoki poziom dobrobytu robotnika, nie istnieje większy przedział społeczny, towarzyski, materialny i kulturalny pomiędzy warstwą robotniczą a grupami prywatnych pracowników najemnych, albowiem poziom dobrobytu i wysokie tradycje kulturalne wywołują w tych krajach proces niwelacji społecznej, o tyle w krajach Europy środkowej i wschodniej wyodrębnianie się ruchu pracowników umysłowych jest skutkiem układu społecznego na tych obszarach i wywołane jest odrębnem naogół pochodzeniem warstwy pracowników umysłowych, przeważnie rekrutujących się z podupadłej szlachty i inteligencji, oraz znajduje się w ścisłym związku z odmiennymi warunkami bytu, różnym poziomem potrzeb materialnych, nawykami towarzyskimi i t. d. Okoliczności te spowodowały powstanie na tych obszarach odrębnych organizacji zawodowych pracowników umysłowych (t. z. funkcjonariuszów prywatnych), a wślad za tem i uzyskiwanie odrębnego

ustawodawstwa społecznego. Okoliczności te tłumaczą powstanie odrębnych pojęć pracownika umysłowego w ustawach społecznych, a nawet w kodeksach („usługi wyższego rodzaju” przewidują zarówno kodeks niemiecki, jak i austriacki), w przepisach o umowie o pracę, a przede wszystkim w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

W ten sposób odrębne ustawodawstwo społeczne i ubezpieczenie pracowników umysłowych nie było powodem wyodrębnienia tej warstwy społecznej, lecz istniały obiektywne przyczyny tego zjawiska.

Przyczyną główną jest tu okoliczność, że przygotowanie pracownika umysłowego do zawodu wymaga znacznie większego kapitału, aniżeli przygotowanie robotnika i to powoduje ze strony pracowników umysłowych tendencję do wywalczania sobie korzystniejszych warunków bytu. Poza tem pracownik umysłowy z reguły pracuje w życiu dłużej, zachowując przez dłuższy okres zdolność do pracy, a nawet przy znacznym upadku sił fizycznych, może, dzięki swemu doświadczeniu i kwalifikacjom, pracować jeszcze przez długi okres, nie chcąc obniżyć swej stopy życiowej. Tymczasem okres zdolności do pracy u robotnika jest z reguły krótszy i robotnik częściej znacznie zmienia pracodawcę.

Te obiektywne warunki odrębności społecznej warstwy pracowników umysłowych wytwarzały też subiektywne poczucie odrębności i świadomość przynależności do odrębnej warstwy społecznej. Związki pracowników umysłowych zawsze też podkreślają, że nie są „proletariatem robotniczym” (próby utworzenia ruchu pracowników umysłowych przy centralach robotniczych są nikłe i naogół nieudane); z drugiej strony podkreślane też było, że ruch pracowników umysłowych jest czemś zgoła odrębnem od klasy społecznej, nazywanej „burżuazją”.

Okoliczności te sprawiły, że już od połowy ubiegłego wieku powstawały na ziemiach polskich odrębne „związki funkcyjnarjuszów prywatnych”, jak np. na ziemiach b. dzielnicy austriackiej organizacja, której początki sięgają r. 1848: „Towarzystwo Urzędników Prywatnych” (później Towarzystwo Wzajemnej Pomocy Oficjalistów Prywatnych); związek ten następnie po wielu przekształceniach w latach 1859, 1863, 1867, 1887,

1892, 1900 i aż do r. 1912 ulega nieustannym przemianom, nabiera stopniowo charakteru stowarzyszenia wzajemnej pomocy o typie ubezpieczeniowym, obecnie zaś został wchłonięty przez Zakład Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych, który jest bezpośrednio dziedzicem tej instytucji, a do dziś dnia prowadzi we Lwowie dość dziwaczne czynności ubezpieczenia dobrowolnego. Inną tego typu równie starą organizacją jest Związek Handlowców Polskich w Krakowie, który obchodził niedawno 125 rocznicę swego istnienia. Również Związek Pracowników Kupańskich w Poznaniu liczy około 100 lat działalności.

Te dwa ostatnie związki zachowały czysty i niespaczony charakter związków zawodowych i są członkami Unji Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych.

Jakkolwiek tradycje ruchu pracowników umysłowych są bardzo cenne, jednak należy mieć na uwadze, że mimo wszystko jest to ruch, który ujawnia swoją działalność wśród mas, stojących kulturalnie na wysokim względnie poziomie, a tem samem często mniej zdyscyplinowanych i nastrojonych w sposób indywidualistyczny. Powoduje to, że w związkach pracowników umysłowych brak w dostatecznym stopniu dyscypliny zawodowej wśród masy członkowskiej, co w rezultacie powoduje słabość tych związków w akcjach zawodowych. Akcje zawodowe związków pracowników umysłowych są podejmowane naogół rzadko, i często mają wyniki negatywne. Okoliczność ta sprawia, iż związki tego typu przywiązują bardzo duże znaczenie do wszelkich instytucji państwowych, które mogą zapewnić im równorzędny udział w akcjach społecznych, jak np. sądów pracy, sądów przemysłowych, komisij rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych i t. d.

Związki pracowników umysłowych są naogół słabsze zarówno finansowo, jak i organizacyjnie, aniżeli związki robotnicze. Według danych statystycznych na 1 związek pracowników umysłowych przypada przeciętnie 657 członków płacących i 842 członków zarejestrowanych, podczas gdy w związkach robotniczych odpowiednie liczby wynoszą 2.420 i 4.000; analogicznie na 1 oddział przypada w związkach pracowników umysłowych

słowych 76 członków płacących i 97 członków zarejestrowanych (w związkach robotniczych — 85 i 141). Związki pracowników umysłowych przeciętnie posiadają po 8 oddziałów na związek, podczas gdy związki robotnicze obejmują średnio 28 oddziałów na związek. Ale z liczb tych zarazem wynika, że w związkach pracowników umysłowych wśród członków zarejestrowanych 77% płaci składki, podczas gdy w związkach robotniczych tylko 65%.

Należy mieć pozatem na uwadze, że liczba pracowników umysłowych w Polsce w porównaniu do liczby robotników wynosi około 8%, albowiem pracowników umysłowych oblicza się na ok. 270.000 osób, podczas gdy ostatnie obliczenia szacunkowe warstwy robotniczej wykazują sumę ok. 3,7 milionów osób (łącznie z robotnikami rolnymi).

Z ogólnej liczby pracowników umysłowych w Polsce, zorganizowanych jest w związkach zawodowych względnie duży odsetek, gdyż około 30%, a mianowicie około 80.000 osób. Z tej liczby Unja Zw. Zaw. Prac. Umysł. obejmuje około 50.000 osób, reszta zaś przypada na związki luźne (np. Zw. Nauczycielstwa Szkół Średnich i Wyższych i t. d.), względnie na związki, w których pracownicy umysłowi są wspólnie zorganizowani z pracownikami instytucyj publicznych. Zwłaszcza ta ostatnia grupa związków nastręcza przy analizie dość znaczne trudności z uwagi na mieszany charakter poszczególnych związków, obejmujących często w równej mierze urzędników państwowych, funkcjonariuszów niższych oraz pracowników umysłowych.

Ruch pracowników umysłowych stanowi w ogólnych ramach ruchu zawodowego w Polsce kartę bardzo dodatnią. Organizacje tego typu nie nastręczają naogół czynnikom rządowym trudności; stanowią one pozytywny element twórczy, co wynika chociażby z faktu zupełnego zespolenia związków pracowników umysłowych, albowiem wśród związków tych nie są naogół znane poważniejsze walki międzyzwiązkowe. Wiele zarządzeń bardzo korzystnych dla świata pracowniczego w Polsce zawdzięczać należy inicjatywie organizacji pracowników umysłowych.

Stwierdzić można, że odrębność ruchu zawodowego pracowników umysłowych jest organiczną koniecznością w Polsce przy obecnym układzie stosunków społecznych, a tem samem kultywowanie tej odrębności zarówno pod względem organizacyjnym jak i ustawodawczym wydaje się całkowicie uzasadnione.

VI. PRÓBA TEORJI PRZEDSTAWICIELSTWA PRACOWNICZEGO.

(podstawy socjologiczne i psychologiczne).

„Podstawą życia wszelkich instytucyj społecznych są idee przewodnie, posiadające prawie namacalną formę zewnętrzną, ponieważ przechodzą one z umysłu do umysłu, nie tracąc swojej odrębności; idee te zapewniają instytucjom istnienie niezależne od jednostek o tyle, o ile wogóle idee te mogą być oddzielone od naszego umysłu i o ile tylko wpływają na nasz umysł“. — Taką jest konkluzja subtelного studjum francuskiego prof. Hauriou o instytucjach społecznych, jako podstawie życia zbiorowego. Powstanie wszelkiej instytucji przechodzi przez trzy etapy: przenikanie idei przewodniej, uświadomienie stanu wspólnoty i uosobienie (personifikacja) instytucji. Instytucje reprezentują w prawie — jak zresztą i w historii — czynnik ciągłości, trwałości i rzeczywistości. Rozumiemy dziś, że instytucje społeczne są oparte nie na władzy jako wyrazie siły, lecz na pojęciu władzy, w którego rdzeniu tkwi przede wszystkim czynnik świadomego, a nawet podświadomego porządkowania się. Dla uzasadnienia powstania instytucyj nie potrzeba więc już teorji umowy społecznej. O ile władza nie jest tylko siłą, instytucje o charakterze władczym nie są wyrazem gwałtu, zgoda zaś podmiotów na te instytucje jest ważną prawnie w myśl zasady „coactus voluit sed voluit“.

Analizując istotę każdej instytucji społecznej (państwa, stowarzyszenia, spółki) rozróżnia Hauriou trzy czynniki: a) idee

podjętego dzieła, b) organizację władz, oddanych na usługi idei w celu jej urzeczywistnienia i c) ujawnienie porozumienia się pomiędzy członkami w sprawie treści działalności instytucji.

W wyniku swoich rozważań Hauriou dochodzi do wniosku, że źródłem wszelkiego prawa są właśnie instytucje, które pojęciowo są zjawiskiem wcześniejszym niż norma prawna. W ten sposób Hauriou zwalcza profesora Duguita, którego zdaniem prawo przedmiotowe, tkwiące w świadomości i podświadomości ogółu, jest podstawą działania i rozwoju instytucji.

O ile wnioski ostateczne Hauriou mogą nasuwać mniejsze lub większe zastrzeżenia, o tyle subtelna analiza pojęcia instytucji stać się może dużym ułatwieniem metodologicznym przy rozważaniu tak skomplikowanego zagadnienia społecznego, jakim jest sprawa przedstawicielstwa pracowniczego.

Analizując pojęcie przedstawicielstwa pracowniczego, różnicę należy następujące elementy:

- 1) przedstawicielstwo pracownicze dotyczy społeczności pracowniczej — z tego względu należy rozważyć, czym wyróżnia się społeczność pracownicza od innych rodzajów społeczności;
- 2) przedstawicielstwo pracownicze jest jednym z rodzajów przedstawicielstwa wogóle — należy więc rozważyć, jakie wogóle znamy przedstawicielstwa;
- 3) wreszcie należy rozpatrzyć, jakie istnieją rodzaje przedstawicielstwa pracowniczego *stricto sensu*.

Socjologia współczesna rozróżnia cztery kategorie układów społecznych: 1) czyny społeczne (np. ukłon znajomemu, przemówienie publiczne), 2) stosunki społeczne (np. stosunek małżeński, stosunek pracy, konkordat), 3) osobniki społeczne (np. żołnierz, prezydent miasta, pracodawca) i 4) grupy społeczne (rodzina, towarzystwo gimnastyczne, ogół pracowniczy, cech, państwo, naród). (Dr. Florjan Znaniecki. Socjologia wychowania, tom I, rozdz. I. Warszawa, 1928; *The object Matter of Sociology*, *American Journal of Sociology*, 1925).

Między układami różnych kategorii, realizowanymi przez jednostki w obrębie pewnej zbiorowości, zachodzić mogą różne

skomplikowane procesy wzajemnego oddziaływania. Zwłaszcza grupa społeczna wywiera wybitny wpływ na czyny społeczne swych członków, na stosunki społeczne, których ci członkowie są stronami i na społeczną osobowość każdego członka.

Grupy społeczne klasyfikuje się według zasady ich odrębności. Zasadą odrębności nazywamy objawiającą się w postępowaniu grupy zasadę normatywną (refleksyjnie uświadomioną lub nawet domyslną), według której wydziela ona i łączy pewnych ludzi, jako członków, w odróżnieniu od nieczłonków.

Każda społeczność powstaje: a) przez bezpośrednie zetknięcie się pewnej grupy ludzi, b) wśród których powstaje zbiorowe przeświadczenie o wspólności interesów i potrzebie współdziałania.

1) Społeczność pracownicza.

Społeczność pracownicza mogła, oczywiście, powstać dopiero z chwilą zaistnienia tych dwu warunków. Spełnieniu warunku pierwszego dopomogło powstanie zakładów przemysłowych, zatrudniających liczne rzesze pracowników. Spełnieniu drugiego warunku dopomogło powstanie w tych zakładach ujemnych warunków pracy, co zmusiło robotników do wspólnych wystąpień wobec pracodawców.

Chodzi nam, oczywiście, jedynie o społeczności pracowników w sensie nowoczesnego pojęcia tego wyrazu, czyli osób zatrudnionych w zakładach pracy na podstawie umowy o pracę wzamian za wynagrodzenie pieniężne i inne korzyści. Nie zamierzamy więc cofać się do form już dziś wygasłych i mamy na myśli tylko stosunek pracownika zależnego w odróżnieniu od średniowiecznego czeladnika, którego stosunek wyróżniał się napół publiczną podległością wewnątrz cechu i napół rodzinną zależnością od majstra.

Wśród pracowników zależnych rozróżnić należy:

- a) społeczność pracowników, zatrudnionych w jednym zakładzie pracy,
- b) społeczność pracowników, należących do tego samego zawodu,

- c) społeczność pracowników, zatrudnionych na pewnym terytorjum,
- d) społeczność pracowników, należących do jednego ugrupowania ideowego,
- e) społeczność ogółu pracowniczego w danym państwie,
- f) pracowniczą społeczność międzynarodową.

Wszelka świadoma społeczność rozwija w mniejszym lub większym stopniu pewną działalność. Ujawnienie na czym polega życie i działalność społeczności nie zawsze jest łatwe, częściej bowiem ujawnia się ona w sądach podświadomych, zwyczajach, przyzwyczajeniach, praktykach, postępowaniu, sądach, estetycznych, etycznych i t. d. Byłoby również niewłaściwem uważać, że powstanie tych zjawisk związane jest z osobą tego lub innego przedstawiciela społeczności, jak ustalać datę ich ujawnienia się.

Z chwilą jednak, kiedy ujawnienie się tych zjawisk wiąże się z powstaniem społeczności, wszelkie ujawnienie woli tej społeczności w konkretnym działaniu może być dokonane wyłącznie za pośrednictwem członków, którzy tę sposobność reprezentują. „Wszelka osobowość społeczna zawsze jest reprezentowana; jak to zawsze wynika z ostatecznej analizy, przez ciągły szereg kaźdoczesnych członków”. (Adolfo Posada: „Les fonctions sociales de l'Etat“, str. 158, Giner „Etudes et fragments“, str. 108).

Każde więc konkretne wystąpienie przybiera formę ostateczną za pośrednictwem jednej lub kilku osób, które tą drogą stają się organem społeczności. W ten sposób rodzi się zjawisko przedstawicielstwa, zjawisko napozór analogiczne do wyodrębnienia się organu w organizmie żywym; w istocie jednak podobieństwo jest zupełnie powierzchowne, ponieważ mamy w danym razie do czynienia nie z organem żywym żywej całości, lecz z organem społecznym, którego związek z całą społecznością jest zjawiskiem psychologicznem.

a) zasada odrębności — zakład pracy.

Społeczność pracowników zatrudnionych w jednym zakładzie pracy (t. zw. ogół pracowniczy) występuje niewątpli-

wie jako podstawowa komórka organizacyjna ruchu pracowniczego. Socjologicznie jest to grupa najprostsza, która w stadjach wstępnych ma charakter luźnej grupy stycznościowej; jedyną zasadą odrębności tej grupy jest sam fakt współdziałania w jednym zakładzie pracy; tylko ta okoliczność wydziela i łączy pewnych ludzi jako członków grupy w odróżnianiu od nieczłonków, a temsamem przeciwstawia ich wszelkim grupom luźnym. Pozatem mogą to być ludzie różnego wieku, płci, narodowości, wyznania, zawodu, różnego stopnia wykształcenia lub kultury.

Taka grupa stycznościowa przekształca się stopniowo na grupę celową z chwilą podjęcia wspólnych kroków, jak np. wystąpienia wobec pracodawcy, wobec władzy, wobec związku zawodowego. Zasadą odrębności staje się w tym wypadku oprócz zasady pierwotnej nadto dobrowolne uznanie pewnych wspólnych celów, do których zamierzają dążyć członkowie grupy.

Grupa celowa ogółu pracowniczego w ostatnich czasach coraz częściej występuje w charakterze zorganizowanej społeczności; formy tego zorganizowania bywają różne i mogą mieć zasadę organizacyjną: a) dobrowolną i b) opartą na przymusie powszechności.

Wśród grup dobrowolnych rozróżniamy:

- 1) wyznaczenie delegata pracowniczego w drodze wzajemnego porozumienia lub wyborów; delegat taki lub delegaci reprezentują ogół pracowniczy lub pewną jego część;
- 2) wyznaczenie z zewnątrz przez organizacje zawodowe t. zw. mężów zaufania czyli przedstawicieli danego ugrupowania zawodowego na terenie zakładu. Mężowie zaufania są więc przedstawicielami ogółu pracowniczego zakładu na terenie organizacji zawodowej, przedstawicielami organizacji na terenie zakładu i przedstawicielami grupy pracowników, należących na terenie zakładu do danej organizacji, wobec pracodawcy i władz (np. Inspekcji Pracy),

- 3) dla celów specjalnych na terenie zakładów powstają różne koła, towarzystwa i spółdzielnie (np. koła śpiewacze, sportowe i t. d.), które wyznaczają organizacyjną reprezentację, ograniczając przyjmowanie członków do pracowników danego zakładu. Organizacje te, stanowiąc grupę celową, nie mają jednak z reguły jako zasady odrębności faktu wspólnej pracy w zakładzie, jeżeli zaś ta zasada zachodzi, to wówczas zwykle obok niej występuje również i zasada druga (np. zamykanie do sportu, do muzyki i t. d.).

Do grup opartych na przymusie powszechności zaliczamy ogół pracowniczy, występujący w charakterze kolegium wyborczego, wybierającego na mocy poszczególnych ustaw, rozporządzeń lub regulaminów wewnętrznych różne formy przedstawicielstwa, jak t. zw. starostów, na mocy ustawy rosyjskiej o pracy w przemyśle, „wydziały robotnicze i pracownicze” na mocy ustawy pruskiej z 23.XII. 1918 r., rady zakładowe, komitety kopalniane w kopalniach węgla w Zagłębiu Dąbrowskiem i t. d.

Rola ogółu pracowniczego jest w tych wypadkach bierna i przeważnie sprowadza się do wyznaczenia w tej lub innej formie przedstawicieli.

Zachodzą jednak wypadki, kiedy ogół pracowniczy ujawnia swoją wolę w drodze bezpośredniej. Dzieje się to wtedy, kiedy przedstawicielstwo albo nie chce, albo nie może wziąć na siebie odpowiedzialności za powzięcie ważnej decyzji, np. w sprawie proklamowania strajku, zawarcia umowy zbiorowej i t. d. Wówczas bywa zarządzane głosowanie (plebiscyt). Tendencją współczesnego ustawodawstwa i ruchu zawodowego jest wytwarzanie takich warunków, aby ogół bezpośrednio nie decydował w poszczególnych kwestiach, ponieważ masa zebrana zbyt często działa pod wpływem nastrojów i powoduje się odruchami wrażeniowemi. Tak np. niektóre ustawy o umowach zbiorowych zawierają postanowienia, że umowa zawarta przez upoważnioną delegację nie wymaga zatwierdzenia przez ogół. Wzmacnia to poczucie odpowiedzialności przedstawicielstwa i ułatwia osiągnięcie zgody. Wreszcie wspomnieć należy o wypadkach, zachodzących w chwili wielkiego podnie-

cenia (np. w razie zająć lub alarmujących wiadomości), kiedy ogół pracowniczy, występując zbiorowo, odmawia wysłania delegacji. Wystąpienia takie są jednak b. rzadkie.

Warto wspomnieć, że wśród ustaw o związkach zawodowych wyłącznie ustawa w Chili uznaje związek zawodowy pracowników jednego przedsiębiorstwa. Siłą faktu związki takie działają również w Stanach Zjednoczonych (t. zw. Company—unions).

b) Zasada odrębności — zawód.

Zawód, jako zasada odrębności, stanowi dziś najważniejszą podstawę ruchu organizacyjnego pracowników. Społeczność zawodowa przybiera formę grupy celowej związku zawodowego. Oczywiście, powstanie takiej grupy celowej poprzedzone zostało przez okres istnienia grupy stycznościowej, czyli, że utworzenie stałej organizacji zawodowej poprzedzone zostało przez zbiorowe wystąpienia osób, należących do tego samego zawodu, które to wystąpienia nie miały charakteru działalności organizacyjnej. Pojęcie zawodu może być rozumiane w dwojaki sposób — bądź jako wykonywanie tych samych czynności (zawód podmiotowy), bądź jako zatrudnienie w zakładzie, wytwarzającym te same artykuły (zawód przedmiotowy). Większość związków robotniczych grupuje się w organizacjach zawodowych, opartych na znaczeniu przedmiotowym zawodu, czyli np. stolarze i ślusarze, pracujący w fabryce włókienniczej, należą do związku włókienników, a nie do związków stolarzy lub metalowców. Posiada to o tyle doniosłe znaczenie, że sytuacja tych specjalistów bardziej jest związana z losem gałęzi przemysłu, w której pracują, niż z losem pracowników, wykonywujących podobne czynności w innych gałęziach przemysłu. Wśród organizacji pracowników umysłowych stosowana bywa natomiast zasada przeciwna — zawodu podmiotowego, tak np. buchalterzy organizują wspólne związki, niezależnie od tego, w jakich zakładach pracują.

Zasada zawodu przedmiotowego stała się podstawą ruchu zawodowego jako ruchu masowego, ponieważ dzięki niej wszedł do związków element robotników niewykwalifikowanych, najtrudniej poddający się organizacji. Wprawdzie istnieją próby

tworzenia „związków zawodowych robotników niewykwalifikowanych“, jednak zaprzeczają one w istocie samej zasadzie ruchu zawodowego.

Zakreślenie ścisłych granic społeczności zawodowej jest na ogół trudne. Ustawodawstwa pozytywne wymagają, aby członkowie związku zawodowego należeli do określonego zawodu — postanowienia takie zawierają ustawy Brazylii, Chili, Francji, Grecji, Włoch i Rumunii. Dekret polski z 8.II. 1919 r. używa formuły „pracowników danej gałęzi pracy lub gałęzi pokrewnych“. Ustawa chilijska zawiera postanowienie, że robotnik, który nie pracuje więcej niż przez 6 miesięcy w przemyśle, dla którego związek zawodowy istnieje, traci prawo członka tej organizacji. Przepisy prawa sowieckiego nie nakładają na związki ograniczeń o charakterze zawodowym przy przyjmowaniu członków. Wreszcie ustawa jugosłowiańska wymaga, aby członkowie stowarzyszenia zawodowego należeli do przedsiębiorstw poszczególnych kategorii wymienionych przez prawo.

c) Zasada odrębności — terytorjum.

Powstanie grupy celowej w granicach zawodu opiera się w stadiach początkowych na pracownikach, zatrudnionych w jednym ośrodku przemysłowym. Tą drogą powstają lokalne związki zawodowe. Z czasem jednak wytwarza się konieczność współdziałania lokalnych organizacji na różnych terenach i odbywa się proces koncentracji i centralizacji ruchu zawodowego — poszczególne związki lokalne przekształcają się na oddziały jednej większej centrali, korzystające z większej lub mniejszej samodzielności.

W ten sposób powstają ogólnopaństwowe związki zawodowe pracowników poszczególnych gałęzi pracy, związane wspólnością zawodu. W poszczególnej więc miejscowości znajdują się oddziały różnych związków zawodowych różnych zawodów. Oddziały te zawsze mają wspólne interesy lokalne, co z kolei oddziaływa na powstawanie lokalnych placówek wspólnych dla wszystkich oddziałów związków zawodowych w danej miejscowości. Z reguły są to tak zwane rady zawodowe, noszące zresztą różnego rodzaju nazwy w różnych odłamach ruchu

zawodowego. Rady takie np. w związkach, należących do Chrześcijańskiego Zjednoczenia Zawodowego noszą nazwę karteli, przyczem posiadają wspólną księgowość a często i wspólne sekretariaty dla wszystkich oddziałów związków zrzeszonych. Tą drogą wyodrębniają się instytucje, mające za zadanie rozwiązywanie zagadnień pracy w płaszczyźnie regionalnej.

Inną formą regionalnej współpracy ruchu zawodowego są komisje międzyzwiązkowe, istniejące na niektórych obszarach, a łączące związki różnych ugrupowań. Komisje takie powstają bądź na stałe celem rozwiązywania nasuwających się trudności, bądź dla osiągnięcia konkretnych celów ad hoc, bądź wreszcie dla poszczególnych zawodów. Komisje takie na Górnym Śląsku nosiły nazwę zespołów pracy.

Z natury rzeczy działalność lokalnego przedstawicielstwa ograniczona bywa do załatwiania spraw o typie ściśle regionalnym. Wspólne wystąpienia w celu osiągnięcia konkretnych wyników zachodzą w wypadkach starań u władz centralnych o przyznanie pewnych korzyści na rzecz danego ośrodka. Inny rodzaj działalności tego typu stanowią wystąpienia demonstracyjne ogarniające dany ośrodek. Takie wystąpienia strajkowe noszą nazwę „strajku powszechnego“ w konkretnej miejscowości, decydowane bywają przeważnie właśnie przez lokalne organa przedstawicielskie.

d) Zasada odrębności — przynależność do obozu ideowego.

Związki zawodowe zakładane są dla konkretnych celów obrony interesów zawodowych pracowniczych. Niemniej jednak przy wykonywaniu tej obrony mogą zachodzić znaczne różnice pod względem taktyki, a zarazem różnice w zakresie programu ideowego.

Łatwość zakładania związków zawodowych — skoro w wielu krajach łatwość ta uważana jest za kanon wolności koalicji — powoduje zakładanie wielkiej ilości związków zawodowych, nie posiadających pomiędzy sobą poważniejszych różnic ideologicznych. Łatwość ta jednak przyczynia się do wyodrębnienia jednostek organizacyjnych w sposób, który nie zawsze może być uznany za usprawiedliwiony, tem więcej, iż czasami pod

pozorem różnic ideologicznych ukrywane są ambicje osobiste jednostek kierowniczych.

Różne są przyczyny powstawania odłamów związków zawodowych, uzależniających swoją odrębność od programów ideologicznych.

- a) Niewątpliwie czynnikiem decydującym są wysiłki kierowników organizacji politycznych, usiłujących wytworzyć „własny ruch zawodowy“, którego kadry mogą być używane w odpowiednich chwilach jako aparat partyjny; w społecznościach mas robotniczych pod tym względem granice pomiędzy organizacją polityczną a zawodową często się zacierają, a to jest właśnie tendencją działaczy politycznych, którzy z sukcesów na polu zawodowym urabiają sobie masy dla celów politycznych.
- b) Poza tym decydującym czynnikiem istnieją niewątpliwie i inne przyczyny niepozbawione znaczenia; a więc niewątpliwie różnice ideologiczne organizacji zawodowych powodują różne ustosunkowanie się do konkretnych zagadnień i posunięć w dziedzinie taktyki zawodowej — zróżnicowanie więc ideologiczne znajduje również swój podkład w taktyce zawodowej, aczkolwiek oczywiście często kładzie się na tę okoliczność zbyt ni nacisk. Nauka, analizując przemiany idei, tkwiących w masach, rozróżnia idee przypadkowe — przejściowe, powstające pod wrażeniem chwili lub pod wpływem jakiej jednostki lub teorii oraz idee „zasadnicze“ które na mocy stałości otoczenia, dziedziczności i niwelacji opinii wzajemnych wyróżniają się pewną niezmiennością. W warunkach obecnych często powstają różnego rodzaju idee przejściowe, ale tylko niektóre z nich stają się silne i zdobywają stałe wpływy.

Idee, zanim przedostają się w szerokie masy, tracą cały balast rozumowania. Muszą one być podane w formie nadzwyczaj uproszczonej, przyczem wskutek tego uproszczenia ulegają w rzeczywistości bardzo dalekiemu przekształceniu. Idea oparowuje dopiero wówczas masę, gdy po przekształceniach upra-

szczających stanie się dla masy dostępną, wejdzie w treść jej nieświadomego życia psychicznego i w sferę uczuć masy. W każdym razie wykazanie słuszności idei bynajmniej nie wystarczy, aby oddziaływała ona na umysły. Nieświadome czynniki przeszkadzają przenikaniu nowych idei, a ten konserwatyzm psychiczny jest czynnikiem stałości, utrwalającym panowanie idei w masach.

Idee, które przenikają ostatecznie masy, nabierają wielkiej mocy, popychając masy czasami do odpowiednich czynów — w innych wypadkach oddziałują na bierne zachowanie się mas.

Niewątpliwie można obserwować też okresy „wietrzenia” idei wśród mas. Zwykle jest to połączone z powstawaniem idei nowych, jednak często, po okresach większego podniecenia, przychodzą okresy „bezieowości”, kiedy masy dają się biernie powodować, nie przeciwstawiając żadnej ideologii konkretnej.

Na innym miejscu omówimy stosunki, zachodzące pomiędzy rozwojem ideologii społecznych a masowym ruchem zawodowym.

e) Zasady odrębności — ogół pracowniczy w państwie.

Grupa stycznościowa, jaką stanowi bierna warstwa pracownicza w państwie, przekształca się w grupę celową — z chwilą, gdy dokonywane są przez poszczególne większe ugrupowania bądź zawodowe bądź nawet polityczne wystąpienia w imieniu „ogółu pracowniczego w państwie” i wystąpienia te znajdują powszechny oddźwięk.

Zachodzi to jednak w ustrojach rozproszenia demokratycznego w wypadkach dość rzadkich, jedynie przy zasadniczych posunięciach w zakresie ogólnopanstwowej polityki społecznej.

Charakter organizacyjny przybiera społeczność ogółu pracowniczego w państwie właściwie tylko w ustrojach, takich jak ustrój narodowo-socjalistyczny lub faszystowski lub też przy istnieniu samorządu zawodowego pracowniczego (Izby Pracownicze). Izby takie istnieją w Austrii, w Jugosławii, w Luksemburgu i w Rumunii; reprezentują one w sumie ogół pracowników państwa.

Wystąpienia jednolite zachodzą naogół bardzo rzadko. Zwykle wśród masy pracowniczej występuje kilka odłamów, a wówczas ustalenie wspólnego poglądu natrafia na bardzo znaczne trudności.

Według teoretycznych założeń komunistycznych w przyszłym państwie interes państwa będzie całkowicie pokrywał się z interesami warstwy pracowniczej. Jest to jednak w dużej mierze tautologia, gdyż w ustroju tym całą ludność z nielicznymi już dziś tylko wyjątkami uważać się będzie za ludność pracującą.

f) Zasada odrębności — międzypaństwowe porozumienia pracownicze.

Trudno mówić o jakiegokolwiek międzypaństwowej grupie stycznościowej pracowniczej. Zachodzą jedynie wypadki porozumień międzypaństwowych organizacji pracowniczych: Taki charakter posiada Międzynarodowa Unja Pracowników Umysłowych oraz organizacje międzynarodowe robotników chrześcijańskich. Inny typ organizacji stanowią t. zw. międzynarodówki zawodowe—są to organizacje stojące na stanowisku międzynarodowej solidarności zawodowej, która jednak ściśle łączona jest z pojęciem solidarności politycznej.

2) Przedstawicielstwo.

W ten sposób omówiliśmy różne rodzaje społeczności pracowniczych.

Z kolei zastanowić się należy, na czym polega pojęcie t. zw. przedstawicielstwa. Jest to zagadnienie bardzo skomplikowane, które może być rozważane z różnych punktów widzenia.

Najprostsze jest oczywiście prawne ujęcie przedstawicielstwa — polega ono na umocnieniu pełnomocnika do czynienia w imieniu i na rzecz mocodawcy różnych czynności, a przede wszystkim aktów prawnych, a więc zawierania umów, składania różnego rodzaju oświadczeń woli i t. d. Czasem przedstawicielstwo ma za zadanie nie tylko reprezentowanie mocodawcy, ale

nawet rządzenie nim. Oczywiście należy tu rozróżnić pełnomocnictwo prywatne, będące umową prawa cywilnego, od wszelkiego rodzaju przedstawicielstwa, opartego na przepisie ustawy. Mandat posła jest w równej mierze przedstawicielstwem ogółu narodu jak mandat członka zarządu stowarzyszenia jest przedstawicielstwem ogółu członków stowarzyszenia, aczkolwiek opiera się na innej podstawie prawnej.

Jednak nie kwestje prawne w dziedzinie przedstawicielstwa interesują nas w danej chwili, lecz przedewszystkiem układ socjologiczny pomiędzy mocodawcą a pełnomocnikiem. Otóż w tym zakresie istnieją dwie wręcz przeciwstronne teorie o istocie przedstawicielstwa, posiadające znaczenie również dla zrozumienia zagadnień przedstawicielstwa pracowniczego.

W myśl teorii pierwszej pełnomocnik działa za mocodawcę, który jest sam niezdolny do działania. Mocodawca nie może sobie dać sam rady z meritum zagadnienia i stać go tylko na wyznaczenie sobie przywódcy — przedstawiciela, który posiada należyte doświadczenie i umiejętność prowadzenia danego rodzaju spraw. Jeżeli mocodawcą jest większe ciało wyborcze, wówczas przy tem ujęciu rząd wyłoniony jest wprowadzie przez ciało wyborcze, w rzeczywistości jednak kieruje nim, zlecając wykonanie takich lub innych czynności, bądź wreszcie działając nawet bez wiedzy mocodawcy.

Na wręcz przeciwnem stanowisku stoi teoria t. zw. demokracji bezpośredniej, która to nazwa zresztą nie jest zupełnie ścisła. W myśl jej założeń społeczność — mocodawca posiada dostateczne zdolności do bezpośredniego wykonywania praw suwerennych, z których korzysta. Przy systemie tym przedstawicielstwo jest tylko biernym i lojalnym wykonawcą woli mas ogółu wyborców. Wola ogółu nie tylko więc wyznacza osoby do wykonania konkretnych zadań, lecz przedewszystkiem rozstrzyga za pomocą różnego rodzaju instytucyj, służących do wyrażania przez ogół reprezentowany swojej woli, o sposobie rozwiązania konkretnych kwestyj. W ustrojach państwowych znane są różnego rodzaju urządzenia konstytucyjne, przewidujące zabieranie głosu przez ogół danej społeczności. Wymienić tu można 1) referendum, znane ustrojom Stanów Zjednoczonych i Szwajcarji, 2) instytucję inicjatywy obywatelskiej, rozwiniętą

w stanach zachodnich Stanów Zjednoczonych i w Szwajcarii, w myśl której dostatecznie wielka liczba obywateli (w Szwajcarii 50.000 osób) może zobowiązać władze stanowe do rozważenia konkretnego zagadnienia ustawodawczego, lub zarządzenia plebiscytu, 3) instytucję odwołania (recall), znaną ustawodawstwu stanów zachodnich Ameryki Północnej, w myśl której obywatele mogą zmusić w drodze głosowania do ustąpienia poszczególnego funkcjonariusza ze stanowiska pochodzącego z wyborów; dalej wszelkiego rodzaju zebrania obywateli usankcjonowane przez ustrój państwowy, jak np. 4) t. zw. town meeting czyli zebranie komunalne, istniejące w gminach nowej Anglii i Stanów Zjednoczonych, 5) zebranie sąsiadów w Radzie Otwartej (concejo abierta), w średniowiecznym ustroju hiszpańskim, usankcjonowane w postaci zebrań gromadzkich w niektórych dzielnicach Hiszpanii do dziś dnia, 6) t. zw. Lands gemeente w kantonach alpejskich Szwajcarii, 7) wreszcie parishmeeting (zebranie parafialne w Wielkiej Brytanii).

Umyślnie zacytowaliśmy cały szereg instytucyj, w których znajduje wyraz wola ogółu w ustrojach państwowych, aby móc przeprowadzić analogiczne zbadanie wypadków, kiedy na odcińku społeczności pracowniczej ujawnia się bądź przewaga reprezentatów nad ogółem, który jest wówczas rządzony, bądź przewagą ogółu nad przedstawicielstwem.

Należy postawić przedewszystkiem zgóry tezę, że w istocie nie zachodzą nigdy stany skrajne, kiedy np. ogół wogóle wyzreka się woli, albo też kiedy przedstawicielstwo wykonywa tylko to, co mu ogół pracowniczy zleci. W praktyce więc zachodzi cały szereg stanów pośrednich, wymagających jednak zanalizowania.

Otóż w toku normalnej bieżącej działalności zawodowej, czy to w związku zawodowym, czy też wśród ogółu pracowniczego w zakładzie, rozróżnić można kilka grup działalności w zależności od udziału, jaki bierze w tych czynnościach wola ogółu reprezentowanego.

Istnieją więc oczywiście działania, które zarząd (delegacja) czyni na własną rękę, gdyż nie przedstawiają one poważniejszego znaczenia i nie zachodzi żadna kwestja, że działania te należą do jego zakresu.

Drugi typ czynności stanowią działania, które wprowadzić również są wykonywane na własną rękę przez zarząd (delegację), jednak waga tych kwestyj jest tego rodzaju, iż reprezentowany ogół pracowniczy dowiaduje się o postanowieniu i w sposób milczący je aprobuje, nie podnosząc żadnych sprzeciwów. Czasem zresztą przy tego rodzaju posunięciach zachodzą wypadki, że postanowienie rodzi sprzeciw malkontentów, jednak opór ten nie przedstawia większego znaczenia i zostaje pominięty — bez narażania się przez zarząd na poważniejsze komplikacje.

Trzecim typem zagadnień są działania wykonywane na skutek wyraźnej uchwały ogółu, lecz nie wymagające żadnego działania ze strony tego ogółu. Warunki psychiczne powstania uchwał tego typu są zresztą takie same, jak i w następnej grupie — omawiamy je poniżej.

Ostatnia czwarta wreszcie grupa obejmuje działania ogółu, które polegają na powzięciu przez ogół pewnego postanowienia i bezpośredniemu wykonaniu go przez tenże ogół. Najpospolitszym typem tego rodzaju działania są uchwały o rozpoczęciu lub zakończeniu strajków.

Skolei omówić należy mechanizm postanowienia większej masy, a masy pracowniczej w szczególności. Nie mamy oczywiście możliwości na tem miejscu omawiać wszystkich czynników, za pomocą których ujawnia się psychika zbiorowości ludzkiej. Poznanie tych czynników jest jednak konieczne w celu zrozumienia mechanizmu psychiki zbiorowej, ujawniającej się na zebraniach związowych oraz w wypadkach strajków — w szczególności przy strajku okupacyjnym, któremu z reguły towarzyszy zbiorowa psychoza. Nauka od dawna już ustaliła, że reagowanie tłumu na różne zjawiska jest zgoła czemś innem, niż reakcja psychiczna poszczególnych osobników. W zbiorowości ludzkiej zjawisko powstania „tłumu psychologicznego“ następuje w chwili, gdy poszczególne osoby, jakby wyzbywają się swojej osobowości i poddają się wytworzonemu przez zbiorowość kierunkowi jednolitego myślenia. Następuje w tłumie niwelacja poziomu umysłowego i charakterów, przyczem działanie zbiorowości na jednostki można częściowo porównać do przejawów hipnotyzmu, wskutek czego działanie to ma charakter podświadomy. Zaraźliwość uczuć i czynów masy do tego stopnia opanowuje

jednostkę, że poświęca ona osobiste cele dla celów wspólnych. Przez tę podświadomą „zaraźliwość“ działanie jednostki w tłumie nabywa cech wręcz przeciwnych od tych, jakie posiadała w czasie swej samodzielności. Co więcej, pod wpływem psychozy zbiorowej wykonywa ona pewne czyny z nadzwyczajną gwałtownością, która w masie ujawnia się z o wiele większą siłą, gdyż psychoza, opanowując wszystkie jednostki, na skutek wzajemnego oddziaływania potęguje gwałtowność jeszcze silniej. Reakcja masy na podnieci zewnętrzne jest więc zupełnie inna niż u poszczególnych osobników. W tłumie z reguły nie występuje czynnik opanowania — masa więc działa impulsywnie na skutki najlżejszych podnieci. Ta łatwość ulegania podnieciom powoduje zarazem dużą zmienność w nastrojach oraz drażliwość masy. Zarazem zachodzi tu zjawisko bardzo ważne z punktu widzenia wszelkich akcji zawodowych — liczebność masy utrwała w niej mniemanie o „niezwyciężonej“ mocy. Dla jednostki w masie wydaje się, iż niema rzeczy niemożliwych. Oczywiście czynnik ten może się stać źródłem bohaterstwa jak w równej mierze — a nawet częściej — sromotnych klęsk. Masa, w dalszym ciągu, łatwo poddaje się sugestjom, a nie posiadając krytycyzmu, jest bardzo łatwowierna. W uczuciach swoich masa ujawnia wielką przesadność, zaś brak odpowiedzialności potęguje gwałtowność uczuć. Właśnie dlatego, że masa jest przesadna w swych uczuciach, i czuła na uczucia gwałtowne i silne, dobrzy mówcy, chcąc porwać masę, używają często bardzo silnych określeń. Przesada, bezwarunkowe twierdzenia, powtarzanie tego samego po kilka razy, niezgłębianie się w logiczne dowody — wszystko to są sposoby opanowania zbiorowej myśli masy, znane działaczom zawodowym, a przez ludzi z zewnątrz nazywane w sumie „demagogią“.

Masa, będąc zdolna tylko do uczuć bardzo prostych i przesadnych, przyjmuje poglądy, wierzenia i idee albo jako absolutną prawdę albo jako absolutną nieprawdę. W ten sposób wszelka zbiorowość jest z istoty swej nietolerancyjna. Dlatego też na zebraniach ludowych najmniejsze wystąpienie przeciwko zdaniu powszechności zostaje przyjęte ze wściekłością i gwałtownymi obelgami, które czasem przeradzają się w rękoczynny.

Ciekawe jest, że masa pomimo gwałtowności naogół posia-

da poglądy bardzo konserwatywne. Tak zwane „instynkty rewolucyjne“ są w istocie tylko wybuchami gwałtowności, zresztą krótkotrwałymi, po nich zaś górę biorą czynniki poświadome, wynikające na skutek zbiorowego oddziaływania na masę przez jej właściwości rasowe, tradycje, trwale istniejące instytucje polityczne i społeczne, oświatę i wychowanie i t. d.

Musimy wreszcie zdawać sobie sprawę z przejawów pewnej specyficznej moralności masy. Oczywiście nie jest to moralność polegająca na przestrzeganiu stałym pewnych norm społecznych i przeciwstawianiu się egoistycznym zapędom. Moralność zbiorowości występuje w postaci poświęcenia, bezinteresowności, ofiarności, pewnego poczucia sprawiedliwości i t. d., co jednak całkowicie godzi się ze zmiennością i gwałtownością, a nawet czasami i z okrucieństwem. W szczególności należy sobie zdawać dobrze sprawę ze skłonności do poświęceń ze strony zbiorowości w granicach, których spodziewać się nie można u poszczególnych jednostek. Często w obronie haseł, których nawet nie rozumie, tłum ginie w sposób bohaterski. Tak samo należy rozumieć, że zbiorowość strajkujących czyni to z reguły nie w interesie materialnym, dla konkretnego osiągnięcia podwyżki, lecz raczej z posłuszeństwa wydanemu hasłu walki strajkowej.

W ten sposób staraliśmy się w najgłębszym skrócie, przystosowanym do naszych celów, omówić przejawy i sposoby działania zbiorowości — „tłumu psychologicznego“.

Następnym zagadnieniem jest kwestja oddziaływania na tę masę przez jej przywódców. Otóż jest stwierdzonem, że wszelka zbiorowość instynktownie poszukuje kierownika = przywódcy, któremu mogłaby zaufać, aby poddać się jego wpływowi. Z istoty rzeczy przywódcą staje się najczęściej człowiek czynu, a nie myśliciel. Przywódca jest przede wszystkim żarliwym krzewicielem pewnych tez, w które wierzy. Nie zawsze zresztą je rozumie — zbytnia przenikliwość jest nawet wadą przywódcy, gdyż przenikliwość ta prowadzi do zwątpienia, które dla przywódcy jest niedopuszczalne — przynajmniej nazewnątrz. Przywódca stara się przede wszystkim wzbudzić w umysłach jednostek wiarę w tezy, które głosi. Technika działania jest tu taka sama u najwybitniejszych działaczy politycznych, jak i u najskromniejszych przywódców zawodowych.

Postępowanie przywódcy mas bywa bardzo bezwzględne dzięki czemu hasła, które w danej chwili głosi, nabierają siły. Zachodzą często wypadki, że potrafią przywódcy nakazać bez wielkiego wysiłku rozluźnionej skądinąd masie robotniczej posłuszeństwo, chociaż nie posiadają żadnej siły, któraby urzeczywistniła ich polecenie w razie nieposłuchu. Dzięki dużej bezwzględności uzyskują przywódcy posłuszeństwo, jakiego nie nada im żaden przepis prawa.

Przywódca, chcąc ośwładnąć masę i pchnąć ją do spełnienia jakiegoś czynu, musi ją oczywiście odpowiednio zasugerować. Odrzuca oczywiście jako metodę rozumowanie — rozumowanie nie trafia do umysłów zbiorowości. Najlepszą metodą jest zwykłe twierdzenie bez oparcia o jakiekolwiek dowody. Twierdzenie wielokrotnie powtarzane wywiera z reguły pożądany wpływ. Ale niewątpliwie poza świadomymi środkami oddziaływania przywódcy na zbiorowość, istnieje czynnik bardzo ważny, jakim jest urok, rzucony przez przywódcę na masę. Pojęcie uroku jest dość skomplikowane — w skrócie można je uważać za uwielbienie, połączone ze strachem.

Przedstawiliśmy w ten sposób mechanizm działania psychicznego masy i jej przywódcy. Analiza wchodzących w grę czynników pozwala stwierdzić, że t. zw. uchwały zbiorowe są właściwie z reguły pewnymi posunięciami jednostek kierowniczych. W wypadkach, gdy reakcja ze strony masy następuje bezpośrednio, trudno sądzić, aby bezpośrednie odruchy masy przedstawiały jakąkolwiek wartość twórczą — przeciwnie miewają one jedynie wartość niszczycielską. Oczywiście zdarzają się częste wypadki, kiedy potrzebne jest odwołanie się do ogółu. Zachodzą one jednak tylko poto, aby można było zorjentować się, jakie prądy, już przedtem konkretnie istniejące wśród masy, posiadają rzeczywistą przewagę. W tym punkcie głosowanie przedstawia pewną wartość.

W istocie więc nie należy ludzić się nazwą, która jest powszechnie stosowaną — o „przedstawicielstwie pracowniczym”. Pamiętamy, że mówiąc o przedstawicielstwie pracowniczym, w rzeczywistości mamy zawsze do czynienia z różnymi sposobami oddziaływania na masę — oraz sposobami wyłaniania

przywódców ogółu pracowniczego. Przedstawicielstwo pracownicze oznacza więc innemi słowy, kierowanie opinią mas pracowniczych.

Omówiliśmy w ten sposób ogólne zasady kształtowania się przedstawicielstwa pracowniczego.

Rozróżniamy kilka form tego przedstawicielstwa, a mianowicie:

- a) delegacje zakładowe, które mogą być albo oparte na ustawie albo na umowie wewnętrznej w przedsiębiorstwie,
- b) związki zawodowe, których organizacja oscyluje w poszczególnych krajach w ramach wielkiej skali, poczynając od systemu meldunkowego, dającego największe swobody ruchowi zawodowemu, poprzez system rejestracyjny aż do systemu związków przymusowych.
- c) samorząd zawodowy w izbach pracowniczych przymusowych i powszechnych, uszczuplających lub nieuszczuplających uprawnień i zakresu działania związków zawodowych.

Zarówno delegacje zakładowe jak i związki zawodowe omawiamy w osobnych rozdziałach, gdyż są to konkretnie istniejące instytucje, rozwijające określoną działalność. Z tego względu na tem miejscu poruszymy tylko teorię samorządu pracowniczego, który zresztą nie stanowi instytucji rozwiniętej w szerszym zakresie, a w Polsce w szczególności stanowi zagadnienie w dużej mierze teoretyczne.

Zagadnienie przedstawicielstwa prawnopublicznego interesów pracowniczych w ramach organizacji państwowej przybiera w poszczególnych państwach różną postać. Instytucje spełniające zadania podobne, otrzymują często różne nazwy, czasami zaś odwrotnie — pod tą samą nazwą mieszczą się bardzo różne organa.

Instytucje przedstawicielstwa prawnopublicznego pracowniczego noszą nazwy „rad pracy“, „izb pracowniczych“, „izb robotniczych“, „izb pracy“, „urzędów pracy“ i t. d.

Wszelkie te instytucje posiadają dwie wspólne cechy:

- 1) są to zawsze instytucje prawa publicznego, obejmujące w sposób powszechny grupę społeczną pracowników najemnych,
- 2) zagadnienia, których dotyczy ich działalność, są związane z „pracą“.

Brak dostatecznie ścisłych pojęć powoduje, że z samej nazwy nie można wnioskować, jaki charakter posiada dana instytucja, czy ma się do czynienia z jednostronnem przedstawicielstwem pracowniczym, czy też instytucja dana dąży do uzgodnienia sprzecznych interesów pracodawców i pracowników na tle wykonywania pracy w swoim łonie i posiada odpowiedni skład parytetyczny.

Analizując rolę przedstawicielstwa prawnie publicznego, należy przede wszystkim stwierdzić, jaki zachodzi stosunek pomiędzy tą instytucją a reprezentowanymi przez nią interesami gospodarczymi. Niewątpliwie aparat współczesnego państwa wymaga istnienia specjalnych ogniw, dających w sposób miarodajny wyraz tendencjom, nurtującym w poszczególnych warstwach społecznych, ponieważ państwo i czynniki kierownicze w niem muszą z interesami temi się liczyć. Wyłanianie opinii pewnej grupy gospodarczej na użytek państwa stanowi w warunkach obecnych zadanie, które spełniają instytucje przedstawicielskie. Zadania te nie łączą się z realizowaniem wytkniętych już zgóry zasad, ani też nawet z powzięciem samej decyzji w poszczególnych sprawach. W ten sposób realizowanie poszczególnego zagadnienia w państwie przechodzi przez trzy etapy:

- a) wyłonienie opinii zainteresowanych grup społecznych, polegające na ustaleniu zagadnień w danej chwili aktualnych oraz projektu rozwiązania tych zagadnień,
- b) powzięcie zasadniczej decyzji ustawodawczej, zmierzającej do udzielenia sankcji prawnej powziętym postanowieniom oraz
- c) wykonywanie rozstrzygniętych już przez prawo zagadnień w terenie.

Wskazane kryterjum może być zastosowane do rozróżnienia pomiędzy instytucjami, mającemi charakter izb przedstawicielskich, a instytucjami posiadającemi charakter pewnych urzędów. Powyższe jednak nie wyklucza, że niektóre zadania ściśle wykonawcze mogą być również z pożytkiem zlecone do wykonania instytucjom przedstawicielskich, w tym jednak wypadku instytucje te muszą posiadać własny aparat wykonawczy.

Przeprowadzone rozróżnienie pozwala jednak przede wszystkim wyodrębnić w osobną grupę zadania, spełniane przez przedstawicielstwo prawno-publiczne na każdym odcinku państwową pracę gospodarczą, a w tej liczbie również i na terenie zagadnień pracowniczych.

Prawno-publiczna cecha izb pracowniczych powoduje, iż podstawowym warunkiem istnienia takiej izby jest ustawowa podstawa działania izby oraz niezależnienie faktu istnienia tej izby i jej organizacji od woli osób, przez tę izbę reprezentowanych. Cecha ta w sposób zasadniczy odróżnia izby pracownicze od instytucyj tworzonych z inicjatywy organizacji społecznych, które przez organizacje te mogą być również likwidowane. Naogół przeprowadza się rozróżnienie pomiędzy instytucjami „pracy“, reprezentującemi przeważnie w sposób równorzędny grupy pracodawców i pracowników, a instytucjami ściśle „pracowniczymi“ — posiadającemi charakter jednostronny.

Doświadczenie wykazało, że z nielicznymi wyjątkami instytucje „pracy“ nie dają dostatecznie korzystnych wyników, przyczem główna trudność oczywiście polega na niemożności wyłonienia kompromisowego stanowiska, bez pomocy czynnika trzeciego. Na tem tle naogół nie są zachęcające przykłady wszelkiego rodzaju rad o składzie parytatywnym — niezależnie od tego, w jaki sposób do rad tych wchodziłi przedstawiciele stron: w trybie wyborów, czy też w trybie wydelegowania przez organizacje prywatno-prawne zainteresowanych grup (stowarzyszenia zawodowe i gospodarcze). Jeżeli nawet w niektórych państwach rady parytatywne działały mniej lub więcej skutecznie dotyczyło to z reguły wypadków, kiedy przedstawiciele, wchodzący do tych rad, reprezentowali żywotne bardzo stowarzyszenia lub związki. W ten sposób skuteczność działania rad parytatywnych wynikała raczej z okoliczności istnienia

dużej siły społecznej wśród organizacji, biorących udział w delegowaniu członków do rady, aniżeli w warunkach działalności samej rady.

Wskazane przyczyny powodują tendencję do przerzucenia zadań, zmierzających do wyłonienia opinii na odcinek izb, reprezentujących interesy jednostronne. Rola tych izb nabiera tem większego znaczenia, w miarę jak aparat państwowy spełnia coraz bardziej rolę czynnika syntetyzującego rozbieżne interesy zainteresowanych grup, a zarazem wyodrębnia z tej syntezy pewne zagadnienia o typie nadrzędnym, które przybierają postać t. zw. racji stanu. Oczywiście w ramach rad parytatywnych, które szukają kompromisowego stanowiska dla uwzględnienia wzajemnych sprzecznych interesów nadrzędna racja stanu nie wchodzi w tym stopniu w rachubę, bo nie posiada w radzie takiej swego przedstawiciela. Okoliczność ta zaleca zastosowanie przedstawicielstwa jednostronnego na niekorzyść instytucji parytatywnych. Przy przedstawicielstwie jednostronnem syntezę więc wyłania czynnik nadrzędny, czyli czynnik rządowy, podczas gdy w instytucjach parytatywnych powinna ona tworzyć się wśród samych zainteresowanych.

Niewątpliwie przedstawicielstwem jednostronnem jest izba przemysłowo-handlowa, izba rzemieślnicza względnie rolnicza, taki również charakter posiadać będzie izba pracownicza. Każda bowiem z tych izb reprezentuje interesy pewnej grupy, która jest częściowo grupą spożywców, częściowo zaś grupą produkcyjną. Tak np. izba rolnicza jest przedstawicielstwem wytwórców rolnych, ale zarazem reprezentuje interesy konsumenta przemysłowego. Analogicznie izba pracownicza reprezentuje masy spożywców artykułów pierwszej potrzeby, zarazem zaś w sposób swoisty jest zainteresowana w wytwórczości.

Rola izb jednostronnych, polegających na wyłanianiu opinii zainteresowanych grup społecznych, wymaga, aby skład izby dawał gwarancję, iż członkowie izby — radcowie mogli być uznani za mandatarjuszy interesów, które reprezentują. Powiązanie osób zasiadających w izbie z grupami, reprezentowanymi przez nich winno być dostatecznie ścisłe, 1) aby z jednej strony radcowie znajdowali się w ścisłym kontakcie z terenem i mogli sami w każdym stadium postępowania uzyskiwać z terenu od-

powiednie materiały, a nawet wskazówki i znajdować się pod pewnym naciskiem od dołu, z drugiej strony, 2) aby sfery reprezentowane przez izbę z całą łatwością i zaufaniem mogły do izby docierać, przedstawiając jej doniosłość konkretnych zagadnień i wreszcie, 3) aby stosunek pomiędzy radcami a grupami reprezentowanymi nie miał charakteru mandatu związanego i aby dawał tym radcom pewną niezależność w celu umożliwienia im tworzenia poglądów syntetycznych lub uwzględniania interesów wyższego rządu.

Parytetyczne ciała opiniodawcze w rodzaju izb pracy działają w Holandji i w Belgji; we Francji były jedynie robione próby powołania tych instytucyj, istnieją w tej kwestji nawet osobne przepisy, ale nie są wykonywane.

Izby pracownicze jednostronne działają w Austrii, w Jugosławji, w Luksemburgu i w Rumunji.

W chwili odzyskania Niepodległości przez Państwo Polskie na ziemiach polskich istniały w przepisach prawnych, w dziedzinie kolegalnych organów prawnopublicznych, poświęconych zagadnieniom pracy, jedynie pewnego rodzaju przepisy z okresów państwa policyjnego.

Wspomnieć tu należy, że w państwie rosyjskim, a w szczególności na ziemiach polskich, należących do b. zaboru rosyjskiego istniały t. zw. urzędy gubernjalne i Główny Urząd do Spraw Fabrycznych i Górniczo-Hutniczych. Urzędy te sprawowały nadzór nad działalnością inspektorów fabrycznych (odpowiadających inspektorom pracy), wykonywały sądownictwo administracyjne w zakresie zarządzeń, wydawanych przez inspektorów fabrycznych, udzielały „wyjaśnień w kwestjach wątpliwych” oraz mogły nawet wydawać pewne przepisy ochronne i porządkowe. Urząd do Spraw Fabrycznych składał się z przedstawicieli władzy politycznej (gubernatora i naczelnika żandarmerji), prokuratora, 1 inspektora i 4-ech pracodawców (art. 7 ustawy o pracyw przemyśle). Motywem szerokich kompetencyj urzędów według prawa rosyjskiego była nieufność pod względem polityczno-społecznym rządu rosyjskiego do inspektorów fabrycznych.

Z natury rzeczy instytucje te, przewidziane przez prawo obowiązujące w chwili odzyskania Niepodległości, nie zostały

nigdy w Polsce zrealizowane, jednak wywarły niewątpliwy wpływ na przepisy polskiego już dekretu o urządzeniu i działalności inspekcji pracy z dnia 3 stycznia 1919 r. (Dz. Pr. P. P. poz. 90), który zapowiedział w art. 16 ust. 1 i 2 oraz art. 12 utworzenie „kolegialnych urzędów pracy”. Z natury rzeczy z chwilą odbudowy aparatu państwowego polskiego sprawy karne w dziedzinie ochrony pracy przekazane zostały do powszechnego sądownictwa karnego, natomiast odwołania w sprawie zarządzeń inspektorów pracy (dawnych inspektorów fabrycznych) przeszły do instancji administracyjnych inspekcji pracy, ulegających ogólnej kontroli administracyjnej w orzecznictwie Najwyższego Trybunału Administracyjnego.

W tych warunkach pozostały bez osobnego organu jedynie kompetencje, polegające na udzielaniu pewnych opinii i przepisów wykonawczych do prawa przemysłowego, albowiem do miarodajnego „wyjaśniania” przepisów prawa i „wątpliwości przy stosowaniu prawa przemysłowego” powołany został Główny Inspektorat Pracy.

Już w zaraniu Niepodległości opracowany został w Polsce szczegółowy projekt „ustawy o radach pracy”, który przewidywał utworzenie Głównej Rady Pracy, posiadającej stałą delegację oraz okręgowych rad pracy. Projekt ten nigdy nie wyszedł z Ministerstwa Pracy.

Zagadnienie utworzenia organu kolegialnego o zadaniach doradczych w dziedzinie zagadnień pracy, zostało zrealizowane dopiero w Rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dn. 17 września 1927 r. o Radzie Ochrony Pracy (Dz. U. R. P. Nr. 83, poz. 740). Rada jest jednak tylko organem opiniodawczym, działającym sporadycznie i nieposiadającym stałego organu wykonawczego, wobec czego nie ma możliwości ujawniania inicjatywy. Ponadto Rada miała charakter dwustronny (parytetyczny) i składała się z równej liczby członków pracodawców i pracowników, oprócz członków nominatów.

Rolę opiniodawczą i samopomocową w zakresie polityki pracy spełniały na przestrzeni szeregu lat, większe centrale ruchu zawodowego. Centrale te wyłaniają wspólną opinię uczestniczących w nich związków zawodowych, dzięki czemu od-

zwierciadlają poglądy i tendencje, nurtujące wśród mas pracowniczych, a zarazem podejmują większe prace samopomocowe. Centrale te, w okresie ich rozkwitu, posiadały dostatecznie rozbudowany aparat urzędniczy, oparty na posiadanych funduszach, dzięki czemu miały możność starannego przeprowadzania poszczególnych zagadnień. W warunkach pogarszającego się położenia warstwy pracowniczej, spadku dochodów związków zawodowych i rozbicia ich na wzajemnie zwalczające się odłamy, działalność opiniodawcza i samopomocowa ruchu zawodowego zmalała w znacznym stopniu, wskutek czego nie istnieje obecnie aparat, pozwalający w należyty sposób zorientować się w opiniach i poglądach świata pracowniczego i zachodzą wypadki odruchów ze strony mas pracowniczych, nie zawsze w należytej mierze i na czas przewidzianych.

Zagadnienie utworzenia przedstawicielstwa publiczno-prawnego świata pracowniczego, posiada również znaczenie z punktu widzenia organizacji aparatu państwowego. Wprawdzie Konstytucja z dnia 17 marca 1921 r. przewidywała możliwość powoływania izb pracy, jednak nie wskazywała roli, jaką izby te mają spełniać, tem więcej, iż Konstytucja w tymże artykule zawierała postanowienie o utworzeniu naczelnej izby gospodarstwa narodowego, które nigdy nie zostało zrealizowane.

Zagadnienie utworzenia izb pracowniczych musiało być jednak odroczone aż do chwili ustalenia pewnych zasad, dotyczących przyszłego ustroju Państwa. W szczególności było kwestją wątpliwą, czy samorząd zawodowy uzyska prawo współudziału w izbie wyższej (Senacie), w zależności bowiem od tego należałoby dać odpowiednie kształty poszczególnym izbom zawodowym.

Gdyby powołanie izb pracowniczych miało być rozstrzygnięte pozytywnie, izbom pracowniczym należałoby powierzyć „stałą reprezentację interesów zawodu pracowników najemnych i podejmowanie wysiłków, zmierzających do poprawienia ich położenia gospodarczego i kulturalnego”. Winna być jednak zachowana zasada, że izby pracownicze nie naruszają uprawnień stowarzyszeń zawodowych pracowniczych.

Izby pracownicze powinny objąć reprezentację pracowników najemnych wszelkiego rodzaju, a w tej liczbie i pracowników

rolnych oraz chałupników. Izby jednak nie powinny reprezentować urzędników i kierowników zakładów pracy.

Zakres działania izb winien obejmować czynności opiniodawcze, polegające na obradowaniu i stawianiu wniosków oraz udzielaniu władzom na ich żądanie lub z własnej inicjatywy spostrzeżeń i wiadomości w sprawach, dotyczących interesów świata pracowniczego. Wśród spraw tych winny być uwzględniane ogólne warunki pracy, ochrona pracowników, zagadnienia ubezpieczeń społecznych, zagadnienia rynku pracy, oraz wszelkie kwestje, dotyczące życia gospodarczego, które w pośredni lub bezpośredni sposób wywierają wpływ na interesy pracownicze, a w tej liczbie kwestje mieszkaniowe, żywnościowe, zdrowotne, wychowawcze w odniesieniu do młodzieży pracowniczej, szkolnictwa zawodowego oraz sprawy spółdzielczego ruchu zawodowego. Ponadto izbom winno być umożliwione tworzenie lub popieranie instytucji i urzędów, zmierzających do zaspokojenia potrzeb pracowniczych, jak np. instytutów badawczych, muzeów, wystaw, pokazów, biur informacyjnych i t. d., albo instytucji o charakterze oświatowym lub wychowawczym, jak szkół zawodowych, dokształcających, czytelni, wykładów oświatowych, kursów wszelkiego rodzaju, a w tej liczbie kursów dla działaczy zawodowych, ławników sądów pracy i t. d. Zadania izb winny również obejmować statystykę pracowniczą oraz delegowanie przedstawicieli do tworzonych przez władzę organów doradczych w sprawach, mających znaczenie dla reprezentowanych przez izbę dziedzin.

Izby pracownicze, jako jednostka samorządu gospodarczego winny mieć zapewnioną możliwość współdziałania z czynnikami rządowymi. Niezależnie od tego izby te będą stanowiły element przyszłej Izby Gospodarstwa Narodowego.

Jest rzeczą, być może, interesującą, że niechęć do przymusowych izb pracowniczych stopniowo wzrasta w poszczególnych krajach właśnie w środowiskach pracowniczych. Motywy tych obaw są różne w poszczególnych krajach, jednak najistotniejszym zastrzeżeniem jest obawa, aby w obecnej konstelacji życia politycznego w poszczególnych państwach wprowadzenie tego typu organizacji przymusowej nie usunęło w cień, a może nawet całkowicie organizacyj zawodowych do-

browolnych. Wiele atrybucyj, które dotychczas wchodzi lub mogłyby wchodzić w skład kompetencji związków zawodowych, musiałyby być im albo odjęte i przeszłyby do izb pracowniczych, albo też jednocześnie byłyby załatwiane i przez organizacje przymusowe i przez stowarzyszenia dobrowolne. W szczególności organizacje pracownicze francuskie na kongresach zawodowych w r. 1934 zajmowały zdecydowane w tej sprawie stanowisko — „.....odrzucaamy wszelką organizację pracowników umysłowych i fizycznych, któraby się znajdowała pod wpływem państwa, a posiadając charakter administracyjny, mogłaby się tylko przeciwstawiać organizacji syndykalnej...”

VII. RUCH ZAWODOWY, A PRĄDY I IDEE SPOŁECZNE.

Każdy ruch masowy, jednocząc ludzi do określonych celów, jednocześnie posiada pewne idee, stanowiące program jego działalności i metody działania. Ruchy masowe pracownicze nie są pozbawione również tych tendencji aczkolwiek idee, które organizacje w masę te rzucają, muszą być dostatecznie uproszczone.

Należy sobie jednak zdawać sprawę, że masowe ruchy pracownicze bynajmniej nie pokrywają się z ruchami społecznymi i politycznymi i zachodzą czasami wypadki, kiedy organizacje pracownicze odrzucają pewne hasła ideologiczne, przechodząc do innych obozów społecznych, a zachowując zarazem swoją działalność organizacyjną i zawodową.

W jaki sposób odbywa się rozwój ideologii zawodowej organizacji zawodowych?

Otóż niewątpliwie w tej dziedzinie mamy do czynienia z procesem jakby „narastania” koncepcyj politycznych i społecznych. Odbywa się to w ten sposób, iż każda późniejsza ideologia społeczna przejmuje szereg tez z ideologii poprzednio istniejącej, którą zresztą namiętnie zwalcza. Dzieje ruchów społecznych na wielu odcinkach dowodnie świadczą o słuszności tej tezy. Dzięki takiemu układowi stosunków badacz rozwojowi idei społecznych może ustalić pewien rodowód idei i twierdzić, iż gdyby nie było ideologii poprzedniej, wówczas i ideologia późniejsza albo wcaleby nie istniała albo też istniała

łaby w zgoła odmienniej postaci. Postaramy się na kilku przykładach zilustrować nasze twierdzenie.

Tak np. niewątpliwie rozwój chrześcijańskiego ruchu zawodowego jest zjawiskiem wtórnem wobec ruchu związków klasowych. Można by twierdzić, że marksizm wpłynął w wielu punktach na treść bulli papieskiej „De Rerum novarum“, która stała się podstawą chrześcijańskiego ruchu zawodowego. Pamiętać należy, że w wielu krajach początkowo działacze katoliccy byli zdania, iż związki zawodowe powinny składać się w różnej mierze z robotników jak i z pracodawców, a w Polsce do ostatnich lat przedwojennych związki katolickie miały charakter stowarzyszeń o typie niezawodowym, posiadających „patronów“ wśród pracodawców. Jednak rozwój idei klasowych oddziałał również i na związki chrześcijańskie, które stopniowo przekształciły się na organizacje klasowe, a dziś na niektórych terenach uprawiają działalność w sposób często bardziej radykalny niż związki klasowe.

Również nie trzeba chyba nikogo przekonywać, kto wczytał się w treść włoskiej Karty Pracy, że podstawowe założenia ideologii faszystowskiej znajdują się pod silnym wpływem założeń socjalistycznych, aczkolwiek faszyzm tak stanowczo zwalcza socjalizm. To pokrewieństwo, zawarte w metodach myślenia i w całej koncepcji budowy korporacyjnej jest zresztą zupełnie zrozumiałe, skoro weźmie się pod uwagę, że główni działacze faszystowscy z Mussolinim na czele wyszli z szeregów socjalistycznych. Oczywiście ruch faszystowski wniósł szereg elementów nowych, jednak skoro w samym założeniu miał on w przekonaniu mas pracowniczych Włoch, jakgdyby przelicytowywać koncepcje socjalistyczne, musiał on z natury rzeczy zaczerpnąć z tych koncepcyj czynniki trwałe i dodatnie.

Znawcy przemian wewnętrznych w Z. S. S. R. twierdzą, że ruch kierowany przez Stalina w chwili, gdy Stalin odsunął kierunek Trockiego od władzy, w praktyce zastosował cały szereg zaleceń, wskazanych przez Trockiego, przejmując na swój rachunek wartości korzystne teorii Trockiego.

Przykłady wskazanego zjawiska możnaby mnożyć w sposób dowolny, ale też pozwalają one wnikać w technikę narastania ideologii ruchów masowych i pozwalają stwierdzić, że

pewna ideologia czasami jest w ruchach masowych zjawiskiem wtórnem, które niekoniecznie musi utrzymywać się w jednej płaszczyźnie, może natomiast ulegać istotnym fluktuacjom i może przekształcać się, pozostawiając konkretną treść zawodową.

O ile podnosimy to zagadnienie, o tyle jednak jesteśmy z drugiej strony świadomi, że nadmierne przecenianie „wpływu wologii“ nie jest słuszne. Każdy z ruchów społecznych ma pewne przejawy jemy tylko właściwe. Przejawy te, o ile stanowią wartość dodatnią, stają się dodatnim wkładem do skarbnicy kultury ludzkiej.

Wskazaliśmy pokrótce, w jaki sposób powstają i „narażają“ nowe programy społeczne.

Z kolei należy zatrzymać się nad zagadnieniem, jaki ‘za-’chodzi stosunek pomiędzy zjawiskami, które nazywamy obozami ideowemi, doktrynami, szkołami i t. d. a ruchami masowymi.

Jest rzeczą oczywistą, że siła idei nie jest zależna od liczby jej wyznawców, ani od liczby organizacyj, które ją realizują, ani też od siły ich wpływów. Idee bowiem kształtowane są przez wybitne jednostki z pośród działaczy społecznych lub politycznych, którzy, tworząc szkoły swoich wyznawców, usiłują oddziaływać na masy. Z reguły najsluszniejsze idee w pierwszych okresach ich rozwoju ogarniają jedynie garstki najbliższych współpracowników. Dopiero stopniowo idee ogarniają większe masy, przyczem stosowane bywają dwie metody — albo idea tworzy organizację własną, albo usiłuje opanować organizacje już istniejące.

Zdarza się więc, że ruchy masowe przyjmują pewną ideologję, podporządkowując się jej wyższemu celom i dla tych celów poświęcają czasami nawet konkretne interesy. To podporządkowanie w dziedzinie zawodowej często przybiera postać pewnych posunięć taktycznych, które swym radykalizmem utracają możliwość stopniowego osiągnięcia konkretnych wyników. Zachodzi to w wypadkach, gdy ruch masowy przyjmuje jako swoje posłannictwo określony program społeczny, mniej lub więcej utopijny. Dla przykładu można tu przytoczyć opanowanie ruchu zawodowego angielskiego w okresie lat 1828—1833 przez ideologję Roberta Owena, który za pomocą strajków

chciał osiągnąć przebudowę ustroju społecznego, rujnując w rzeczywistości związki zawodowe. Niewątpliwie podobny charakter posiada stosunek ruchu zawodowego do partij politycznych w krajach, w których partie te tworzą ruch zawodowy jako instrument do osiągania wpływów politycznych. W krajach tych bardzo często dla osiągnięcia określonego celu politycznego czyni się posunięcia, które z punktu widzenia akcji zawodowej są zupełnie niecelowe. Taktykę taką również uprawiają elementy wywrotowe, które wywołują strajki nie dla osiągnięcia konkretnej poprawy położenia robotników strajkujących, lecz — jak to wyraźnie określają odpowiednie instrukcje wewnętrzne — celem siania zamętu i wywoływania aktów dywersji wewnętrznej.

Ale zachodzą również w praktyce zawodowej niektórych krajów przykłady sytuacji odwrotnych — ruchy zawodowe kształtują czasami własne programy społeczne i one właśnie rządzą ruchami politycznymi. Innymi słowy posunięcia polityczne dokonywa się w myśl interesów ruchu zawodowego. W ten sposób np. wygląda struktura angielskiej Labour Party, której częścią są Trade-Union'y angielskie; podobny układ stosunków zachodzi również we Francji w odniesieniu do pewnych syndykatów urzędniczych (np. nauczycielski), które najściślej współpracują z niektórymi odłamami politycznymi, w istocie narzucając im w sposób decydujący swoje programy zawodowe do wykonania na terenie parlamentarnym.

Po omówieniu obu rodzajów współpracy pomiędzy ruchami polityczno-ideowymi a ruchem zawodowym wydaje się wskazanem na podstawie zacytowanych przykładów stwierdzić celowość tezy o konieczności rozluźnienia węzłów, nadmiernie łączących ruch zawodowy z działalnością polityczną.

Nie należy jednak bynajmniej pojmować ruchu zawodowego jako prądu, zmierzającego tylko do realizacji celów ściśle materialistycznych. Ten punkt widzenia — czasami zresztą propagowany w niektórych odłamach ruchu zawodowego — o zabarwieniu przeważnie t. zw. esdeckiem („celem ruchu zawodowego jest napełnianie żołądka proletariusza...“) — powoduje na wielu terenach zupełne spaczenie właściwego charakteru ruchu zawodowego. Niewątpliwie ruch zawodowy posiada sze-

reg cech, świadczących o jego działalności wychowawczej i duchowej. Być może w płaszczyźnie codziennej działalności zawodowej na niektórych odcinkach przejawy te zanikają lub czasami występują w sposób pośredni i z ukrycia. Niemniej jednak ruch zawodowy, który nie posiada pewnego kościa ideologicznego, w istocie oparty jest na bardzo kruchych podstawach i nie może prowadzić na dłuższą metę skutecznej działalności, ani też nie posiada dostatecznie mocnych wpływów — nawet wśród swoich członków. Przejawy te obserwujemy w niektórych związkach drobnych opartych na zupełnie materialistycznych podstawach (np. na Górnym Śląsku). Z drugiej jednak strony, jeżeli działalność ideowa związku zawodowego wiąże się z bieżącymi wypadkami polityki, wywiera to dla niego wysoce niekorzystne skutki.

Pożyteczne jest bowiem dla działalności zawodowej tylko pewne ogólne oddziaływanie ideologiczne bez bliższego krystalizowania konkretnych postulatów politycznych. Natomiast postulaty wychowawcze winny raczej kłaść nacisk na urobienie indywidualności obywatelskiej poszczególnych członków, na podkreślanie przejawów solidaryzmu społecznego, a przede wszystkim winny dawać szkołę nauki obywatelskiej, aby w ten sposób urabiać kadry ruchu zawodowego na świadomych obrońców państwowości, dla których działalność zawodowa w chwilach przełomu zejść zdoła na drugi plan.

* * *

W dziedzinie zagadnień przedstawicielstwa pracowniczego jak i w wielu innych dziedzinach społecznych ostateczne brzmienie ustawy i układ stosunków faktycznych jest zawsze wynikiem ścierania się dwu czynników — czynnika narodowego, wynikającego z właściwości charakteru narodowego, poziomu kulturalnego, temperamentu, poziomu dobrobytu i całego szeregu innych warunków lokalnych, które w sumie wytwarzają specyficzne odrębności narodowe.

Z drugiej strony mamy do czynienia z wpływami niwelującymi, przynoszonymi z zagranicy w postaci pewnych informacyj o stanie stosunków zagranicą, ostatnio zaś w dziedzinie

spraw społecznych obserwujemy oddziaływanie olbrzymiej instytucji, wywierającej wpływ na politykę społeczną państw — Międzynarodowego Biura Pracy. Oddziaływanie to wcale nie polega na wywieraniu jakiejkolwiek presji przez biuro na poszczególne państwa (presja taka dotyczy tylko nielicznych kwestyj, ujętych w konwencjach), lecz przede wszystkim na wydawaniu szeregu cennych niewątpliwie studjów i publikacyj co do każdego z zagadnień polityki społecznej oraz publikowaniu tekstów ustaw, stosowanych w poszczególnych krajach w tej dziedzinie, które dotychczas były w dużej mierze niedostępne. W ten sposób w okresie powojennym w ustawach wielu krajów można dostrzec przejawy czynników niwelacyjnych, świadczących o pewnym dorobku ogólnoludzkim w dziedzinie polityki społecznej, ograniczającym przejawy czynnika narodowego.

Występowanie tych dwóch czynników można zaobserwować w każdej dziedzinie zagadnień społecznych, rozwiązanych przez współczesne ustawodawstwo społeczne poszczególnych państw.

Aby na przykładzie przedstawić ścieranie się przytoczonych czynników, pokrótce spróbujemy wskazać, jak wzajemne ich oddziaływanie ukształtowało jeden z odcinków wielkiej dziedziny działalności zawodowej — rozjemstwo w zatargach zbiorowych. Otóż wśród wielu systemów rozjemstwa w dwóch krajach w Holandji i w Kanadzie rozpowszechniony jest i usankcjonowany w ustawach system t. zw. ankietowy. System ten polega na tem, iż w razie powstania zatargu powołuje się osobną komisję, która bada przyczyny zatargu i ogłasza raport, zawierający opis zatargu i projekt jego likwidacji. Ankieta taka bywa z reguły zupełnie wystarczająca w tych krajach do zakończenia zatargu, gdyż opinia publiczna wywiera dostateczny nacisk na strony walczące, aby przyjęty projekt zalecony przez komisję, posiadającą duży autorytet moralny. Zastosowanie tego systemu jest oczywiście możliwe tylko w krajach, stojących na tak wysokim poziomie kultury i o tak flegmatycznym usposobieniu narodu jak Holandja i Kanada. Dlatego też w innych krajach system ten nie bywa stosowany, z wyjątkiem Wielkiej Brytanji, gdzie wprawdzie jest przewidziany w ustawach naro-

wni z wieloma innemi systemami, jednak rzadko okazuje się skuteczny.

We Francji przesiąkniętej ideologią wolności indywidualistycznej właściwie żaden przymus w toku rozjemstwa nie jest stosowany i jedynie przewidziane jest, iż w razie zatargu określone władze uprawnione są interwenjować, namawiając strony do porzucenia walki, jednak nie są nawet uprawnione do wydawania jakiegokolwiek zlecenia.

W krajach niemieckich od chwili zakończenia wojny do wejścia w życie ustroju narodowo = socjalistycznego istniał system rozjemczy drobiazgowo normujący procedurę postępowania w osobnych komisjach i przewidujący rygor „nadania orzeczeniu mocy obowiązującej” w razie odrzucenia go przez strony. System ten jest zrozumiały w kraju przesiąkniętym ideologią rygorów społecznych, jakim są Niemcy, ale byłby np. do pomyślenia w kraju tak indywidualistycznym jak np. Francja. Oczywiście ustrój narodowo = socjalistyczny tylko wzmocnił te rygory, dając powiernikom pracy uprawnienia w dziedzinie ustalania warunków pracy, jakie poprzednio posiadała zbiorowa komisja łącznie z ministrem pracy, gdyż powiernik rozstrzyga bezapelacyjnie.

Aby skończyć ten przegląd przejawów czynnika narodowego w dziedzinie ustawodawstwa o rozjemstwie przytoczmy jeszcze ustawę angielską z r. 1919 t. zw. Industrial Court Act, ustanawiającą uroczysty trybunał do rozstrzygania zatargów przemysłowych. Czynniki powagi i uroczystości tak charakterystyczny dla instytucji angielskich łączy się w sposób przedziwnie oryginalny z fakultatywną właściwością trybunału (sprawa ulega rozpatrzeniu tylko wówczas, jeżeli zechcą tego strony albo jeżeli Minister Pracy Trybunałowi sprawę powierzy), oraz prawie zupełnym brakiem wszelkich sankcyj przy wykonywaniu jego orzeczeń.

Jak widać z przytoczonych przykładów w dziedzinie systemów rozjemczych, decydujące znaczenie posiada czynnik narodowy, jednak nie brak również objawów, świadczących o wzajemnem przenikaniu doświadczeń, form i rozwiązań.

Najbardziej może charakterystycznym przejawem sytuacji, kiedy prawo nagina się do konkretnych lokalnych interesów

społecznych, rodząc nawet specjalne nowe instytucje prawne jest t. zw. „injection“ — interdykt — (zakaz) przeciwko działalności zawodowej, orzekany przez sądy Stanów Zjednoczonych na przestrzeni kilkudziesięciu lat. Instytucja ta polegała na tem, iż w razie walki strajkowej pracodawca (aczkolwiek formalnie mogła to uczynić również i organizacja zawodowa, jednak oczywiście było to tylko teorią) mógł zwrócić się do sądu o wydanie orzeczenia, że konkretna akcja zawodowa — np. strajk lub bojkot — są bezprawne. Orzeczenie to powodowało, że pracownik, który brał udział w tej akcji, o ile był osobiście powiadomiony o wydaniu interdyktu, stawał się winnym czynu bezprawnego; — dawało to podstawę do natychmiastowego jego wydalenia oraz do żądania od niego i od związku odszkodowania za wyrządzone przez tę akcję zawodową szkody i straty. Początkowo interdykty te musiały być wydawane w trybie kontradyktoryjnym i należało wymienić z imienia i nazwiska osoby, którym należało doręczyć wezwanie na rozprawę w sprawie interdyktu, gdyż tylko wówczas były one interdyktem związane. Jednak przy końcu w. XIX zaczęto wydawać t. zw. interdykty „płaszczowe“ o charakterze ogólnego bezimiennego zakazu brania udziału w danej akcji; przy tym systemie związki zawodowe były zupełnie bezbronne przeciw samowoli pracodawców. Wewnętrzna treść instytucji interdyktów i ich rozpowszechnienie polegały na tem, że w istocie większe przedsiębiorstwa posiadały własne organy policyjne, dzięki czemu, mając w ręku interdykt, mogły same na własną rękę dokonywać różnych aktów gwałtu jako „samoobrony legalnej“, opartej na interdykcie. Stosowanie interdyktów w Stanach Zjednoczonych zostało bardzo znacznie ograniczone dopiero około r. 1930. Przykład ten świadczy, jak lokalne sytuacje gospodarcze i zawodowe oddziałują na ukształtowanie instytucji prawnych.

Wskazaliśmy w ten sposób jaskrawe przykłady, kiedy w dziedzinie zawodowej występują przejawy czynnika narodowego.

Ale w równej mierze moglibyśmy przytoczyć szereg wypadków, kiedy niwelacja instytucji społecznych przybiera postać zupełnie wyraźną. Niwelacja ta przybiera formę dwojaką —

z jednej strony ustawy poszczególnych państw zdradzają dziwne pokrewieństwa, świadcząc, że autorzy tych ustaw, nie chcąc zbyt się wysilać na ich opracowanie, korzystali z gotowych wzorów, nie zdając sobie dostatecznie sprawy, iż przenoszą na swój grunt narodowy instytucje, zupełnie nienadające się do warunków lokalnych. Takie naiwne społecznikostwo niektórych krajów nabiera szczególnego wyrazu w krajach z istoty swej albo rolniczych albo nawet zupełnie egzotycznych — tropikalnych, które przeszczepiają na swój grunt różne ustawy o ochronie pracy robotnika przemysłowego, którego wogóle w danym kraju prawie że nie ma, lecz nie wydają przepisów, normujących ochronę pracy rzesz pracowników rolnych. Taki komiczny wprost radykalizm ustaw — zupełnie zresztą papierowych, cechuje niektóre kraje Ameryki Środkowej i Południowej, przy czem nie jest wykluczone, iż jedną z przyczyn, powodujących wydawania tego typu ustaw, jest dążenie do uzyskiwania sukcesów na terenie genewskim.

Drugim typem wypadków, kiedy przejawia się czynnik niwelacji międzynarodowej są sytuacje, wynikające na tle pewnych przejawów kollaboracji międzynarodowej państw i niektórych organizacji krajowych.

Oczywiście najdonioślejszym czynnikiem takiej współpracy jest sam teren Genewy wraz z całą olbrzymią maszyną Międzynarodowego Biura Pracy. Szczególnie w pierwszych latach po wojnie kierownictwo tej organizacji wywierało rzeczywisty wpływ na ustrój spraw społecznych niektórych państw, zmuszając je do podciągania poszczególnych ustawodawstw na pewien poziom, odpowiadający państwom kulturalnym. Działalność ta była i mogła być skuteczna, gdyż rzeczywiście wiele państw nie posiadało w tym okresie albo wcale ustawodawstwa ochronnego albo w niewielkim tylko zakresie. Gdy jednak większość państw taką akcję modernizacyjną przeprowadziło i gdy światowa depresja gospodarcza uniemożliwiła dalszy postęp na tej drodze, zmuszając nawet niektóre państwa do czynienia pewnych kroków wstecz (zresztą niewielkich), wpływ Genewy na sprawy społeczne uległ poważnemu umniejszeniu. Co ciekawsze, Genewie w tych sprawach społecznych wymknął się — jakbyśmy tu powiedzieli — „rząd dusz“. Poszczególne państwa

zaczęły czynić w dziedzinie polityki społecznej doświadczenia, na które ekskluzywna w istocie (i bynajmniej nie tolerancyjna) Genewa patrzyła początkowo ze zgrozą. Autarkji gospodarczej — w dziedzinie spraw społecznych zaczęła towarzyszyć „autarkja intelektualna” — państwa zaczęły same szukać nowych dróg polityki społecznej. Jak na razie, wpływ niwelacyjny idei polityki genewskiej w sposób istotny osłabił.

Jednak doświadczenia ostatnich lat w zakresie udziału faszyzmu włoskiego w pracy genewskiej, który z pozycji kraju znienawidzonego w zakresie polityki społecznej na terenie Genewy, dzięki wytrwałej i rzetelnej pracy społecznej stopniowo awansował do roli jednego z filarów instytucji genewskiej (obecnie Włoch jest przewodniczącym rady Międzynarodowej Organizacji Pracy) — pozwala przypuszczać, że i inne ustroje, dziś dla Genewy egzotyczne, z czasem wejdą na ten teren, rozszerzając w sposób istotny podstawy ideologiczne Międzynarodowej Organizacji Pracy. Pierwszym etapem — na tym odcinku będzie wejście do B.I.T. Stanów Zjednoczonych, co jest już zresztą faktem dokonanym. Krokiem następnym będzie przypuszczalne wejście Rosji Sowieckiej, gdyż udział jej w Lidze Narodów musi doprowadzić do wejścia Sowietów również i do Międzynarodowej Organizacji Pracy. Nie jest wreszcie wykluczone, że za kilka lat również i Niemcy wrócą na ten teren.

Jeżeli poruszamy te zagadnienia, nie czynimy tego dlatego, iż posiadają one określoną treść polityczną, chodzi nam natomiast o podkreślenie, jak niechęć do pewnych instytucji międzynarodowych zanika i ustępuje miejsca nastrojom, świadczącym o ich atrakcyjnej sile.

Obok wpływu samej Międzynarodowej Organizacji Pracy na ruch zawodowy oddziałują również niewątpliwie metody postępowania poszczególnych organizacji zawodowych w krajach cudzoziemskich. Tak np. instytucja strajku okupacyjnego, zapoczątkowana kilkakrotnie przed 2-ma laty na ziemiach polskich, została zastosowana w kilku wypadkach w innych krajach, jak w Czechach, na Węgrzech i we Francji. Niewątpliwie też na działalność zawodową związków, należących do Komisji Centralnej Związków Zawodowych, oddziałują wpływy idące z Międzynarodówki Zawodowej Amsterdamu

skiej. Jednak wpływów tych w zakresie samej działalności ruchu zawodowego przeceniać nie należy — między innemi wskutek braku dostatecznej znajomości języków obcych wśród działaczy zawodowych — inaczej, niż dzieje się to na terenie organów państwowych, przygotowujących konkretne posunięcia ustawodawcze w dziedzinie polityki społecznej; na tym terenie opracowanie każdej ustawy daje często okazje do wyjazdów zagranicę na specjalne studia danego zagadnienia.

Umyślnie zatrzymaliśmy się szerzej nad zagadnieniem ścierania się czynników narodowych i lokalnych oraz czynników zewnętrznych. Świadomość tych oddziaływań jest konieczna dla każdego działacza, który pragnie wysuwać realne koncepcje społeczne. Świadomość ta pozwala wykorzystywać dobitnie przykłady zagranicy, a zarazem krytycznie odnosić się do instytucyj obcych, nie nadających się do zastosowania w kraju. Pozwala też krytycyzm okiem oglądać pomysły, zmierzające do przeszczepienia na grunt polski żywcem wziętych obcych wzorów czy to „faszystowskich“, czy „hitlerowskich“, czy wreszcie „sowieckich“. Świadomość ta winna umożliwić twórczą pracę myślową, zmierzającą do wyłonienia instytucyj najbardziej odpowiadających stosunkom polskim.

VIII. RAMY PRAWNE PRZEDSTAWICIELSTWA PRACOWNICZEGO W POLSCE.

Na ziemiach polskich brak dotychczas przepisów, normujących dla całego obszaru Państwa w sposób jednolity działalność związków zawodowych, natomiast obowiązuje od 1932 r. jednolite prawo o stowarzyszeniach.

Jedynie w województwach warszawskim, łódzkim, kieleckim, lubelskim i w zachodniej części województwa białostockiego pracownicze związki zawodowe (z wyjątkiem związków pracowników państwowych) podlegają normom dekretu z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych (Dz. Pr. P. P. Nr. 15, poz. 209). Ponadto dekret ten obowiązuje również, jeśli chodzi o związki zawodowe, które „przewidują w swoich statutach prawo tworzenia oddziałów w obrębie całego Państwa Polskiego” (art. 4). Dekret został rozciągnięty ustawą z dnia 21 lipca 1922 r. na ziemię wileńską (Dz. U. R. P. Nr. 23, poz. 662).

Natomiast na pozostałym obszarze Państwa podstawę prawną działalności związków stanowi prawo o stowarzyszeniach, ogłoszone rozporządzeniem Prez. Rzplitej z dn. 27 października 1932 r. (Dz. U. R. P. Nr. 94, poz. 808). Rozporządzeniu temu podlegają związki zawodowe, które zarejestrowane są jako stowarzyszenia na tych obszarach, na których nie obowiązuje dekret z 8 lutego 1919 r., ponadto prawo o stowarzyszeniach zawiera trzy przepisy, które dotyczą związków za-

wodowych, zarejestrowanych na podstawie dekretu z dn. 8 lutego 1919 r.

W zakresie kwestji prawa organizowania się i charakteru organizacji dekret z 1919 r. postanawia w art. 1, że związki zawodowe mają za zadanie obronę i popieranie interesów ekonomicznych i kulturalnych pracowników danej gałęzi pracy, lub gałęzi pokrewnych lub podobnych. W ten sposób związek zawodowy jest reprezentantem nie pracowników w nim zrzeszonych, lecz całego zawodu, a tem samem uprawniony jest do zabierania głosu i reprezentowania nawet tych pracowników, którzy nie są jego członkami. Prawo założenia związku przysługuje, jeżeli statut, zawierający postanowienia, odpowiadające zasadom dekretu, zostanie podpisany przez 3-ch członków założycieli.

Prawo o stowarzyszeniach ujmuje kwestję istnienia stowarzyszeń w sposób bardziej ogólnikowy, a mianowicie określa je jako „dobrowolne trwałe zrzeszenia o celach niezarobkowych“ (art. 2). Art. 5 prawa o stowarzyszeniach przewiduje bardzo doniosłą zasadę, określającą pojęcie prawa wolności zrzeszania się: „nie wolno nikogo zmusić do tego, aby wziął lub nie wziął udziału w stowarzyszeniu. Nie wolno także ograniczać możliwości wystąpienia ze stowarzyszenia. Przeciwnie temu postanowienia statutów i regulaminów oraz uchwały i zobowiązania są niedopuszczalne i nieważne“. Prawo założenia stowarzyszenia zwykłego (niezarejestrowanego) przysługuje trzem osobom, podczas gdy stowarzyszenie zarejestrowane mogą założyć osoby w liczbie co najmniej 15.

Dekret z 8.II. 1919 r. wyłącza pracowników państwowych ze stowarzyszeń. Ustawa o stowarzyszeniach wyłącza młodzież szkolną, wojskowych, nakłada pewne ograniczenia na cudzoziemców oraz na młodzież nieszkolną w wieku od 14 do 18 lat, jak również pozbawia prawa występowania w charakterze założycieli lub wchodzenia w skład zarządu osoby niepełnoletnie i niezdolne do działań prawnych.

Rejestrację statutów w myśl dekretu z 8.II. 1919 r. przeprowadzają organa Ministerstwa Opieki Społecznej, przyczem odmowa rejestracji może nastąpić tylko, gdy statut jest prze-

ciwny prawu, rejestracja zaś następuje automatycznie, jeżeli w ciągu 20 dni od złożenia podania o rejestrację nie nastąpi odpowiedź.

Natomiast prawo o stowarzyszeniach daje władzom daleko idące uprawnienia do odmawiania rejestracji stowarzyszenia, w szczególności spowodu „iż powstanie takiego stowarzyszenia nie odpowiada względem pożytku społecznego“. Prawo zakładania oddziałów przewidziane jest zarówno w dekrecie z 8.II. 1919 r., jak i w prawie o stowarzyszeniach dla stowarzyszeń zarejestrowanych. Natomiast stowarzyszenia zwykłe nie mogą zakładać oddziałów. Osobny przepis prawa o stowarzyszeniach przewiduje tryb postępowania przy zakładaniu oddziałów przez związki zawodowe, zarejestrowane w myśl dekretu z 8.II. 1919 r. na obszarach, na których dekret ten nie obowiązuje (art. 59).

Prawo o stowarzyszeniach nakłada na związki zawodowe, zarejestrowane w myśl przepisów dekretu z 8.II. 1919 r. kilka nowych obowiązków, których poprzednio związki te nie ponosiły, a mianowicie w myśl art. 11 ust. 2 związek ma obowiązek dostarczać władzy administracyjnej na jej żądanie dane co do składu swego zarządu, w myśl art. 15 władza administracyjna może wezwać zarząd: „do dostarczenia jej odpisu protokołu posiedzenia lub treści powziętej uchwały... oraz może w lokalu stowarzyszenia przeglądać prowadzone akta, księgi i posiadane dokumenty, jak również sporządzać z nich notatki, odpisy i wyciągi, a także uprzednio wzywać zarząd do okazania ich w dokładnie określonym przez nią czasie“. Ponadto zarząd winien prowadzić imienny spis członków ze wskazaniem przynależności państwowej i dostarczać władzy na jej żądanie danych z tego spisu. Dekret z 8.II. 1919 r. nie przewidywał dotychczas obowiązków związku do ujawnienia swoich wewnętrznych dokumentów władzom administracyjnym.

Wreszcie w dziedzinie rozwiązywania stowarzyszeń i związków zawodowych zachodzą dość istotne różnice pomiędzy stowarzyszeniami zarejestrowanymi a związkami zawodowymi.

W myśl dekretu z 8.II. 1919 r. Sąd Okręgowy w komplecie karnym może zawiesić działalność związku na pewien przeciąg czasu, bądź rozwiązać związek (art. 14) „w razie skiero-

wania działalności związku do zadań, stanowiących przestępstwo lub wykroczenie". Przepis ten został obecnie uzupełniony artykułem 17 prawa o stowarzyszeniach, który zezwala władzy administracyjnej zawiesić działalność zrzeszenia i wnieść o rozwiązanie go do właściwego Sądu Okręgowego. Zawieszenie ma moc do chwili wydania decyzji przez Sąd. Zakres wypadków, w których przepis ten może być zastosowany został rozszerzony, gdyż obecnie nietylko przewidziana jest „działalność... skierowana do przestępstwa...”, ale również działalność „zagrożająca bezpieczeństwu, spokojowi lub porządkowi publicznemu”. W ten sposób rozwiązanie związków przez Sąd zostało zachowane w odniesieniu do związków zawodowych.

Natomiast w odniesieniu do stowarzyszeń zarejestrowanych, a więc również i do związków, działających na mocy prawa o stowarzyszeniach na obszarach, gdzie dekret nie obowiązuje, prawo zawieszenia lub rozwiązania stowarzyszenia przysługuje władzy administracyjnej bezpośrednio (art. 16) bez potrzeby odwoływania się do Sądu.

Z zestawienia powyższych przepisów wynika, że stan prawny związków zawodowych na ziemiach polskich unormowany jest tylko fragmentarycznie i bez należytej jednolitości postępowania, co jest szczególnie dotkliwe dla związków zawodowych, rozwijających działalność na obszarze całego państwa i zmuszonych do przystosowywania swej działalności do lokalnych warunków.

Należy jednak pamiętać, że ta różnaitość przepisów w dziedzinie związków zawodowych wynika wskutek tego, iż usiłowano na obszarach kresowych udzielić większych uprawnień władzom administracyjnym, aby zapewnić im na tych terenach większą swobodę wobec związków, które mogłyby prowadzić niekorzystną dla państwa działalność. Natomiast na obszarach centralnych zapewniono związkom zawodowym większe swobody.

IX. PRZEDSTAWICIELSTWO ZAKŁADOWE W POLSCE.

Delegacje pracownicze na ziemiach polskich występują w poszczególnych zakładach w różnych formach, przyczem formy te uzależnione są częściowo od przepisów prawnych na poszczególnych terenach państwa, zarazem zaś związane są ściśle z pewnemi tradycjami i praktyką, stosowaną przez pracodawców i organizacje zawodowe.

Na ziemiach polskich nie obowiązuje dotychczas żadna ustawa polska o delegacjach pracowników, przyczem istnieją w tej dziedzinie przepisy zaborcze, zresztą częściowo tylko wykonywane.

1. Na obszarach b. dzielnicy rosyjskiej, a więc zarówno w Królestwie Kongresowem jak i na Kresach Wschodnich formalnie obowiązuje w tej dziedzinie przepis, który praktycznie nie jest właściwie stosowany; jest to przepis działu III tytułu pierwszego rosyjskiej ustawy o pracy w przemyśle, zatytułowany „O instytucji starostów w przedsiębiorstwach przemysłowych“. Postanowienia tego działu, zawarte w art. 202 do 210 (156¹⁰—18), przewidują, że „zarządy przedsiębiorstw fabrycznych, górniczych i hutniczych mają prawo po uzyskaniu zezwolenia... i po uprzednim podziale robotników przedsiębiorstwa na kategorie, zezwalać tym kategoriom wybierać z pośród siebie kandydatów na starostów. Z liczby wybranych.... zarząd.... zatwierdza jednego z nich, jako starostę danej kategorii robotników“. „Starostę uważa się za pełnomocnika... do przedkładania zarządowi przedsiębiorstwa jako też odnośnym urzędom

i osobom urzędowym... potrzeb i próśb tak całej kategorii, która go wybrała, jak i poszczególnych robotników... w zakresie spraw, dotyczących wykonywania warunków najmu oraz bytu robotników w danym przedsiębiorstwie". Przepisy te przewidują istnienie w przedsiębiorstwie osobnego regulaminu, zatwierdzanego przez gubernatora na wniosek starszego inspektora fabrycznego.

Przepisy cytowane wprawdzie pozostają dzisiaj zupełnie nieznane i nie bywają powoływane przy uruchamianiu delegacji robotniczych, jednak formalnie nigdy nie zostały uchylone i prawnie obowiązują do dziś dnia.

2. Jako dalszą grupę przepisów o delegacjach pracowników należy wymienić delegacje, przewidziane przez rozporządzenie wykonawcze do ustawy o urlopach. W szczególności ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle i handlu, przewiduje w art. 5, iż mogą być powoływani przez pracowników pracownicy „upoważnieni”, których zadaniem jest ułożenie listy osób, uprawnionych do korzystania z urlopu. Na podstawie tego przepisu rozporządzenie wykonawcze z 11 czerwca 1923 r. zawiera osobny dział IX p. t. „ustalenie kolejności urlopu”, który w §§ 30—35 przewiduje szczegółowo tryb wybierania delegatów.

Delegacje w ten sposób wyłaniane powinny mieć charakter doraźny i rozwiązywać się po wykonaniu czynności, w praktyce jednak okazało się, że delegacje powoływane w trybie wskazanych przepisów nabrały cech trwałości i istnieją w sposób stały.

Na obszarach województw środkowych, wschodnich, południowych i zachodnich z wyjątkiem obszaru górnośląskiej części województwa śląskiego, obowiązują w ten sposób jednolite przepisy o delegacjach, powołanych do ustalania list urlopowych. Należy jednak mieć na uwadze, że przepisy te mają charakter posiłkowy i wybór delegatów, przewidzianych w tych przepisach następuje tylko wówczas, o ile w zakładzie nie istnieje „stałe przedstawicielstwo ogółu pracowników, uznane przez pracowników i zarząd przedsiębiorstwa...” (§ 30 ust. 1 rozp. z 11.VI. 1923).

3. Na obszarze województw poznańskiego i pomorskiego obowiązuje w zakresie delegacji pracowniczych rozdział II rozporządzenia Rady Komisarzy Ludowych Rzeszy Niemieckiej z 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. U. Rz. Niem. str. 1456). Rozdział ten (§§ 7 — 14) przewiduje wybór t. zw. wydziału robotniczego lub pracowniczego według osobnej ordynacji wyborczej. Delegacje, przewidziane w tych przepisach, mogą być wybierane w zakładach zatrudniających ponad 20-tu pracowników.

Przepisy wykonawcze do rozporządzenia oraz ordynacja wyborcza, bardzo szczegółowa, wydane zostały przez Rząd Niemiecki w roku 1919, wskutek czego obowiązują jedynie na obszarze województwa pomorskiego i powiatów bydgoskiego, inowrocławskiego, szubińskiego i wyrzyskiego za t. zw. linią demarkacyjną, natomiast nie obowiązują na obszarze pozostałej części województwa poznańskiego, która w chwili ich wydania znajdowała się już pod suwerenną władzą polską. Przepisy te zostały ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Handlu i Przemysłu Rzeszy Niemieckiej Nr. 2 str. 27 z roku 1919, Nr. 6 str. 81 oraz Nr. 7 str. 88 i nast.

4. Na obszarze górnośląskiej części województwa śląskiego obowiązuje ustawa o radach zakładowych z dnia 4 lutego 1920 r. (Dz. U. R. P. Niem. 147). Ustawa ta przewiduje istnienie rad zakładowych, robotniczych oraz urzędniczych, przy czem przepisy ustawy tworzą najbardziej skończoną i najwyższą pod względem struktury prawnej instytucję przedstawicielstwa zakładowego. Rada zakładowa tem różni się od innych form przedstawicielstwa, iż reprezentuje nie tylko interesy ogółu pracowniczego, jak czynią to inne typy delegacji pracowniczych, lecz przede wszystkim ma za zadanie „w zakładach o celach gospodarczych kierownictwo zakładu popierać radą tak, aby osiągnąć jaknajwyższy poziom i najlepszą gospodarność w wydajności przedsiębiorstwa“ (§ 66 p. 1). W ten sposób rada zakładowa ma współdziałać z kierownictwem przedsiębiorstwa w jego zarządzie, co znalazło dalszy wyraz w przepisach, wydanych następnie w Rzeszy Niemieckiej, a nieobowiązują-

cych w Polsce, dopuszczających przedstawicieli rady załogowej do rad nadzorczych spółek akcyjnych.

5. Aby skompletować całość przepisów obowiązujących w Polsce w zakresie delegacji pracowniczych w poszczególnych zakładach pracy, należy tu powołać rozporządzenie z dn. 25 sierpnia 1919 r. Ministra Pracy i Opieki Społecznej „o wprowadzeniu instytucji mężów zaufania robotników i komitetów kopalnianych w kopalniach Zagłębia Dąbrowskiego oraz Komisji Rozjemczej do rozstrzygania spraw, wynikłych przy stosowaniu umowy“. Rozporządzenie to formalnie nie posiada żadnych skutków prawnych, gdyż ogłoszone zostało w Dzienniku Urzędowym pow. będzińskiego z dn. 10.XII.1919 r. Nr. 14, przyczem wymienia jako podstawę prawną do wydania rozporządzenia „umowę, zawartą w dniu 25 sierpnia 1919 r. pomiędzy delegatami Rady Ministrów Rzeczypospolitej Polskiej i Związkami Zawodowemi Robotników Przemysłu Górniczego“. Ta szczególna forma rozporządzenia powoduje, że jest ono cytowane jako swego rodzaju curiosum przez profesorów prawa państwowego.

Niezależnie od swej dziwacznej podstawy rozporządzenie to faktycznie jest stosowane do dziś dnia, w szczególności w rozdziale I, dotyczącym mężów zaufania i w rozdziale II o Komitetach Kopalnianych.

Cechą charakterystyczną tych przepisów jest ściśle powiązanie wyborów na mężów zaufania i członków komitetu kopalnianego ze związkami zawodowymi, przewidziane jest bowiem, że wyborami kierują zarządy związków, zarządom tym przysługuje prawo odwoływania członków komitetów kopalnianych, a przede wszystkim zarządy związków wyznaczają z pomiędzy mężów zaufania członków komitetów kopalnianych. Tem samem członkowie komitetów kopalnianych są faktycznie agentami związków zawodowych.

Faktyczna moc cytowanego rozporządzenia polega na tem, że umowa zbiorowa w górnictwie węglowym przewiduje istnienie komitetów kopalnianych, wybranych w myśl zasad zawartych w rozporządzeniu.

Cytowane przepisy wyczerpują bez reszty całość specjalnych norm prawnych w zakresie delegacji pracowniczych w

poszczególnych zakładach pracy, obowiązujących na ziemiach polskich.

6. Powołać tu jeszcze należy Dekret o inspekcji pracy, który w art. 3 postanawia, iż „inspekcja pracy jest obowiązana i uprawniona do nadzoru nad przestrzeganiem i wykonywaniem przepisów o ochronie pracy, a w szczególności... o przedstawicielstwie pracowników i jego uprawnieniach“, zaś w art. 4 pkt. c) ust. 5 i 6 zawiera przepisy, iż „inspekcja pracy posiada.... na obszarze województw: poznańskiego, pomorskiego i górnośląskiej części województwa śląskiego.... uprawnienia inspektorów przemysłowych, władz policyjnych, administracyjnych, górniczych i innych władz właściwych, oparte na przepisach:.... dekretu z dnia 23 grudnia 1918 r. o umowach zbiorowych, wydziałach robotniczych i pracowniczych oraz o rozjemstwie w zatargach pracy (Dz. Ust. Rzeszy niem. str. 1456) oraz ustawy o radach załogowych z dn. 4 lutego 1920 r. (Dz. Ust. Rzeszy niem., str. 147)“

Niezależnie od delegacji pracowniczych, działających na mocy przepisów ustawy, w drodze zwyczaju i praktyki w poszczególnych zakładach wybierane bywają delegacje pracownice, oparte bądź na umowach zbiorowych, bądź na regulaminach wydanych przez pracodawców, bądź wreszcie wybierane z własnej inicjatywy robotników bez żadnej zgody pracodawcy i bez uznawania przez pracodawcę autorytetu tych delegacji.

Tak np. umowa w przemyśle włókienniczym w Łodzi zawiera w art. 5 postanowienie (powtarzane zresztą w wielu innych umowach na obszarze Łodzi), że „żądania natury ogólnej, dotyczące ogółu robotników, mogą być zgłaszane administracji tylko przez wybranych do tego delegatów. Delegatami mogą być wyłącznie robotnicy, pracujący w jednym z oddziałów fabryki...“

Analogicznie umowa w przemyśle naftowym przewiduje w osobnym art. 9, że robotnicy zatrudnieni w poszczególnem przedsiębiorstwie mogą wybierać z pośród swego grona delegatów, którym przysługuje prawo reprezentowania ogółu, względnie poszczególnych robotników danego przedsiębiorstwa

w sprawach objętych niniejszą umową, związanych ściśle z warunkami pracy i płacy w danym przedsiębiorstwie“.

Umowa o warunkach pracy i płacy na kopalniach węgla kamiennego w Zagłębiu Dąbrowskiem i Krakowskiem przewiduje w art. 25, że „Komitety Kopalniane, w skład których wchodzi wyłącznie przedstawiciele związków z którymi Rada Zjazdu zawiera umowę, pozostają w ich dotychczasowym zakresie...“

Na wzór zacytowanych umów zbiorowych umowy takie dla poszczególnych zawodów przewidują istnienie delegacji lub „delegatów“ pojedynczych w zależności od rozmiarów przedsiębiorstwa.

Odrębny typ delegacji występuje w przedsiębiorstwach publicznych, posiadających regulaminy pracy dla pracowników i robotników, w których przewidziany jest osobny rozdział o delegacjach pracowniczych. Regulaminy takie posiadają wszystkie fabryki, pracujące na potrzeby wojska oraz fabryki monopolów państwowych, jak również większe instytucje użyteczności publicznej (jak tramwaje, elektrownie, wodociągi, rzemieślnicze i t. d.).

Zachodzą czasami wypadki, że w zakładach przemysłowych, w których nie działają żadne związki zawodowe, a pracodawca utrudnia występowanie przedstawicielstwa pracowniczego, wyłaniane bywają delegacje, noszące nazwę delegacji „dzikich“. Są to delegacje wybierane przez ogół robotniczy w sposób mniej lub więcej prawidłowy, często zresztą z naruszeniem elementarnych zasad porządkowych. Delegacje takie występują szczególnie w okresach walk strajkowych (noszą wówczas nazwę „komitetu strajkowego“) przyczem w zależności od nastrojów masy robotniczej i agresywności poszczególnych członków delegacji, bądź uzyskują legalizację ze strony pracodawcy („uznane“), bądź upadają wskutek braku wszelkiego autorytetu.

Aby wyczerpać przegląd typów różnego rodzaju delegacji, należy podkreślić, że na niektórych terenach, posiadających dość zwarte zorganizowane związki zawodowe stosowany bywa typ „delegatów“ nie wybieranych przez ogół, lecz raczej wyznaczanych przez związki zawodowe. Delegaci tacy, nosząc nazwę mężów zaufania, są faktycznie poborcami składek dla związku,

pośredniczą pomiędzy ogółem robotniczym a związkiem oraz pomiędzy ogółem a pracodawcą, sprowadzając w razie potrzeby na pertraktacje sekretarza Związku. Taki typ delegacji pozwala związkom wysuwać na działaczy osoby mniej hałaśliwe, a za to prowadzące bardziej realną działalność. Wyznaczenie delegatów przez związki bywa czasami nawet *ex post* sankcjonowane przez ogół robotniczy w trybie wyborów, nie zmienia to jednak tej sytuacji, iż delegat taki zawsze poczuwa się do zależności od związku zawodowego. Ten tryb wyznaczania delegatów stosowany bywa szczególnie przez związki zawodowe na terenie większych zakładów pracy, w których związki nie posiadają zupełnie decydujących wpływów; ułatwia im to „reprezentowanie” ogółu robotniczego i faktyczne oddziaływanie na ten ogół, podczas gdy delegacja od związków mogłaby prowadzić działalność samodzielną.

Kwestja polskich jednolitych przepisów o delegacjach pracowniczych była kilkakrotnie rozważana przez czynniki rządowe w Polsce.

Należy jednak mieć na uwadze, że centrale związków zawodowych, które z natury rzeczy były najbardziej miarodajne do wypowiedania opinii w tych sprawach, nigdy właściwie nie występowały w sposób zdecydowany z żądaniem wydania polskiej ustawy o przedstawicielstwie zakładowem pracowniczym. Niewątpliwie związki zawodowe obawiają się samodzielnych delegacji pracowniczych, które byłyby uniezależnione od związków zawodowych.

Delegacja pracownicza wylaniana jest z reguły w drodze wyborów jawnych na zebraniu ogółu pracowniczego; system ten powoduje, że w skład delegacji wybierane są elementy najbardziej agresywne i radykalne, zdolne w sposób demagogiczny do pociągnięcia masy robotniczej; delegacja taka zamiast być czynnikiem ładu i porządku, często staje się czynnikiem podniecającym; delegacja wybrana uważa, że mandat jej pochodzi od masy pracowniczey, a tem samem z reguły uważa za swój obowiązek podkreślanie niezależności swego postępowania; uniemożliwia to wszelkie oddziaływanie na masy robotnicze, jeżeli członkami delegacji są elementy radykalne.

Osoby, uczestniczące w delegacji, są pracownikami zakładu i czynności delegatów spełniają doraźnie; tem samem osoby te nie posiadają żadnych kwalifikacyj ani znajomości metod postępowania, niezbędnych przy wszelkich akcjach zawodowych; tymczasem związki zawodowe, posiadając odpowiednie fundusze, mogą zatrudniać fachowych sekretarzy należycie obeznanych z metodami akcji zawodowych.

Delegaci, nie znajdując się pod nadzorem żadnej organizacji zzewnątrz, często naciskani są przez pracodawcę w celu zapewnienia ich uległości przy poszczególnych posunięciach zakładu wobec robotników; oddziaływanie takie czasem przyjmuje postać pewnego teroru np. pod groźbą pozbawienia pracy lub innych szykan bardzo łatwych do zastosowania, jeżeli delegat narazi się pracodawcy, a pracodawca wyczuwa, że delegat niema możliwości bronienia się. Tymczasem niezależni sekretarze zawodowi trudniej mogą być czemkolwiek zastraszeni. Delegacje pracownicze w zakładzie pracy dają czasami pole do zwykłych nadużyć materialnych; jeżeli delegacje nie znajdują się pod żadną kontrolą, zachodzą wypadki zwykłej korupcji, przybierającej zresztą najróżnorodniejszą postać; czasem korupcja ta dotyczy robotników, gdy delegat wzamian za jakieś świadczenia lub interwencję u pracodawcy domaga się od pracownika rekompensaty (w zakładach, w których przyjmowanie robotników odbywa się za pośrednictwem delegatów, zdarza się, że delegaci pobierają łapówki za przyjęcie do pracy); w innych wypadkach korupcja dokonywa się ze strony pracodawcy np. gdy pracodawca, chcąc uzyskać pobłażliwość delegata dla pewnych swoich posunięć, przyznaje mu szczególne korzyści; korzyści te nie zawsze mają wyraźną postać przekupstwa, częściej natomiast nabierają charakteru wyjątkowego uprzywilejowania delegata w odróżnieniu od pozostałych robotników np. przez przydział go do szczególnie lekkiej roboty, albo wogóle zwolnienie od pracy, albo przyznanie wyższej stawki za pracę w akordzie i t. d.

Wszystkie te okoliczności sprawiają, że związki zawodowe słusznie zupełnie odnoszą się w sposób krytyczny do delegatów zakładowych.

Na Górnym Śląsku podejmowane były kilkakrotnie pró-

by zwoływania t. zw. kongresów rad załogowych, czyli zebrania wszystkich rad załogowych zakładów pracy poszczególnej gałęzi przemysłu. Próby te dały jaknajsmutniejsze wyniki, gdyż okazało się, że kongresy te stają się terenem łatwej działalności dla czynników wywrotowych i nie przedstawiają żadnej pozytywnej siły twórczej, zdolnej do wyłowienia jakiejś celowej koncepcji zawodowej.

Należy tu dla wyjaśnienia zaznaczyć jednak, że kongresy o których mowa, stanowiły zebrania **wszystkich** radców zakładowych niezależnie od przynależności do związku zawodowego. Z tego względu kongresy te należy odróżnić od „kongresów **radców** zakładowych” konkretnego związku zwoływanych przez zarząd związku; w kongresie takim uczestniczą radcowie zakładowi, którzy są członkami danego związku; zebranie takie ma więc charakter wewnętrznie związkowy. Tymczasem, „kongresy **rad** załogowych” stanowią zebrania pewnych osób, które działają bez żadnej formy prawnej, wobec czego władze administracyjne kongresy takie słusznie energicznie zwalczały.

X. DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWA.

Działalność zawodowa obejmuje szereg dziedzin, związanych z różnemi przejawami zbiorowego życia pracowniczego. Wyliczyć tu należy:

1) akcje zawodowe w sprawie warunków pracy i współdziałania z kierownictwem przedsiębiorstw w różnych sprawach, czasami zresztą przybierających postać strajku,

2) akcję zmierzającą do zwalczania bezrobocia, polegającą na oddziaływaniu na przedsiębiorstwa w kierunku przyjmowania do pracy bezrobotnych pracowników, sprzeciwiania się redukcjom, zmniejszania liczby młodocianych na korzyść żywicieli rodzin, oraz pomocy dla bezrobotnych,

3) udzielanie zapomóg w razie choroby, nieszczęśliwego wypadku lub w innych szczególnych sytuacjach, zasługujących na udzielanie pomocy,

4) prowadzenie biur pośrednictwa pracy,

5) udzielanie pomocy prawnej członkom, w szczególności w wypadkach sporów prawnych, związanych z pracą,

6) prowadzenie akcji wydawniczej drogą wydawania czasopism lub innych druków, jak broszur, ulotek i t. d.

7) prowadzenie akcji kulturalno-oświatowej, a w szczególności utrzymywanie świetlic, czytelni, wypożyczalni książek, urządzenie teatrów amatorskich, chórów, orkiestr, zespołów sportowych i t. d.,

8) prowadzenie akcji propagandowej przez organizowanie wieców, zebrań lub rozpowszechnienie wydawnictw,

9) budowę własnych domów i prowadzenie zakładów, związanych z działalnością zawodową, jak np. drukarni, sklepów podręcznych narzędzi pracy lub innych artykułów bezpośredniego użytku, przyczem jednak związkom zawodowym niewolno prowadzić działalności handlowej,

10) organizowanie zjazdów i wszelkiego rodzaju konferencji,

11) prowadzenie domów wypoczynkowych, obozów lub kolonij letnich i t. d.,

12) prowadzenie wewnętrznej działalności administracyjnej i stałej biurowości, ułatwiającej wykonywanie zadań związkowych.

Każda z dziedzin wyliczonych posiada swoje znaczenie w całokształcie działalności zawodowej, przyczem poszczególne związki kładą mniejszy lub większy nacisk na niektóre zagadnienia. W ten sposób niektóre związki wogóle nie prowadzą akcji zapomogowej, inne nie udzielają pomocy prawnej, nieliczne tylko związki prowadzą domy wypoczynkowe lub obozy letnie, niewielka tylko liczba związków prowadzi akcję pośrednictwa pracy i t. d. Całą więc działalność zawodową można rozbić na dwie grupy: zadań głównych i zadań o charakterze drugorzędnym. Do zadań głównych zaliczyć należy działalność w zakresie akcji zawodowych, związaną z nią działalność prasową i działalność w zakresie pomocy prawnej, jak również wewnętrzną działalność administracyjną. Wszystkie pozostałe dziedziny działalności zawodowej mają charakter mniej istotny.

Akcje zawodowe mają za zadanie dążenie do poprawy położenia członków związku [przedewszystkiem pod względem materialnym. W akcjach tych poważnem narzędziem walki jest strajk. Należy jednak z naciskiem podkreślić, wbrew wielu błędnym twierdzeniom, że strajk nie jest celem sam w sobie, lecz jest tylko środkiem walki — bronią świata pracowniczego. Podkreślić należy, że błędne jest również mniemanie, jakoby związki powodowały zwiększenie wypadków walk strajkowych. Praktyka poucza, że w rzeczywistości związki zawodowe dobrze prowadzone, dzięki swojej działalności, zmniejszają liczbę wypadków strajku. Wprawdzie niewątpli-

wie prowadzenie strajku jest jedną z funkcji organizacji zawodowej, jednak w związkach zawodowych, istotnie zmierzających do celów zawodowych, a nie do akcji dywersyjnej, strajk jest ewentualnością, do której związek ucieka się tylko w razie ostateczności, po wyczerpaniu wszelkich środków pojednawczych. Związki zawodowe wyłączają w rzeczywistości szereg powodów do strajku możliwych wśród robotników nieorganizowanych, a w szczególności:

- a) dzięki związkom odpadają wszelkie strajki oparte bez żadnego powodu na fantastycznych pogłoskach, oddziaływających na proste umysły masy robotniczej, podekscytowanej niespodziewaniami i niesprawdzonymi wiadomościami,
- b) związki zawodowe hamują instynkt naśladownictwa, który oddziałuje na masę robotniczą, popychając ją bez poważnych motywów do walki strajkowej, zaprowokowanej przez elementy niezadowolone, istniejące w każdej większej społeczności,
- c) związki zawodowe hamują wszelkie strajki, które nie rokują żadnych widoków powodzenia; strajki te wśród masy nieorganizowanej i bez wyrobionych przywódców wynikają wskutek zaślepienia i w chwilach najmniej odpowiednich, powodując w rzeczywistości niepotrzebne klęski grup pracowniczych,
- d) związki zawodowe umożliwiają unikanie walk, które mogłyby nawet powstać w warunkach przychylnych dla pracowników, a wynikających jedynie na skutek nieświadomości ogółu pracowniczego co do możliwości uzyskania określonych korzyści nawet bez walki,
- e) brak związku zawodowego sprzyja powstawaniu walk na tle najbardziej nieprawdopodobnych nieporozumień, wynikłych wskutek niezrozumienia pewnych deklaracji kierownictwa zakładu pracy,
- f) wreszcie brak związku zawodowego umożliwia świadomemu kierownictwu zakładu pracy orjentowanie się w dostatecznej mierze w nastrojach masy pracowniczey, podczas gdy przy istnieniu poważnej organizacji zawodowej pracodawca może zorjentować się, jak

poszczególne posunięcie lub jego stanowisko może odbić się w umysłach i postępowaniu ogółu pracowników.

W uwagach niniejszych z natury rzeczy nie jest ani możliwe, ani celowe pouczanie o sposobach prowadzenia walk strajkowych. Należy tu jedynie wspomnieć, że poza zwykłą walką strajkową, związki zawodowe używają dla poparcia swoich żądań czasami strajku sympatyzującego, t. zw. strajku powszechnego, bojkotu, nie mówiąc już o aktach sabotażu, które stanowią z istoty swej przestępstwa karne.

Normalna akcja zawodowa polega na wysunięciu pewnych postulatów i obstawaniu przy nich w toku prowadzonego rozjemstwa w zatargu zbiorowym. Gdy bezpośrednie rokowania nie dają wyników, związek zwraca się do władz państwowych, w szczególności do Inspekcji Pracy o interwencję.

Pomoc prawna, udzielana członkom związku zawodowego, polega na prowadzeniu biur porad dla członków związku oraz prowadzeniu w imieniu tych członków spraw sądowych. W wielu wypadkach pomoc prawną w imieniu związków zawodowych udzielają adwokaci, czasami jednak zachodzą wypadki, że sprawy pracownicze prowadzą sekretarze związków zawodowych.

Szczególnego poparcia w tym zakresie udzieliło związkom zawodowym w Polsce prawo o sądach pracy, które postanawia, że pełnomocnikami w sprawach pracowniczych mogą być przedstawiciele stowarzyszeń przed sądami pracy. Zaznaczyć należy, że w dzielnicy zachodniej w sądach przynysłowych i kupieckich, jako pełnomocnicy pracowników występują dotychczas tylko funkcjonariusze związków zawodowych, gdyż udział adwokatów w tych sądach jest niedozwolony.

Co do pośrednictwa pracy, jest ono wykonywane przez związki zawodowe drogą prowadzenia społecznych biur pośrednictwa pracy, przewidzianych przez ustawodawstwo o społecznym pośrednictwie pracy. Biura te znajdują się pod nadzorem władz administracyjnych. Z istoty rzeczy działalność związków w tym zakresie jest dość ograniczona w okre-

sach przesileń gospodarczych przy dużym nadmiarze bezrobocia.

Działalność zapomogowa prowadzona jest w Folsce przez związki zawodowe tylko w wyjątkowych wypadkach, a mianowicie związki udzielają zapomóg, zbierając osobne na ten cel składki w okresach strajkowych na rzecz strajkujących. Pozatem niektóre związki pracowników kolejowych i metalowych posiadają swoje systemy zapomogowe, stosując repartycję pobieranych składek bez kapitalizacji odrębnego funduszu ubezpieczeniowego.

Działalność zawodowa zmierza do możliwie wszechstronnego ogarnięcia różnych dziedzin życia pracowniczego, jednak często występuje dążenie do ograniczenia działalności zawodowej tylko do akcji zawodowych, drogą przerzucania innych dziedzin działalności na osobne instytucje, jak np. kasy zapomogowe, kółka kulturalno-oświatowe stowarzyszenia, sportowe, związki teatrów amatorskich, orkiestr i t. d.

Postaramy się z kolei pokrótce przedstawić udział ruchu zawodowego w tak doniosłej dziedzinie, jaką jest zawieranie umów zbiorowych.

Umowy zbiorowe są to umowy, zawarte pomiędzy pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony, a organizacjami robotniczymi z drugiej strony w celu ustalenia warunków pracy i wynagrodzenia. W ten sposób umowy zbiorowe przyczyniają się do ustalenia warunków bytu mas pracujących. Z drugiej strony liczbę umów zbiorowych, zawartych w poszczególnych krajach, można uważać poniekąd za wskaźnik rozwoju ruchu zawodowego.

Zawieranie jednak umów zbiorowych wymaga oprócz siły ruchu zawodowego pewnej liczby warunków specjalnych. Dopóki bowiem przemysł poszczególnego kraju nie osiągnął pewnego stopnia rozwoju, przy którym warunki pracy wszystkich osób, zatrudnionych w poszczególnym przemyśle nie stają się względnie podobne, nie może być mowy o reglamentacji tych warunków drogą jednolitej umowy zbiorowej.

Zawarcie umowy zbiorowej wymaga przede wszystkim chęci w tym kierunku z obu stron. Dopóki związek zawodowy dąży do swych celów drogą walki i rozbudowy systemu zapomogo-

wego, walcząc z pracodawcą tylko w drodze strajku, zawarcie umowy jest niemożliwe. Z drugiej strony pracodawca musi rzec się jednostronnego dyktowania warunków pracy i zgodzić się pertraktować o warunkach ze związkiem a nie tylko ze „swoimi“ robotnikami. Musi przedtem uznać bądź pośrednio, bądź bezpośrednio, że pracowniczy związek zawodowy jest rzeczywistym przedstawicielem pracowników bądź całego przemysłu, bądź zawodu, bądź tylko przedsiębiorstwa. Przyjdzie mu to o tyle łatwiej, o ile poczuje, że związek jest dostatecznie silną organizacją, zdolną zapewnić mu na dłuższy okres czasu spokojne prowadzenie przedsiębiorstwa.

Uznanie robotniczego związku zawodowego może nastąpić z samego faktu rozpoczęcia rokowań, jak odbywa się to w Anglii lub w Stanach Zjednoczonych; zdarza się również, że pracodawcy nie uznają uprawnień związków w tym kierunku (np. w Kanadzie); czasem wreszcie to uznanie następuje po zaciętych i długotrwałych walkach w drodze ogólnokrajowej umowy zbiorowej jak np. miało to miejsce w Danii w sierpniu 1899 r., w Szwecji w grudniu 1906 r., lub w Niemczech w listopadzie 1918 r. a zostało potwierdzone w ustawie z dn. 23.XII. 1918 roku.

Niewątpliwie znaczny wpływ na zawieranie umów zbiorowych wywiera aparat pojednawczy lub rozjemczy. Wreszcie chęć zawarcia umowy zbiorowej może być zastąpiona przez przymus arbitrażu, jak dzieje się to w poszczególnych stanach australijskich oraz we Włoszech — lub przez nadanie mocy obowiązującej orzeczeniu rozjemczemu jak w Austrii oraz w Polsce na Pomorzu i w górnośląskiej części województwa śląskiego lub wreszcie przez orzeczenie powiernika pracy — jak obecnie w Niemczech.

Każdy z pracodawców i pracowników, podlegających umowie zbiorowej, winien się dostosować przy zawieraniu umów pracy do warunków ustalonych przez umowę zbiorową. Umowa zbiorowa nie stanowi bowiem, że „umowy najmu winny być zawarte“, lecz tylko „na jakich warunkach umowy te mają być zawarte i co winny zawierać“.

Sposób, w jaki związki zawodowe zdolne są do zmuszania członków do przestrzegania umowy zbiorowej zależy od

siły związku. Siła ta wyraża się z jednej strony w nadaniu odpowiedniego autorytetu prawnego związkom wobec członków, z drugiej zaś strony w walce konkurencyjnej z osobami, które nie są członkami związku i które zgadzają się na pracę na gorszych warunkach. Związki więc muszą być dostatecznie silne, aby zwalczać konkurencję na rynku pracy.

W zasadzie po stronie pracodawców umowa zbiorowa może być zawarta przez jednego lub wielu pracodawców, lub przez stowarzyszenie pracodawców. Projekt ustawy niemieckiej Sindheimera zezwalał na zawieranie umów zbiorowych po stronie pracodawców również izbom przemysłowym wolnym i przymusowym, wymagając jednak, aby statut organizacji pracodawców przewidywał, jaki organ decyduje w sprawie umów zbiorowych, jak podać winien to do wiadomości członków, oraz jakie organy zastępują stowarzyszenie.

Podobne postanowienia zawiera projekt ustawy czeskosłowackiej. Jedynie we Włoszech (ustawa z r. 1926) umowę zbiorową mogą zawrzeć w zasadzie tylko legalne związki pracodawców, chociaż praktyka zna odchylenia od tej zasady na rzecz poszczególnych przedsiębiorstw. W Z. S. S. R. umowę zbiorową zawierać mogą tylko poszczególne przedsiębiorstwa.

Po stronie pracowników umowę zbiorową mogą zawierać bądź wyłącznie związek zawodowy bądź związek oraz inne rodzaje ugrupowań pracowniczych. Możliwość tę wyraźnie dopuszczają ustawy: niemiecka, duńska, francuska i szwajcarska, oraz projekty: niemiecki, belgijski i czeski. W Anglii tego rodzaju umowy uznane są w drodze zwyczaju (Webb: Industrial Democracy 1920). W Stanach Zjednoczonych umowy zbiorowe, zawarte przez pracodawców z organizacjami typu t. zw. „open shop organisations” są równie wadliwe, jak umowy zawarte pomiędzy związkiem a pojedynczym pracodawcą.

Uprawnienia ugrupowań pracowniczych pojedynczego przedsiębiorstwa do zawierania umów zbiorowych bywają przeważnie ograniczone przez poszczególne ustawy na rzecz związków zawodowych, gdyż uprawnienia te nie dają gwarancji niezależności w pertraktacjach. T. zw. rady zawodowe w Niemczech mogły zawierać wprawdzie umowy o charakterze zbiorowym, jednak nie miały one charakteru t. zw. Tarif-

vertrag (patrz pismo Ministra Pracy Reichsarbeitsblatt z roku 1925 Nr. 37, str. 138).

Podobna jest sytuacja w Austrii i Czechosłowacji, gdzie organy reprezentujące personel przedsiębiorstwa mogą zawierać najwyżej układy, uzupełniające postanowienia umów zbiorowych. Jedynie w Chili na mocy ustawy z d. 8 sierpnia 1924 r. „związek przedsiębiorstwa“, który winien być ukonstytuowany przez personel każdego zakładu pracy, ma nieograniczone prawo zawierania umów zbiorowych. Podobnie ustawa Tasmanji (z r. 1920, znowelizowana w dn. 13 marca 1924 r.) reguluje tylko umowy zbiorowe pomiędzy pracodawcami i ich pracownikami.

Wyłączne prawo zawierania umów zbiorowych przysługuje związkom zawodowym w Finlandji, we Włoszech, w Norwegii, w Holandji, w stanie Queensland Australji i w Rosji. Podobna również zasada panuje w Austrii, jednak w Austrii uważane są za równorzędne w stosunku do umów zbiorowych układy, zawarte przez zgromadzenie cechów z wydziałami czeladniczymi.

Praktycznie sytuacja prawna jest naogół podobna, gdyż umowy zbiorowe są przeważnym dziełem związków zawodowych. Logicznie rzecz biorąc, uczestnikami umowy zbiorowej winny być niezależne grupy pracodawców i pracowników. Też tę wysunęło orzecznictwo w Niemczech. Zasada ta jednak praktycznie nie zawsze bywa przeprowadzana. Co więcej znane są umowy zbiorowe wewnątrz organizacji mieszanych np. we Francji w t. zw. związkach mieszanych (żółtych), we Włoszech „w organizacjach centralnych łączności“, w Hiszpanji za czasów Prima de Riveru, w „komisjach mieszanych pracy“; umowy zbiorowe w organizacjach tego typu mają charakter uchwał wewnętrznych organizacji, jeśli chodzi o Włochy, o mocy legalnej wyższej od umów zbiorowych okręgowych.

Często ustawa uzależnia prawo zawierania umowy zbiorowej od tego, czy związek zawodowy posiada osobowość prawną. Jednak ustawy niemiecka, Wielkiej Brytanji oraz orzecznictwo Stanów Zjednoczonych naogół zezwalają na zawieranie umów zbiorowych nawet związkom nie posiadającym osobowości prawnej. Postanowienia przeciwnie mieszczą się w usta-

wach Chili, Finlandji oraz Holandji, jak również w tych krajach, gdzie związki nierejestrowane istnieć nie mogą, jak we Włoszech i w Rosji. Niektóre wreszcie ustawy dopuszczają istnienie ograniczonej osobowości prawnej specjalnie w celu zawierania umów zbiorowych jak np. projekt belgijski. Polski kodeks zobowiązań, odsyłając szczegóły zagadnienia do osobnej ustawy, przewiduje umowy zbiorowe (t. zw. układy — art. 445) tylko ze związkami.

W celu ustalenia, w jakim stopniu umowa zbiorowa wpływać może na warunki pracy i wynagrodzenia ustalić należy, co może stanowić jej przedmiot, oraz, jakie skutki prawne ustawa przywiązuje do reglamentacji warunków pracy.

W krajach, gdzie reglamentacja w drodze umów zbiorowych jest dopuszczalna, może ona dotyczyć wszystkich warunków pracy, płac, czasu pracy, urlopów i t. d. w stopniu nie naruszającym obowiązujących ustaw.

Wątpliwem jest jednak, czy np. kwestje przedstawicielstwa zawodowego mogą stanowić przedmiot umowy zbiorowej, podlegający tym samym skutkom co inne postanowienia umów zbiorowych.

Najważniejszym jednak jest ustalenie, czy związki zawodowe mogą przez zawieranie umów zbiorowych regulować warunki pracy w sposób obowiązujący oraz, czy pracodawcy i pracownicy są zobowiązani przy zawieraniu umów do przestrzegania warunków umowy zbiorowej. W tym zakresie różnić można w zasadzie dwie zasadnicze tendencje: albo umowa zbiorowa jest kontraktem prawa prywatnego, rodzącym zobowiązania, albo jest umową—ustawą, regulującą pewne przepisy publiczne.

Jeżeli umowa jest kontraktem — uważa się czasem, że jest zawarta w imieniu członków (art. 445 polskiego Kod. Zobowiązań) lub też, że jest zawarta przez związki w imieniu własnym i wtedy przyznaje się członkom jako osobom trzecim samodzielne prawa (umowa na rzecz trzeciego, przewidziana w ustawie francuskiej, w art. 1637 K. C. w brzmieniu holenderskiem z 1907 r.).

Jeżeli umowa jest kontraktem, można w niej upatrywać tylko pewne ustanowienie przepisów mających bądź tylko

wpływ moralny na osoby „związane“, bądź też wiążących je w charakterze przepisu publicznego o typie *lex imperfecta*.

(„Umowa arbitrażowa, zawarta pomiędzy pracodawcami a związkiem zawodowym robotników i pracowników, który wywołał strajk, o ile umowa ta przewiduje, że nikt nie będzie wydalony z powodu strajku, powoduje dla pracodawców sygnatarjuszów umowy, zakaz dochodzenia lub żądania czegośkolwiek od personelu, który przez fakt strajku zerwał kontrakt najmu usług“ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Paryżu z dn. 18 lipca 1926 roku).

Wreszcie istnieje możliwość upatrywania w umowie zbiorowej pewnego połączenia zobowiązań prywatnych oraz przepisów ustawowych. Układ tego ostatniego rodzaju spotykany jest dość często.

Jeżeli chodzi o ustalenie charakteru obowiązującego umowy zbiorowej, wydaje się, iż umowa zbiorowa, rodząca tylko zobowiązania cywilne, niema w zasadzie charakteru obowiązującego. W istocie, jeżeli się przyjmie, że związki zawodowe zawierają umowy zbiorowe w imieniu własnem i wskutek tego są same stronami umownymi, to pracownicy i pracodawcy indywidualni są w stosunku do umowy zbiorowej osobami trzecimi, które nie zostają zobowiązane przez te umowy. W stosunku do nich umowa zbiorowa najwyżej rodzi obowiązek moralny przestrzegania jej warunków. Jeżeli natomiast przypuści się, że pracodawcy i poszczególni pracownicy reprezentowani przez związek są stronami umownymi, to w ten sposób pozbawia się związek możności dochodzić praktycznie w swoim imieniu wykonania umówionych warunków. Taką była sytuacja prawna pomiędzy innemi w Niemczech i we Francji przed wojną, taką była też sytuacja prawna w krajach, w których nie było specjalnych ustaw, np. w Belgii, w Czechosłowacji oraz w Polsce w b. zaborach rosyjskim i austriackim (do czasu wydania Kod. Zobowiązań).

Z tych względów umowa zbiorowa — rozumiana jako kontrakt — przedstawia liczne braki, gdyż jednostka może nie wykonać tego, co postanowi zbiorowość.

W celu zaradzenia tym brakom ustawa holenderska z dn. 13 lipca 1907 r., zachowując całkowicie umowny charakter

umowy zbiorowej, dopuszcza jednak, że indywidualna umowa pracy sprzeczna z postanowieniami umowy zbiorowej może być uznana za nieważną na żądanie pracowników, którzy są uczestnikami umowy zbiorowej.

W Norwegii wstawienie do umowy pracy przepisu, sprzecznego z postanowieniami umowy zbiorowej, jest nieważne i przepis ten z samego prawa ulega zastąpieniu przez właściwy przepis umowy zbiorowej.

Zakaz ustawowy zawierania umów pracy, sprzecznych z umową zbiorową z zastąpieniem warunków nieważnych przez odnośne postanowienia umowy zbiorowej obowiązuje w Niemczech, w Austrii, w Chili, w Finlandji, we Francji, we Włoszech, w Rosji i w Szwajcarji, przyczem w Niemczech, w Austrii, we Włoszech i w Rosji zakaz ten dotyczy tylko warunków gorszych od przewidzianych przez umowę zbiorową, która w tych krajach ma charakter ustawowych płac minimalnych.

Dzięki takim postanowieniom umowa zbiorowa otrzymała „charakter normatywny“, jak to nazywa doktryna Niemiec i Austrii oraz jak uznaje to wielu autorów we Francji. Wobec prawa australijskiego — które posuwa się jeszcze dalej — umowa zbiorowa ma tę samą moc co orzeczenia trybunałów przemysłowych: fakt zapłacenia, przyjęcia lub nawet zgodzenia się na warunki gorsze od ustanowionych przez umowę zbiorową stanowi w Australji przestępstwo, ścigane przez prawo zarówno w stosunku do pracodawców, jak i w stosunku do pracowników. Przepisy ustanowione przez korporacje włoskie, które są organami „porozumienia i łączności“ winny być uznane za mające charakter wyłącznie normatywny bez oparcia umownego — umowa zbiorowa tego typu zatracą całkowicie charakter umowy.

Według pojęć angielskich umowa zbiorowa stanowi t. zw. *gentlemen's agreement*, którego naruszenia w zasadzie nie mogą być poszukiwane przed sądami, natomiast postanowienia tych umów faktycznie w Wielkiej Brytanji są chronione jako t. zw. prawo zwyczajowe. Podobną również koncepcję rozwijało orzecznictwo Stanów Zjednoczonych, jakkolwiek posiadało ono wyroki o ujęciu odmiennem. Pełny charakter normy publiczno-prawnej posiadają statuty pracy Roosvelta.

Obok niebezpieczeństwa, jakie przedstawia dla umowy zbiorowej złamanie umowy przez członków stowarzyszeń, niebezpieczeństwa, któremu ostatecznie zapobiec może dyscyplina wewnętrzna stowarzyszenia, istnieje niebezpieczeństwo ze strony osób, nie związanych przez umowę.

„Warunek statutu związku zawodowego robotników, przewidujący zwrot zapomogi wypłaconej przez związek jako płacy za czas strajku, jeżeli członek związku w czasie strajku podejmie pracę bez pozwolenia związku — nie narusza ani zasady wolności pracy ani prawa ustąpienia członka ze związku w myśl art. 7 ustawy z 21.III. 1884 r.“ Orzeczenie Izby Cywilnej Sądu Kasacyjnego z dn. 7.XI. 1926 r.

„Warunek umowy zbiorowej, że pracodawca X może zatrudniać tylko członków związku Y nie jest nienormalny...“ (Orzeczenie Oberlandesgericht in Dresden z dn. 1.II.1923 r. oraz Reichsgericht 3.V.1924 r.)

W celu zapobieżenia konkurencji tych osób może być zdecydowane, że będą one również poddane postanowieniom umowy zbiorowej.

W Finlandji i we Francji usiłuje się osiągnąć ten skutek przez zastosowanie teorii, według której umowa zbiorowa jest kontraktem i winna być zastosowana, gdy jedna tylko ze stron jest związana przez umowę zbiorową. W Finlandji pracodawca, związany przez umowę zbiorową, nie może zawierać z robotnikami, których umowa zbiorowa personalnie nie wiąże, umów pracy, zawierających postanowienia sprzeczne z warunkami umowy zbiorowej — jeżeli tylko sam podpada pod postanowienia umowy zbiorowej. Według ustawy francuskiej postanowienia umowy zbiorowej winny być zastosowane przez osobę związaną przez umowę zbiorową, jeżeli osoba ta zawiera umowę pracy z osobą trzecią i nie zastrzega wyraźnie, że postanowienia umowy zbiorowej się nie stosują.

„Wyrok, zasądzający różnicę należności z tytułu niezastosowania stawek przewidzianych w umowie zbiorowej, winien zawierać wskazanie, że firma X jest członkiem syndykatu, który zawarł umowę zbiorową lub też, że firma ta przystąpiła indywidualnie do umowy zbiorowej“.

(Orzeczenie Izby Cywilnej Cądu Kasacyjnego z dn. 22 lutego 1926 r. D. 1926.221).

Moc obowiązująca umowy zbiorowej może być rozszerzona poza zakres przewidziany w umowie w Niemczech, w Austrii i w Polsce w dzielnicy zachodniej na mocy postanowienia władzy administracyjnej, w Anglii na mocy Trade-Board Act 1909 przez postanowienia Trade-Board, jak również w Stanach Australji na mocy ustaw o rozjemstwie i o biurach ustalania płac. Następuje to w wypadku jeżeli umowa zbiorowa posiada znaczenie „przeważające”. Podczas gdy ustawa niemiecka wymaga złożenia wniosku przez jednego z uczestników umowy zbiorowej z żądaniem nadania mocy obowiązującej, w Austrii władze administracyjne mają prawo samodzielnie wystąpić z inicjatywą w tym kierunku. Ustawa austriacka dopuszcza nadto rozciągnięcie mocy obowiązującej umowy zbiorowej nie tylko na osoby trzecie, jak to ma miejsce w Niemczech, lecz również i pod względem terytorjalnym. Podobnie rzecz się przedstawia w kantonie Bazylei w Szwajcarii, gdzie na mocy ustawy z 1920 r. umowa zbiorowa obowiązuje wszystkich pracodawców i wszystkich pracowników na pewnym terytorjum, jeżeli tylko zawartą została przez dwie trzecie wszystkich pracodawców i pracowników.

Projekt belgijski Deveza również dopuszcza nadanie mocy powszechnie obowiązującej regulaminowi fabrycznemu (*réglement d'atelier*), jeżeli umowa zawarta jest przez trzy czwarte ogółu osób zainteresowanych. Projekt niemiecki Sindheimera dopuszczał nadanie mocy obowiązującej na wniosek uczestnika. Wreszcie kodeks szwajcarski dopuszcza ustalanie przez radę związkową kontraktów typowych, które obowiązują strony, jeżeli odmienna umowa nie została pomiędzy niemi zawarta na piśmie.

W Rosji i we Włoszech umowa zbiorowa ma moc ustawy dla osób trzecich. Rosyjski kodeks pracy (art. 16) postanawia, że umowa zbiorowa stosuje się do wszystkich osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub zakładach objętych umową, niezależnie od tego czy są członkami związku, zawierającego umowę. We Włoszech na mocy art. 10 i 16 ustawy z dn. 3.IV. 1926 r. umowa zbiorowa obowiązuje wszystkich pracodawców

i pracowników niezależnie od tego, czy są członkami syndykatów, o ile tylko zawartą została przez legalne związki faszystowskie, uznane za reprezentację pracowników lub pracodawców.

Czasem wreszcie postanowienia umów zbiorowych nie stosują się do osób trzecich i uczestnicy umów zbiorowych w inny sposób starają się zabezpieczyć wykonanie umowy np. przez umieszczenie w umowie warunku, iż do zakładów pracy, mogą być przyjmowani tylko członkowie związków. Warunek ten nie wszędzie zresztą uważany jest za godziwy. (patrz wyżej orzeczenie Oberlandesgericht w Jenie z dnia 13 kwietnia 1925 r.).

Ważną jest rzeczą ustalenie, czy związek może dochodzić naruszenia umowy zbiorowej w umowach indywidualnych przez osoby, związane przez umowę zbiorową. Jeżeli związek zawodowy uważany jest za działającego w imieniu poszczególnych jednostek — czyli jeżeli umowa zbiorowa rodzi tylko uprawnienia i zobowiązania cywilne — lub też jeżeli związek występuje w imieniu własnem i w charakterze cywilnego kontrahenta umowy — związek zawodowy nie może występować w razie naruszenia praw jednostki.

W wielu jednak krajach związki zawodowe ze względów praktycznych uzyskują prawo dochodzenia naruszeń praw jednostek korzystających z dobrodziejstwa umowy zbiorowej, jeżeli strona przeciwna narusza postanowienia umowy zbiorowej. Zasada ta panuje w Finlandji, we Francji oraz w Chili, gdzie dotyczy tylko pracowników. Nadto w krajach tych związek może występować we własnem imieniu w razie naruszenia umowy zbiorowej. Zasadę tę wysuwa również projekt belgijski Dévéze'a — zaś ustawa holenderska przewiduje, że związek może dochodzić naruszenia umowy zbiorowej od swoich członków oraz od innych osób, związanych przez umowę, a nawet żądać odszkodowania dla swoich członków za straty poniesione, przez tych członków. W Finlandji związek robotniczy może występować nawet we własnem imieniu w sprawach dotyczących robotników, którzy nie są jego członkami, w wypadkach, kiedy pracodawca zobowiązany jest do przestrzegania umowy zbiorowej wobec tych robotników.

We Włoszech pracodawcy i pracownicy, łamiący postanowienia umów zbiorowych odpowiadają cywilnie przed związkami, które umowę zawarły. W Rosji każda umowa pracy może być unieważniona na żądanie związku zawodowego. W Queensland, związek zawodowy może za zezwoleniem trybunału przemysłowego rozpocząć kroki karne w razie zawarcia indywidualnej umowy pracy na warunkach gorszych dla robotnika, niż przewiduje to umowa zbiorowa pracy. W jakim stopniu sam związek zawodowy odpowiada za zachowanie się członków naruszających postanowienia umowy zbiorowej? W Chili ustawa w sposób ogólnikowy dopuszcza odpowiedzialność stowarzyszeń zawodowych pracowników. W Rosji związek nie podlega żadnej odpowiedzialności z tego tytułu. Sprawa ta w wielu krajach nie jest dostatecznie wyświetloną, w zasadzie odpowiedzialność związków zawodowych nie doprowadza jednak do udzielenia przez związek zobowiązania, że członkowie jego zachowają się w myśl postanowień umowy zbiorowej, związki więc cywilnie nie odpowiadają za czyny członków. Związek obowiązany jest jednak do przestrzegania, aby członkowie nie naruszali tych postanowień, a więc ustanawiany jest jedynie obowiązek moralny związku. Zasada ta wyraźnie przewidziana jest w ustawach: Finlandji i Włoch; w Niemczech i we Francji przeważająca doktryna uznaje to samo rozwiązanie.

W Norwegji związek zawodowy jest odpowiedzialny tylko wtedy, jeżeli sam działa wbrew postanowieniom umowy zbiorowej. W Danji — skoro jakaś organizacja lub jej członkowie naruszają prawa organizacji drugiej strony, lub prawa członków tej organizacji — ta ostatnia organizacja może wnieść skargę do trybunału rozjemczego.

W myśl ogólnych zasad prawa cywilnego naruszenia tych praw dają możność dochodzenia szkód i strat. Jednak w niektórych krajach szkody i straty bywają zastąpione z samego prawa przez karę umowną jak w Danji, w Finlandji i w Norwegji. Skutki prawne naruszenia umowy zbiorowej mogą wreszcie przechodzić z dziedziny prawa cywilnego i wkraczać w dziedzinę prawa publicznego (np. w Australji). Świadczy to, że umowa zbiorowa traci charakter kontraktu i staje się ustawą.

Wreszcie art. 132—133 rosyjskiego kodeksu pracy przewiduje karę grzywny, robót przymusowych lub nawet pozbawienie wolności na pracodawców, naruszających postanowienia umów zbiorowych.

Związek zawodowy, zawierający umowę zbiorową, zobowiązuje się do niepodejmowania działalności, któraby mogła doprowadzić do strajku lub lokautu w czasie obowiązywania umowy zbiorowej.

Wychodząc z założenia umowy zbiorowej jako kontraktu dwustronnego, podejmowanie takiej akcji rodzi zobowiązanie do zapłacenia szkód i strat stąd wynikłych. Tak jest we wszystkich krajach, gdzie niema przeciwnych postanowień ustawowych i gdzie stosują się zasady prawa rzymskiego o zobowiązaniach. Zasada ta jednak nie wszędzie jest jasno wyrażona i wzbudza w szczegółach szereg wątpliwości. Jednak odpowiedzialność związków całym ich majątkiem wzbudza znaczne niebezpieczeństwo. Dlatego związek zawodowy w Rosji jest zupełnie nieodpowiedzialny. Natomiast we Włoszech związek winien tworzyć specjalny fundusz na zabezpieczenie zobowiązań materialnych.

W wielu krajach obowiązek zapłaty szkód i strat z samego prawa przez ustawę zostaje zastąpiony przez obowiązek zapłacenia kary umownej (nawiązki), przyczem ustawa czasem określa w zasadzie jej wysokość, jak jest w Danji, w Finlandji i w Norwegji.

Ustawodawstwo o umowach zbiorowych posiada doniosły wpływ na ustalenie uprawnień związków zawodowych i przyczynia się poważnie do rozwoju ruchu zawodowego. Z drugiej strony dzięki temu ustawodawstwu ruch zawodowy uzyskuje możność wpływania na warunki pracy i wynagrodzenia mas pracujących.

XI. USTAWODAWSTWA ZAGRANICZNE O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH.

A. Systemy t. zw. demokratyczne.

Zestawienie prawodawstw zagranicznych, normujących powstawanie, działalność oraz rozwiązywanie związków zawodowych, zawarte w części niniejszej, omawia szereg ważniejszych ustaw i rozporządzeń z tej dziedziny. Wzięto tu pod uwagę:

- 1) tylko ustawy i rozporządzenia, dotyczące wyłącznie związków zawodowych, a więc z pominięciem ogólnych ustaw o stowarzyszeniach;
- 2) tylko ustawy i rozporządzenia, uznające w zasadzie wolność zrzeszania się.

Oprócz ustaw amerykańskich (federacyjne dla całych Stanów Zjednoczonych, ustawy stanowe: Pensylwanji, Massachusetts i Michigan) — prawodawstwo innych krajów, w teorii przynajmniej, dotyczy zarówno organizacji pracobiorców, jak i pracodawców. Ustawa francuska i od niej pochodne pozostawiają miejsce także i dla związków mieszanych. Niemniej jednak np. w Wielkiej Brytanji tylko związki robotnicze (ostatnio zaś i wolnych zawodów) rejestrują się na zasadzie ustaw o związkach zawodowych.

I. Ustawodawstwa typu francuskiego.

1. FRANCJA.

Ustawa francuska o związkach zawodowych z 21 marca 1884 r. (Loi du 21 mars 1884, relative a la création des syndicats)

cats professionnels) stanowi punkt wyjścia całego późniejszego ustawodawstwa w tych krajach, w których przyjęto śladem Francji zasadę wolności zrzeszania się. W przeciwieństwie do istniejących w tym czasie tendencji: a) socjalistycznej, domagającej się uprzywilejowania szczególnego związków robotniczych i umożliwienia im wywierania pośredniego nacisku na robotników w kierunku obowiązku przystępowania do organizacji zawodowych, oraz b) korporacyjnej, zmierzającej do stworzenia przymusowych zrzeszeń pracowników i pracodawców na wzór cechów, a propagowanej przez kongresy katolickie — w przeciwieństwie do dążności tych, ustawa z 1884 r. uznała za zasadę podstawową zupełną swobodę tworzenia organizacji zawodowych. W ramach ustawy tej działać mogą wszelkiego rodzaju związki robotnicze, pracodawców i mieszane. Z ustawy tej korzystają również syndykaty rolników.

Ustawa z 12 marca 1920 r. nie zmieniła w niczym ogólnej linii wytycznej ustawy z 1884 r., rozszerzyła jedynie zakres uprawnień związków zawodowych, jako osób prawnych. Projekt Barthou z 1903 r., który zmierzał do nadania osobowości prawnej związkom zawodowym znalazł urzeczywistnienie w noweli 1920 r.

2. BELGJA.

Ustawa belgijska z 31 marca 1898 r. (Loi du 31 mars 1898 sur les Unions Professionnelles) zmierzała do nadania osobowości prawnej związkom zawodowym, które do tego czasu mogły wprowadzić powstawać, korzystając z wolności zrzeszania się przyznanej przez Konstytucję Belgijską, lecz nie posiadły uprawnień osoby prawnej. Opiera się ona na ustawie francuskiej z 1884 r., od której idzie dalej, jeśli chodzi o przywileje, związane z osobowością prawną (pozostaje przecież w tyle za nowelą francuską z 1920 r.), wprowadza jednakowoż szereg kępujących przepisów administracyjnych. Przepisy te miały ten skutek, że przeważająca większość związków zawodowych wołała poprzestać na uprawnieniach, zawartych w Konstytucji, nie starając się o nabycie osobowości prawnej, na podstawie ustawy z 1898 r. Korzystają z niej syndykaty rolnicze.

Do ustawy z dn. 31.III.1898 r. wydano rozporządzenie z dn. 30.VI.1898 r., dotyczące działalności komisji zatwierdzającej (Arrêté Royal du 30 Juin 1898 determinant l'organisation et le mode de fonctionnement du Conseil des mines, constitué en Commission d'enrégimentement des unions professionnelles, ainsi que la forme et les conditions du dépôt et de la publication des statuts de ces unions).

Rozporządzenie z 30.I.1911 powołuje stałą komisję, złożoną z przedstawicieli związków zawodowych, giełd pracy i kas przeorności, mającą na celu dostarczanie wskazówek rządowi co do rozwoju związków i sposobów zapobiegania bezrobociu (Arrête Royal du 30 Janvier 1911 Institution d'une commission permanente des Unions professionnelles reconues, des Bourses du travail et des Caisses de prévoyance contre le chômage involontaire).

3. RUMUNJA.

Ustawa z dnia 24 maja 1921 r. (Lege asupra sindicatelor profesionale) jest wzorowana na ustawie francuskiej, której stanowi do pewnego stopnia rozwinięcie. Różni się głównie w dziale przepisów formalnych. Daje się zauważyć także w dziale, dotyczącym wyłącznie związków robotniczych, silny wpływ ustawodawstwa niemieckiego o radach załogowych. Na Rumunji zamyka się lista ustaw, wpływających bezpośrednio z założeń ustawy francuskiej z 1884 r. i bliskich jej pod względem układu.

Należy zaznaczyć, że ustawa z 1921 r. zastąpiła zasadą wolności syndykalnej istniejący poprzednio ustrój przymusowych organizacyj mieszanych — cechów (na podstawie ustawy z 1902 roku).

II. Ustawodawstwa anglo-saskie.

4. WIELKA BRYTANJA.

Ustawodawstwo wielko-brytyjskie, a śladem jego i całe anglosaksońskie posiada charakter odmienny od prawodaw-

stwa kontynentalnego, pomimo, iż z francuskim łączy je zasada wolności zrzeszania się.

Ustawy wielko-brytyjskie, bo jest ich cały szereg, z których dwie zasadnicze: ustawa główna (principal Act) z 1871 r. (An Act to amend The Law relating to Trade Unions 29th June 1871) oraz nowela z 1876 r. (An Act to amend the Trade Union Act 1871 30th June 1876, krócej Trade Union Act Amendment Act 1876) — powstały w epoce zbliżenia ruchu zawodowego (a więc Kongresu Zw. Zaw. i z. zw. „Junty“) do polityki liberalnej. Prawo zrzeszania się przywrócone w 1824 r. nie przewidywało osobowości prawnej dla związków. W latach 1850—70, stanowiących okres rozwoju organizacji zawodowych, było to poważną przeszkodą w normalnej działalności związków: pełnomocnicy i funkcjonariusze związków, nie zagrożeni żadną odpowiedzialnością prawną za nadużycia, popełnione wobec związku, poczęli coraz częściej zagarniać majątek związkowy. Nadanie osobowości prawnej związkowi oraz wprowadzenie odpowiedzialności dla pełnomocników związków (trustees — według prawodawstwa angielskiego cały majątek osoby prawnej musi być zapisany na imię kilku zazwyczaj takich trustees) — stało się zagadnieniem istnienia dla związków zawodowych. Ustawa z 1876 nie wnosi nic nowego: uzupełnia tylko przepisy poprzedniej ustawy.

Już ustawa z 1871 r. uznawała prawo „zmowy“ (conspiracy) osób, zrzeszonych w związku zaw. do wywołania zatargu o pracę. Prawo z 1876 r. potwierdza to uprawnienie równoległe do wydanej w międzyczasie ustawy „o zмовach i o ochronie własności“ (1875 r.). Lecz rok 1906 przynosi w drodze sprawy sądowej spór o nową formę prowadzenia działalności przez związki — stawianie „placówek“, mających na celu uniemożliwianie łamiącym strajkom przystąpienia do pracy. Sąd uznaje (w sprawie strajku w towarzystwie kolejowym Taff Vale) takie „placówkowanie“ za nieprawne, zaś Labour Party, która wówczas po raz pierwszy zdobyła miejsce w Izbie Gmin wywalcza zasadę swobodnego „pokojowego placówkowania“ (peaceful picketting). Taka jest osnowa ustawy z 1906 r. (An Act to provide for the regulation of Trade Unions and Trade Disputes 21st December 1906, krócej Trade Disputes Acts 1906).

Analogiczne podłoże ma następna ustawa z 1913 r. (An Act to Amend the Law with respect to the objects and powers of Trade Unions 7th March 1913, krócej Trade Union Act 1913), która powstała celem umożliwienia związkom zaw. uczestnictwa w działalności wyborczej (została wywołana wyrokiem sądu w Osborne, rozwiązującym pewien związek zawodowy, za czynny udział w wyborze kandydatów Partji Pracy do Izby Gmin).

Piąta z kolei ustawa z 1817 r. An Act to amend the Trade Union Act 1876 with respect to the amalgamation of Trade Unions) miała na celu ułatwienie połączeń w łonie silnie rozproszkowanego angielskiego ruchu zawodowego.

Szоста ustawa wyszła w r. 1927 po strajku węglowym, zakazując związkom prowadzenia akcji politycznych (strajków przez „sympatję“) i ograniczając gospodarkę funduszami strajkowymi.

5. ZWIĄZEK POŁUDNIOWO-AFRYKAŃSKI.

Projekt rządowy ustawy o związkach zawodowych z 1913 r. (Bill to provide for the registration and management of Trade Unions) tylko w szczegółach i w układzie odbiega od ustaw wielkobrytyjskich z 1871 i 1876 r.

6. AUSTRALJA ZACHODNIA.

Ustawa z 1902 r. (An Act to provide for the Regulation of Trade Unions, 19th February 1902) jest w przeważnej części kompilacją ustaw angielskich z 1871 i 1876 r.

7. STANY ZJEDNOCZONE.

Prawodawstwo amerykańskie, dotyczące związków zawodowych jest ułamkowe. Ustawa federalna z 1886 r. (Labour Organizations; incorporation of national trade unions. Act of Juni 29, 1886) obejmuje głównie przepisy formalne. Zasadniczo nie przewiduje nic, co by wykraczało poza ramy ustawodawstwa wielkobrytyjskiego.

8. NEW YORK.

W dwu miejscach kodeks (Consolidated Laws) Stanu New York mówi o związkach zawodowych (labor organizations) w § 41—42 (cele i sposób rejestracji) oraz § 7 i 9 (zrzeszenia związków dla celów szczególnych). W dziedzinie nabywania osobowości panuje system napół meldunkowy (w przeciwieństwie do angielskiego — rejestracyjnego).

9. PENSYLWANJA.

W Pensylwanji istnieją stosunkowo najdokładniejsze przepisy, dotyczące związków zawodowych (Brightty's Purdon's Digest 1894, str. 2017). Ujmują one głównie stronę formalną działalności związku, kwestje funkcjonariuszy związkowych oraz prawa odmowy stanięcia do pracy.

Poza tem osobna ustawa przewiduje środki prawne, chroniące członków na wypadek nadużyć wolności zrzeszania się (Brightty's Digest 1893—1903, str. 851).

10. MASSACHUSETTES.

Zbiór praw (Revised Laws) zawiera w Rozdz. 125 przepisy, dotyczące głównie rejestracji związków zawodowych, celów, tudzież wykluczania członków.

11. MICHIGAN.

Kodeks (Compiled Laws 1897) w artykułach (sekcjach) 7451—9 daje dosyć pełny zbiór przepisów prawnych w sprawie powstania i działalności związków zawodowych.

III. Inne ustawodawstwa.

12. GRECJA.

Ustawa z 21 marca (3 kwietnia) 1920 r. daje szereg przepisów, dotyczących działalności i ustroju wewnętrznego związków zawodowych, w czem zasadniczo odbiega od liberalnych

pod tym względem ustawodawstw typu francuskiego i angielskiego, które sprawy tego rodzaju pozostawiają statutom.

Należy nadmienić, że ustawa powyższa była odwołana w czerwcu 1928 r. przez rząd rewolucyjny, który rozwiązał wszystkie związki zawodowe, poczem powrócona znów do życia rozporządzeniem z listopada tegoż roku, zawierającym sześć reg przepisów szczególnych, dotyczących sposobu przywrócenia do życia związków zawodowych.

13. HISZPANJA.

Dekret z 3 listopada 1922 r. dotyczył właściwie tylko Barcelony. Na pozostałym obszarze kraju obowiązywała ustawa o stowarzyszeniach z 30.VI.1887 r., znowelizowana dekretem z 10 marca 1923 r.

Dekret o związkach zawodowych w prowincji Barcelonie stanowił poniekąd przejście do koncepcyj „korporacyj” faszystowskich. Oficjalny sposób zawiązywania związków (por. cz. II Rozdz. V) 1) zasada jednego związku w instytucjach użyteczności publicznej (por. cz. II Rozdz. IV), duże uprawnienia w dziedzinie kontroli nad wykonywaniem ustawodawstwa społecznego (na wzór Rumunii — por. cz. II, VIII, 2 c) stawiały związki tej prowincji na zupełnie odmiennej płaszczyźnie, niż ta, którą stworzyła francuska ustawa z 1884 r. Łatwość rozwiązywania związków na drodze administracyjnej, nie sądowej pogłębiała różnicę.

Rewolucja hiszpańska wprowadziła przepisy o wolności zakładania związków zawodowych na wzór ustawy francuskiej.

14. JAPONJA.

Japońska ustawa o zw. zaw. przewiduje silną kontrolę władz administracyjnych nad organizacjami zawodowymi, kontrolę, która w okresie przedwojennym, powstrzymała żywiołowy rozwój tych organizacji w Japonii.

Dekret-ustawa z 29 października 1922 r. (Regio decreto legge 29 ottobre 1922 r. n. 1528, che stabilisce norme per la registrazione delle organizzazioni professionali) był wstępem prawodawczym do akcji ujednostajnienia związków zawodowych przez stworzenie ścisłej kontroli rządowej nad ruchem zawodowym, który wobec braku osobnej ustawy, wymykał się z pod tej kontroli. Zawierał on przepisy raczej natury formalnej.

Ustawodawstwo o związkach faszystowskich, podajemy w omówieniu związków zawodowych, reglamentowanych przez państwo.

PORÓWNANIE USTAWODAWSTW DEMOKRATYCZNYCH OBOWIĄZUJĄCYCH W POSZCZEGÓLNYCH KRAJACH.

Plan porównania.

- I. Przyznanie prawa zrzeszania się.
- II. Istota organizacji zawodowej.
- III. Rodzaje pracowników.
- IV. Osoby.
- V. Nabycie osobowości prawnej. Rejestracja. Rejestry.
- VI. Uprawnienia i obowiązki członków.
- VII. Władze związku.
- VIII. Osobowość prawna.
- IX. Zrzeszenia związków.
- X. Sprawozdania.
- XI. Uprawnienia przedstawicielskie związków.
- XII. Połączenia lub podział związków.
- XIII. Rozwiązanie przymusowe.
- XIV. Rozwiązanie dobrowolne.
- XV. Likwidacja.

Zestawienie skrótów, użytych w poniższem omówieniu.

Francja — liczby artykułów odnoszą się do ustawy według brzmienia, nadanego przez nowelę z 1920 r. Tam gdzie przytaczano projekt z 1903 r. jest to wyraźnie wzmiankowane;

Belgia — artykuły bez komentarzy oznaczają ustawę z 1898 r.; w nawiasie — rozporządzenie z 1898 r. oznacza

Arrêté du 31.III.1898, rozporządzenie 1911 — Arrêté du 30.I.1911;

Rumunja — artykuły odnoszą się do ustawy z 1921 r.;

W. Brytania — cyfry w nawiasach oznaczają:

(71) — ustawę z 1871 r.

(76) — „ „ 1876 r.

(06) — „ „ 1906 r.

(13) — „ „ 1913 r.

(17) — „ „ 1917 r.

I. Przyznanie prawa zrzeszania się.

Przyznanie prawa zrzeszania się znajdujemy w ustawach tych krajów, których konstytucja prawa tego nie przewiduje. We Francji ustawa z 1791 r. zabraniała tworzenia stowarzyszeń, złożonych z powyżej 20 osób. To też ustawa z 1884 r. mówi: „Związki lub stowarzyszenia zawodowe, nawet złożone z więcej niż 20 osób, mogą powstawać swobodnie, bez zezwolenia Rządu“. Trzeba zaznaczyć, że we Francji ustawa o stowarzyszeniach wyszła po ustawie o związkach zawodowych dopiero w 1901 r. Prawodawstwo angielskie nie przewidywało po 1825 r. a przed 1871 r. ograniczeń w tworzeniu stowarzyszeń, uznawało przecież (aż do ustawy o związkach zawodowych, a zwłaszcza ustawy z 1875 r., o której powyżej była mowa) każdy czyn, ograniczający swobodę działalności gospodarczej (restrictive conditions on the trade) za sprzeczny z prawem. Stąd art. 2 i nast. ustawy z 1871 r., tudzież art. 16 ustawy z 1876 r. zezwalają na tworzenie związków zawodowych, choćby te na kładały ograniczenie na swobodę działalności gospodarczej. Zezwolenie na tworzenie związków zawodowych znajdujemy także w ustawach rumuńskiej (art. 2), hiszpańskiej (art. 2) tudzież pensylwańskiej (art. 1).

II. Istota organizacji zawodowej.

1. Cele.

Cele związków zawodowych bywają określane w poszczególnych ustawach:

francuska wysuwa: „badanie (étude) i obronę (défense) interesów gospodarczych, przemysłowych, handlowych i rolniczych“ (art. 3),

belgijska dorzuca do tego rozwój (developpement) tychże interesów (art. 2),

rumuńska (art. 1) przyjmuje określenie belgijskie, zaznacza przytem, że związki nie mogą przeprowadzać podziału członków na grupy o różnych uprawnieniach. W liczbie interesów wymienia się także „oświatowe“,

wielko-brytyjskie ustawy (art. 16/76) za cel związków zawodowych uznają „regulowanie stosunków pomiędzy robotnikami i pracodawcami, robotnikami i robotnikiem i pracodawcami i pracodawcą“,

południowo-afrykańska (art. 1) ustawa ogranicza cele związków do „obrony i popierania interesów pracodawców lub pracowników“,

amerykańskie ustawy najszerzej pojmują cele organizacji zawodowych: w ustawie federalnej (art. 1) jest mowa obok celów ściśle gospodarczych o „usprawnieniu pracy członków, wzmożeniu ich zdolności umysłowych, uszlachetnieniu charakteru“. Prawo stanu Massachussets (art. 13) wyszczególnia „podniesienie poziomu moralnego i intelektualnego, krzewienie wstrzemięźliwości, rozwój stosunków towarzyskich“. Poza tem silnie podkreślony jest w tych ustawach moment zbiorowego unormowania warunków pracy oraz działalność wzajemnej pomocy,

hiszpańska ustawa nie mówi o celach, a tylko o uprawnieniach związków zawodowych (Rozdz. VII),

japońska (art. 1) wymienia jako cel zasadniczy — dążenie do polepszenia warunków pracy, jako dodatkowe: „rozwój własnej organizacji, podniesienie kultury i pomoc wzajemną dla członków“ (art. 11).

2. Podstawa organizacyjna.

Zawód (métier, profession) a właściwie „zawód, zawody pokrewne lub podobne“, są zasadniczo uznane za podstawę organizacji związków zawodowych w ustawodawstwach typu

francuskiego. Pojęcie gałęzi pracy (poza polskim dekretem z 1919 r.) wprowadzał włoski dekret o rejestracji związków zawodowych z 1922 r. Nic o podstawie zawodowej nie wspomina ustawodawstwo wielko-brytyjskie, amerykańskie federalne, michigańskie, tudzież japońskie.

3. Podstawy terytorjalne.

Oprócz dawnego dekretu rejestracyjnego włoskiego (który uwzględnia ze względów formalnych rozróżnienie na związki ogólnokrajowe, dzielnicowe, prowincjonalne i miejscowe), ustawy amerykańskiej federalnej (art. 1) biorącej pod uwagę tylko związki ogólnokrajowe t. j. działające na obszarze całych Stanów Zjednoczonych), pensylwańskiej (tylko osoby zamieszkałe w danym powiecie, art. 5) oraz hiszpańskiej (art. 2 podkreśla charakter miejscowy lub okręgowy związków) — oprócz tych ustaw, inne nie zajmują się żadnymi normami co do obszaru działania związków.

III. Rodzaje pracowników.

Co do pracowników, a więc w tym wypadku ludzi żyjących z najemnej pracy własnej, nie zaś z zysków z przedsiębiorstwa, poszczególne ustawy uwzględniają różne ich kategorie:

1) wszystkie przyznają prawo zrzeszania się dla robotników,

2) co do innych kategorii pracowników fizycznych ustawa pensylwańska wyraźnie rozciąga uprawnienia na terminatorów (art. 1),

3) pracownicy umysłowi przedsiębiorstw prywatnych, aczkolwiek nigdzie (poza dekretem włoskim) wyraźnie nie wzmiankowani, korzystają z praw tych samych, co robotnicy,

4) pracownicy instytucyj użyteczności publicznej tylko w Hiszpanji podlegali odrębnemu nieco przepisowi od pozostałych pracowników — musieli tworzyć jeden związek w obrębie poszczególnego przedsiębiorstwa (art. 11),

5) pracownicy, zatrudnieni na zasadzie umowy najmu w przedsiębiorstwach państwowych korzystają z prawa tworzenia organizacyj zawodowych w **Rumunji**. Analogiczny przepis przewidywał francuski projekt ustawy z 1903 r., przepis ten jednak nie znalazł wyrazu w noweli z 1920 r. Jednak już w roku 1894 Parlament rozstrzygnął sprawę po linii zezwalania tego rodzaju pracownikom na tworzenie związków zawodowych,

6) funkcjonariusze służby cywilnej wyłączeni są zarówno we **Francji** (art. 9), jak i **Rumunji** (art. 3) wyraźnie z pod przepisów ustawy ogólnej. W **Wielkiej Brytanji** urzędnicy państwowi tworzą związki zawodowe na zasadzie ustaw z 1871 — 1917 r.,

7) prawo zrzeszania się wolnych zawodów na podstawach ogólnych przyznaje nowela **francuska** z 1920 r. (art. 9), ustawa bowiem z 1884 r. tego nie przewidywała, już jednak ustawa o służbie zdrowia z 1892 r. (art. 13) — czyni wyłom w tym ograniczeniu, pozwalając lekarzom, dentystom i akuszerom, nie pozostającym na służbie państwowej, na tworzenie związków zawodowych.

Belgijska ustawa z 1898 r., tudzież **rumuńska** z 1921 r. przyznają wolnym zawodom równe prawa z innymi kategorjami pracowników. W **Wielkiej Brytanji** rzecz się ma w tym wypadku tak samo, jak z urzędnikami państwowymi.

IV. Członkowie.

1. Liczba.

Wszystkie niemal ustawy poza francuską przewidują minimum członków związku. We **Francji**, ponieważ niema żadnych ograniczeń, przypuszczać należy, że formalnie związek tworzyć mogą dwie osoby.

W stanach: **Pensylwanji** (art. 4) i **Michigan** (art. 74, 51) wymagane jest 5 osób.

W **Belgji** (art. 3), **Wielkiej Brytanji** (art. 6/71), **Związku Połudn. Amerykańskim** (art. 1), **Zach. Australji** (art. 8) — siedem.

W Japonji (art. 7) — 10, **w Rumunji** (art. 31) dla związków robotniczych — 25, **w Hiszpanji** (art. 7) — 100.

2. Obywatelstwo.

We Francji członkami związków zawodowych mogą być cudzoziemcy, oprócz robotników — przychodźców w koloniach (art. 10). **W Hiszpanji** (art. 24) obcokrajowcy w prowincji Barcelonie nie mogli należeć do związków zawodowych.

3. Kobiety.

Kobiety zamężne, wykonywujące zawód, mogą być członkami związków zawodowych **we Francji** (art. 4), **w Belgji** (art. 3), **Rumunji** (art. 4), i **Hiszpanji** (art. 24). Ustawodawstwa angielskie nie przewidują żadnych pod tym względem przepisów, jednakże nie stawiają żadnych ograniczeń.

4. Niepełnoletni.

Niepełnoletni od lat 16 mają prawo należeć do związków, bez upoważnienia rodziców lub opiekunów **we Francji** (art. 4), **Belgji** (art. 3), **Wielkiej Brytanji** (art. 9/76), **Australji Zach.** (art. 22). **W Rumunji** (art. 4) i **Hiszpanji** (art. 24) granica wieku podniesiona jest do lat 18, przyczem w **Hiszpanji** małoletni poniżej lat 18 mogą być przyjęci w poczet członków, jeśli przedstawiają zezwolenie rodziców lub opiekunów. Kobiety poniżej lat 18 mogą należeć do związków kobiecych.

5. Zatrudnienie faktyczne.

Ustawa francuska (art. 4) zezwala na pozostawanie członkami związku tym, którzy dłużej niż w ciągu roku wykonywali dany zawód. **W Hiszpanji** (art. 24) do związku mógł należeć ten tylko, kto faktycznie wykonywał zawód.

6. Członkowie honorowi.

Istnienie członków honorowych przewiduje tylko ustawa belgijska (art. 3), liczba ich nie może przewyższać liczby $\frac{1}{4}$ członków rzeczywistych.

V. Nabycie osobowości prawnej.

1. Rejestracja — Rejestry.

a. Charakter rejestracji.

Ustawa **francuska** (art. 4) wymaga tylko złożenia statutów, inne przewidują rejestrację w pełnem tego słowa znaczeniu z prawem odmowy zarejestrowania — jednak tylko w razie braku warunków przewidzianych przez ustawy. Ustawy stanów **Pensylwanji** i **New-Yorku** przewidują wreszcie raczej meldowanie niż rejestrację, nie wymagają bowiem nawet składania statutow.

b. Miejsce rejestracji.

We **Francji** (art. 4) rejestracje przeprowadzają władze administracyjne — merowie i prefekt departamentu Sekwany; przepis ten nie wprowadza przecież kontroli tych władz, gdyż procedura polega, jak wiadomo, tylko na złożeniu statutow.

W stanie **Michigan** (art. 7457) rejestruje związki sekretarz Stanu lub odpowiedniego powiatu. W **Hiszpanji** (art. 9) w prowincji Barcelonie do czasu powstania odrębnej Delegacji Pracy, rejestrację prowadził gubernator (art. 9). W **Japonji** związek przedstawia statut właściwej władzy prowincjonalnej (art. 2).

2) W **Belgji** (art. 6) rejestruje związki specjalna komisja rządowa, wyłoniona z Komisji Górniczej, w **Wielkiej Brytanji** (art. 13/71), **Afryce Południowej** (art. 6), **Australji** (art. 17), **Stanach Zjednoczonych** (art. 2 ustawy federalnej) — rejestrację przeprowadzają specjalne centralne urzędy — rejestratury (registrar), będące (jak w **Wielkiej Brytanji**) także urzędami rejestracyjnymi dla stowarzyszeń wzajemnej pomocy. Specjalne komisje z ramienia Ministerstwa Pracy (ogólnokrajowe i okręgowe) przewidywał do rejestracji związków dekret włoski z 1922 r. (art. 4 — 5).

3) Do trzeciej wreszcie grupy należą ustawy, przewidujące rejestrację w sądach powiatowych, jak w **Rumunji** (z prawem odwołania się w razie odmowy wpisu do wyższych instancyj art. 6 — 13), w Stanie **Pensylwanji** (art. 5), w **Grecji**. Ustawy: **rumuńska** (art. 15) oraz **grecka** (art. 19) przewidują

obowiązek zawiadamiania przez sekretarza sądu Ministerstwa Pracy względnie Gospodarki Społecznej o dokonanych wpisach. W stanie New York wymaga się zgody sędziego Sądu Najwyższego na wpis związku.

Istnieją więc trzy zasady, jeśli chodzi o miejsce rejestracji: u władz administracji ogólnej, w specjalnych urządach oraz w sądach. Pod względem koncentracji władz rejestrujących rozróżniamy:

- 1) rejestrację niescentralizowaną — w miejscu siedziby związku (Francja, Rumunia, Michigan, Pensylwanja, Grecja),
- 2) rejestrację scentralizowaną w jednym urzędzie (Belgja, W. Brytanja, Zw. Połudn. Afryki, Australja Zach., Stany Zjednoczone ustawa federalna),
- 3) wreszcie rejestrację, uzależnioną od charakteru związku ze względu na jego teren działalności (Włochy), podobnie jak w polskim dekreście z 1919 r.

c. Co podlega rejestracji.

Rejestracji podlegają we Francji (art. 4) i W. Brytanji (art. 13/71) statuty i nazwiska członków zarządu. Ustawa belgijska (art. 5) wymaga adnotacji przy nazwiskach zarządców, narodowości i miejsca zamieszkania oraz — czy są członkami zwyczajnymi, czy honorowymi, rumuńska (art. 7) — zaznaczenia, jaki jest ich zawód; ustawa ta wymaga ponadto dołączenia odpisów protokółów zebrania konstytucyjnego oraz nazwisk założycieli. Ustawodawstwo Związku Południowo-Afrykańskiego przewiduje obowiązek jednoczesnego z rejestracją meldowania siedziby związku zawodowego (art. 5). (Meldowanie siedziby związku czyni obowiązkiem także ustawa w. brytyjska z r. 1871).

2. Zmiany statutu, składu i siedziby związku.

Rejestracja zmian tych odbywa się analogicznie do rejestracji związku w W. Brytanji (art. 15 i 16/71), jest ona coroczna (oprócz zmiany adresu siedziby, która winna być meldowana w ciągu dni 7) i związana z obowiązkami sprawozdaw-

czymi związków. Rozporządzenie belgijskie z 1898 r. (art. 9) i ustawa południowo-afrykańska (art. 9) przepisują termin miesięczny do meldowania zmian.

3. Treść statutu.

Co do treści statutu istnieją odpowiednie wymagania w Belgji (art. 4), Rumunji (art. 18), W. Brytanji (dodatek do ustawy z 1871 r.), Australji Zach., Afryce Połudn. (art. 5), stanie Massachusetts (art. 14), Michigan (art. 7453), Japonji, (art. 3), Włoszech (art. 11).

Jeśli chodzi o poszczególne zagadnienia, które winny znaleźć miejsce w statucie, to poszczególne ustawy dają pod tym względem różne przepisy:

a) **Nazwa** — przewidują to wszystkie wyż. wymienione ustawy. Ustawa w.-brytyjska z 1871 r. uniemożliwia przytem rejestrację dwóch związków o jednobrzmiącej lub zbliżonej nazwie w całym państwie (art. 13). W Rumunji istnieje ten sam przepis, lecz tylko w stosunku do związków jednego okręgu (powiatu). Co do zmian nazwy, to w W. Brytanji przewidziano, że może ją zmienić uchwała $\frac{2}{3}$ członków (art. 11/76).

b) **Termin działalności** — żadna z ustaw nie przewiduje jakichkolwiek wymagań w statucie;

c) **siedziba** — wymagają jej ustalenia ustawy: belgijska, rumuńska, w.-brytyjska (art. 15/17), federacyjna Stanów Zjednoczonych (art. 3 — siedziba związku ogólnokrajowego winna znajdować się w okręgu Kolumbja), japońska, włoska.

d) **Cel i ośrodki działalności**: Wymagają określenia ustawy — belgijska, rumuńska, w.-brytyjska, połudn.-afrykańska. Stany: Massachusetts, Michigan, japońska, dekret włoski.

e) **Sposób ustalania składki rocznej** — rumuńska, połudn.-afrykańska, japońska, włoska.

f) **Organa stowarzyszenia**: 1) zarząd: belgijska (sposób kierownictwa i kadencja); rumuńska, w.-brytyjska, Stanu Massachusetts, Michigan, japońska, włoska; 2) walne zgromadzenie: rumuńska, Stanu Michigan, Massachusetts, japońska.

g) **Sposób powzięcia uchwał**: rumuńska.

h) Prawa i obowiązki członków, warunki ich nabycia i utraty: **belgijska, rumuńska, w.-brytyjska, połudn.-afrykańska, stanu Michigan, Massachusetts, japońska i włoska.**

i) Sposób zmiany statutu: **belgijska, rumuńska, w.-brytyjska, japońska, włoska.**

j) Tryb likwidacji związku: jak wyżej pkt. 4).

k) Sposób zaciągania przez stowarzyszenie zobowiązań materialnych: **belgijska, w.-brytyjska.**

Poza tem prawodawstwo stanu **Michigan** wymaga podawania w statucie nazwisk założycieli i zarządców, ustawy **belgijska i w.-brytyjska** mówią o przepisach co do rachunkowości oraz sposobu jej kontrolowania; **w.-brytyjska** — także o obowiązku prowadzenia dostępnych dla osób trzecich rejestrów członków.

4. Dostępność rejestru i statutu.

Ogłoszenie o rejestracji związku jest obowiązkowe w **Belgii** (art. 6) oraz w **Rumunji** (art. 15); dostępność rejestrów — zastrzeżona w **Belgii** (art. 9) i **W. Brytanji**; odpisy statutów od związku żądać można w **W. Brytanji i Związku Połudn. Afrykańskim** (art. 23).

VI. Uprawnienia i obowiązki członków.

1. Wolność wstępowania i występowania.

Co do wolności wstępowania, odpowiedni przepis przewiduje ustawa **hiszpańska**, która zmusza zarząd związku do przyjęcia do związku wszelkich zgłaszających się osób, byle odpowiadały kwalifikacjom prawnym (art. 25).

Wolność występowania w każdej chwili zawarowują ustawy: **francuska** (art. 7), **belgijska** (art. 4 p. 3), **rumuńska** (art. 2 i 36) i **hiszpańska** (art. 30), przyczem w **Belgii i w Rumunji** związek może się dopominać wpłacenia bieżącej i zaległych składek od ustępujących członków, **we Francji** — jeszcze i za okres 6-miesięczny po wystąpieniu. Osoba, która wystąpiła ze

związku, pozostaje we **Francji i Rumunji** nadal członkiem kas wzajemnej pomocy i emerytalnych.

Ustawa **połud.-afrykańska** przewiduje (art. 24) kary za zmuszanie osób do wstąpienia lub wystąpienia ze związku, prawo dawstwo stanów **Pensylwanja** (art. 5) i **Massachusetts** (art. 19) zakazuje wywierania przymusu w kierunku nienależenia do związków zawodowych. Zakaz taki zawiera ponadto ustawa o odbudowie gospodarczej **Roosevelta** z 1933 r.

2. Wykluczenie członka.

Wykluczenie członka ze związku w **Rumunji** (art. 37) i w **Massachusetts** (art. 16) następuje na zasadzie odpowiedniej uchwały walnego zgromadzenia. Ustawa **rumuńska** przewiduje pozatem, że wykluczony może być ten, kto zgodzi się pracować na warunkach gorszych, niż przewidziano w umowie zbiorowej, **grecka** (art. 9) — gdy członek karany był w ciągu roku lub popełnił przestępstwo karne.

3. Uprawnienia i obowiązki ogólne członków.

Ustawa **rumuńska** (art. 35) pozostawia normy, regulujące stosunek związku do członków, do kompetencji statutu. Ustawa **w.-brytyjska** z 1876 r. (art. 10) zajmuje się tylko możliwością przekazywania spadkobiercom prawa do zapomóg, wypłacanych przez związki zawodowe do pewnej wysokości.

Ustawa **hiszpańska** (art. 31, 47) i **grecka** (art. 9, 12, 13) zajmują się sposobem ustalania składek i ich wysokością.

4. Niepełnoletni, kobiety.

Niepełnoletni nie posiadają prawa głosu w **Belgii** (art. 3), podobnie jak w **Hiszpanji** (art. 24), ale tylko do lat 18. W **Grecji** (art. 7) mogą uczestniczyć w wyborach, lecz nie w tajnych głosowaniach. Ograniczenie praw małoletnich tylko na jednym punkcie, a mianowicie jeśli chodzi o zasiadanie w zarządzie, istnieje we **Francji** (art. 4) i **W. Brytanji** art. 9/76), w **Australji Zachodniej** (art. 21), w **Hiszpanji** (art. 37, patrz Rozdz. VII, 2).

We Włoszech do zarządu mogli wchodzić członkowie od lat 18 (art. 11 p. 9, Rozdz. VII, 2). Kobiety i członkowie związku mają zastrzeżone równouprawnienie w ustawie francuskiej (art. 4), belgijskiej (art. 4) i w hiszpańskiej (art. 24).

VII. Władze Związku.

1. Sposób mianowania zarządu.

Ustawa belgijska (art. 4) przewiduje wybór zarządu przynajmniej w $\frac{3}{4}$ z członków rzeczywistych.

Kadencję Zarządu określają na co najmniej lat cztery ustawy belgijska (art. 4) i rumuńska (art. 18); hiszpańska (art. 3) zaś na dwa lata. Inne pozostawiają tę sprawę statutom. Ustawa dla prowincji Barcelony rozróżnia zarząd właściwy i tymczasowy (junta prowizoryczna).

2. Skład zarządu.

Poza wymaganiem pełnoletności członków zarządu (Rozdz. VI, 4) niektóre ustawy żądają jeszcze innych kwalifikacji od członków zarządu:

francuska (art. 4, ust. 5—7), żeby byli Francuzami i posiadali pełnię praw obywatelskich;

belgijska (art. 4), żeby byli Belgami lub cudzoziemcami stale zamieszkującymi w Belgii; nie mogą być kierownikami związku prowadzący wyszynk spirytualji oraz ci, którym nie jest dozwolone kierowanie stowarzyszeniami wzajemnej pomocy;

rumuńska (art. 21) analogiczny przepis do francuskiego; wymaga niekaralności;

grecka (art. 2), żeby byli członkami rzeczywistymi związku od roku lub od początku istnienia związku;

hiszpańska (art. 37 i 48), żeby byli Hiszpanami, pełnili zawód 5 lat, poza tem przewiduje dla zarządców majątkiem wiek 23 l. (dla członków junty tylko pełnoletność).

Co do liczby członków Zarządu, to ustawy belgijska (art. 20), rumuńska (art. 20) i stanu Michigan (art. 7455) zastrzegają

ją minimum 3 członków; stanu New York (§ 41) — maximum — 30.

3. Działalność zarządu.

Szczególne obowiązki zarządu wymieniają ustawy belgijska (art. 10, 20, 23): przedstawicielstwo związku, prowadzenie rejestrów członków, rachunkowości, protokołów uchwał, raportów dla Ministerstwa Pracy;

południowo - afrykańska (art. 16—20): co do zarządu majątkiem, zdawania rachunków;

stanu Michigan (art. 7456): ustalenie brzmienia statutu;

hiszpańska (art. 34): reprezentacja, zwoływanie walnych zgromadzeń, zawiadywanie majątkiem.

Odpowiedzialność związków za czyny zarządów przewiduje ustawa belgijska (art. 39).

4. Zarząd przymusowy.

Możność wyznaczenia w pewnych wypadkach zarządu przymusowego zastrzega ustawa rumuńska (art. 22).

5. Walne zgromadzenie.

O warunkach zbierania się walnych zgromadzeń mówi ustawa rumuńska (art. 24) — (w wypadkach ustawowo przewidzianych lub na żądanie $\frac{1}{3}$ członków).

Sposób głosowania uchwał na zgromadzeniach przewidują ustawy: grecka (3 — 5, co do strajków art. 8), hiszpańska (art. 43).

Szerokie uprawnienie walnym zgromadzeniom przyznaje ustawa hiszpańska (art. 42, 46).

VIII. Osobowość prawna.

1. Postanowienia ogólne.

Z osobowości prawnej mogą korzystać tylko związki, które poddały się przepisom ustawy danego kraju. We Francji do 1901 r., czyli do ogłoszenia ustawy o stowarzyszeniach związki

niezarejestrowane na zasadzie prawa z 1844 r. były nielegalne. W ustawie rumuńskiej (art. 30) zastrzeżono tylko, że związki niewpisane nie korzystają z przywilejów osobowości prawnej. W Japonii jedynie te związki korzystają z osobowości, które zaznaczają to w statucie (art. 4).

Ustawa hiszpańska (art. 7) ogranicza uprawnienia osobowości prawnej do związków, które obejmują większość członków, uprawiających dany zawód w miejscowościach (por. cz. II Rozdz. I—II).

Moment uzyskania osobowości prawnej oznaczony jest w Belgii (art. 6) na 10 dni od ogłoszenia w „Monitorze”, w Rumunii (art. 13) — od daty wpisania.

2. Uprawnienia szczególne.

a) Sprawy majątkowe.

Zasada nieograniczenia uprawnień majątkowych związku panuje: we Francji, Rumunii, Związku Połudn. Afryk., Australji Zachodniej, Stanach Zjednoczonych (ust. federalna), w stanach Pensylwanji i Michigan oraz w Hiszpanji.

Ograniczeniu prawa posiadania majątku do niezbędnych dla działalności obiektów hołduje ustawa belgijska, która szczegółowo normuje także sprawę darowizn. Wielko-brytyjska ogranicza rozmiar majątku ziemskiego związku do 1 akra.

Ochronę majątku związkowego przed zajęciem przewidują ustawy: francuska i rumuńska, przed nadużyciami w.-brytyjska oraz połudn.-afrykańska.

b) Występowanie w sądach.

Prawo występowania w sądach zastrzegają wyraźnie:

1) w obronie majątku związkowego ustawy: francuska, rumuńska, belgijska, Stanów Zjednoczonych, stanowe Pensylwanji i Michigan;

2) w obronie interesów zbiorowych zawodu — francuska;

3) w obronie praw indywidualnych członków — belgijska i rumuńska.

c) Umowy zbiorowe i wpływ bezpośredni na warunki pracy.

Prawo zawierania umów zbiorowych przewidują ustawy: francuska, rumuńska; domniemywają te uprawnienia: belgijska, w.-brytyjska, hiszpańska.

Ustawa w.-brytyjska z 1906 r. (art. 1—3) zastrzega swobodę spokojnego „placówkowania“ (por. powyż. str. 4). Najdalej pod względem zakresu uprawnień związków zawodowych idzie ustawa rumuńska, przyznająca im prawo współdziałania z inspekcją rządową w dziedzinie stosowania ustawodawstwa ochronnego umów zbiorowych i regulaminów fabrycznych (art. 33), co zbliża poniekąd działalność związków do działalności niemieckich rad zakładowych. Podobne przepisy zawierała także ustawa hiszpańska (art. 19), nie stawiała jednak tak wyraźnie obowiązku pracodawców poddawania swych zakładów inspekcji związków zawodowych.

d) Znaki towarowe.

Prawo umieszczania przez związki zawodowe znaków towarowych i tabeli przewidują ustawy francuska, belgijska i hiszpańska.

e) Przedsięwzięcia zawodowo - gospodarcze.

O przedsięwzięciach tych mówią ustawy: francuska, belgijska, rumuńska i hiszpańska. W stosunku do związków pracowniczych znaczenie mają tylko warsztaty terminatorские, inne przepisy dotyczą syndykatów rolniczych.

f) Inne przedsięwzięcia gospodarcze.

Prawo bezpośredniego udziału związków w stwarzaniu i kierowaniu instytucjami o charakterze gospodarczym znajdujemy w ustawie rumuńskiej (art. 2 i 28 ust. 1), która zabrania podziału zysków i hiszpańskiej (art. 19) przewidującej zakładanie ko-

operatyw, lombardów (art. 20) i — prowadzenie robót publicznych.

Związki mogą zużytkować część środków na budowę takich mieszkań — we Francji (art. 5) i w Rumunji. Ustawa francuska dozwala na finansowanie przez związki spółdzielni wytwórczych i pracy.

g) Instytucje wzajemnej pomocy.

1) Biura pośrednictwa pracy przewidują ustawy francuska, belgijska i hiszpańska.

2) Kasy wzajemnej pomocy i emerytalne — francuska, rumuńska i hiszpańska.

3) Przytułki i szpitale — belgijska.

h) Działalność kulturalno - oświatowa.

1) Instytucje naukowe i doświadczalne szkoły przewidują — francuska, belgijska, rumuńska i hiszpańska.

2) Wydawnictwa, muzea, wystawy i t. d. — belgijska, hiszpańska.

3) Zakłady wychowania fizycznego — francuska.

i) Inne dziedziny działalności.

Ustawa francuska zezwala na przyznawanie związkom wszelkich uprawnień drogą innych ustaw.

Ustawa hiszpańska zastrzega związkom prawo przedkładania projektów z dziedziny ustawodawstwa pracy.

3. Wzbronione dziedziny działalności.

a) Działalność handlowa jest wzbroniona związkom zawodowym we wszystkich niemal krajach Europy. Wyłom czyni tu ustawa hiszpańska (art. 42). We Francji projekt noweli do ustawy z 1884 r., zmierzający do nadania zdolności do działań handlowych związkom upadł, jak to już wspomniano.

b) **Działalność polityczna** związków zawodowych znalazła usankcjonowanie jedynie w **W. Brytanji**; na straży prawa neutralności politycznej członków stoi szereg przepisów (art. 3—6/13 i ustawa 1927).

IX. Zrzeszenia związków.

Zrzeszenia związków podlegają tym samym przepisom, co związki zawodowe we **Francji** (art. 6), **Belgji**, **Rumunji** (art. 61), **Zw. Połudn. i Afrykańskim** (art. 1), **Australji Zach.** (art. 8), **Hiszpanji** (art. 18).

Istnieją wszakże jednocześnie specjalne przepisy dla zrzeszeń: we **Francji** (art. 6) — co do stałego podawania władzom nazwy i siedziby członków zrzeszenia oraz przepisów statutowych o reprezentacji związków w radzie zarządzającej i na walnem zgromadzeniu;

w **Belgji** (art. 18) — co do swobody występowania związków ze zrzeszenia (3 miesiące po złożeniu deklaracji);

w **Rumunji** (art. 61—3) — co do podania nazw i siedzib, należących związków, które muszą posiadać osobowość prawną i mieć statuty zgodne ze statutem zrzeszenia; co do istnienia w statucie przepisów o reprezentacji poszczególnych związków i sposobie przyjmowania ich do zrzeszenia;

w **Grecji** — co do sposobu powzięcia przez związek uchwały o przystąpieniu do zrzeszenia (art. 16); związki urzędników państwowych i samorządowych nie mogą przystępować do zrzeszeń pod groźbą rozwiązania (art. 21—2);

w **Hiszpanji** (art. 16) — co do uprawnień majątkowych związku (tylko nieruchomości bezwzględnie potrzebne), zabrania się działalności politycznej i handlowej — niespółdzielczej.

Co do składu zawodowego i terenu działania zrzeszeń, poszczególne przepisy przewidują: ustawa **belgijska** (art. 18) i **hiszpańska** (art. 13), hołdujące zasadzie zrzeszeń wyłącznie wśród pracowników pokrewnych gałęzi pracy (federacje miejscowe lub krajowe) oraz **rumuńska**, uznająca faktycznie wszelkie rodzaje zrzeszeń (federacje i centrale związkowe).

2. Zrzeszenia dla określonych celów.

Szczególny ten typ zrzeszeń przewiduje tylko ustawodawstwo Stanu New = Yorku (art. 7 i 9). Zrzeszenia takie korzystają z osobowości prawnej w zakresie działalności, dla której się zawiązały.

X. Sprawozdania.

1) Sprawozdania roczne z działalności związków dla Ministerstwa Pracy lub urzędów rejestrujących są przewidziane: w Belgji (rozporządzenie z 1898 r., art. 8 — sprawozdanie przesyła się do komisji zatwierdzającej dla Urzędu Pracy), Rumunji (art. 23) — bezpośrednio do Ministerstwa Pracy, w W. Brytanji (art. 16/76), Związku Połudn. = Afryk. (art. 22) i Australji Zach. (art. 29 — do rejestratur), w Grecji (art. 17 — do Ministerstwa Gospodarki Społecznej), w Hiszpanji (art. 49 — do Delegacji Min. Handlu, Przemysłu i Pracy oraz Gubernatora), we Włoszech (art. 13 — do Ministerstwa Pracy oraz Inspekcji Pracy).

2) Sprawozdanie winno być nadsyłane:

w Belgji — do 1 marca następnego roku;

w W. Brytanji — do 1 czerwca następnego roku;

w Związku Połudn. = Afryk. — do końca lutego nast. roku;

w Australji Zach. — do 31 marca nast. roku;

w Hiszpanji — w ciągu 5 dni od ustalenia wydatków na instytucje, znajdujące się pod zarządem związku;

we Włoszech — w ciągu I kwartału.

3) Sprawozdanie ma zawierać:

w Belgji — zamknięcie rachunków na koniec roku, spis kierowników, deklaracje, iż zachowano przepisy, dotyczące poszczególnych kategorii członków;

w Rumunji — liczbę członków, stan funduszu;

w W. Brytanji, Zw. Połudn. Afryk., Australji Zach., liczbę członków, stan rachunków, funduszy, portfel papierów procentowych; odpis zmian statutowych; statut w zmienionem brzmieniu;

w **Hiszpanji** — bilans; koszty zawiadywania instytucjami związkowymi.

Nienadesłanie we właściwym czasie sprawozdania pociąga za sobą w **W. Brytanji** karę pieniężną (podobnie jak podanie wiadomości niezgodnych z prawdą), we **Włoszech** — zawieszenie skutków prawnych rejestracji.

XI. Uprawnienia przedstawicielskie związków.

1) Przyznanie związkom prawa rozstrzygania w sprawach spornych, dotyczących danego zawodu, znajduje się w ustawie francuskiej (art. 5 ust. 15—16) i rumuńskiej (art. 29).

2) **W. Rumunji** (art. 33) i we **Włoszech** (art. 14) związki zawodowe mają zastrzeżone prawo brania udziału we wszelkich ciałach doradczych (w Rumunji w szczególności, jeśli chodzi o szkoły zawodowe, pośrednictwo pracy i ubezpieczenia społeczne).

3) Wreszcie w **Belgji** istnieje na zasadzie rozporządzenia z 1911 r. złożone w znacznej mierze z przedstawicieli związków zawodowych ciało doradcze przy Ministerstwie Pracy i Przemysłu, które ma na celu badanie ruchu zawodowego i sposobów zapobiegania bezrobociu.

XII. Połączenie lub podział związków.

Celem ułatwienia połączeń związków zawodowych bez uprzedniej likwidacji związków, wprowadzono w ustawodawstwie w. brytyjskiem przepisy co do przegłosowywania uchwał połączeniowych; przepisy te znowelizowane w ustawie z 1917 r. wymagają głosów 30% członków. W **Związku Połudn. Afryk.** (art. 10—11), obowiązuje ponadto przepis, analogiczny do uchylonego już w **W. Brytanji**, na zasadzie którego połączenie winno być uchwalone $\frac{2}{3}$ głosów. W **Japonji** (art. 7) ustawa przewiduje możliwość łączenia się związków, jednak nie przewiduje sposobu uchwalenia połączenia. W **Grecji** (art. 12) przewidziano zasady rozporządzenia funduszami związku w razie jego podziału.

XIII. Rozwiązanie dobrowolne.

Wymagania co do sposobu powzięcia uchwał o rozwiązaniu związku zawierają ustawy: belgijska (art. 4) — $\frac{3}{4}$ głosów obecnej $\frac{1}{2}$ członków; rumuńska (art. 41) — $\frac{3}{4}$ członków uprawnionych do głosowania, hiszpańska (art. 55) — większość bezwzględna.

Statutom pozostawiają do rozstrzygnięcia sposób rozwiązania ustawy: w. = brytyjska (art. 14/76), połudn. = afrykańska (art. 13) i australijska (art. 27). Przewidują one obowiązek natychmiastowego meldowania o fakcie rozwiązania rejestraturze.

XIV. Rozwiązanie przymusowe.

1. Zawieszenie lub cofnięcie osobowości prawnej.

Ustawodawstwo w. = brytyjskie (art. 8/76) i pokrewne połudn. = afrykańskie (art. 12) i zachodnio = australijskie (art. 8 i 20) przewidują możliwość cofnięcia osobowości prawnej przez rejestraturę, co nie pociąga za sobą bynajmniej rozwiązania związku. Wpis można cofnąć w wypadku:

- 1) sprzeczności statutu z prawem (W. Brytania, Zw. Połudn. Afryk., Australia Zach.),
- 2) przekroczenia przepisów ustaw (W. Brytania),
- 3) przekroczenia uprawnień statutowych (Zw. Połudn. Afryk.),
- 4) otrzymania wpisu drogą oszustwa (W. Brytania, Zw. Połudn. Afryk.),
- 5) uchwały związku (kraje jak wyżej),
- 6) gdy liczba członków spadnie poniżej siedmiu (kraje jak wyżej).

2. Wypadki rozwiązania przymusowego.

Związki zawodowe mogą być rozwiązane w następujących wypadkach:

w Belgii (art. 14): jeśli nie zachowują przepisów co do zakresu działania osób, rodzaju członków; jeśli uży-

ją majątku na cele niestatutowe; jeśli zarząd został niewłaściwie utworzony;

w Rumunji (art. 44—5): jeśli nie jest wpisany i powstał dla celów niezgodnych z prawem lub, gdy jest wpisany, ale wprowadza do statutu i urzeczywistnia podobne cele.

3. Sposób rozwiązania.

Sądy mają prawo rozwiązać związek zawodowy:

we Francji (art. 8) na wniosek prokuratora;

w Belgji (art. 14) na żądanie Min. Spraw Wewn. lub każdego zainteresowanego.

Także w Hiszpanji ingerują sądy (art. 55), ale ustawa o stowarzyszeniach przewiduje możliwość zawieszania związków przez gubernatora prowincji.

Akcję sądową związek może powstrzymać w Rumunji (art. 45), jeśli dokona odpowiednich zmian w statucie.

XV. Likwidacja.

1. Tryb likwidacji.

Likwidacja związku winna być w Belgji (art. 43) i w Rumunji (art. 43) meldowana w sądzie. W Rumunji daje ogłoszenie o otwarciu likwidacji „Biuletyn” Ministerstwa Pracy.

2. Przeznaczenie majątku związkowego.

1) Darowizny — powracają w Belgji (art. 16) do darujących.

2) Pozostały majątek:

w Belgji: przeznacza instytucji podobnej statut lub walne zgromadzenie, komisja zatwierdzająca musi stwierdzić zgodność takiego rozporządzenia z ustawą; gdy nie ustalono przeznaczenia — przejmuje aktywa państwo na cele ruchu zawodowego;

- w Rumunii: (art. 18, 42) istnieją analogiczne przepisy, tylko, że w razie braku decyzji sąd może dzielić majątek; może go oddać zrzeczeniu, do którego należy związek. Zastrzeżono wyraźnie, że członkowie nie mogą dzielić majątku między sobą;
- w Hiszpanji (art. 46) — majątek związku przekazany zostaje instytucjom opieki społecznej.

B. USTROJE REGLAMENTOWANE.

1. Ustrój świata pracy we Włoszech.

Poznanie ustroju państwa faszystowskiego wymaga zrozumienia, że

- a) faszyzm nie neguje istnienia przeciwieństw pomiędzy interesami pracodawców i pracowników, uznaje jednak, że przeciwieństwa te leżą niejako w naturze rzeczy, konieczne jest jednak odrzucenie ze względu na interes całości produkcji i na dobro narodu wszelkiej walki klasowej, (a więc strajku),
- b) tworząc w myśl tej koncepcji odrębne związki zawodowe pracodawców i pracowników, ustrój faszystowski zmierza jednak do odebrania im samodzielności i inicjatywy na rzecz organów łączności — czyli korporacji.

Ponieważ jednak tworzenie korporacji wymagało utworzenia sieci związków zawodowych pracodawców i pracowników, jako komórek podstawowych, przeto budowę tego ustroju rozpoczęto od tworzenia związków zawodowych. W pierwszym też okresie tworzenie związków zawodowych faszystowskich doprowadzono do rozkwitu te instytucje, przyczem na czele związków robotniczych stanęli działacze, którzy nie ujawniaли zbyt dużego pośpiechu w tworzeniu korporacji. Doprowadziło to w latach 1930 i 1931 do odsunięcia przez Mussoliniego szeregu wybitnych kierowników związków zawodowych pracowniczych i oddziaływania osobistego w kierunku utworzenia korporacji oraz nadania tym korporacjom stanowczej su-

premacji wobec związków zawodowych pracodawców i pracowników. Proces tworzenia korporacji odbywał się bardzo powoli, wskutek czego ostateczne uruchomienie działalności tych korporacji odbyło się w istocie dopiero w r. 1934.

Podstawę prawną w dziedzinie ustroju świata pracowniczego stanowi we Włoszech ustawa z 3 kwietnia 1926 r. o prawnym unormowaniu stosunków zbiorowych pracy, rozwinęta w rozporządzeniu z 1 lipca 1926 r. Natomiast podstawę ideologiczną — ustawowy program państwowy zawiera t. zw. Karta Pracy, proklamowana 21 kwietnia 1927 r.

Dokument ten, stanowiąc ustawę, ma charakter jednak tylko programu społecznego faszystwu, pozwalając w skrócie podsumować główne zasady organizacji życia pracowniczego pod rządami faszystowskimi. Tezą naczelną Karty jest zasada, że „naród italski jest organizmem, mającym cele i sposoby działania wyższe niż jednostka i zrzeszenie, które się nań składają. Jest on jednością duchową, polityczną i gospodarczą, która się urzeczywistnia całkowicie w Państwie. Praca we wszystkich swych postaciach jest uznana za obowiązek społeczny oraz za źródło dobrobytu i potęgi narodowej“. Prawo reprezentacji jednostronnych interesów pracowników i pracodawców przysługuje jedynie zalegalizowanemu przez Państwo syndykatom. Syndykatom tym przyznawana jest osobowość prawna jeżeli a) należy do nich dobrowolnie przynajmniej 1/16 zamieszkałych w danym okręgu pracodawców lub pracowników, b) zadaniem ich musi być nie tylko obrona interesów gospodarczych ich członków w stosunkach między kapitałem a pracą, lecz również piecza o wykształcenie zawodowe oraz wychowanie w duchu narodowym (czyli faszystowskim) oraz c) wymagana jest gwarancja co do należytego uzdolnienia, dobrej opinii oraz patriotyzmu kierownika Syndykatu. Syndykatowi przysługuje wyłączne prawo zawierania umów zbiorowych, obowiązujących wszystkie jednostki, należące do danej grupy niezależnie od przynależności do syndykatu. Wszelkie strajki są z natury rzeczy zakazane i Karta Pracy podkreśla usilnie obowiązek karności względem syndykatu, ciążyący na masach robotniczych.

Stosownie do przepisów ustawodawstwa syndykaty upraw-
nione są do nakładania opłat rocznych na wszystkich praco-
dawców i pracowników danej grupy niezależnie od przynależ-
ności poszczególnej osoby do syndykatu. Składka ta jest ścią-
gana wraz z podatkiem dochodowym raz do roku i wypła-
ca jest przez władze skarbowe syndykatowi. Wysokość ma-
ksymalna składki określona została dla pracodawców wyna-
godzeniem jednego dnia pracy wszystkich zatrudnionych pra-
cowników, robotników zaś rzemieślników i przedstawicieli wol-
nych zawodów — w wysokości nie przenoszącej zarobku jed-
nego dnia pracy rocznie.

Formalnie organizacja syndykatów uregulowana jest w usta-
wie z 3 kwietnia 1926 r. o unormowaniu prawnem zbiorowych
stosunków pracy, przyczem rozdział pierwszy tej ustawy do-
tyczy właśnie prawnego uznania syndykatów. Do ustawy tej
wydano rozporządzenie wykonawcze z 1 lipca 1926 r., które
zawiera 46 artykułów poświęconych wyłącznie stowarzyszeniom
syndykalistycznym pierwszego stopnia, ich organizacji i zarzą-
dowi, opłatom pobieranym przez te stowarzyszenia, nadzorowi
i opiece nad temi stowarzyszeniami, stowarzyszeniom wyższe-
go stopnia oraz centralnym organom związkowym i korporac-
yjnym.

Nie trzeba nadmieniać, że w każdym zawodzie może ist-
nieć tylko jeden związek zawodowy (syndykat).

W ten sposób państwo faszystowskie w pierwszych stad-
jach kładło nacisk na rozbudowę jednostronnych syndykatów
pracodawców lub pracowników, a tem samem uznawało w pew-
nym sensie przeciwstawność interesów kapitału i pracy (czego
nie uznaje ustrój narodowo-socjalistyczny). W dalszych stad-
jach usiłowano podkreślać konieczność współpracy kapitału
i pracy i dlatego ostatnio następuje w coraz większym stopniu
rozbudowa korporacji, czyli „organów łączności”. Zadanie tych
organów polega na „łączeniu narodowych organizacji syndy-
kalistycznych różnorodnych czynników produkcji pracodaw-
ców, pracowników umysłowych i fizycznych w pewnej okreś-
lonej gałęzi wytwórczości”. Połączone w ten sposób organizacje
tworzą korporację. Korporacja nie posiada osobowości praw-
nej, lecz stanowi organ administracji państwowej. Organom

korporacyjnym przysługuje prawo zażegnywania sporów oraz ogłaszania przepisów o warunkach pracy, które stają się powszechnie obowiązujące w danej dziedzinie, prawo budzenia, zachęcania i materialnego popierania wszelkiej inicjatywy, mającej na celu harmonizowanie poszczególnych dziedzin wytwórczości, prawo prowadzenia pośrednictwa pracy oraz kierowania nauczaniem zawodowym. Korporacyj jest obecnie 22 dla różnych dziedzin życia gospodarczego.

2. Związki zawodowe w Z.S.S.R.

Związki zawodowe w ustroju sowieckim przechodziły na przestrzeni 15 lat dość skomplikowaną ewolucję.

W ustroju tym, który w założeniu miał przede wszystkim realizować „dyktaturę proletariatu“, związki zawodowe w pierwszych stadiach rozwoju usiłowały w bardzo znacznym stopniu rozszerzyć swoją władzę i istotnie początkowo działając łącząc związki zawodowych i organizacje zawodowe odgrywały przemożny wpływ na działalność produkcyjną zakładów, ustalanie warunków pracy oraz kontrolę nad działalnością kierownictwa zakładów pracy. Na czele związków zawodowych stoi t. zw. „Profintern“ (międzynarodówka zawodowa), który ściśle współpracuje z „Kominternem“, (polityczną międzynarodówką komunistyczną), przyczem międzynarodówka zawodowa, w myśl założeń komunistycznych o jedności akcji zawodowej z akcją polityczną, w istocie była narzędziem organizacji politycznej w krajach europejskich, natomiast w samym Z. S. R. R. oddziaływała w dużym stopniu na politykę państwową. Z istoty rzeczy nadmierne rozszerzenie zakresu działania związków zawodowych wywołało skutki wysoce ujemne. Związki były narzędziem reglamentacji pracy — nikt nie mógł być zatrudniony w zakładzie, kogo związek nie przyjął w skład załogi fabrycznej, związek też przydzielał poszczególnych pracowników do konkretnych prac, związek dysponował przydziałem artykułów żywnościowych, wreszcie związek też sprawował pewnego rodzaju władzę dyscyplinarną nad swoimi członkami, przyczem dyswalifikacja przez związek pozbawiała

odrazu pracy. W ten sposób związki utraciły charakter organizacyj zawodowych, stały się pewnego rodzaju samorządem pracowniczym w zakładzie pracy, przerastającym w dużej mierze możliwości ubogiego w istocie kraju.

Metody te doprowadziły do reakcji ze strony naczelnych władz partyjnych, które zorientowały się, że nadmierny wzrost związków zawodowych tylko szkodzi polityce produkcyjnej kraju. Już z rozpoczęciem pierwszego okresu pięcioletniego stopniowo zaczęto ograniczać zakres działalności związków zawodowych, odwracać tę działalność „twarzą do produkcji“, rozszerzając uprawnienia kierownictwa zakładów. Definitywna reorganizacja dokonała się po IX kongresie związków zawodowych, odbytym w kwietniu 1932 r. Kongres ten polecił Centralnej Radzie ściśle ustalenie sposobu działania i odpowiedzialności różnych organów związkowych. Na skutek tej uchwały Prezydium Rady Centralnej w sierpniu 1932 r. wydało rozporządzenie o strukturze przemysłowych związków zawodowych, przyczem oficjalnym celem rozporządzenia było uproszczenie pracy, aczkolwiek w rzeczywistości rozporządzenie ograniczało zakres zainteresowań związków.

Organizacja związku w myśl tego rozporządzenia zależy od liczby członków.

W przedsiębiorstwach, w których liczba członków związku nie przekracza 500 osób, istnieją dwa organy związkowe, a mianowicie, komitet robotniczy przedsiębiorstwa i grupa związkowa.

Komitet robotniczy wyznacza czterech kierowników działów, którzy dzielą się pracą w sposób następujący:

- 1) pierwszy zajmuje się sprawami płac, normalizacji technicznej i reprezentowania robotników w komisjach rozjemczych,
- 2) drugi kieruje pracami w zakresie zajmowania stanowiska przez związek w sprawach produkcji, ochrony pracy oraz uczestniczy w konferencjach produkcyjnych.
- 3) trzeciemu powierzone są zagadnienia, związane z warunkami bytu pracowników, a w szczególności ich zaopatrzenia,

4) czwarty wreszcie prowadzi działalność kulturalną i propagandę techniczną.

Jednak uchwały komitetu robotniczego zakładu mogą wejść w życie po zatwierdzeniu przez prezesa komitetu przedsiębiorstwa.

Nieco inna struktura przedstawicielstwa pracowniczego stosowana jest w przedsiębiorstwach większych (powyżej 3.000 członków), oraz średnich (500 do 3.000 członków). Przedsiębiorstwa te posiadają 1) komitet przedsiębiorstwa, 2) komitety brygad i komitety warsztatowe, 3) grupy związkowe.

Komitet przedsiębiorstwa średniego posiada oprócz czterech kierowników, ponadto piątego członka, który zajmuje się specjalnie sprawami mieszkaniowymi. Komitety przedsiębiorstw wielkich składają się z 7 członków, przyczem dwóch dodatkowych członków-kierowników mają za zadanie — jeden kontrolę wykonywania uchwał i zarządzeń, drugi — kontrolę finansową.

Komitety większych przedsiębiorstw mogą posiadać swoje prezydium.

Komitety brygadowe tworzone są wówczas, jeżeli w warsztatach pracuje większa ilość brygad, składających się z robotników stale zatrudnionych na podstawie określonego planu produkcji. Komitety brygadowe w tych wypadkach współdziałają przy wykonywaniu planu produkcji, nadzorując sumienność wykonywania pracy przez robotników.

Komitety warsztatowe powstają wówczas, gdy praca nie jest zorganizowana systemem brygadowym lub gdy brygady nie składają się z robotników stale zatrudnionych.

Naczelne organa związkowe wybierane są przez zrzeszonych członków związku. Do władz związkowych wchodzi delegaci ważniejszych zawodów subiektywnych (organizacja związków opiera się na zawodzie obiektywnym — według gałęzi przemysłu), delegaci sekcji inżynierów i techników oraz delegaci kas wzajemnej pomocy.

Rozporządzenie przewiduje, że komitety centralne związków zawodowych układają statuty (regulaminy) dla organów związkowych w przedsiębiorstwach, przystosowując je do właściwości danej gałęzi produkcji.

W ten sposób rozporządzenie kładzie szczególny nacisk na rozwijanie działalności związków zawodowych wewnątrz poszczególnych zakładów pracy, co jest zrozumiałe, biorąc pod uwagę, iż zagadnienia ogólnozawodowe przy powszechnej rekrutacji plac i innych warunków pracy w komisjach rozejmowych nie nastroczają poważniejszych trudności.

System organizacji zawodowej stosowany obecnie w Z. S. S. R. sprowadza się więc do istnienia wewnątrz przedsiębiorstwa organów robotniczych, których działalność jest zresztą dość ograniczona, wobec tego, iż uchwała komitetu robotniczego wymaga zatwierdzenia przez prezesa komitetu przemysłowego, odpowiedzialnego w istocie za stan produkcji zakładu.

Położenie nacisku na działalność zawodową wewnątrz przedsiębiorstwa jest symptomatyczne dla ostatnich tendencji w dziedzinie przedstawicielstwa pracowniczego. Pamiętać należy, że na analogicznych zasadach rozbudowany jest system niemieckiego „betriebsorganische Gliederung“ według najnowszej organizacji narodowo-socjalistycznego Frontu Pracy.

Należy pozatem mieć na uwadze, że jeżeli odpowiednie przepisy powołują, iż na poszczególne stanowiska wewnątrz związku wyznaczani są działacze w drodze wyborów, to jednak w praktyce masa wyborcza posiada bardzo niewiele do powiedzenia, gdyż z reguły przy każdych wyborach są przedstawiani kandydaci ze strony partji komunistycznej, którzy są poprostu przez partję desygnowani i wybory w praktyce sprowadzają się jedynie do zatwierdzenia tych kandydatów.

3. Organizacja świata pracy w ustroju narodowo-socjalistycznym współczesnych Niemiec.

Organizacja świata pracy w Niemczech opiera się na przesłankach ideologii narodowo-socjalistycznej. W myśl koncepcyj tych państwo współczesne stanowi wspólnotę rasowo-narodową, w której niema miejsca na walkę klas, system zaś rządów i organizacji społecznej winien być oparty na idei przywództwa. Wspólność interesów pracodawców i pracowników winna doprowadzić do powstania wielkiej organizacji świata pracy — jednolitego Frontu Pracy, natomiast organa

państwowe winny w sposób bezapelacyjny decydować o zatar-
gach społecznych, zapewniając należytą ochronę pracownikom.
Idea przywództwa znalazła wyraz zarówno w budowie orga-
nizacji wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i w zakresie organiza-
cji Frontu Pracy, jako całości.

Podkreślić jednak należy, że budowa Frontu Pracy —
w chwili, gdy studjum to opracowujemy, jest daleka od osta-
tecznych form i posiada dużo cech tymczasowości, tem więcej,
iż nadmierny rozwój Frontu Pracy — kolos ten zrzesza ponad
15 milionów członków — nastrocza poważne trudności działa-
czom państwowym współczesnych Niemiec, obawiającym się
nadmiernego przerostu wpływów Frontu i istnieją tendencje,
z różnych stron ujawniane, zmierzające do pomniejszenia tej
instytucji.

Jest to zresztą zupełnie zrozumiałe, skoro weźmie się pod
uwagę, że cała organizacja działa zaledwie półtora roku,
a wszelkie przemiany, które dziś zanotować można, mają cha-
rakter tymczasowy.

Rzecz jasna, rozwój Frontu Pracy da się narazie podzielić na 4 etapy:

- a) etap pierwszy trwał od chwili, kiedy rozpoczęło się or-
ganizowanie Frontu Pracy do chwili zakończenia akcji
przejmowania związków zawodowych i przeprowadza-
nia akcji zespoleńczej w ramach instytucji narodowo-
socjalistycznych — etap ten trwał od maja do wrześ-
nia 1933 r.,
- b) etap drugi obejmował istnienie Frontu Pracy w ramach
organizowań t. zw. trzech kolumn (drei Saulen System),
czyli odrębnej organizacji grupowej pracodawców, ro-
botników i pracowników umysłowych;
- c) trzeci etap rozpoczął się z chwilą likwidacji systemu
trzech kolumn i przebudowy organizacji według kon-
cepcyj korporacyjnych;
- d) etap czwarty rozpoczął się z wydaniem ustawy o or-
ganizacji pracy narodowej z 20 stycznia 1934 r., która
nadała ustawowe ramy pewnym odcinkom działalno-
ści Frontu Pracy, a zarazem przyczyniła się do położe-
nia przez Front Pracy nacisku na działalność wewnątrz
przedsiębiorstwa.

Rozróżnienie powyższych czterech etapów pozwala zorientować się, w jaki sposób Front Pracy przeszedł ewolucję z typowego związku zawodowego do organizacji świata pracy według systemu narodowo-socjalistycznego.

Organizacja pod nazwą „Deutsche Arbeitsfront“ utworzona została z dn. 1 maja 1933 r. W pierwszym stadium jej działalności składała się ona z Biura Centralnego, Ogólnego Zrzeszenia Niemieckich Robotników i Ogólnego Zrzeszenia Niemieckich Pracowników Prywatnych. Zadaniem Biura Centralnego było przejęcie dotychczas istniejących związków zawodowych. Przy Biurze działa w tym celu Wielka i Mała Rada Pracy. W skład Małej Rady wchodził przywódca Frontu, dr. Robert Ley, wraz z przywódcami obu ogólnych zrzeszeń robotniczych oraz pracowników umysłowych, ponadto kierownicy poszczególnych sekcji Frontu Pracy. Mała Rada zarządza całą organizacją i jej sekcjami. Mała Rada stanowiła część Wielkiej Rady, składającej się z 60 członków. Na obszarze całego państwa utworzono 13 krajowych urzędów pracy, na czele których stanęli okręgowi kierownicy Frontu Pracy.

W końcu maja 1933 r. do Frontu zaczęły przystępować organizacje pracodawców, przyczem w tym etapie do Wielkiej Rady weszło 30 pracodawców, oraz odpowiednio zwiększono skład Małej Rady Pracy.

W końcu czerwca 1933 r. ukończono przejmowanie wszystkich odłamów związków zawodowych — a więc w równej mierze t. zw. wolnych (socjalistycznych, jak hirschdunkierowskich, jak katolickich). Jednocześnie utworzono 15 zrzeszeń (Verband) (porzucono dawną nazwę związek — Gewerkschaften) dla robotników różnych dziedzin przemysłu oraz 9 zrzeszeń dla pracowników umysłowych. Odrębne zrzeszenia istniały dla robotników przemysłu budowlanego, górniczego, graficznego, zakładów użyteczności publicznej, spożywczego, metalowego, robotników fabrycznych, przemysłu drzewnego, włókienniczego, tytoniowego, kamieniołów, przemysłu skórzanego, rolnych, chałupniczych i służby domowej, pozatem powołano niemieckie zrzeszenia pomocników handlowych, techników, majstrów fabrycznych, pracowników biurowych, pracowników prywatnych w rolnictwie i leśnictwie, lekarzy i aptekarzy.

rzy, pracowników prywatnych w żegludze morskiej, pracowników teatralnych i widowiskowych oraz pracowników prywatnych.

Wstępowanie pracodawców do Frontu Pracy odbywało się w sposób bardziej powolny, przyczem początkowo udział pracodawców przybierał postać udziału wybitniejszych pracodawców w Radach Pracy, poczem stopniowo zaczęły przystępować do Frontu większe organizacje, jak wspólnota Banków Niemieckich, związek przedsiębiorców przemysłu transportowego, związek pracodawców przemysłu papierniczego i t. p., jednak organizacje te, powstając w ramach Frontu Pracy, i uczestnicząc w nim, jako jego członkowie, zachowywały we wnętrzną odrębność organizacyjną.

We wrześniu 1933 r., za zgodą kanclerza Hitlera, rozwiązano „Kampfbund des Gewerblicher Mittelstandes“, który został włączony wraz ze wszystkimi należącymi doń organizacjami do Frontu Pracy, jako Ogólne Zrzeszenie Niemieckiego Rzemiosła, Handlu i Przemysłu.

Następnym etapem był manifest z dnia 27 listopada 1933 r., podpisany przez przywódcę Niemieckiego Frontu Pracy, dr. Leya, Ministra Pracy, Seldtgo, Ministra Gospodarstwa, dr. Schmitta, oraz pełnomocnika Kanclerza do spraw gospodarczych, Kepplera. W myśl manifestu Front Pracy ma obejmować wszystkich Niemców, uczestniczących w życiu zawodowym bez różnicy ich gospodarczego i socjalnego stanowiska. Jednak nie jest słuszne utrzymanie wewnątrz Frontu podziału na grupy lub zrzeszenia robotników i przedsiębiorców, gdyż zrzeszenia takie służą przede wszystkim interesom gospodarczym i socjalnym tych grup zawodowych. Tymczasem zadaniem Arbeitsfrontu ma być wychowanie wszystkich Niemców, uczestniczących w życiu zawodowym, w duchu państwowym i w myśl zasad narodowo-socjalistycznych. W ten sposób manifest zapowiedział przebudowę wewnętrzną, polegającą na porzuceniu dotychczasowej zasady podziału na trzy grupy (drei Saulen — 3 kolumny) i przejście na zasadę korporacyjną. W wyniku manifestu zamknięto przyjmowanie zapisów na członków przez poszczególne zrzeszenia, uczestniczące we Frontie Pracy, natomiast każdy Niemiec, uczestniczący w życiu zawodowym, może uzyskać indywidualne członkostwo we Fron-

cie Pracy. W dalszych konsekwencjach manifestu miało nastąpić rozwiązanie zrzeszeń pracodawców i przystąpienie indywidualne poszczególnych pracodawców do Frontu Pracy.

W istocie jednak rozwiązanie organizacyj pracodawców przeważnie do dziś dnia nie nastąpiło i rozbudowa jednolitej organizacji Frontu Pracy jeszcze nie jest ostatecznie przeprowadzona.

Kolejny etap rozwoju Frontu Pracy nastąpił z chwilą wydania ustawy z dnia 20 stycznia 1934 r. o porządku pracy narodowej. Ustawa ta zniosła dotychczasowe rozjemstwo w Komisjach rozjemczych, ustanowiła urząd powiernika pracy, który w sposób arbitralny przesądza o warunkach pracy, zakazała strajków pod surowymi karami, a przede wszystkim położyła nacisk na rozbudowę nowej organizacji w ramach przedsiębiorstwa przez zniesienie rad załogowych i wprowadzenie instytucji rady mężów zaufania. Ustawa ta zapewniła Frontowi Pracy szereg uprawnień w dziedzinie przedstawiania kandydatów na mężów zaufania, na członków ciał doradczych przy powiernikach pracy, członków sądów honorowych pracy i t. p.

Równocześnie z wydaniem ustawy z dn. 20.I. 34 r. przywódca Frontu Pracy, dr. Ley, zarządził 25.I.34 r. dalszą przebudowę wewnętrznego systemu organizacji Frontu, w szczególności zniósł układ grupowy na zrzeszenia, natomiast wprowadził t. zw. „betriebsorganische Gliederung“, przy której jednostką podstawową jest zakład pracy. Zakłady tej samej gałęzi pracy w całej Rzeszy stanowią t. zw. Reichsbetriebsgruppe, która dzieli się na grupy okręgowe, obwodowe i miejscowe. Grup centralnych jest osiemnaście.

Dzięki powszechnemu systemowi centralizacji, przy której szczyty organizacyjne są całkowicie objęte przez narodowych socjalistów, zagadnienie organizacji naczelnej nie przedstawia poważniejszego znaczenia, gdyż organizacja centralna w tym stanie nie jest wynikiem starć konkretnych interesów, jest natomiast odzwierciedleniem takich lub innych prądów wśród twórców doktryny narodowo-socjalistycznej. Natomiast przy ustroju tym decydujące znaczenie przedstawia sytuacja w terenie.

Otóż wśród mas robotniczych stosunki zawodowe na przestrzeni ostatnich 2-ech lat uległy całkowitemu przeobrażeniu. Po rozbiciu i zlikwidowaniu wszystkich związków lewicowych oraz przymusowej unifikacji (Gleichschaltung) wszystkich innych związków niemieckich, pozostała w terenie jedynie podstawowa komórka Frontu Pracy, t. zw. N. S. B. O. (National Sozialistische Betriebszellen Organisation), która ma być wyrazicielką dążeń ludności robotniczej w nowym stanowym ustroju społecznym. Jednakże wobec zastosowania w dziedzinie politycznej i zawodowej wcalej pełni zasady przewodnictwa (Führer Prinzip), połączonej z bezwzględnyim przymusem podporządkowania się, samodzielna rola tej nawet organizacji nie ujawnia się prawie zupełnie. W istocie nie odbywają się prawie zupełnie zebrania członkowskie ani dyskusyjne z referatami, jak to było w związkach zawodowych, czy to na tematy gospodarcze, czy też tem mniej polityczne. Od czasu do czasu zarządzane są jedynie zbiórki na różnego rodzaju uroczystości, natomiast praktyczna działalność zawodowa jest wykonywana w niewielkim tylko stopniu. Zresztą zasada utrzymania bez zmian wszelkich taryf płac, stosowana od dłuższego czasu w Niemczech, pozwala na zachowanie spokoju społecznego bez rozwijania jakiejkolwiek działalności zawodowej.

Cały system organizacji zawodowej świata pracy w Niemczech znajduje się dotąd w stanie dość nieskrystalizowanym. Jest to zresztą zrozumiałe, skoro weźmie się pod uwagę, że na przestrzeni półtora roku organizacja Frontu Pracy powstała, rozbudowała się i objęła do 20 milionów osób.

Protektorem Frontu Pracy jest Adolf Hitler. W skład Biura Centralnego wchodzi m. in. następujące oddziały: Biuro przywódcy (Führeramt), biuro organizacyjne, biuro rozbudowy systemu korporacyjnego, biuro wyszkolenia, t. zw. Dinst (Deutsches Institut für National Sozialistische Arbeitsforschung und Schulung), biuro socjalne, biuro prawne, biuro do spraw młodzieży (Jungenamt), biuro prasowe, które wydaje dwutygodnik „Arbeitum“, biuletyn oficjalny „Informationsschent“, dwutygodnik „Betrieb“ oraz dziennik Frontu Pracy „Der Deutsche“.

Organizacja świata pracy w Wolnem Mieście Gdańsku.

Wolne Miasto Gdańsk znajduje się w szczególnej sytuacji prawno-politycznej, co spowodowało nieco odmienny układ stosunków w dziedzinie przedstawicielstwa pracowniczego.

W momencie, gdy w Niemczech odbywał się proces przy stosowania związków zawodowych do systemu narodowo-socjalistycznego (Gleichhaltung) również i w Gdańsku podjęto akcję, zmierzającą w tym kierunku. Senat Wolnego Miasta akcję tę ułatwiał. Sytuacja jednak była o tyle utrudniona, iż Wolne Miasto znajdowało się pod rządem demokratycznej konstytucji, gwarantowanej przez Ligę Narodów. W związku z tem powołany przez partję narodowo-socjalistyczną Front Pracy w gruncie rzeczy nie posiada takich uprawnień wyłączności publiczno-prawnej, jakie posiada Front Pracy w Niemczech, tem więcej, iż ostatnio wyrok Sądu Najwyższego Wolnego Miasta uznał za dopuszczalne równorzędne istnienie innych związków zawodowych, nie mówiąc już o związkach zawodowych polskich, które nigdy nie zostały zawieszone w swej działalności.

Natomiast Front Pracy w Gdańsku uzyskał szereg uprawnień, świadczących o jego analogicznym charakterze wobec związków zawodowych, co znalazło wyraz w ustawie o porządku pracy obowiązującej od kwietnia 1934 r. w Wolnem Mieście z pewnemi zmianami w porównaniu do ustawy niemieckiej.

Charakter korporacyjny ustroju Wolnego Miasta wynika zresztą dopiero z najnowszych przepisów „o organizacji życia gospodarczego“, zawartych w rozporządzeniu z dnia 10 sierpnia 1934 r. W myśl tych przepisów ustanowiono w Gdańsku Naczelną Radę Gospodarczą oraz kilka t. zw. Unterkammer czyli izb, a mianowicie Izbę Przemysłowo-Handlową, Izbę Rzemieślniczą, obok których działa już od dłuższego czasu Izba Chłopska. Pomimo pozornego pokrewieństwa nazwy z nazwami używanemi w Polsce, izby te nie mają charakteru samorządu zawodowego, lecz stanowią korporacyjne ujęcie „stanów zawodowych“. W ten sposób do Izby Chłopskiej należy m. in. związek (zresztą przymusowy) robotników rolniczych.

nych, natomiast w skład izby przemysłowo-handlowej wchodzi 40 członków wybranych oraz 20 mianowanych przez Senat. Z pośród członków wybranych jest 40 przywódców zakładów przemysłowych oraz 40 przedstawicieli wspólnot pracowników zakładów — czyli poprostu delegatów pracowniczych. Wśród tych delegatów 25 winno reprezentować robotników, zaś 15 pracowników umysłowych. Na czele Izby stoi Przywódca łącznie z Prezydentem.

Rada Naczelną Gospodarczą jest ciałem przybocznem przy Senacie dla celów reprezentacji ogólnogospodarczej. Rada składa się z 18 członków, będących przedstawicielami poszczególnych izb.

W terenie komórką organizacyjną w zakładzie jest wspólnota pracownicza, która wyłania mężów zaufania. Warunki pracy są regulowane przez powiernika pracy, istnieją sądy pracy i sądy honorowe pracy, obowiązuje zakaz strajków, ustroj więc w terenie jest dość podobny do ustroju niemieckiego, aczkolwiek wśród robotników istnieją częściowo resztki dawnych związków socjalistycznych.

Organizacja świata pracy w Wolnem Mieście jest narazie równie mało skryształizowana, jak w Niemczech, przyczem na tym obszarze twórcy nowego ustroju mają jeszcze większe trudności do zwalczenia z uwagi na demokratyczne podstawy konstytucyjne Wolnego Miasta, które nie mogą być przekształcone.

XIX. PRZEDSTAWICIELSTWO ZAKŁADOWE ZAGRANICĄ.

Kilkakrotnie poruszaliśmy zagadnienie przedstawicielstwa zakładowego. Obecnie przypada z kolei przedstawić rozwój tego zagadnienia w niektórych krajach.

Jest rzeczą interesującą, że przedstawicielstwo zakładowe w wielu krajach uważane jest przez związki zawodowe, jako pewien objaw reakcji społecznej, albowiem delegacja zakładowa stanowi łatwo uległe narzędzie rządzenia dla kierowników zakładów, w innych natomiast krajach delegacje zakładowe uważa się za przejaw akcji o typie destrukcyjnym i wywrotowym. W istocie rozwój tej instytucji (zresztą na wielu odcinkach częściowo zamierającej) przejawia się tylko w krajach germańskich i w krajach, znajdujących się pod ich wpływem. Pozatem zwrócić należy uwagę na okoliczność, że w krajach, w których rzeczywiście olbrzymia większość robotników należy do związków zawodowych, gdzie związki te panują całkowicie na pewnych terenach i gdzie siłą faktu niema ścierania się związków między sobą, kwestja delegacyj zakładowych w gruncie rzeczy nie istnieje.

W ten sposób wyróżnić można kilka grup krajów, w zależności od ustosunkowania się do zagadnienia delegacyj zakładowych:

- a) kraje o silnie rozwiniętym syndykaliźmie (kraje anglosaskie i skandynawskie z wyjątkiem Stanów Zjednoczonych) traktują delegatów zakładowych jako agentów związku zawodowego, wskutek czego w krajach tych

nie istnieje zagadnienie odrębnej instytucji delegacji zakładowej;

- b) kraje, w których, wobec słabości ruchu zawodowego, zachodzi konieczność porozumienia się z przedstawicielstwem zakładowym; do grupy tej należy w równej mierze Francja, w której delegacja zakładowa jest uważana za pewien objaw akcji komunistycznej, jak i Stany Zjednoczone, a częściowo i Kanada, w których delegacje zakładowe przybierają postać t. zw. związków zakładowych, jak wreszcie tak kapitalistyczny kraj, jak Japonia;
- c) do trzeciej grupy zaliczyć należy kraje, w których działalność przedstawicielstwa zakładowego opiera się na ścisłych przepisach ustawowych, przyczem zadania tego przedstawicielstwa w krajach niemieckich zmierzają do pewnego rodzaju współrzędów w przedsiębiorstwie (co dotyczy zarówno socjalistycznej ustawy o radach zakładowych, jak i narodowo-socjalistycznych form rady mężów zaufania przy przywódcy przedsiębiorstwa), w innych natomiast krajach, w szczególności w krajach słowiańskich (Jugosławia, Polska), delegacje zakładowe mają na celu jedynie reprezentowanie interesów pracowniczych wobec pracodawcy.

Osobno należy omówić instytucję delegatów specjalnego typu, rozpowszechnioną po wojnie w wielu bardzo krajach, a więc zarówno w krajach anglosaskich, jak we Francji, w Belgii i t. d., a nawet w wielu krajach egzotycznych (Kuba, Meksyk, Argentyna i t. d.). Są to t. zw. delegaci do spraw bezpieczeństwa pracy w kopalniach węgla, jak zresztą w niektórych krajach i w innych rodzajach przedsiębiorstw. Niektóre ustawy przewidują, że delegat bezpieczeństwa obowiązany jest raz na dwa tygodnie dokonać obchodu całego przedsiębiorstwa w towarzystwie przedstawiciela pracodawcy i zakomunikować pracodawcy swoje uwagi, przyczem uwagi nieuwzględnione zostają zapisane do osobnej książki, którą przegląda co pewien czas inspektor pracy.

W ten sposób osobnego omówienia z naszej strony wymaga zagadnienie przedstawicielstwa zakładowego w kilku

tylko typowych krajach, a mianowicie we Francji, w Stanach Zjednoczonych, Kanadzie i w Japonji oraz w krajach, posiadających osobne ustawodawstwo — w Niemczech, w Austrii, Czechosłowacji, Luksemburgu, Jugosławji, Norwegji i Chinach.

Francja. Przedstawicielstwo zakładowe we Francji przed wojną nie było znane, a tam, gdzie rodziły się tego typu zagadnienia, przybierały one raczej postać agentury związku zawodowego w zakładzie pracy. Zresztą czasami uważano za delegatów fabrycznych osoby desygnowane przez kierownika zakładu z pośród poważniejszych i starszych robotników, w wypadkach, gdy zachodziła potrzeba porozumienia się z ogółem pracowniczym. Sprawa delegatów fabrycznych stała się we Francji bardzo doniosła i aktualna w czasie Wielkiej Wojny. W okresie tym żądano szczególnie wytężonej pracy od robotników, wśród których istniał niewątpliwy ferment; w celu łagodzenia tego fermentu władze wojskowe, nadzorujące działalność zakładów pracujących na potrzeby wojska, usiłowały nawiązać kontakt z ogółem robotniczym w celu orjentowania się w postulatach pracowniczych. W związku z tem w czasie wojny we Francji wydano szereg okólników w sprawie delegatów pracowniczych w przedsiębiorstwach. Okólniki te wydawane były przez t. zw. Biuro do Spraw Robotniczych przy Ministerstwie Spraw Wojskowych. Jednak z chwilą zakończenia wojny wszystkie te okólniki przestały obowiązywać i w rzeczywistości obecnie we Francji instytucja delegatów fabrycznych jest nieznana — z wyjątkiem delegatów do spraw bezpieczeństwa pracy w kopalniach, przewidzianych osobnymi przepisami kodeksu pracy. Francuscy autorzy twierdzą, że doświadczenie z delegatami robotniczymi wypadło o tyle niefortunnie, iż delegaci ci przychodzili do kierownictwa zakładu tylko z różnego rodzaju żądaniami, co wytwarzało nieustanną do nich niechęć ze strony kierowników zakładów. Ponadto byli to przeważnie ludzie, znajdujący się pod bezpośrednim naciskiem masy pracowniczej, co powodowało powstawanie nastrojów wysoce niesprzyjających spokojowi pracy.

Osobno należy wspomnieć o instytucji delegatów górniczych do spraw bezpieczeństwa, przewidzianych przez przepi-

sy książki II kodeksu pracy (rozdział IV art. 120 — 157). Delegaci górniczy posiadają swoje okręgi, których zakres winien być dokładnie zakreślony na planach kopalni. Okręgi te podlegają zatwierdzeniu przez prefekta, reprezentującego władzę górnictwa. Delegaci górniczy wizytują dwa razy w miesiącu swoje okręgi, a uwagi, które wpisują do książki, winny być niezwłocznie przesyłane w odpisie przez przedsiębiorcę do prefektury, celem doręczenia inżynierom górniczym. Przepisy szczegółowo normują tryb dokonywania wyborów delegatów, przy czem podkreślone jest, że delegaci ci poza zagadnieniami bezpieczeństwa są uprawnieni jedynie do informowania właściwych władz o naruszeniu przepisów o pracy kobiet i młodocianych, o czasie pracy oraz o wypoczynku tygodniowym. Informacje te również podlegają wpisaniu do książki wizytacyj. Delegat, który narusza swoje zadania, dopuszcza się niedbalstwa przy ich wykonaniu, lub przekracza swoje uprawnienia (ten przepis jest najciekawszy w danym razie) podlega karze, przewidzianej przez prawo karne, a niezależnie od tego zostaje zawieszony w czynnościach. Corocznie prefekt ustala na cały rok liczbę dni, w ciągu których delegat może odbywać wizytacje oraz wysokość odszkodowania, które za to winno mu płać przedsiębiorstwo.

Stany Zjednoczone Ameryki Północnej i Kanada posiadają dość rozwinięty w dużych zakładach system t. zw. „Company Unions“ — związków zakładowych, przy czem związki te naogół są popierane przez pracodawców w celu przeciwstawienia ich związkom zawodowym (Trade Unions). Company Unions mają właściwie charakter delegacji zakładowych, jednak będąc zarejestrowanymi stowarzyszeniami, posiadają osobowość prawną, co umożliwia im prowadzenie na własny rachunek urzędów i instytucyj różnego rodzaju na potrzeby robotników. W przedsiębiorstwach, które posiadają Company Union, stosowane są często systemy periodycznych konferencyj delegatów związku z przedstawicielami dyrekcji. System taki np. był stosowany w Standard Oil Company i w kilku innych dużych towarzystwach. Jak wykazała statystyka na konferencjach tych omawiane są różnego rodzaju zagadnienia, dotyczące spraw pracowniczych, przy czem 24% kwestyj do-

tyczy płac, 15% warunków pracy, 9% kwestji reprezentacji, 5% zagadnień bezpieczeństwa pracy, 3,5% zagadnień higieny, 5% zagadnień kas zapomogowych i oszczędnościowych, 4,8% zagadnień czasu pracy i urlopów, 37% kwestyj awansów i zaliczeń do kategorii pracowników. Jednak cały ten ruch miał w dużej mierze znaczenie lokalne i obejmował tylko ok. 1,5 miliona pracowników. Pozostałe masy pracownicze pracowały przez szereg lat, w gruncie rzeczy, bez żadnej reprezentacji (National Industrial Conference Board — The Growth of Works Councils in the United States New York 1925, J. H. Richardson — Les relations industrielles aux Etats Unis et au Canada, Revue Int. du Travail, 1929 I).

Związki zawodowe amerykańskie są stanowczo przeciwne działalności Company Unions, i w związku z tem prowadzą ożywioną propagandę przeciwko tym zrzeszeniom (Wilhelm Green—The superiority of Trade Unions over Company Unions—Amer. Fed. Pracy 1926 r.). Tam jednak, gdzie związków zawodowych nie było, w istocie delegacje zakładowe były jedynymi formami reprezentacji pracowniczej.

Ołbrzymi przewrót w tej dziedzinie dokonał się w r. 1933 wskutek akcji Prezydenta Roosevelta. Nie mamy oczywiście możliwości przedstawienia na tem miejscu całości reformy. Ustawa, nosząca szczególny tytuł: „stwierdzenie kryzysu krajowego“ w § 1 postanawia, że kongres jako środki walki z kryzysem uznaje... m.in. nakłanianie do wspólnej akcji pracodawców i pracowników pod nadzorem rządowym i podniesienie warunków pracy... W dalszym ciągu ustawa postanawia, że dla poszczególnych przemysłów będą wydawane osobne kodeksy uczciwej konkurencji, określające zasady działalności danej gałęzi produkcji. Kodeksy te, opracowywane są przez zainteresowanych, a zatwierdzone przez Urząd Odbudowy Narodowej, poczem stają się obowiązujące dla wszystkich przedsiębiorców niezależnie od ich zgody na dany kodeks. Każdy kodeks winien zawierać przepisy, dotyczące pracowników (§ 7), a mianowicie: „pracownicy mają prawo tworzenia własnych organizacji i zbiorowego układania się za pośrednictwem przez siebie wybranych przedstawicieli oraz być zwolnieni od wpływu i nacisku ze strony pracodawców w wyznaczaniu

swych przedstawicieli, w organizowaniu się i w innych czynnościach, mających na celu kolektywne układy względnie wzajemną pomoc i ochronę. Ani pracownik ani kandydat na pracownika nie może być zmuszony do wstąpienia do organizacji robotniczej przedsiębiorstwa jako warunku otrzymania pracy ani nie może być wstrzymany od wstąpienia, organizowania lub brania udziału w organizacjach robotniczych według własnego wyboru. Prezydent w miarę możliwości udzielać będzie wszelkiej pomocy pracodawcom i pracownikom każdej gałęzi handlu i przemysłu celem ustalenia drogą wzajemnych umów maksymalnej liczby godzin pracy, minimum wynagrodzenia i innych warunków zatrudnienia w związku z urzeczywistnieniem celów niniejszej ustawy. Warunki te po zatwierdzeniu przez Prezydenta stają się tak samo obowiązujące jak kodeksy uczciwej konkurencji“.

Ustawa o odbudowie przemysłu załatwia dwa problemy gospodarcze — uwolniła przemysł od ciężących na nim ustawodawstw przeciwtrustowych, które uniemożliwiały wszelkie porozumienia międzyprzemysłowe o typie kartelowym w celu zapobiegania skutkom kryzysu, a kosztem tej ulgi dla przemysłu „świat robotniczy otrzymał również prawo tworzenia jednolitego frontu przy pomocy kolektywnego występowania“. Liczba kodeksów latem 1934 r. wynosiła 490, przyczem kodeksy te obejmowały już 90% amerykańskiego przemysłu i handlu. Niezależnie od tego obowiązuje powszechny kodeks „błękitnego orła“, który stanowi dobrowolną umowę poszczególnych przedsiębiorców z prezydentem w myśl której przedsiębiorca podporządkowuje się elementarnym postanowieniom kodeksu tego do czasu wydania osobnego kodeksu dla jego działu przemysłu. Kodeksy dzielą się z reguły na dwie części, przyczem część zajmująca się warunkami pracy jest stosunkowo jednolita we wszystkich kodeksach, zawierających szczególne, odnoszące się do minimum wynagrodzenia, dodatki za godziny nadliczbowe, maksimum godzin pracy w tygodniu i jak i przyznanie pracownikom prawa zrzeszania się w myśl przepisów ustawy.

Świat robotniczy w Stanach Zj. uważa naogół cały ten system za swoją wielką zdobycz. Prawo kolektywnego wystę

powania wobec przemysłu, zapewnienie minimalnej płacy, ograniczenie godzin pracy, zakaz zatrudniania małoletnich, wogóle ustawodawstwo socjalne na wielką skalę w państwie, w którym na tem polu bardzo mało dotychczas się robiło, musiało korzystnie usposobić robotnika. Szczególnie przychylne stanowisko wobec systemu zajmuje Amerykańska Federacja Pracy, uważając siebie za właściwego przedstawiciela świata robotniczego. Nic w tem dziwnego, gdyż dzięki przyznanemu prawu kolektywnych układów i możliwości zatwierdzenia ich przez prezydenta Federacja uzyskała olbrzymi autorytet wśród mas robotniczych, co umożliwiło jej podjęcie wielkiej kampanji o zdobycie członków. W rezultacie szeregi członków Federacji Pracy powiększyły się o setki tysięcy nowych członków i Federacja utworzyła przeszło 400 nowych ogólnopanstwowych związków zawodowych. W działalności swej Federacja natrafia jednak na dwustronne trudności. Z jednej strony przemysł nie tylko twierdzi, że uprawnienie robotnika do kolektywnego występowania nie znaczy wcale, że robotnik ma być reprezentowany przez Federację Pracy, ale również tworzy wewnętrzne fabryczne związki robotnicze, konkurujące z Federacją, a lojalnie dla przedsiębiorstwa usposobione. Z drugiej strony wielu robotników np. w przemyśle odzieżowym uważa Federację Pracy za organizację niedosyć radykalną, pragnie własnych reprezentacyj do kolektywnego występowania. W rezultacie zachodzą w Stanach Zjednoczonych liczne strajki i zaburzenia. Według statystyki Departamentu Pracy w ciągu roku stosowania ustawy strajkowało w Stanach 770 tys. robotników, z czego 6/7 za wprowadzenie kodeksów.

Należy sobie zdawać sprawę, że system Roosvelta w innej formie wprowadził powszechnie w Stanach: a) umowy zbiorowe, a właściwie płace minimalne, b) rozjemstwo przymusowe (kodeksy mogą być przez prezydenta narzucane), c) nadawanie umowom zbiorowym powszechności — zatwierdzanie kodeksów przez prezydenta, dzięki czemu kodeksy te stają się obowiązujące dla całej gałęzi przemysłu.

W Japonji pierwsza rada zakładowa została utworzona w fabryce porcelany Tanto w r. 1900. Po Wielkiej Wojnie dość rozwinęła się w wielu większych fabrykach insty-

tucja t. zw. komitetów personelu. Liczba takich stałych komitetów wynosiła w r. 1925 około 125. Komitety te działają jednak na podstawie lokalnych umów i dlatego zachodzi pomiędzy nimi bardzo znaczna różnorodność, zarówno pod względem form działalności jak i charakteru organizacji. W szczególności istnieją rady, będące wyłącznym przedstawicielstwem pracowniczym w zakładzie. Rady takie swoje uchwały przedstawiają pracodawcy, który nie bierze udziału w naradach. W innych radach przedstawiciel pracodawcy uczestniczy w posiedzeniach rady. W innych wreszcie radach skład rad jest zbudowany na zasadach parytetycznych, przyczem w radzie uczestniczy równa ilość przedstawicieli personelu i przedstawicieli pracodawcy. Cechą charakterystyczną rad japońskich jest brak wszelkiej egzekutywy postanowień i uchwał tych rad. Podkreślić należy, że związki zawodowe w Japonii żywią nieufność do instytucji rad zakładowych, uważając je za nowy sposób oddziaływania kierownictwa zakładu na pracowników.

Niezależnie od t. zw. „komitetów personelu“ należy wspomnieć o istnieniu na kolei w Japonii około 150 komitetów pracowników kolejowych, stanowiących lokalne organizacje kolejarzy.

Niemcy. Przedstawicielstwo zakładowe w Niemczech sięga tradycją czasów przedwojennych i ma źródło w wysiłkach czynników postępowych Niemiec, zmierzających do utworzenia różnego rodzaju instytucji przedstawicielstwa pracowniczego. Na skutek wysiłków tych czynników i czyniąc zadość naciskom politycznym cesarz Wilhelm II wydał w dn. 4 lutego 1890 r. orędzie, w którym między in. zapowiedział że „w celu popierania pokoju społecznego pomiędzy pracodawcami a robotnikami zostaną zbadane środki, zmierzające do umożliwienia współpracy przedstawicieli, posiadających zaufanie robotników przy regulowaniu spraw wspólnych“. Wynikiem tego orędzia była nowelizacja ordynacji przemysłowej (Gewerbeordnungs-novelle 1891). Nowela ta zobowiązywała pracodawców do wywieszania regulaminu pracy w zakładach przemysłowych oraz przewidywała utworzenie stałych komitetów robotniczych (Arbeiterratschüsse), którym powierzone było czuwanie nad przestrzeganiem regulaminu, przyczem pra-

cownicy uprawnieni zostali do naradzania się z przedstawicielami komitetów w sprawie zmian w regulaminie pracy. Prawo to jednak nie nadawało komitetom robotniczym charakteru obowiązkowego, natomiast miały one znaczenie fakultatywne, zależne od woli pracodawcy, a tem samem pracodawcy sprawowali dyktando tych komitetów do zera.

Dalsze wysiłki w celu utworzenia stałej organizacji przedstawicielstwa pracowniczego w zakładzie zostały uwieńczone wydaniem pruskiej ustawy górniczej z 14 lipca 1905 r., która przewidywała obowiązkowe komitety robotnicze dla celów nadzorowania nad bezpieczeństwem pracy, ale jednocześnie celem stałego reprezentowania interesów pracowniczych.

W okresie od r. 1905 do r. 1911 w Niemczech zastanawiano się nad utworzeniem osobnych izb pracy o typie paryteetycznym. Jednak projektów tych następnie zaniechano, wskutek czego zmiana w tym zakresie nastąpiła dopiero w okresie wojny, kiedy rząd niemiecki zrozumiał, iż wojna wymaga zapewnienia sobie pomocy ruchu robotniczego. W związku z tem ustawa z 5 grudnia 1916 r. o służbie pomocniczej (Hilfsdienstgesetz) wprowadziła obowiązkowe przedstawicielstwo zakładowe we wszystkich zakładach przemysłowych, zatrudniających ponad 50 robotników. Ponadto uprawnienia komitetów robotniczych zostały rozszerzone i upoważniono je do współdziałania w ustalaniu warunków wynagrodzenia, przyczem jednocześnie wprowadzono komisje rozjemcze, działające zresztą w Polsce w dzielnicy zachodniej do dziś dnia aczkolwiek w nieco zmienionej postaci.

Przewrót, który się dokonał w Niemczech w chwili zakończenia wojny, spowodował m. in. podpisanie bardzo interesującego dokumentu, jakim był układ o t. zw. wspólnocie pracy dla całego życia gospodarczego w Niemczech; układ ten uzyskał sankcję prawną, gdyż został ogłoszony w dzienniku urzędowym. Jest to układ z 15 listopada 1918 r. t. zn. Arbeitsgemeinschaft, podpisany w imieniu przemysłu niemieckiego przez Stinnesa, Vöglera i Silverberga, oraz w imieniu związków wolnych przez Legiena, w imieniu związków chrześcijańskich przez Stegerwalda i w imieniu związków Hirsch Dunker

przez Hartmanna, a więc przez najwybitniejszych działaczy niemieckich owego czasu. Układ ten dopuszczał związki zawodowe do udziału w zarządzie przedsiębiorstw, stanowiąc w ten sposób zapowiedź przyszłej ustawy o radach zakładowych, zapewniał stałą współpracę pracodawców i pracowników na terenie poszczególnych zakładów pracy, ograniczenie swobody wydalenia pracowników z zakładów, rozwinięcie działalności przedstawicielstwa zakładowego i t. d. Układ ten jednak był wyrazem ideologii stopniowego postępu polityki społecznej, wskutek czego zaczęto go energicznie zwalczać z obozu głoszącego dyktaturę proletariatu; obó- ten grupował się w t. zw. radach robotniczych i żołnierskich. Instytucje te powstawały w pierwszym okresie ewolucyjnym, organizując się pod kierunkiem egzekutywy noszącej nazwę „Vollzugsrat“ i propagowały tworzenie „rad przedsiębiorstwa“, które miałyby za zadanie całkowite przejęcie gospodarki przemysłowej. Ruch ten jednak został następnie całkowicie stłumiony, przyczem po długich rozkowaniach wprowadzony został do konstytucji niemieckiej z 11 sierpnia 1919 r. przepis art. 165, stanowiący jeden z nielicznych wyrazów ratyfikacji przedstawicielstwa zakładowego przez współczesne konstytucje. Przepis ten postanawia m. in., że „robotnicy i pracownicy umysłowi uczestniczą we współpracy z pracodawcami, z którymi dzielą uprawnienia — w zakresie reglamentacji płac i warunków pracy oraz rozwoju produkcji przemysłowej. Uznaje się organizacje robotnicze i pracodawcze, jak również układy podpisane przez te organizacje. W celu ochrony interesów społecznych i gospodarczych robotnicy i pracownicy umysłowi będą legalnie reprezentowani w radach przedsiębiorstw, ustanowionych w przedsiębiorstwach przemysłowych, jak również w radach okręgowych robotniczych oraz przez naczelną radę robotniczą Rzeszy...“ Dalsze szczegółowe przepisy normują zasady działalności różnego rodzaju organów przedstawicielstwa pracowniczego, przyczem powołany artykuł konstytucji przewidywał: a) przedstawicielstwo wyłącznie robotnicze (Arbeitsräte), które dzieliło się na rady przedsiębiorstw (Betriebsarbeiterräte), rady okręgowe (Bezirksarbeiterräte) i radę Rzeszy (Reichsarbeiterrat); b) reprezentację mieszaną (parytetyczną), obejmującą okręgowe ra-

dy gospodarcze (Bezirkswirtschaftsräte) oraz radę gospodarczą Rzeszy (Reichswirtschaftsrat).

W rzeczywistości z całej tej skomplikowanej budowy utworzono tylko dwie instytucje, a mianowicie rady zakładowe oraz radę gospodarczą Rzeszy, która zresztą też nigdy nie przybrała ostatecznych kształtów i działała tylko w formach prowizorycznych.

Wspomnieć tu należy, że przepis konstytucji niemieckiej o radach załogowych został powtórzony w konstytucjach gdańskich (art. 115 — Dz. U. W. M. Gdańska Nr. 30 z 1922 r. i Nr. 35 z 1930 r.), które postanawiają: „robotnicy i inni pracownicy tworzą ze swego grona oddzielnie dla robotników i innych pracowników rady zawodowe...”

W myśl ustawy o radach załogowych z dn. 4 lutego 1920 r. rady te miały dwie grupy zadań, a mianowicie zadania specjalne, będące w istocie rozwinięciem zadań przyznanych t. zw. wydziałom robotniczym i pracowniczym (komitetom) przez prawo z 23 grudnia 1918 r.

Rozszerzenie tych uprawnień w sposób istotny na odcinku socjalnym dotyczyło przede wszystkim ograniczenia prawa zwalniania pracowników. W wypadkach tych rada załogowa uzyskiwała prawo zakładania sprzeciwu i jeżeli sprzeciw był uzasadniony, komisja pojednawcza i rozjemcza mogła orzec odszkodowanie. Drugą grupą były zadania gospodarcze, stanowiące zupełnie novum w tej dziedzinie i mające się stać systemem współrzędów ogółu pracowniczego w zarządzie przedsiębiorstwem. Rada była uprawniona przeglądać książeczki obrachunkowe w celu kontrolowania sposobu wypłat zgodnie z umową zbiorową oraz była uprawniona informować się o sprawach, dotyczących zarządu przedsiębiorstwem. Ponadto ustawa zobowiązywała corocznie pracodawców do składania radzie załogowej bilansu i rachunku zysków i strat. Ponadto osobne przepisy przewidywały prawo delegowania przez rady załogowe swoich przedstawicieli na posiedzenia rad zarządzających spółek akcyjnych. Zaznaczyć trzeba, że teoretycy niemieccy podkreślali niezdolność prawną rady załogowej do zawierania umów zbiorowych. Niemiecka ustawa o radach zało-

gowych miała swój odpowiednik w podobnej ustawie gdańskiej z 31 sierpnia 1928 r.

Nie zatrzymujemy się bliżej nad temi przepisami — omówiliśmy je w rozdziale o przedstawicielstwie zakładowem w Polsce, gdyż ustawa o radach zakładowych obowiązuje jeszcze na Górnym Śląsku, chociaż nie obowiązuje już w Niemczech. Z tego względu na tem miejscu poświęcić należy nieco miejsca przepisom obecnie w Niemczech w tym zakresie obowiązujących, a mianowicie ustawie o porządku pracy narodowej z 20.I.1934 r. (Dz. U. Rzeszy str. I—45), która zawiera osobny rozdział poświęcony radzie mężów zaufania w przedsiębiorstwie. Przepisy te częściowo omówiliśmy już w rozdziale o ustroju przedstawicielstwa pracowniczego w Niemczech. Obecnie należy tylko podkreślić objawy najbardziej charakterystyczne tego ustroju. O ile ustawy państw t. zw. demokratycznych, jeżeli już zawierają jakieś przepisy o przedstawicielstwie zakładowem, zawsze traktują je jako przedstawicielstwo pracownicze wobec pracodawcy, o tyle pod względem konstrukcji rada mężów zaufania przedsiębiorstwa w ustawie o porządku pracy narodowej omówiona jest we wspólnym rozdziale z przywódcą przedsiębiorstwa i stanowi organ pozornego współrzędu w zarządzie przedsiębiorstw, oczywiście jednak w ramach ustroju przywództwa wogóle obowiązującego w życiu niemieckiem. O ile wszelkie delegacje i rady załogowe mogą obradować osobno bez udziału pracodawcy, o tyle mężowie zaufania działają tylko pod przewodnictwem przywódcy zakładu i łącznie z nim stanowią radę zaufania. W ten sposób pozornie wyłączona została samodzielność mężów zaufania. W istocie stan rzeczy nie uległ większym zmianom, z tą jedynie różnicą, że nowy ustrój wzmógł znacznie dyscyplinę wewnątrz zakładu pracy, albowiem wszelkie decyzje należą do przywódcy zakładu, a mężowie zaufania jako tacy nie mogą żadnych uchwał sami pobierać. Zainteresowania rad zaufania zostały nieco ograniczone w porównaniu do zadań dawnych rad załogowych, jednak do uprawnień tych rad należą jeszcze zagadnienia, które nie należą do zainteresowań delegacji w innych krajach, a mianowicie „omawianie wszelkich zarządzeń, które mają na celu osiągnięcie lepszych wyników, wytwarzanie

w ramach przedsiębiorstwa nastroju wzajemnego zaufania", poza-
tatem normalne kompetencje delegacji — ustalanie warunków
pracy i t. d.

Wolne Miasto Gdańsk posiada przepisy analogiczne do
niemieckich, a mianowicie posiada swoje rozporządzenie
„o porządku pracy“ z 8 maja 1934 r. (Dz. U. W. M. Gdań-
ska A—str. 303), które zawiera przepisy o radzie mężów za-
ufania przedsiębiorstwa. Rozporządzenie to posiada pewne
drobne odchylenia od przepisów ustawy niemieckiej, aby
uzgodnić je z przepisami umów międzynarodowych i konstytu-
cji Gdańska, co zresztą zostało tylko dokonane częściowo.
Wskutek czego uprawnienia polskich robotników w Gdańsku
są na tym odcinku narażone nieco na niebezpieczeństwo.

Austria posiada prawo o radach załogowych w przeważnej
mierze wzorowane na przepisach niemieckiej ustawy o radach
załogowych z r. 1920, a raczej przeciwnie — prawo niemieckie
opiera się na wzorze ustawy austriackiej, które ukazało się
wcześniej, gdyż już w m. lipcu 1919 r. prawo to zakreślało
bardzo szeroko uprawnienia rad załogowych.

Przepisy te jednak po wprowadzeniu nowej konstytucji au-
striackiej znajdują się w dużej mierze obecnie w zawieszeniu, do
chwili ostatecznego wyklarowania się sytuacji austriackich zmian
konstytucyjnych.

W tych warunkach omawianie przedstawicielstwa zakła-
dowego w Austrii jest obecnie mało aktualne.

Czechosłowacja posiada osobną obszerną ustawę o komi-
tetach przedsiębiorstw z 12 sierpnia 1921 r. (zavodnich vybo-
rech). Ustawa ta w 32 artykułach obszernie omawia instytucję
delegacji zawodowej w zakładzie pracy, przewidując obowią-
zek istnienia delegacji we wszystkich zakładach, liczących po-
nad 30 pracowników. Zakres uprawnień komitetów pracow-
niczych w zakładach obejmuje postanowienia o prawie re-
prezentacji pracowniczej lokalnej, nie obejmuje jednak prawa
zawierania umów zbiorowych, natomiast na wzór ustaw nie-
mieckiej i austriackiej przewiduje uprawnienie delegacji do
sprzeciwienia się uzasadnionemu zwolnieniu pracownika z pra-
cy. W wypadkach tych orzeka osobna komisja rozjemcza, skła-
dająca się z przewodniczącego sędziego zawodowego, obznaj-

mionego ze sprawami przemysłowymi i pracowniczymi, wyznaczonego przez właściwego prezesa sądu okręgowego. Obok sędziego w komisji zasiada przedstawiciel władzy administracyjnej — przeważnie inspektor pracy, oraz po 2-ach ławników pracodawców i pracowników.

Mandat członków delegacji trwa jeden rok. Są oni wybierani w drodze wyborów tajnych i bezpośrednich. Czynne prawo wyborcze posiada każdy pracownik liczący ponad lat 20, zatrudniony ponad 3 miesiące w danym przedsiębiorstwie.

Luksemburg posiada kilka rodzajów przepisów o przedstawicielstwie zakładowym, a mianowicie: a) rozporządzenie o radach fabrycznych z dn. 8.X.1920 r., które następnie zostało zastąpione przez b) rozporządzenie z 8 maja 1925 r. o delegacjach robotniczych, i c) znowelizowane rozporządzeniem z 31 grudnia 1929 r. Ponadto Luksemburg posiada osobne prawo o najmie urzędników prywatnych z dn. 31.X.1920 r., które również zawiera przepisy o delegacjach zakładowych pracowników umysłowych.

Delegacja robotnicza w myśl przepisów z r. 1925 winna działać we wszelkich zakładach pracy, zatrudniających ponad 20 robotników. Zadaniem delegacji jest podtrzymanie życzliwych stosunków pomiędzy pracodawcami a pracownikami i załatwianie w sposób legalny spraw wspólnych. Prace delegacji i ich konferencje z przedstawicielami pracodawców będą miały za przedmiot kwestje, dotyczące dobrobytu materialnego i moralnego robotników; będą miały w szczególności na względzie życzenia i propozycje dotyczące umowy o pracę, urządzeń przedsiębiorstwa oraz opieki nad pracownikami oraz zagadnienia płac i innych warunków pracy. Delegacja składa się z członków czynnych i zastępców, przyczem w zakładach, zatrudniających od 20 do 50 robotników liczba delegatów wynosi jednego, 51—80—2-ach, 80—100—3-ach, 100—150—4-ach, 150—200—5-ciu, poczem wzrasta na każdą setkę o jednego, jednak nie może przekroczyć 15-tu, ponadto w zakładach, obejmujących oddziały liczące ponad 50 robotników mogą być ustanowieni delegaci oddziałowi, których zadaniem jest jednak załatwianie tylko spraw oddziałowych. W przedsiębiorstwach, obejmujących kilka zakładów może być ustanowio-

na centralna delegacja. Delegację tę ustanawia inspektor pracy po wysłuchaniu zdania pracodawcy i robotników, reprezentowanych przez zainteresowane delegacje.

Czynne prawo wyborcze przy wyborach delegacji posiadają robotnicy, liczący ponad lat 18 i zatrudnieni w zakładzie od pół roku. Cudzoziemcy posiadają czynne prawo wyborcze tylko jeżeli pracują ponad rok w danym zakładzie. Bierne prawo wyborcze posiadają robotnicy, liczący ponad lat 25 i zatrudnieni ponad rok. Nie mogą być wybierani jako delegaci majstrowie. Mandat delegatów trwa lat dwa, poczem automatycznie wygasa. Wybór delegatów odbywa się w drodze wyborów tajnych i bezpośrednich absolutną większością głosów. Delegacja może się zbierać w godzinach zajęć tylko raz na miesiąc za uprzedzeniem na 24 godziny, wszystkie inne posiedzenia odbywają się poza godzinami zajęć. Posiedzenie delegacji zwołuje przewodniczący według własnego uznania lub na żądanie trzeciej części delegatów. Kierownictwo zakładu może uczestniczyć w posiedzeniu delegacji na zaproszenie delegacji oraz jeżeli ono zwołuje posiedzenie. Posiedzenia delegacji nie mogą być publiczne. Członkowie delegacji pełnią swe czynności honorowo i bezpłatnie, jednak otrzymują zwrot utraconego zarobku za czas posiedzeń, przewidzianych w prawie. Delegacja wszelkie postulaty wobec pracodawcy winna formułować na piśmie. Pracodawca winien udzielić bezpłatnie do dyspozycji delegacji odpowiedni lokal, zaopatrzony należycie, jak również przybory biurowe. W zakładach zatrudniających ponad 100 robotników delegacja główna będzie mogła za zgodą pracodawcy ustalić jeden dzień w tygodniu i określić godziny, w których jeden z delegatów będzie przyjmować robotników poza godzinami pracy. Zaznaczyć tu należy, że prawo z r. 1920 przewidywało, iż pokój delegacji w zakładzie liczącym ponad 1000 robotników winien mieć telefon i że w zakładach tych delegacji wolno mieć własnego płatnego sekretarza. O wyniku rokowań delegacji z pracodawcą podaje się pisemny komunikat, który wywiesza się w zakładzie po uzgodnieniu jego brzmienia pomiędzy delegacją a pracodawcą. Wszelkie spory na tle stosowania przepisów o delegacjach rozstrzyga inspektor pracy, poczem odwołanie może być wniesione do drugiej in-

stancji. W razie wydalenia pracownika bez wypowiedzenia motywy wydalenia winny być zakomunikowane delegacji. W razie zmian w prowadzeniu zakładu pracy, wymagających większych redukcji delegacja winna być zawiadomiona zawczasu. Wydalenie delegata może nastąpić tylko za jaskrawe naruszenie przepisów o pracy. Jeżeli na skutek wydalenia delegata podniesione będzie przez delegację zażalenie, inspekcja pracy będzie mogła na żądanie delegacji ustanowić osobną komisję ankietową (śledczą) w celu wyjaśnienia wszystkich okoliczności wydalenia. Komisja składa się z przedstawiciela pracodawcy, przedstawiciela robotników oraz przedstawiciela czynników rządowych w osobie sędziego. Delegacja winna uczestniczyć w pracach nad ustalaniem warunków płacy i regulaminem pracy. Do rozporządzenia tego wydano instrukcję o trybie postępowania wyborczego z dn. 8 maja 1925 r. W celu dokonania wyborów pracodawca wyznacza swego przedstawiciela jako przewodniczącego komisji wyborczej, z którym współdziałają dwaj asesory z pośród robotników. Listę wyborców sporządza zakład, jednak pracownicy mogą czynić reklamacje co do treści listy wyborców. Zawiadomienie o wyborach ogłoszone na 15 dni przed terminem wyborów podaje szczegóły, związane z procedurą wyborczą, wskazuje liczbę osób, podlegających wyborowi, jak również wskazuje możność zapoznania się z listą wyborów oraz tryb wnoszenia reklamacyj w sprawie listy wyborców i tryb przedstawiania kandydatów. Listy kandydatów na delegatów winny być doręczone przewodniczącemu komisji wyborczej najpóźniej w 10-tym dniu od daty wyznaczenia wyborów. Kandydatów może przedstawić grupa, licząca co najmniej pięciu robotników. Listy po ich sprawdzeniu ulegają ogłoszeniu na dwa dni przed wyborami. Jeżeli lista kandydatów jest nieważna, przewodniczący zawiadamia o tem, osoby, które listę zgłosiły, udzielając dodatkowo 3-dni na złożenie listy poraz drugi. Wybory są tajne. Głos składa się na druczku dostarczonym przez pracodawcę; druczki te winny być ostemplowane przed wyborami. Składając głos, wyborca podaje nazwisko, które skreśla się na liście wyborców. W dalszym ciągu instrukcja zawiera postanowienia o sposobie obliczania głosów, o protokule wyborczym, o zaskarżeniu ważności wyborów, unieważnieniu wyborów i t. d.

Rozporządzenie z 31 grudnia 1929 r. znówelizowało rozporządzenie podstawowe z 1925 r., wprowadzając dodatkowo przepisy o delegatach bezpieczeństwa, a mianowicie każda delegacja winna wyznaczyć jednego ze swych członków jako delegata bezpieczeństwa. Delegat bezpieczeństwa obowiązany jest odbyć raz na 15 dni obchód całego przedsiębiorstwa lub oddziału, który mu został powierzony. W obchodzie uczestniczy przedstawiciel pracodawcy. W czasie obchodu delegatowi wolno jedynie rozpatrywać zagadnienia związane z bezpieczeństwem pracujących. Wynik obchodu wpisują się do osobnej księgi. W wypadkach nagłych delegat bezpieczeństwa może zwracać się bezpośrednio do inspekcji pracy lub do urzędu górniczego, zawiadamiając o tem jednocześnie kierownika zakładu pracy. Delegat bezpieczeństwa asystuje inspektorowi pracy w czasie wizytacji oraz w czasie dochodzeń, związanych z nieszczęśliwymi wypadkami przy pracy. Delegat bezpieczeństwa nie powinien ponosić żadnych strat w związku z pełnieniem swych obowiązków.

Wreszcie omówić należy rozdział prawa o najmie pracowników prywatnych dotyczący komitetu delegacji urzędników. Rozdział ten składa się z 2-ech artykułów 24 i 25, które postanawiają:

Kierownik każdego zakładu zatrudniającego powyżej 15 urzędników (pracowników umysłowych) winien ustanowić delegację, składającą się z 3-ech pracowników i 2-ech zastępców, wybieranych w drodze wyborów tajnych większością głosów. Jeżeli liczba urzędników przekracza 50 osób, liczba delegatów winna być odpowiednio większa. Skład delegacji ulegać winien zmianom co trzy lata. Delegacja winna zbierać się co najmniej raz na trzy miesiące. Do zadań komitetu delegacji należy: wypowiadanie opinii w sprawie regulaminu pracy, załatwianie i łagodzenie w drodze ugodowej trudności, wynikających pomiędzy pracodawcami a pracownikami, obrona i zabezpieczanie interesów pracowniczych, uczestniczenie w prowadzeniu wszelkich instytucyj, które zostaną ustanowione przez pracodawcę w celu poprawy położenia pracowników i ich rodzin.

Jak widzimy, ustawodawstwo luksemburskie zawiera pełny system przedstawicielstwa zakładowego bez nadmiernej rozbudowy jego zadań w zakresie zagadnień gospodarczych.

Jugosławia. Instytucja przedstawicielstwa zakładowego w Jugosławii jest zbudowana równie umiarkowanie jak i w Luksemburgu. Odpowiednie przepisy zawarte są w osobnym rozdziale ustawy o ochronie robotnika (zakon o zaszcitni radenika) z 28 lutego 1922 r. Rozdział ten obejmuje artykuły od 108 do 119. Delegaci zakładowi (t. zw. powerenici) ustanowieni są we wszystkich zakładach pracy i mają za zadanie wykonywanie lokalnych czynności reprezentacyjnych, przyczem odpowiednie przepisy mają dość podobny charakter do przepisów luksemburskich; w szczególności w myśl tych przepisów delegacja współpracuje przy ustalaniu i zawieraniu umowy zbiorowej, przestrzega wykonania regulaminu i umów, pośredniczy pomiędzy pracodawcą a pracownikami w celu pokojowego zakończenia zatargów i t. d. Czynne i bierne prawo wyborcze do delegacji jugosłowiańskich nie wymaga zatrudnienia przez określony przeciąg czasu w zakładzie. Komisja wyborcza składa się z najstarszych pracowników zakładu. Szczegółowe przepisy określają zadania komisji wyborczej, sposób przeprowadzenia wyborów przyczem powierzają Ministerstwu Spraw Społecznych wydawanie instrukcyj wyborczych i t. d. Wszystkie te kwestje są uregulowane w sposób umiarkowany bez przesadnych uprawnień delegacji, ale też i bez nadmiernych ograniczeń jej działalności i w celu utrzymania w przedsiębiorstwie ładu i spokoju.

Norwegia — posiada ustawę tymczasową z 23 lipca 1920 r. o radach przedsiębiorstwa w przedsiębiorstwach przemysłowych. Liczba członków rady wynosi od 2-ech do 10-ciu; są oni wybierani w drodze tajnych wyborów przez ogół robotników przedsiębiorstwa. Zakres uprawnień rady obejmuje reprezentowanie robotników, przyczem sprawy warunków pracy winny być przez pracodawcę obowiązkowo poddawane rozważeniu i zaopiniowaniu przez radę. Ustawa zapewnia radzie przedsiębiorstwa możność porozumiewania się z pracodawcą, jednak pracodawca oznacza terminy wspólnych narad. Pracodawca obowiązany jest udzielić delegacji odpowiedniego lokalu. Nie wolno potrącić zarobku za czas udziału w posiedzeniu, którego termin sam oznacza.

Chiny posiadają ustawowe rady fabryczne z mocy ustawy

z 30 grudnia 1927 r. o fabrykach, ogłoszonej przez Rząd Narodowy. Obszerna ta ustawa w 77 artykułach zawiera postanowienia, dotyczące rejestru robotników, ograniczenia pracy kobiet i młodocianych, czasu pracy, płac, rozwiązania umowy o pracę, bezpieczeństwa i higieny, odszkodowań, nauki przemysłowej i przepisów karnych, zawiera ponadto rozdział X poświęcony radzie fabrycznej (art. 49—55). Rady te składają się z równej liczby od 5 do 9 przedstawicieli pracodawcy i delegatów robotniczych. Rada fabryczna ma za zadanie oddziaływać w kierunku polepszenia stosunków pomiędzy pracodawcami a pracownikami i współdziałać przy ustalaniu zasad umów i regulaminów pracy. Rada ta rozpatruje zatargi, wynikające w przedsiębiorstwie w pierwszej instancji zanim zostanie zastosowana procedura rozjemcza, przewidziana w osobnej ustawie o rozjemstwie z r. 1928. Przedstawiciele stran wspólne wybierają przewodniczącego ze swego grona. Posiedzenia rady winny odbywać się nie rzadziej, niż raz na miesiąc.

XIII. PRZEDSTAWICIELSTWO PRACOWNICZE A ZAGADNIENIA USTROJOWO - KONSTYTUCYJNE.

Sprawa organizacji przedstawicielstwa pracowniczego w państwie znajduje się w najściślejszym związku z zagadnieniami ogólnie - konstytucyjnymi. Sprawa przedstawicielstwa zajął się na trzech istotnych odcinkach z tematami konstytucyjnymi, a mianowicie:

- a) przedstawicielstwo pracownicze, jego formy i rozwój łączą się z kwestją swobody zrzeszania się, która stanowi jedną z podstawowych zasad konstytucyjnych,
- b) organizacja przedstawicielstwa pracowniczego wiąże się z zagadnieniem, jaką rolę wśród organów państwowych konstytucja powierzy instytucjom przedstawicielstwa świata pracy, czy w szczególności wplecie je w jakiegokolwiek formie w sieć organów państwowych, czy też pozostawi je jako instytucje prywatnie - prawne o zadaniach ściśle partykularnych,
- c) budowa przepisów o przedstawicielstwie pracowniczem znajduje się w najściślejszym związku z zagadnieniem t. zw. swobody koalicji, czyli innymi słowy wolności strajku i form likwidowania zatargów zbiorowych.

A. Już we wstępie podkreśliliśmy daleką perspektywę filozoficzną i ideową zagadnienia przedstawicielstwa pracowniczego.

Ustawodawstwo o przedstawicielstwie pracowniczem jest w każdym kraju wyrazem ideologii społecznej, wyznawanej

przez twórców, redagujących podstawowe przepisy konstytucyjne.

Tak więc ustawodawstwo o syndykatach zawodowych, zawarte w prawach francuskich z 1884 r., 1901 r. oraz 1920 r. jest wyrazem tendencji demokratycznych Republiki Francuskiej. Gwarantuje ono pełną swobodę zakładania związków, wstępowania do nich oraz ustępowania ze związków.

Analogiczne prawo o związkach zawodowych, obowiązujące w krajach anglosaskich, stanowi jeden z elementów swobód konstytucyjnych, przewidzianych przez prawo powszechne anglosaskie.

Budowa związków zawodowych we Włoszech stanowi jedno z podstawowych zagadnień całego ustroju faszystowskiego i jest wyrazem idei państwa korporacyjnego. Związek zawodowy w tym ustroju jest wpleciony w sieć aparatu administracyjnego państwa w myśl założeń włoskiej karty pracy i ustawy z 3 kwietnia 1926 r.

Budowa związków zawodowych w Z. S. S. R. w szczególności według form, które nadał im IX Kongres Związków Zawodowych z kwietnia 1932 r., świadczy, że państwo w tym ustroju uczyniło ze związków zawodowych aparat oddziaływania na masy robotnicze w myśl koncepcyj społecznych które państwo to uznaje, a zarazem instytucję, mającą ściśle współdziałać z zarządami przedsiębiorstw sowieckich (hasło „związki twarzą do produkcji”).

Wreszcie nieskrystalizowana jeszcze idea społeczna ustroju Rzeszy Niemieckiej wytworzyła instytucję Frontu Pracy, jako jedynej organizacji, obejmującej wszystkich Niemców zarówno pracodawców jak i pracowników.

Przykłady wskazane świadczą, że formy przedstawicielstwa pracowniczego są wykładnikiem pewnej ideologii społecznej. Otóż stwierdzić należy, że w chwili obecnej takiej skryształizowanej ideologii społecznej w Polsce, w szczególności na odcinku zagadnienia prawa zrzeszania się jeszcze nie ma. Jednak ciekawe pokłosie zdań w tym zakresie zasługuje na omówienie, pozwala bowiem zorientować się w prądach, które dookoła nas przepływają.

Za życia jeszcze prof. Władysława Leopolda Jaworskiego — jednego z największych polskich konstytucjonalistów dość stanowczo była lansowana myśl t. zw. związków przymusowych. Pogląd ten był też wyrazem światopoglądu, głoszono go przez pewien czas przez t. zw. Generalną Federację Pracy — odłam ruchu zawodowego, który istniał od r. 1931 do chwili połączenia się ze Związkiem Związków Zawodowych.

Przeciwstawiła się temu pogładowi początkowo dość stanowczo grupa działaczy społecznych, w łonie Bezpartyjnego Bloku Współpracy z Rządem. W odpowiedzi na pytanie, „czy z naszej „kanwy klasowo-korporacyjnej (z sieci istniejących organizacji społecznych)“..., można już ulepić ustrój ściśle syndykalistyczny w znaczeniu przymusowych związków zawodowych“ dochodzi do przekonania poseł Mieczysław Szawlewski (vide: „O przebudowie naszego ustroju państwowego“), że „musimy jeszcze przejść przez proces wyrabiania idei syndykalistycznej, a nie możemy jej warzyć przez przedwczesną etatyzacją“, co zresztą nie przeszkadza postawieniu drugiej, słusznej zupełnie tezy, że „w naszej młodej, a więc mało okrzepłej państwowości sydykalizm nie może stać naprzeciw państwa, lecz musi być wlepiony w państwo“. Myśl ta, rozwinięta w następnej pracy tegoż autora („Quo vadere“ — 1933) ujęła w formułkę, przerzucającą ciężar zagadnienia z „kanwy klasowo-korporacyjnej“ o typie syndykalnym na samorząd gospodarczy: „wskutek powstania samorządu zabliźni się dzisiejsze groźne obnażenie państwa, które bez żadnych pośrednich kondygnacyj styka się bezpośrednio ze wszystkimi obywatelami, a nie ze skonsolidowanymi grupami społecznymi“. „Państwo, które staje się coraz ostrzejszą korporacją przymusową powinno być podmurowane przez korporacje samorządowe...“

W kwestji tej prof. Jaworski podkreśla, że „samorządem nie można nazwać tej działalności, którą rozwijają dobrowolnie organizacje zawodowe, bo taką działalność rozwinąć mogą także jednostki, wobec czego dochodzimy znowu do konieczności tworzenia przymusowych organizacji zawodowych“, (recenzja z książki Szawleskiego — Ruch prawniczy 1930 r. I),

Idee korporacyjne, zmierzające do rozbudowania samorządu zawodowego w chwili obecnej raczej znajdują się w sta-

nie recesji wobec teorii elity osób osobiście zasłużonych. Tem samem idee przymusowości związków zawodowych i kwestje wpłatania ich sieci korporacyjno-klasowej w państwo tracą na aktualności, staje się natomiast ważne zbudowanie przedstawicielstwa pracowniczego, jako pewnej siły społecznej, opartej na zdrowych podstawach, nie zagrażającej interesom państwa i społeczeństwu. Budowa tego przedstawicielstwa staje się więc określonym celem, któryby po kantowsku można określić jako „cel sam w sobie” — bez żadnych dalszych ubocznych perspektyw. Cel ten, jak to będziemy w dalszym ciągu usiłowali dowieść, nie wymaga jednak w Polsce dokonywania pewnego skoku w nieznaną — przejścia od zupełnej swobody zrzeszania się zawodowego do przymusu należenia do jednej organizacji zawodowej.

Zasada swobody zrzeszania się, jak dotychczas, znajdowała wyraz w przepisach trzech rodzajów, a mianowicie:

- a) zapewnia się wolność zakładania związków w wypadku, gdy zachowane są przepisy ustawy,
- b) zapewnia się każdemu pracownikowi wolność wstąpienia do związku; zasada ta ma swoje potwierdzenie w prawie cywilnem w zasadzie, dedukowanej w drodze wykładni, iż nieważna jest umowa, ograniczająca w jakiegokolwiek formie pracownika do wstąpienia do związku zawodowego,
- c) zapewnia się każdemu pracownikowi wolność wystąpienia ze związku w każdej chwili — w konsekwencji nieważne jest zobowiązanie, w któremby się pracownik tego prawa rzekał na zawsze lub na czas określony.

Warto tu wspomnieć, że przy zachowaniu konstytucyjnej zasady swobody zrzeszania się sądy amerykańskie przez długi czas uznawały ważność zobowiązania pracownika do należenia do związku zawodowego i uznawały umowę z nim za rozwiązaną z chwilą, gdy zobowiązanie takie naruszył. Świadczy to, jak różnie może być interpretowana ta sama zasada konstytucyjna.

Nie będzie oczywiście stanowiło naruszenia ogólnej zasady konstytucyjnej jeżeli ustawa określi, że do zarejestrowania związku potrzeba np. conajmniej 100 założycieli zamiast do

tychczasowych trzech, albo że zarejestrowanie nowego związku będzie utrudnione, jeżeli na danym terenie działa już kilka innych związków i t. d.

B. Drugi czynnik, o którym wspominaliśmy już, dotyczy zagadnienia, w jakim zakresie aparat państwowy w przyszłości w Polsce dopuści przedstawicielstwo pracownicze do współudziału w organach państwowych, np. Naczelnej Izbie Gospodarczej, Izbie Pracy, Senacie i t. d., lub też nada inne formy współpracy pomiędzy przedstawicielstwem pracowniczym a czynnikami rządowymi. Zagadnienie to, nazywane przez Szawlewskiego „wplataniem ruchu zawodowo-korporacyjnego w państwo“, nie jest nowe. W rozdziale o przepisach, dotyczących przedstawicielstwa zawodowego w Polsce wpomnieliśmy o postanowieniach rozsypanych w kilku ustawach świadczących, że państwo uznaje celowość współpracy z organizacjami zawodowymi, wciągając je do różnego rodzaju ciał opiniodawczych. Przyznać należy, że ruch zawodowy nie wyraża zbyt dużego zadowolenia z tej formy współpracy z uwagi na małe znaczenie, przywiązywane do wypowiedzianych w tych ciałach poglądów.

W chwili obecnej wydaje się możliwe stwierdzić, że na tym odcinku, jak na razie, nie należy spodziewać się poważniejszych zmian. Nie wydaje się, jak obecnie, realne spodziewanie się wzmocnienia tendencji korporacyjnych, a tem samem sprawa przedstawicielstwa zawodowego będzie w pierwszych stadiach rozwiązywana bez uwzględnienia tego czynnika. Realne zastanawianie się nad kwestją udziału przedstawicielstwa pracowniczego w organach państwowych będzie mogło nastąpić dopiero wówczas, gdy przedstawicielstwo to stanie się istotnie jakąś realną siłą społeczną i polityczną.

C. 1. Trzecim czynnikiem, może najbardziej doniosłym, jest kwestja ruchu zawodowego jako aparatu, umożliwiającego masom robotniczym i pracowniczym ujawnianie pewnych odruchów w ramach prawa. Należy mieć na uwadze, że związki zawodowe stanowią ośrodek, w którym gromadzą się elementy bardziej aktywne wśród mas robotniczych, znajdując w związkach ujście dla działalności społecznej. Na terenach, na których nie działają żadne związki zawodowe, wszelkie odruchy

chy mas robotniczych przybierają postać gwałtowną i nieopanowaną. Strajki robotnicze, niekierowane przez związki zawodowe, przyczyniają olbrzymie szkody zakładom przemysłowym i samym robotnikom. Kierownictwo strajku ze strony związków zawodowych zapewnia celowość poszczególnych posunięć w okresie zatargu i zakończenie zatargu w sposób fałszywy w odpowiedniej chwili. Liczne przykłady z dziedziny rozjemstwa potwierdzają tezę, że związek zawodowy należyście i sumiennie prowadzony przynosi korzyść zarówno robotnikom jak i pracodawcom. Z drugiej strony zakłady przemysłowe, które usuwają działalność związków zawodowych, stają się terenem wyjątkowo zjadliwych walk, przynoszących olbrzymie straty.

Okoliczności powyższe świadczą, że przy ustroju, w którym strajki wszelkie są dozwolone, związki zawodowe spełniają rolę pewnego rodzaju klapy bezpieczeństwa społecznego.

2. Ale ta sama okoliczność, która zaleca utrzymanie związków zawodowych, powoduje jednocześnie konieczność możliwie starannego odgraniczenia aparatu państwowego od związków zawodowych. Związek zawodowy o ile spełnia należycie swoje zadanie, musi mieć pewien program celów, do których zmierza i o które walczy. W chwili, gdy aparat państwowy w jakiejkolwiek formie sankcjonuje działalność związków zawodowych, temsamem podnieca masy do wystąpień o zrealizowanie wytkniętych celów. W masach tych powstaje przekonanie, że skoro Państwo i Rząd opiekują się związkami zawodowymi i nadzorują je, temsamem są one obowiązane popierać żądania tych związków. Przy tego rodzaju układzie stosunków musi wytworzyć się z nieuniknioną koniecznością — albo całkowite zbiurokratyzowanie związków zawodowych, ale w tym wypadku odruchy masy robotniczej będą wylewały się poza ramami związku w strajkach dzikich, albo też zbytne zaangażowanie autorytetu państwa w walki społeczne, co wyrządzałoby szkody gospodarstwu narodowemu. Żywym przykładem takiego stanu są stosunki w Stanach Zjednoczonych.

Uwagi powyższe doprowadzają do wniosku, że przy ustroju, w którym dopuszczalne są strajki i zatargi zarobkowe nie-
możliwe jest całkowite podporządkowanie związków zawodo-
wych aparatu państwowemu. Istotnie też zbiorokratyzowa-
ne związki zawodowe istnieją tylko w tych krajach, w których
obowiązuje zakaz strajków oraz przymusowe rozjemstwo,
a w szczególności we Włoszech, w Niemczech, w Austrii
i w Z. S. S. R.

Okoliczność ta powoduje, że struktura związków jest
ściśle uzależniona od form rozjemstwa w zatargach zbiorowych,
oraz zakresu t. zw. swobody koalicji — czyli innymi słowy
wolności strajku.

3. Z kolei należy więc zatrzymać się nieco uważniej nad
łącznością, zachodzącą pomiędzy pojęciem t. zw. prawa koalicji
a zagadnieniami przedstawicielskimi. Jak wiadomo, prawo ko-
alicji jest przewidziane w art. 108 konstytucji z 17.III.1921 r.
i również było powtórzone w pierwszym projekcie konstytu-
cji Bezpartyjnego Bloku Współpracy z Rządem. Pod nazwą
koalicji rozumie się wspólną działalność pewnej liczby praco-
dawców lub pracowników w celu obrony wspólnych intere-
sów w związku z wykonywaną pracą. Korzystanie z prawa
koalicji polega na zbieraniu się w celu naradzenia się i przed-
sięwzięcia środków, zmierzających do wprowadzenia zmian
w warunkach pracy. Koalicja wiąże się z pojęciem zatargu po-
między pracodawcami a pracownikami. W praktyce koalicja
robotnicza bywa wstępem do strajku, koalicja pracodawców—
wstępem do lokautu lub zamknięcia przedsiębiorstwa. Jednak
ściśle analizując zagadnienia, koalicja i strajk są to pojęcia
różne, koalicja tak się ma do strajku jak ultimatum do wojny,
albowiem koalicja niekoniecznie musi doprowadzać do straj-
ku. Koalicja różni się od stowarzyszenia, gdyż cechą istotną
koalicji jest jej charakter chwilowy — tymczasowy; jest to zmo-
wa, mająca na celu osiągnięcie konkretnych zmian w warun-
kach pracy, podczas gdy stowarzyszenie jest ugrupowaniem
trwałem. Stowarzyszenie a w szczególności związek zawodowy
posiada cele bardziej odległe, które nie mogą być osiągnięte
inaczej, jak w drodze akcji dłuższej trwale i nieustannie pro-
wadzonej; koalicja — przeciwnie — zmierza do celów natych-

miastowych i rozwiązuje się z chwilą osiągnięcia — lub nieudania się osiągnięcia konkretnego celu.

Przedstawiliśmy w pierwszych rozdziałach historję walk, zmierzających do zapewnienia swobody koalicji pracowniczej, to też na tem miejscu nie będziemy się nad tem zatrzymywać. Walka ideologiczna o swobodę koalicji rozgrywała się na różnych terenach. Jednak najsilniejszy cios ideologiczny wszelkim ograniczeniom w tym kierunku zadała argumentacja, zastosowana na Zgromadzeniu Narodowem francuskiem w r. 1849 — gdzie dowodzono, że skoro jednej osobie wolno układać się z pracodawcą o swoje warunki pracy, to nie może być ta sama czynność zakazana i piętnowana karą, jeżeli dokonywa jej większa grupa osób. Ale, co więcej, referent ówczesny, deputowany Emil Olivier, wysunął tezę, która była najsilniejszym argumentem w obronie swobody koalicji: zakaz koalicji, — oświadczył, z nieuniknioną koniecznością nakłada na rząd obowiązek uczestniczenia w czynności ustalenia warunków pracy i płacy. Argument ten spowodował, że ciało prawodawcze zdecydowało się w r. 1864 skreślić z kodeksu karnego wszelkie zakazy koalicji, zastępując je przepisami o naruszeniu wolności pracy, co miało na celu ograniczyć wypadki zastosowania siły i gwałtu bezprawnego przy strajkach.

Prawo karne polskie nie wspomina wcale o wypadkach koalicji, w myśl więc zasady nulla poena sine lege koalicja nie jest w Polsce w jakimkolwiek sensie karana. Również prawo karne polskie nie wspomina o jakiegokolwiek działalności, zmierzającej do ograniczenia wolności pracy; nie oznacza to jednak, że czyny tego rodzaju są dozwolone, gdyż według konstrukcji prawa polskiego czyny te objęte są ogólnymi postanowieniami o czynach przeciwko wolności osobistej. Oczywiście, jeżeli czyny te będą skutkowały wyrządzeniem szkody na zdrowiu albo narażeniem życia — będą traktowane jako przestępstwa z art. 225 i nast. k. k., jeżeli będą dotyczyły przymusu osobistego, wówczas będą traktowane jako przestępstwa przeciwko wolności (art. 248 i nast. k. k.). Do grupy tej należy również przestępstwo t. zw. strajku okupacyjnego, objęte art. 252, który dotyczy wypadku, gdy „kto wdziera się do cudzego pomieszczenia.... przedsiębiorstwa.... albo wbrew żądaniu osoby uprawnio-

nej miejsca takiego nie opuszcza". Przepis, dotyczący teroru, mieści się w art. 251 („kto przemocą lub groźbą bezprawną zmusza inną osobę do działania zaniechania lub znoszenia....“).

4. O ile zagadnienie odpowiedzialności karnej w zakresie swobody koalicji jest względnie nieskomplikowane, o tyle więcej problemów nastrocza kwestja koalicji z punktu widzenia odpowiedzialności cywilnej. Zagadnienie tej odpowiedzialności przybiera dość różnorodną postać. Orzecznictwo polskie w tym zakresie jest bardzo szczupłe, wskutek czego możemy się tylko posługiwać w sposób pomocniczy orzecznictwem francuskim, które zresztą oparte jest na kodeksie Napoleona i jego ogólnych zasadach o odszkodowaniu za wyrządzoną szkodę. Spróbujemy poruszyć tu kilka podstawowych zagadnień:

a) Pierwszą kwestją, która się tu nasuwa jest sprawa udziału osób trzecich w akcji o typie koalicji lub strajku. Zrozumiałą jest rzeczą, że pracownicy prowadzą walkę z pracodawcą. Jednak z reguły pracownicy ci działają pod wpływem osób trzecich, które osobiście nie są zainteresowane w wyniku akcji. Osoby te kierują akcją, czasami oddziałują uspakajająco, czasami jednak podniecają masę pracowniczą. Rodzi się więc pytanie, czy udział tych osób trzecich (z reguły sekretarzy związkowych) daje podstawę do skargi o odszkodowanie przeciwko nim, ponieważ ich działalność wyrządza szkodę przedsiębiorcy. W kwestji tej sądy francuskie orzekły, że udział i pomoc osób trzecich w walce strajkowej jest dla pracowników niezbędna, gdyż nie zdołaliby oni sami bez udziału doświadczonej działaczy przeprowadzić akcji, wobec czego sądy uznały, że udział osób trzecich w akcji nie może być powodem jakiegokolwiek skargi przeciwko tym osobom. Kwestja ta wyraźnie została ustalona wyrokiem trybunału w Tuluzie, zatwierdzonym przez sąd Kasacyjny Francuski (Reg. 20.VI.1897 r. D. P. 97. I. 537 S. 98. 1. 17): Odszkodowanie od osób trzecich tylko wówczas mogłoby być zasądzone w wykonaniu art. 1382 Kod. Nap., jeżeli byłoby dowiedzione, że działalność tych osób oparta była w złej wierze na przekroczeniu granic słusznej i celowej akcji i jeżeli akcja ta została przeprowadzona w sposób złośliwy tylko po to, aby dokuczyć pracodawcy, wy-

rzządzając mu szkodę, bez równoczesnej obrony własnych interesów i praw.

b) Druga kwestja, rozstrzygnięta przez orzecznictwo, dotyczy wypadku umieszczenia pracownika na czarnej liście przez jego kolegów i związanej z nią kwestji odszkodowania. Kwestja ta wynikła w związku z wypadkiem wydalenia robotnika przez pracodawcę pod naciskiem związku, przyczem powodem wydalenia była niechęć robotnika do należenia do związku. Robotnik wydany wystąpił ze skargą o odszkodowanie przeciwko związkowi zawodowemu (sprawa drukarza Josta z Bourgoim — I dep. Izery — wyr. Sądu Kas. z 22.VI.1892 S. 93:1:41): Sąd Kasacyjny stanął na stanowisku, że związek nadużył swego prawa, piętnując robotnika za to, że nie chce należeć do związku, albowiem prawo o związkach zawodowych we Francji przewiduje swobodę należenia do związku lub nienależenia do niego, natomiast związek wywierał nacisk, aby uczynić przynależność do niego obowiązkową; w związku z tem sąd zasądził odszkodowanie na rzecz robotnika od związku.

Wyrok ten pokrywa się całkowicie z wieloletnią praktyką polskiego Ministerstwa Opieki Społecznej i jego organów, które odmawiają legalizacji umowy zbiorowej, przewidującej obowiązek zatrudnienia tylko członków związków zawodowych. Zastrzeżenie takiej wyłączności nawet w umowie cywilnej jest nieważne, gdyż zasada swobody zrzeszania się jest zasadą porządku publicznego i nie może być naruszana przez umowy.

c) Wspomnieć tu należy osobno o pewnym wypadku, kiedy w grę wchodzi przymus wywierany przez strajkujących na pracodawcę. Jak wiadomo, wszelki gwałt czyni nieważną umowę, zawartą pod przymusem. Otóż w tym zakresie należy osobno zastanowić się, czy jest ważna umowa, zawarta bądź przez pracodawcę pod przymus strajku bądź przez robotników pod przymusem wydalenia. Jak stwierdza to Planiol, nigdy żadna umowa, zawarta przez pracodawców z pracownikami, nawet jeżeli była dla pracodawcy bardzo krzywdząca i groziła mu ruiną, nie była uznana za zawartą pod przymusem. Wynikało to z okoliczności, że wogóle w toku rokowań zawsze jedna lub

druga strona znajduje się w mniej lub więcej przymusowym położeniu.

Kwestja przymusu i bojaźni tego typu naogół nie jest uznawana przez orzecznictwo. Należy tu jednak przytoczyć bardzo interesujący wyrok Sądu Apelacyjnego w Bastia we Francji (6.VIII.1892 D. 93.2.359). Pewien pracodawca, w obawie przed grożącym mu bankructwem uzyskał od swoich pracowników biurowych pod groźbą redukcji zobowiązanie udzielenia pewnej pomocy pieniężnej. Otóż zobowiązanie takie zostało uznane przez sąd za nieważne. W kwestji podobnej polski Sąd Najwyższy stanął na bardziej stanowczem stanowisku: „rzekoma bojaźń, która spowodowała pracownika do zrzeczenia się zarobionego wynagrodzenia nie czyni zrzeczenia się nieważnem, jeżeli nie była wywołana działaniem pracodawcy“ (wyr z 1.IX. 1932 L. RW. III. 1926/32 Przegląd Pr. Hadl. Nr. 9/32):

d) Następnem zagadnieniem jest sprawa szkody, wyrządzonej przez działalność zawodową pośrednio osobom trzecim. Pytanie polega na tem, czy, jeżeli związek podejmuje się pewnej akcji i w toku tej akcji naskutek odmówienia pracy pracodawcy wyrządza szkodę klientom pracodawcy, lub osobom, korzystającym z działalności pracodawcy, czy osoby, poszkodowane przez działalność związku, mogą być uznane za uprawnione do żądania odszkodowania od związku lub jego odpowiedzialnych działaczy.

Otóż kwestja ta, noszące we Francji nazwę sprawy Pataud została wprawdzie w pewnym wypadku rozstrzygnięta na rzecz osoby trzeciej poszkodowanej, jednak później doktryna uznała to rozstrzygnięcie za błędne. W r. 1908 związek pracowników elektrowni wywołał strajk, który spowodował przez kilka godzin zatrzymanie prądu w mieście; w związku z tem pewien artysta muzyk kabaretowy, któremu zgaszenia światła uniemożliwiło śpiew i zarobienie na życie, wystąpił ze skargą przeciwko sekretarzowi związku robotników elektrowni Pataud. Sędzia pokoju zasądził muzykowi od Pataud odszkodowanie (*Revue trimestrielle de droit civil* 1908 str. 614). W sprawie tej chodziło nie o ustalenie, czy sekretarz związku zawinił w wywołaniu szkody, ile o rozstrzygnięcie, czy roszcujący, który nie znajdował się w żadnym stosunku do pozwanego, może być

uważany za bezpośrednio poszkodowanego, ponieważ w myśl doktryny i wykładni odpowiedzialność cywilna za wyrządzoną szkodę może być dochodzona tylko przez osobę bezpośrednio poszkodowaną np. pracodawca może żądać od pracownika i odwrotnie, natomiast doktryna stoi na stanowisku, że nie jest dopuszczalne domaganie się odszkodowania przez osobę która tylko pośrednio — „rykoszetem“ zostaje dotknięta czynem nieprawnym, wyrządzającym szkodę. Toteż poza wymienionym wyrokiem w sprawie Pataud później już nie próbowano wywoływać tego rodzaju spraw.

e) Dalszem zagadnieniem, które bardzo starannie i wielokrotnie badały sądy w licznych orzeczeniach była kwestja, czy i w jakich wypadkach strajk może być uważany za siłę wyższą, usprawiedliwiającą pracodawcę dłużnika w opóźnieniu wykonania zobowiązania. Zagadnienie to było rozmaicie na ogół rozstrzygane, przyczem doktryna zaczyna ostatnio skłaniać się do poglądu, że nie należy tej kwestji rozstrzygać zdecydowanie dla wszystkich wypadków w jednym lub drugim kierunku, gdyż zagadnienie to raczej winno być traktowane jako kwestja faktyczna zależnie od okoliczności. Zwrócono uwagę, że przy rozstrzyganiu tej kwestji należy rozpatrzyć każdorazowo, czy strajk nastąpił nagle i nieprzewidzianie i czy miał charakter powszechny, przez co uniemożliwiał przedsiębiorcy dostarczenia towaru z przedsiębiorstwa konkurencyjnego. W kwestji tej wydano szereg wyroków a zagadnienie to było opracowane przez kilku autorów (wyrok Tryb. Apel. w Aix z 21.XI.1901 r. D. 1902.2.197 i wyrok Sądu Kas. Franc. z 2. III. 1915 r. D. 1920.1.108, które orzekły, że strajk nie jest siłą wyższą, oraz wyroki Sądu Kas. Fr. z 31.X.1905 D. 1907.1.38, z 28.X.1907 r. D. 1910.1.282 i S. 1908.1.32 oraz wyrok Sądu Apel. w Rouen z 15.XI.1911 S. 1912.2.213, orzekły, że strajk może być uważany za siłę wyższą; M. Thaller-Annales de Droit commercial 1895 str. 156 oraz Ferdynand Amiot — de la repercussion des grevès ouvrières sur les contrats-Annales de droit commecial 1903). Doktryna proponuje jako rozwiązanie zagadnienia przyjęcie zasady, że w odniesieniu do dostaw towarów przemysłowych, które rzeczywiście są wykonywane przez przedsiębiorcę, uznawanie strajku za siłę wyższą.

gdyż nawet jeżeli strajk jest w jednym tylko zakładzie, trudno wymagać, aby przedsiębiorca oddawał dostawę innym konkurentom. Natomiast przy dostawach handlowych przyjmuje się raczej zasadę, że strajk nie jest siłą wyższą, gdyż sprzedawca może zaopatrzyć się w towar gdzieindziej.

f) Zagadnieniem najdonioślejszem dla świata prawniczego a prawniczo najciekawszem jest sprawa rozwiązania umowy o pracę w związku ze strajkiem. Przedstawimy z początku kwestję tę tak, jak ją oświeśla orzecznictwo i doktryna francuska, gdyż pojęcia, używane przez tę doktrynę dają się najlepiej zastosować do warunków polskich poczem wprowadzimy korektywy i zmiany, wynikające z polskiego ustawodawstwa pracy.

Orzecznictwo francuskie stoi naogół na stanowisku, że strajk stanowi opuszczenie pracy bez wypowiedzenia, które winno być uznane za złamanie umowy o pracę. Na tem zresztą stanowisku stoi również ustawodawstwo szeregu krajów w których strajki są w zasadzie dozwolone, jak Anglja, Szwajcaria, Czechy i t. d. Jednak bardzo poważni teoretycy (m. in. Planiol) twierdzą, że uznawanie strajku za rozwiązanie umowy stanowi pomieszanie zupełnie różnych pojęć a mianowicie egzystencji prawnej umowy i kwestji jej wykonania, która stanowi pewien stan faktyczny. Zaprzestanie pracy stanowi niewykonanie umowy, jednak niewykonanie umowy niezawsze powoduje rozwiązanie tej umowy. W szczególności niewykonanie umowy np. wskutek siły wyższej niewątpliwie nie rozwiązuje umowy, a w szczególności umowy o pracę. Często strajk wynika wskutek żądań pracowniczych, które w żadnym mierze nie zmierzają do zerwania umowy np. przy żądaniu usunięcia majstra, który zachowuje się niewłaściwie wobec robotników i t. d.; byłoby absurdem prawnym, uważać za zerwanie umowy o pracę strajk wywołany żądaniem robotników, aby pracodawca przestrzegał ściśle zobowiązań np. regulaminowych lub płynących z umowy zbiorowej. Teoretycy ci uważają strajk za zawieszenie umowy o pracę, które zależnie od okoliczności może pociągnąć takie lub inne skutki.

Zaznaczyć należy, że pogląd ten naogół jest przyjęty i w polskim ustawodawstwie, orzecznictwie i w polskiej praktyce

ce. Ustawodawstwo polskie nie wymienia strajku jako okoliczności, powodującej określone prawnie skutki (z wyjątkiem wypadku przyznania świadczeń na wypadek braku pracy, co ma znaczenie specjalne i w danej kwestji nieistotne). Strajk jest pewnym stanem faktycznym, który ocenia się według postanowień prawa. Tak więc w stosunku do robotników niestawienie robotnika do trzech dni z rzędu nie jest dostatecznym powodem do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W ten sposób strajk dwudniowy nie daje nawet pracodawcy prawa rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Przepis ten nie dotyczy pracowników umysłowych, wskutek czego niestawienie nieusprawiedliwione do pracy, przez pracownika umysłowego może być uważane za niewykonanie zobowiązań, płynących z umowy, co daje prawo do natychmiastowego rozwiązania umowy. Jednak i w tym zakresie zawsze do sądu będzie należało rozważenie, czy zachodzą ważne powody do rozwiązania umowy o pracę i były wypadki, kiedy Sąd Najwyższy uznał, że strajk nie stanowi rozwiązania umowy (np. w okresie dewaluacji) i wypadki takie można uznać jednak za usprawiedliwione tylko wyjątkowo w razie oczywistej złej wiarę pracodawcy (np. nie będzie rozwiązaniem umowy strajk w razie złośliwego zalegania przez pracodawcę z zapłatą zarobków i t. d.).

Na tych najistotniejszych zagadnieniach można wyczerpać omówienie konsekwencji karnych i cywilnych zasady swobody koalicji. Jak widzimy, nie jest to abstrakcyjna zasada konstytucyjna, lecz istotny czynnik całego naszego myślenia o stosunkach społecznych, czynnik z którego naogół nie zdajemy sobie sprawy, lecz którego wyeliminować narazie nie można — dopóki nie zdecydujemy się na przejście do jakiegoś innego ustroju, w którym może nie będzie potrzebny.

XIV. PRZEDSTAWICIELSTWO PRACOWNICZE A PAŃSTWO.

Dobiegamy końca naszych rozważań. Cały materiał, który w poprzednich rozdziałach usiłowaliśmy zgrupować, ma za zadanie ułatwić uzasadnienie tez, które będziemy usiłowali obecnie skonstruować.

1. Pytanie pierwsze w dziedzinie przedstawicielstwa pracowniczego, które się nasuwa, daje się zbudować w sposób następujący: Czy wogóle państwo współczesne, a państwo polskie w szczególności powinno wkraczać czynnie w zagadnienie organizacji świata pracowniczego, czy też lepiej byłoby pozostawić — nie z punktu widzenia warstwy pracowniczej, lecz z punktu widzenia ogólnopaństwowego — stan dotychczasowej anarchji w tym zakresie.

a) Pytanie to — pozornie niezrozumiałe dla działacza zawodowego — dla męża stanu jest znacznie poważniejsze, aniżeli się to wydaje. Mąż stanu bowiem, który chce rządzić państwem, tworząc nową instytucję, musi sobie zdawać sprawę, czy instytucja ta nie stanie się z czasem potęgą, która zwiąże mu ręce, utrudniając rządzenie. Jakżeż bowiem często politycy zmuszeni są kruszyć siły społeczne skądinąd im sympatyczne!

A jednak na pytanie to z całem przekonaniem możemy dać tylko odpowiedź twierdzącą. Przy dzisiejszym stopniu uprzedmiotowienia państwa oraz zorganizowania życia gospodarczego działalność państwa opierać się winna na równowadze siły warstw społecznych, a nie na przewadze jednej warstwy nad inną. Państwo winno tę równowagę realizować, ułatwiając powo-

stawanie siły społecznej warstwy pracowniczej w celu przeciwwstawienia jej sile innych warstw gospodarczych. Państwo dzisiejsze w miarę komplikowania się stosunków zmuszone się staje — często wbrew zasadniczo obojętnemu stanowisku — ujawniać aktywną działalność w tej dziedzinie. Udział państwa w organizacji siły społecznej warstwy pracowniczej jest więc nieuniknioną koniecznością. Rola państwa współczesnego musi godzić dziś trzy elementy — państwo winno tworzyć najlepsze warunki dla egzystencji i swobody twórczej jednostki, musi przede wszystkim i ponad wszystkim gwarantować najlepsze warunki rozwoju i niezależności ogółu interesów i potrzeb kulturalnych, materialnych i narodowych, które skupiamy w jednym pojęciu „państwowości“ jako uosobienie dążeń do wieczystych celów Narodu, ale w równej mierze państwo winno dać możność najbardziej skutecznej działalności zorganizowanym siłom społecznym, przestrzegając równowagi pomiędzy nimi i opierając rządzenie właśnie na tej równowadze.

Oczywiście państwo musi zachowywać nieustannie pełną supremację nad temi siłami społecznymi i ich organizacją, w tym celu musi posiadać organa o szerokich uprawnieniach i wysokiej strukturze wewnętrznej, aby poziom działalności tych organów zapewniał państwu w każdej chwili przewagę, możność opierania się na racjonalnem wyzyskaniu całej energii potencjalnej tkwiącej w społeczeństwie i kierowania wreszcie sił zorganizowanych zamiast do walk szkodliwych — na pracę użyteczną.

Można dziś śmiało stwierdzić, że państwo współczesne, któreby nie posiadało należycie zorganizowanej warstwy pracowniczej, miałoby kalectwo w swej strukturze — kalectwo równie groźne dla jego bytu, jak groźne było upośledzenie włościactwa przed 150 laty dla sprawy niepodległościowej polskiej.

b) Ze strony niektórych odłamów ruchu zawodowego pytanie przez nas postawione może być rozumiane w innym jeszcze sensie. Działacze tych odłamów twierdzą: nie należy ruszać przepisów o przedstawicielstwie pracowniczem — trudno się spodziewać, aby państwo współczesne stworzyło aparat przedstawicielski, któryby w wyniku okazał się korzystny dla świata

ta pracowniczego — być może lepiej jest, że dziedzina ta pozostaje odłogiem — dzięki temu mamy możliwość rozwijania działalności zawodowej.

Pesymizm taki nie wydaje się jednak usprawiedliwiony. Pomijamy tu oczywiście wszelkie reminiscencje polityczne. Jednak „swoboda“, której jesteśmy świadkami i z której korzysta dziś rzekomo ruch zawodowy, przede wszystkim robotniczy, wydaje się wysoce żałosna. Daje ona możliwość żerowania na ruchu zawodowym jednostkom niewątpliwie nie zasługującym na zaufanie mas; powoduje rozbitcie, pozbawiające warstwę pracowniczą wszelkiej siły społecznej; powoduje, iż składki — jak wykazaliśmy, wcale nie niższe, niż w innych krajach — są w rzeczywistości marnowane, dzięki rozbitciu ruchu zawodowego na zwalczające się związki i centralne; daje możliwość istnienia związkom, których egzystencja opiera się jedynie na tem... iż niema nikogo, kto by mógł uznać je za nieistniejące.

„Swoboda“ dzisiejsza ruchu zawodowego w Polsce z pewnością nie jest wartością, zasługującą na obronę przez tych, którzy znają jej kulisy. Zresztą nigdzie nie jest powiedziane, iż reforma ruchu zawodowego właśnie nie przyczyni się do umocnienia tej swobody chociaż opartej na innych — być może — podstawach.

c) Jest wreszcie trzecie podejście do postawionego przez nas pytania — podejście jeszcze bardziej sceptyczne niż dwa poprzednie. Powiada się: jesteśmy biedni; nie możemy dać wyższych zarobków robotnikowi, nie możemy ulżyć mu w jego ciężkiej doli. Nie powinniśmy więc tworzyć silnych organizacji, któreby się domagały poprawy, na jaką nas nie stać. Organizacje takie, nie mogą nic uzyskać, będą tylko zarzewiem niezadowolenia i będą prowadziły bezpłodne walki.

Jednak i ta argumentacja, jak sądzimy, nie wytrzymuje krytyki. Stawianie sprawy, iż przy powszechnem ubóstwie nie można tworzyć związków, bo nic światu pracowniczemu dać nie może — prowadzi w konsekwencji logicznej do wniosku, iż w chwili osiągnięcia dobrobytu związki są już wogóle niepotrzebne, bo świat pracowniczy w tym okresie będzie znajdował się już w dobrobycie. Oba wnioski są jaknajbardziej fałszywe.

W stanie powszechnego ubóstwa organizacja zawodowa jest więcej jeszcze potrzebna, niż w stanie dobrobytu, gdyż organizacja zawodowa umożliwi racjonalne wyzyskanie najmniejszych środków, pozwoli przeprowadzić racjonalny podział istniejących możliwości, wreszcie wywalczy wszystko do końca, co w danej sytuacji wywalczyć można.

Podważanie pierwszej tezy ze wszystkich możliwych punktów widzenia doprowadza nas do wniosku, że w każdym razie państwo winno czynnie ustosunkować się do sprawy organizacji świata pracowniczego.

2. Drugie pytanie, wymagające z kolei zbadania, dotyczy systemu przedstawicielstwa pracowniczego, który wysunąć należy na plan pierwszy: rodzi się pytanie, czy w szczególności w przyszłej organizacji świata pracowniczego należy położyć nacisk na przedstawicielstwo zakładowe i inne rodzaje przedstawicielstwa uważać za nadbudowę, czy położyć nacisk na związek zawodowy, traktując przedstawicielstwo zakładowe, jako agenturę związku, a samorząd zawodowy jako organizację nadrzędną, czy wreszcie położyć szczególny nacisk na organizację samorządu zawodowego w formie izb pracowniczych, traktując zarówno związki zawodowe jak i delegacje zakładowe jako instytucje drugorzędne i kierowane przez samorząd zawodowy.

Otóż cała analiza zagadnienia przedstawicielstwa pracowniczego, którą prowadziliśmy w poprzednich rozdziałach doprowadza nas do wniosku, że najbardziej racjonalne i celowe jest rozbudowanie komórek przedstawicielstwa w postaci związków zawodowych, że przedstawicielstwo zakładowe spełniać potrafi tylko czynności pomocnicze o typie lokalnym i że po zatem nie jest zdolne do tworzenia poważniejszej syntezy gospodarczej. Z drugiej strony samorząd zawodowy, który wszak dotąd wogóle w Polsce nie istnieje, niema więc żadnych tradycji, niechybnie więc przez długie lata nie zdoła wytworzyć własnych metod pracy; tam zaś, gdzie już istnieje i działa, samorząd zawodowy spełniać potrafi tylko niektóre zadania opiniodawcze i samorządowe, natomiast nie może i nie powinien być nastawiany na prowadzenie akcji zawodowej, która musi pozostać istotną i najdonioślejszą treścią ruchu zawodowego.

Teza nasza oczywiście nie da się w krótkim ujęciu uzasadnić. Traktujemy jednak jako jej uzasadnienie wszystkie przesłanki, wysunięte w poprzednich rozdziałach. Doświadczenie na tle przedstawicielstwa zakładowego, tam gdzie ono istnieje, przekreśla, w naszym przekonaniu, wszelkie poważniejsze nadzieje z nim związane. Przedstawicielstwo zakładowe jest komórka zbyt drobną, aby mogło wytworzyć jakiekolwiek poważniejsze elementy społeczne. Trzeba tu mieć na uwadze strukturę życia gospodarczego w Polsce, w której przeważa typ zakładów średnich. Zagadnienie to może być np. zupełnie inaczej rozwiązywane na terenie Stanów Zjednoczonych, gdzie istnieją liczne zakłady przemysłowe, zatrudniające po kilka lub kilkanaście tysięcy osób. Zakłady takie łatwiej są zdolne tworzyć organizacje, które też mają charakter przedstawicielstwa zakładowego, aczkolwiek noszą nazwę związku zawodowego pracowników danego zakładu.

Stwierdzić więc należy, że nie jest celowe opieranie przedstawicielstwa pracowniczego na delegacjach zakładowych. Na uzasadnienie tej tezy powołać trzeba następujące przesłanki:

a) delegacje zakładowe reprezentują tylko lokalne interesy pracowników, natomiast nie są zdolne do wyłonienia syntetycznego poglądu na sytuację całej gałęzi przemysłu,

b) delegacje istnieją tylko w zakładach większych, poważnie liczących ponad 20 pracowników; gdyby więc oparto ogólne przedstawicielstwo pracownicze na delegacjach, wówczas pracownicy zakładów drobnych, w których zachodzi największa liczba wypadków naruszeń ustawodawstwa ochronnego, nie posiadaliby należytej reprezentacji.

c) utworzenie przedstawicielstwa pracowniczego ogólnego za pośrednictwem delegacji zakładowych musiałoby być zrealizowane przez czynniki rządowe, gdyż oczywiście same delegacje zakładowe nie byłyby zdolne do utworzenia centralnej organizacji. Tem samem czynniki rządowe byłyby poniekąd odpowiedzialne za tworzenie i działalność tego przedstawicielstwa,

d) nie możnaby było wyłonić jakiejkolwiek nadrzędnej organizacji za pomocą delegacji zakładowych bez tworzenia systemu wyborów trzy — a nawet czterostopniowych; należy

mieć na uwadze, że w każdym z okręgów przemysłowych istnieje po kilka tysięcy zakładów przemysłowych; główne ciało wyborcze do instytucji nadrzędnej obejmowałoby conajmniej kilkanaście tysięcy delegatów; delegaci albo dokonywaliby wyboru swoich mandatarjuszy ani ich nie znając, ani nie widząc, albo też musieliby wybierać elektorów do dalszych wyborów, gdyż oczywiście nie byłoby możliwe gromadzenie wszystkich delegatów wszystkich zakładów pracy, na jakiś wspólny kongres; przy tym systemie żadne niespodzianki nie są wykluczone, a przewaga elementów wywrotowych o tyle zawsze jest możliwa, iż demagogja wyborcza może na tym terenie wywoływać skutki zupełnie nieobliczalne — jak to wykazały przykłady t. zw. „kongresów rad załogowych“ na Górnym Śląsku.

Skoro zagadnienie delegacji zakładowych jako podstawowej komórki organizacji przedstawicielstwa pracowniczego odpada, rozważyć z kolei należy przeciwstawne pojęcie — pojęcie przedstawicielstwa powszechnego i przymusowego w izbach pracowniczych. Już w poprzednim rozdziale wskazaliśmy konsekwencje przymusowej organizacji zawodowej — przymus w dziedzinie organizacji wymaga w konsekwencji wprowadzenia przymusu w dziedzinie rozjemstwa we wszystkich zażegnamach zbiorowych i powszechnego orzecznictwa o wysokości płac w państwie. Tymczasem ani sytuacja gospodarcza w Polsce, ani wogóle obecne zasady gospodarki polskiej nie uzasadniają powszechnej reglamentacji płac i pewna uzasadniona gospodarcza swoboda wzajemnych układów w tej dziedzinie winna być w obecnym stanie zachowana. Okoliczność ta przesądza, że przymusowe powszechne organizacje zawodowe, a właściwie samorządowe nie są możliwe jako jedyna forma przedstawicielstwa pracowniczego. Można by się było, być może, zastanawiać, czy nie należałoby powołać tego rodzaju organizacji, jako pewnej nadbudowy organizacyjnej ruchu zawodowego, jednak stłumienie ruchu zawodowego i wyrzucenie poza nawias wszelkich form państwowych przedstawicielstwa o typie więcej dobrowolnym mogłoby się stać krokiem dość ryzykownym, krokiem, który spowodowałby zbiurokratyzowanie przedstawicielstwa zawodowego, oderwanie go od mas, a tem samem pozbawiły go istotnych wpływów na powszechną opinię świata pracowniczego.

W ten sposób jako forma zasadnicza przedstawicielstwa pracowniczego pozostałby tylko ruch zawodowy; dwie pozostałe formy stanowiłyby pewną rozbudowę w dół i w górę od ruchu zawodowego i musiałyby być z ruchem zawodowym powiązane w jedną logiczną sieć; powyższe nie wyklucza, że w dziedzinie organizacji ruchu zawodowego należałoby wprowadzić szereg reform, zmierzających do uporządkowania obecnego chaosu i ułatwienia działalności zawodowej.

W tych warunkach rodzić się może pytanie, czy należy wogóle wydawać przepisy o delegacjach pracowniczych, jeżeli zaś tak, wówczas jaką nadać im formę działalności. Na pytanie to narazie można tylko pokrótce odpowiedzieć.

Otóż niewątpliwie konieczna jest unifikacja przepisów o delegacjach zakładowych. Jest wyjątkowo niekorzystnem dla ustroju prawnego, jeżeli zbyt szeroko rozwija się w nim fikcja, zaś instytucje istniejące działają albo poza granicami, do których prawo je przeznacza albo wogóle bez żadnych przepisów. A taką właśnie mamy nieznośną sytuację w dziedzinie przedstawicielstwa zakładowego. Gdzieś tam bowiem działają delegacje, oparte na przepisach zaborczych, gdzieś tam działają właściwie poza ramami prawa delegacje „urlopowe“, gdzieś tam wreszcie działają delegacje wogóle bez żadnych norm prawnych lub oparte na normach wątpliwych (komitety kopalniane). Niewątpliwie delegacje zakładowe w Polsce istnieją; spełniają swoje wąskie zadania, mogłyby je niewątpliwie spełniać lepiej i bez zadrażnień niepotrzebnych, gdyby działalność ich była raz uregulowana. Pożyteczności tej instytucji nie kwestjonują rozważniejsi przemysłowcy, którzy zdają sobie sprawę, że prowadzenie na dłuższą metę zakładu bez utrzymywania pewnego kontaktu z personelem nie jest możliwe.

Jednak powyższe uwagi wcale nie uzasadniają nadmiernej rozbudowy tej instytucji. W każdym razie w warunkach polskich jesteśmy dalecy jeszcze od form, które zamierzali nadać delegacjom pracowniczym w zakładach pracy twórcy niemieckiej ustawy o radach zakładowych. Rady zakładowe w Polsce będą mogły być narazie wyposażone w uprawnienia w dziedzinie socjalnej. Dopiero po okrzepnięciu tej instytucji w dalszym

szej przyszłości będzie można zastanawiać się nad rozszerzeniem zainteresowań tych rad na zagadnienia ściśle ekonomiczne.

3. Jeżeli analiza nasza doprowadza nas do wniosku, że podstawową komórką organizacyjną przedstawicielstwa pracowniczego winien być związek zawodowy, rodzi się z kolei następne pytanie, czy i jak można oddziaływać na budowę ruchu zawodowego.

Należy tu nakreślić trzy drogi.

1) Niektórzy działacze ruchu zawodowego, będąc optymistami, dowodzą, że dobór naturalny w ruchu zawodowym doprowadzi niewątpliwie do wyeliminowania wszelkich niezdrowych objawów. Działacze, ci jednak niestety nie doceniają należycie szkód wyrządzonych w międzyczasie warstwie pracowniczej i państwu przez nadużycie instytucyj ruchu zawodowego. Niewątpliwie tkwią oni rozumowo w instytucjach przedwojennego liberalizmu, który tak w ruchu zawodowym, jak i w innych dziedzinach życia narodowego, utrzymać się w okresie współczesnej omnipotencji państwa nie da. Poza tem niewątpliwie na urobienie tego stanowiska oddziałują pewne względy mentalności politycznej, która żywi nieufność do posunięć ustawodawczych w sprawach pracowniczych.

2) Istnieje stanowisko wręcz odmienne, stanowisko doświadczonych zresztą działaczy, którzy jednak pragnęliby dość zdecydowanie ukształtować ruch zawodowy z uwzględnieniem pewnych zasad radykalizmu państwowego. Stanowisko to nie liczy się jednak, jak się zdaje, z pewnymi cennymi niewątpliwie tradycjami niektórych odłamów ruchu zawodowego, nie docenia naszego w tej dziedzinie dorobku, nie uwzględnie wreszcie, jak się wydaje, w dostatecznej mierze naszej struktury gospodarczej — z którą formy ruchu zawodowego są jaknajściślej związane.

3) W tem położeniu pozostaje tylko stanowisko pośrednie. Stanowisko to zmierzałoby do oddziaływania na ruch zawodowy w kierunku uzdrawiającym w celu wprowadzenia pewnych reform najistotniejszych z zachowaniem jednak tych podstawowych walorów, jakie dorobek ruchu zawodowego w chwili obecnej w Polsce posiada.

O ile stanowisko pierwsze zmierzałoby do pozostawienia

dotychczasowej anarchji w dziedzinie ruchu zawodowego, o tyle stanowisko drugie zbytnio wciągałoby związki zawodowe w ramy aparatu państwowego i przekształcało na pewnego rodzaju samorząd zawodowy o typie mniej lub więcej przymusowym, — na wzór związków właskich lub niemieckiego Frontu Pracy. Otóż niewątpliwie pod względem strukturalno-społecznym stanowisko pierwsze odpowiada zanarchizowanej demokracji, stanowisko zaś drugie pełnemu ustrojowi korporacyjnemu — którego w Polsce niema.

Natomiast stanowisko pośrednie, które wysuwamy, zmierzałoby do pośredniego oddziaływania w drodze przepisów ustawowych i innych środków działania państwowego w celu przeciwdziałania rozbiciu związkowemu, poparcia tendencji centralizacyjnych w ruchu zawodowym, wzmożenia siły majątkowej ruchu zawodowego (co natychmiast ukształtuje we właściwy sposób działalność zawodową i wypłen dotychczasowe karłowate formy organizacyjne w tej dziedzinie), wreszcie zapewnienia należytej kontroli wewnętrznej i zewnętrznej w celu przeciwdziałania nadużyciom i przejawom jaskrawego anarchizowania.

Zatrzymać się tu jeszcze należy nad kardynalnem zagadnieniem w jakiej mierze możliwe i pożądane jest w Polsce uchylenie zasad t. zw. swobody koalicji i związane z nią swobody organizowania się zawodowego. Na innym miejscu przedstawiliśmy, że w kraju, który nie posiada przymusowej reglamentacji warunków pracy, i który pozostawia w dziedzinie gospodarczej dużo możliwości inicjatywie prywatnej, zupełnie niemożliwe jest jednoczesne uchylenie swobody koalicji. Skoro bowiem przedsiębiorca posiada swobodę prowadzenia zakładu pracy, co oznacza, że może go w pewnej chwili zatrzymać, analogicznie musi być pozostawiona również pracownikom chociażby teoretyczna swoboda zaprzestania pracy i byłoby najzupełniej niemożliwem pozbawienie ich w sposób jednostronny tej możliwości. Można by twierdzić, że praca jest obowiązkiem narodowym i tak jest w istocie, jednak jest takim obowiązkiem w niemniejszej mierze, niż obowiązek prowadzenia zakładu pracy przez przedsiębiorcę. Jeżeli więc przy dzisiejszym systemie gospodarczym pomimo obowiązku społecznego

i narodowego, ciężącego na przedsiębiorcy zezwalamy mu, aby, gdy uzna to za konieczne, kierując się motywacją gospodarczą (brak dochodowości), zakład zamknął, to w równej co najmniej mierze musimy uznać prawo pracownika, aby dla tej samej motywacji gospodarczej mógł ubiegać się o poprawę warunków swojej pracy. Zresztą zachowanie zasady koalicji bynajmniej nie oznacza powstawania nadmiernej ilości strajków. Jak wykazała praktyka śląska, dzięki istnieniu rozjemstwa od dziesięciu lat na Górnym Śląsku prawie wcale nie było strajków w gałęziach przemysłu, posiadających znaczenie państwowe, pomimo, iż nie obowiązuje tam żaden zakaz strajków. Należy sobie zdawać sprawę, że w warunkach polskich uchylenie swobody koalicji jest nie tylko praktycznie możliwe — ale co najważniejsze — zupełnie niepotrzebne, gdyż poczucie państwowe mas robotniczych w Polsce jest tak silne, iż nie należy się obawiać, aby jakiegokolwiek posunięcia zawodowe były przedsięwzięte przez ruch zawodowy w momencie, gdy będzie to wyrządzało szkodę państwu.

Jeżeli zaś uznajemy pewną swobodę działalności jednostki w ramach państwa w zakresie koalicji, wówczas nie możemy wprowadzać zamkniętej wyłączności w dziedzinie ruchu zawodowego — o ile nie chcemy mieć do czynienia z przejawami odruchów masowych, kierowanych przez organizacje ukryte. Nie należy sądzić, że ta ostatnia obawa ma charakter teoretyczny — praktyka ostatnich kilku lat, w czasie których wpływy związków zawodowych z różnych przyczyn zmalały, daje liczne przykłady wypadków, kiedy ruchy masowe znajdują swe źródło w posunięciach całkowicie podziemnych, na które legalne związki zawodowe nie mają żadnego wpływu.

Sprzeciwiając się jednak zamkniętej wyłączności konkretnego odłamu ruchu zawodowego, nie byłibyśmy jednak przeciwni pewnym ograniczeniom w dziedzinie jego form — a to celem uzyskania korzystniejszych niż dotąd wyników działalności zawodowej. Wszystkie kroki w tej dziedzinie winny jednak zmierzać do wzmocnienia ruchu zawodowego i podniesienia form jego działalności, natomiast nie powinny umniejszać roli związków zawodowych lub przyczyniać się do ich zaniku, gdyż w interesie państwa leży wzmocnienie ruchu zawodowego.

Wzmocnienie takie niewątpliwie nastąpi, jeżeli przedewszystkiem wszelkie t. zw. związki dzikie, a mianowicie drobne związki lokalne, liczące poniżej pewnego minimum członków, przerzuci się na formy stowarzyszeniowe, poddając je reglamentacji, jakie prawo o stowarzyszeniach przewiduje. Dzięki temu drobne lokalne związki, istniejące tylko dla zaspokojenia ambicij lokalnych działaczy, co gorsza dla względów czyśto materialnych jako związki zawodowe przestaną istnieć. Już to samo przyczyni się w olbrzymiej mierze do uzdrowienia stosunków, gdyż właśnie takie drobne związki zatruwają często atmosferę związkową korupcją i brakiem wszelkiego idealizmu, który w ruchu zawodowym jest czynnikiem niezbędnym. Likwidacja takich związków zarazem uwolni poważne związki od walki konkurencyjnej na wielu terenach, a czynnik ten sam przez się przyczyni się istotnie do pacyfikacji wielu odcinków. Pozatem likwidacja tych związków jeszcze raz utrudni działanie elementów wywrotowych, uniemożliwiając im zakładanie własnych placówek.

Dzięki tej reformie będą istniały tylko związki zawodowe luźne — bardzo duże — liczące np. tylko ponad 2.000 członków oraz związki należące do centralnego ruchu zawodowego, przyczem te ostatnie związki będą traktowane jako organa centrali, co ułatwi sprawowanie nad nimi kontroli.

Utrudnienie zakładania nowych związków zawodowych przez istotne podniesienie liczby założycieli będzie następnym środkiem oddziaływania w kierunku scalania ruchu zawodowego. Z kolei czynnikiem, który w tym kierunku będzie oddziaływać, będzie tendencja do centralizacji ruchu zawodowego przez daleko idące forytowanie związków ogólnopństwowych, posiadających siedziby w Warszawie i ogarniających działalnością całe Państwo.

Co więcej — wydaje się nam możliwe nadanie w pewnej dziedzinie cech przymusowości — wszystkim związkom zawodowym, a raczej niektórych z pośród nich. Zanim przedstawimy tę kwestję, zbadajmy zagadnienie, które tutaj się nasuwa — czy jest już obecnie w Polsce w jakiejś dziedzinie przymus podlegania pewnym normom zawodowym przez wszystkich pracowników danego zawodu? — Otóż na pytanie to należy

odpowiedzieć twierdząco: dziedziny życia gospodarczego, związane umowami zbiorowymi, w istocie są po stronie pracowniczej zorganizowane w sposób przymusowy, to znaczy, że wszyscy pracownicy danego zawodu korzystają z dobrodziejstwa, uzyskanego przez związek w danej umowie zbiorowej i są tą umową związani. Istnienie przymusu tego rodzaju jest konieczne dla uzdrowienia warunków gospodarczych kraju i wyeliminowania z życia gospodarczego szkodliwego zjawiska społecznego, jakim jest konkurencja przemysłowa kosztem wysokości płac. I ten przymus — przymus nie osobisty lecz jakbyśmy go nazwali, funkcjonalny w zakresie działalności zawodowej, ustawodawstwo polskie powinno przewidzieć. Powinny więc obowiązywać przepisy, zapewniające powszechność stosowania umów zbiorowych w poszczególnych gałęziach przemysłu.

Trzeba sobie tu znawać sprawę, że powszechność umów zbiorowych zmniejsza znacznie agitację związkową — istotnie związek nie potrzebuje agitować masy robotniczej, **aby twardo** stała w obronie umowy zbiorowej — czyni to za niego ustawa, która tę umowę chroni. Jest zjawiskiem niewątpliwem, że na tych terenach, gdzie istnieje powszechność umów zbiorowych, aktywność związków zawodowych słabnie — np. w rolnictwie lub w dzielnicy zachodniej; w ten sposób uspokojenie społeczne może być częściowo niewątpliwie osiągnięte drogą umożliwienia nadawania układom zbiorowym mocy powszechnej.

Pozatem wydaje się zupełnie słusznem i możliwem w stosunku do pracowników korzystających z dobrodziejstwa uzyskanego przez związek zawodowy w drodze umowy zbiorowej lub orzeczenia, nałożyć pewne powszechne obowiązki wzajemne na rzecz tego związku zawodowego — np. obowiązek opłacania składek, przyczem dotyczyłoby to również nieczłonków. Wprowadzenie takiej zasady stałoby się olbrzymiem wzmocnieniem podstaw finansowych ruchu zawodowego, a zarazem wprowadziłoby znaczne uzdrowienie stosunków, gdyż oczywiście przywilej pobierania składek otrzymałby tylko związek, któryby przyniósł efektowne korzyści pracownikom przez zawarcie umowy zbiorowej. Z drugiej strony przyznanie przymusowości dotyczyłoby w konkretnych wypadkach po-

szczególnych związków zawodowych i mogłoby być wyrażeniem zaufania czynnika rządowego, który umowie powszechność nadaje, do danej organizacji. Wreszcie nadanie takiego przywileju w sposób stanowczy przekreśliłoby wszelkie kroki natury konkurencyjnej ze strony innych związków zawodowych.

Wzmocnienie podstaw finansowych związków zawodowych pozwoli związkom przyciągnąć do pracy organizacyjnej siły bardziej wartościowe, które niewątpliwie podniosą poziom pracy zawodowej. Jednocześnie podniesienie zasobności związków oddziała — tak, jak oddziaływa w wielu krajach — na osłabienie agresywności tych związków, gdyż będą one obawiały się utracić posiadane zasoby na bezużyteczne walki, podczas gdy brak zasobów powoduje, iż stanowisko związku jest bardzo radykalne, gdyż taki związek „niczem nie ryzykuje“.

W dalszym ciągu nasuwa się kwestja zespolenia central ruchu zawodowego. Jest to zagadnienie trudne a zarazem delikatne, jednak nie wydaje się niemożliwe do rozwiązania. W warunkach obecnych istnieje i działa niewątpliwie zbyt wielka liczba central, które bez żadnego uszczerbku dla ruchu zawodowego mogłyby być sfuzjowane między sobą przy odrobinie dobrej woli. Doświadczenie polskie uczy, że osiągnąć pewne zespolenie można w drodze oddziaływania, które niekoniecznie musi być oparte na normie ustawowej. Tak np. po stronie przemysłu czynniki rządowe czyniły kilkakrotnie nacisk w kierunku zespolenia niektórych dziedzin przemysłu. W ten sposób powstał np. kartel przędzalników, którym zagrożono, że będą zorganizowani przymusowo, a to wystarczyło, aby kartel się utworzył; analogiczną strukturę posiada też konwencja węglowa, która jest umową dobrowolną, jednak zawarta została dopiero wówczas, gdy czynniki rządowe uzyskały uprawnienia do prawnego przeprowadzenia konwencji przymusowej. Wydaje się, że wywarcie pewnego nawet nieustawowego nacisku na poszczególne odłamy ruchu zawodowego w kierunku większej ugodowości, przy dobrej woli i sprawiedliwej a rzeczowej medjacji mogłoby stopniowo istotnie zmniejszyć liczbę odłamów ruchu zawodowego do granic, które mogą być ocenione jako racjonalne; podkreślamy, że w naszym przekonaniu bynajmniej nie należy uważać, iż granicą tą byłoby utwo-

czenie jednej wielkiej centrali — wydaje się to i niepotrzebne i niecelowe, a z punktu widzenia polityki państwowej może nawet szkodliwe.

Dalszą kwestją jest zagadnienie kontroli i nadzoru nad działalnością ruchu zawodowego. W tym zakresie wydaje się przedewszystkiem koniecznem ustalić kilka zasad, dotyczących metod działalności zawodowej — np. słuszną byłaby zasada, że związek, który w czasie obowiązywania umowy zbiorowej wywołuje walkę, winien być uznany za postępujący w sposób niewłaściwy, i z tego tytułu winien ponieść konsekwencje. Byłaby to sankcja, któraby tylko na korzyść wyszła poważnym organizacjom zawodowym, a zarazem pozbawiłaby je konieczności prowadzenia walki konkurencyjnej z demagogicznymi wystąpieniami innych odłamów ruchu zawodowego. Niezależnie od zagadnienia reguł postępowania zawodowego, które powinny być dokładniej, niż dotychczas określone, wydaje się słusznem rozważenie zagadnienia pewnej kontroli nad działalnością związków zawodowych pod względem majątkowym oraz nad postępowaniem działaczy zawodowych — pod kątem pewnej ogólnej etyki moralności zawodowej. Wydaje się, że zupełnie nie potrzeba, aby kontrolę tę wykonywały organa publiczne—wręcz przeciwnie — wydaje się możliwe utworzenie pewnego rodzaju związków rewizyjnych ruchu zawodowego, złożonych z doświadczonych działaczy zawodowych, którzy na zasadach samorządowych mogliby przeprowadzać lustrację działalności związków niezależnie od władz publicznych i orzekać o walorach moralnych i etycznych funkcjonariuszy związkowych. Kosztem tego rodzaju kontroli wydaje się możliwe ograniczyć chociażby częściowo dostęp do ruchu zawodowego władz politycznych.

W ten sposób podstawowe reformy w dziedzinie organizacji ruchu zawodowego opierałyby się w myśl tego planu na zasadach następujących:

a) związki zawodowe, liczące poniżej 2000 członków, a nie należące do centrali ruchu zawodowego w okresie ulgowym rocznym musiałyby przystąpić do jednej z istniejących central ruchu zawodowego; w przeciwnym razie automatycznie uległyby przekształceniu z mocy ustawy na stowarzyszenia podlega-

jące wszelkim zasadom prawa o stowarzyszeniach z obowiązkiem ponownego wpisu do rejestru jak stowarzyszenia nowo zakładane,

b) przepisy o związkach zawodowych zapewniałyby znaczne podniesienie minimum liczby założycieli związku i zobowiązywałyby założycieli, przy zakładaniu związku do oświadczenia się, do jakiej centrali związek będzie należał;

c) prawo założenia oddziału przysługiwałoby jedynie grupom członków przekraczającym pewne określone dość znaczne minimum;

d) uzyskanie przez związek zawodowy umowy zbiorowej o mocy powszechnie obowiązującej uprawniałoby związek do wystąpienia z wnioskiem o przyznanie mu prawa ściągania od wszystkich pracowników korzystających z umowy (składkę w tym wypadku możnaby ściągnąć np. łącznie ze składką ubezpieczeniową);

e) liczba central ruchu zawodowego drogą stopniowego fuzjowania pod wpływem świadomej akcji czynników rządowych ulegałaby stopniowemu zmniejszeniu, przyczem oczywiście likwidacji musiałyby ulec centrale, organizujące poniżej pewnego minimum;

f) przepisy o ruchu zawodowym musiałyby precyzować zasady działalności zawodowej, a w szczególności granice legalnego w tym zakresie postępowania;

g) przepisy te umożliwiałyby powstawanie związków rewidaryjnych związków zawodowych celem kontrolowania działalności organizacji pod względem rachunkowym oraz w płaszczyźnie elementarnych zasad moralności zawodowej, (jak np. w Belgji, która posiada odpowiedni organ przy Min. Pracy o typie odpowiadającym polskiej radzie spółdzielczej).

Wydaje się jednak celowem podkreślić, że wszelkie reformy tego rodzaju winny być przeprowadzane w taki sposób, aby istotnie uzdrowiały ruch zawodowy, aby zbliżały go do mas pracowniczych, dawały go masom tym w ulepszonym kształcie i dawały go w takiej formie, aby w masach tych tkwiło przeświadczenie, że dokonywane reformy nie odbierają bynajmniej ruchowi zawodowemu charakteru przedstawiciel-

stwa tych mas, lecz jedynie przedstawicielstwo istniejące ulepszają.

Mamy przekonanie, że zaproponowane reformy w niczem nie łamią tradycyj polskiego ruchu zawodowego, ani też nie wyrządzają żadnej szkody odłamom ruchu zawodowego należycie pracującym. Niewątpliwie reformy te będą uciążliwe dla związków, które nie prowadzą żadnej pozytywnej działalności i mają na celu jedynie zaspakajanie ambicij osobistych lub względy materialne; jednak z okoliczności tej można się tylko cieszyć.

Nakreśliliśmy w ten sposób ogólne wytyczne reformy ruchu zawodowego. Wydaje się słuszne i możliwe, że z czasem, gdy reforma będzie przeprowadzona, na związki działające w nowych formach będzie można nałożyć nowe obowiązki — obowiązki wychowawcze, które jednocześnie stałyby się odpowiednikiem nowych przywilejów w dziedzinie publiczno-prawnej — a mianowicie przywileju współdziałania z odpowiednimi organami przymusowych zrzeszeń przemysłowych. Współdziałanie takie stopniowo będzie mogło wytworzyć nowe swojskie już zupełnie formy korporacjonizmu polskiego, będącego wytworem polskiej ewolucji form społecznych.

W końcu dodać należy kilka uwag o przyszłej organizacji instytucyj przedstawicielskich w górę i w dół od organizacyj zawodowych.

Organizację samorządu zawodowego, jego zadania i sposób utworzenia przedstawiliśmy w osobnem stadium o izbach pracowniczych i obecnie zagadnienia tego powtarzać nie chcemy.

Natomiast co do organizacji delegacyj zakładowych wydaje się słusznem i celowem powiązać je z organizacjami zawodowymi tam, gdzie one istnieją, gdyż w ten sposób można będzie sprawować pewnego rodzaju nadzór nad ich działalnością. Powołać tu należy cytowany na innem miejscu korzystny przykład organizacji komitetów kopalnianych, które są ściśle ze związkami powiązane, dzięki czemu w skład komitetu wchodzi tylko delegaci, będący członkami legalnych związków zawodowych.

L I T E R A T U R A

- M. Perreau et M. Groussier: „Le contrat de travail et le code civil“
Paris 1908, str. 261.
- A. Groussier: La réglementation legale de la convention collective de travail. Paris 1913, str. 147.
- Contratti collettivi di lavoro Supplemento del Bolletino Ufficiale del Ministero delle corporazioni. Roma.
- Jean Lerolle: La réglementation professionnelle des travail et le contrat collectif. Paris 1919 r., str. 55.
- S. Włoszczewski: Umowy zbiorowe w zakładach pracy 1923 r., str. 63.
- Methodes de fixation des salaires minima. Genewa 1927, str. 175.
- Stanisław Rychliński: Les syndicats professionnels des travailleurs en Pologne. 1927 r., str. 56.
- J. Kurnatowski: Rozjem pomiędzy pracodawcami a pracobiorcami. 1909 r.
- Louis: L'ouvrier devant S. Etat.
- J. Howell: Związki zawodowe robotników angielskich. str. 185.
- M. Lewy: Prawo przemysłowe i robotnicze. 1918 r.
- Ks. prof. Aleksander Woycicki: „Dzieje robotników przemysłowych w Polsce“. 1929, str. 273.
- Charles Gide: „Des institutions en vue de la transformation ou de l'abolition di salariat“. Paryż 1920, str. 111.
- Marceli Lewy: Swoboda umów i jej ograniczenia we francuskim kodeksie cywilnym z punktu widzenia społecznego. Warszawa 1924.
- Dr. Heinrich Herkner: Die Arbeiterfrage Eine Einführung. 2 tomy. Berlin 1921, str. 584 + 624.
- Prof. Wł. Leop. Jaworski: „Nowożytny kodeks cywilny“. Kraków 1922 r. str. 26.
- Braun — Seidel: Gewerkschaften nach dem Kriege.
- A. Braun: Die Gewerkschaften vor dem Kriege.
- Georges Scalle: „Le droit ouvrier“. Paris 1922, str. 212.
- Georges Sorel: Materiaux d'une theorie du proletariat“. Paris 1919, str. 413.
- Jan Malański: „Związki Zawodowe w Polsce“ wyd. II. 1934.

Mieczysław Szawlewski: „Na przełomie naszego ustroju państwowego“.
W-wa 1929, str. 173.

Laurent Dechesne: Economie syndicale. Liege 1920, str. 97.

Adolfo Posada: Les fonctions sociales de l'Etat. Paris 1929, str. 228.

P. Brizon: Histoire du travail et des travailleurs.

Z. Daszyńska-Golińska: Miasta i cechy w dawnej Polsce.

A. Knoll: Handwerker, Gesellen und Lehrlinge im Mittelalter. (Berlin 1924).

Levasseur: Histoire de la classe ouvriere.

J. Ptaśnik: Dzieje miast w Polsce. (Warszawa 1926).

R. Wissel: Der alten Handwerke Recht und Gewohnheit. (Berlin 1929).

C. Mertens: Le mouvement syndical en Belgique.

W. M. Citrine: Le mouvement syndical en Grande-Bretagne.

J. Sassenbach: Vingt-cinq années de mouvement syndical international.

S. Hansson: Le mouvement syndical en Suede.

A. Braun: Die Gewerkschaften, ihre Entwicklung und Kämpfe (Nor-
ymberga 1914).

Julius Deutsch: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewe-
gung bis zum Weltkriege (Wien).

Fagnot: Związki zawodowe w Angli (Warszawa 1906).

Theodor Leipart: Carl Legien (ein Gedenkbuch) (Berlin 1920).

Ernest Maheim: Les syndicats professionnels.

G. Des Marez: Les origines historiques du mouvement syndical en
Belgique (Bruksela 1925).

Paul Louis: Histoire du Mouvement Syndical en France (Paris 1911).

F. Pelloutier: Histore des Bourses du Travail.

Thomas: Związki zawodowe w Niemczech (Warszawa).

Umbreit: 25 Jahre Gewerkschaftsbewegung.

S. i B. Webb: History of Trade Unionism (1894).

S. i B. Webb: Industrial Democracy (1898).

S. i B. Webb: Dzieje organizacji zawodowej w Angli (tom I i II.
Kraków 1901).

George Weill: Histoire du mouvement social en France.

Leo Wolman: The Growth of American Trade Unionism 1880 — 1923
New Jork 1924).

Aluw: Profesionalnyje sojuzy w period wojennawo komunisma (Moskwa
1925).

Fine: 20 let rossijskawo profesjonalnawo dwizienja (Moskwa 1925).

Grinewitsch: Die Gewerkschaftsbewegung in Rusland (tom I. 1905—1914).
Berlin 1927.

N. Auerbach: Związki zawodowe w teorji marxizmu i w praktyce spo-
łecznej (Lwów 1923).

Berth: Guerre des Etats ou Guerre des Classes (1924).

Brown: Modern Mexico and ist problems (Londyn).

- H. B. Butler: Les relations insustrielles aux Etats Unis (Wyd. B. I. T. Etudes et documents Serie A (Vie sociale) Nr. 27 (Genewa 1927).
- Charles - Albert: L'etat moderne. Ses principes et ses institutions (Paris 1929).
- G. D. H. Cole: The Next Ten Years in British an Economic Policy (Macmillan).
- W. Czernow: Konstruktywnyj socjalizm (tom I. Praga 1925).
- Eddo Fimmen: La Federation Syndicale internationale (Wyd. Międzynarodówki Zawodowej), (Amsterdam 1922).
- W. Z. Foster: The Bankruptcy of the Am. Lab. Mouvement (Chicago 1923).
- W. Z. Foster: Organise the Unorganised (Chicago 1926).
- Samuel Gompers: Seventy Years of Life and Labour (2 tomy) (New York 1925).
- William Green: Modern Trade Unionism (Washington 1925).
- Artur Greenwood: The Labour Outlook.
- Kurt. Heinig, Franz J. Furchtwängler, Fritz Tarnow, Bern Meyer: Amerikareise deutscher Gewerkschaftsführer.
- L. Jouhaux: La Federation Syndicale Internationale et la reorganisation economique. (Wydawnictwo Międzynarodówki Zawodowej), (Amsterdam 1922).
- L. Jouhaux: Le syndicalisme et la C. G. T.
- De Jouvenel: Pourquoi je suis syndicaliste?
- Karl Kautsky: Kriegs - Marxismus.
- Karl Kautsky: Der politische Massenstreik (Berlin 1914).
- Hubert Lagardelle: Le syndicalisme et socialisme (Paris 1908).
- Hubert Lagardelle: Le socialisme ouvrier (Paris 1911).
- N. Lenin: Ueber Gewerkschaften (Wien — Berlin 1927).
- Maxime Lercy: Les techniques nouvelles du syndicalisme (Paris 1924).
- Losowsky: Die Internationale Gewerkschaftsbewegung vor und nach dem Kriege (Berlin 1924).
- Róża Luxemburg: Gewerkschaftskampf und Massenstreik (z przedmową Pawła Frölicha), (Gesammelte Schriften: tom IV): (Berlin 1928).
- C. Malone: Das neue China und seine sozialen Kämpfe.
- W. Wilne-Bailey: Die wirtschaftsdemokratischen Strömungen in England (Przekład z angielskiego), (Berlin 1928).
- J. E. Modigliani: La loi syndicale fasciste.
- F. Naphtali: Wirtschaftsdemokratie. (Ihr Wesen, Weg und Ziel), (Berlin 1928).
- Selig Perlman: A Theory of the Labour Mouvement (New York 1928).
- Andre Philip: Le probleme ouvrier aux Etats — Unis (Paris 1927).
- Karl Renner: Marxismus, Krieg und Internationale (Stuttgart 1917).
- Karl Renner: Wege der Verwirklichung (Berlin 1929).
- Karl Schrader und Franz Josef Furtwängler: Das werktätige Indien (Sein Werden und sein Kampf).

George Sorel: L'avenir socialiste des Syndicats, Materiaux d'une theorie du proletariat, Reflexions sur la violence (Paris 1921).

V. L. Toledano: La libertad sindical en Mexico (Mexico 1926).

Tomskij: Profsojuzy na nowych putjach (Moskwa 1923).

William E. Walling: American Labour and American Democracy (New York i London 1926).

Karl Zwing: Soziologie der Gewerkschaftsbewegung (Jena 1922).

Compte rendu stenographique de la Semaine Syndicale du 18 au 24 aout 1929 (Bruksela 1929).

La liberte syndicale (Etudes et documents serie A. Vie sociale).

Wydawnictwo B. I. T.:

Tom 1. Etude internationale (Genewa 1927).

Tom 2. Anglja, Irlandja, Francja, Belgja, Luxemburg, Holandja, Szwajcarja (Genewa 1927).

Tom 3. Niemcy, dawne Austro-Węgry, Austria, Węgry, Czechosłowacja, Polska, Państwa Bałtyckie, Danja, Norwegja, Szwecja, Finlandja (Genewa 1928).

Tom 4. Hiszpanja, Portugalja, Jugosławja, Bułgarja, Rumunja (Genewa 1928).

Le mouvement syndicale dans la Russie de Soviets. Etudes et documents Serie A. (Vie sociale) Wyd. B. I. T.), (Genewa 1927).

Program gospodarczy Międzynarodówki Amsterdamskiej wydany przez Międzynarodówkę Zawodową (niem. - franc. - angielski) i pomieszczony w polskim przekładzie w Robotniczym Przeglądzie Gospodarczym str. 163, rok 1929.

Representation et organisation des travailleurs agricoles (wyd. B. I. T.) (Genewa 1928).

J. Zagrodzki — Rozwój związków pracowniczych, Biuletyn Min. Pr. i Op. Społ. 1919 r.

K. Dagnan — Związki zawodowe klasy pracującej w Polsce — Zeszyt I czasopisma „Praca i Opieka Społ.“. 1924 r.

— Ruch zawodowy — Zeszyt I i II czasopisma „Praca i Opieka Społ.“ — 1925 r.

St. Rychliński — Pracownice związki zawodowe w Polsce 1927 r.

— Związki zawodowe w II półroczu 1925 r. — odbitka z czasopisma „Praca i Opieka Społ.“

N. Chelmiński — Związki zawodowe robotników polskich w Królestwie Pruskiem w 1889 — 1918 r., Poznań 1925 r.

J. Puchałka — Polskie zjednoczenie chrześc. związków zaw. z siedzibą w Krakowie — Kraków 1921 r.

— Związki zawodowe, Kraków 1925 r.

St. Kowalewski — Historia związków zawodowych robotników polskich w Król. Polskiem do wybuchu wojny — Poznań 1932 r.

Dr. Zofja Daszyńska - Golińska — Praca — zarys socjologii, polit. i ustawod. pracy — Warszawa, 1924 r.

- Jerzy Grzegorz Wengierow — Polskie prawo społeczne w zarysie — Warszawa, 1933.
- Dr. Zofja Daszyńska - Golińska — Podstawy teoretyczne polityki społecznej w zarysie, Warszawa, 1932 r.
- Zyg. Szempliński — Związki zawodowe w Polsce w 1925 — 1927 r. Rocznik „Statystyka pracy“, 1929 r.
— Prasa zawodowa w Polsce — Rocznik „Statystyka pracy“, 1929 r.
- Zw. Zw. Zaw. — Podstawy ideowe i taktyczne zjedn. rob. ruchu zaw. w Polsce ZZZ — Warszawa, 1931 r.
- Ks. Jan Piwowarczyk — Encyklika Leona XIII o kwestji robotniczej „Rerum novarum“ — Kraków 1931 r.
- K. Dębiec — Narodowy ruch robotniczy, jego rola w życiu Polski i proletariatu polskiego — Warszawa, 1922 r.
- Ks. Z. Kaczyński — Ruch chrześcijańsko-społeczny w Polsce — Chrz. narodowy kalendarz rob. na r. 1925.
- W. Trzcinski — Ruch zawodowy w b. Kongresówce — Rob. Przegląd Gospodarczy, zeszyt III i IV z 1932 r.
- Ks. prof. Al. Wójcicki — Chrześ. ruch rob. w Polsce.
— Dzieje robotników przemysłowych w Polsce, Warszawa, 1929 r.
- Wł. Czapliński — Prawo o stowarzyszeniach z komentarzami, rozporządzeniami wykonawczymi, dekretem o pracown. zw. zaw. i in. przepisami oraz instytucjami — Warszawa, 1933 r.
- Ant. Pruszkowski: Nowe prawo o stowarzyszeniach wraz z rozporządzeniami wykonawczymi i okólnikami M. S. Wewn. W-wa 1933 r.
- J. Godziejewski: Zbiór przepisów o stowarzyszeniach, związkach zawodowych i zgromadzeniach. W-wa 1933 r.
- A. Belcikowska: Stron. i związki polityczne w Polsce. W-wa 1925 r.
- Wł. Marszewski: Związki zawodowe „Praca Polska“ ich cele i organizacja. W-wa.
- Pod redakcją Adama Skwarczyńskiego: Atlas organiz. społecznych. W-wa 1932 r.
- L. J. Dąbrowski: Związki zawodowe w Polsce — Odbitka z Kwartalnika „Statystyka Pracy“, zeszyt 3, 1932 r.
- A. Belcikowska: Ruch zawodowy w Polsce. Warszawa, 1921 r.
- Tad. Czajkowski i J. Derengowski: Bezrobocie pracowników umysłowych w Polsce 1927 r. — 1932 r. Warszawa 1933 r.
- Feliks Perl (Res): Dzieje ruchu socjalistycznego w b. zab. ros. (do powstania PPS), wydanie nowe, 1932 r.
- W. Totomjanc: Formy ruchu robotniczego. Kraków, 1907 r.
- Ant. Menotti-Corvi: Ustrój faszystowski w Italji. W-wa, 1930 r.
- Ant. Menotti-Corvi: Państwo korporacyjne, szkic syntetyczny. W-wa 1932 r.
- Adam Strapiński: Wywrotowe partje polityczne. W-wa 1933 r.

- T. Selimowski: Polskie legalne stronnictwa polityczne. Warszawa 1930 r.
- T. Selimowski: Sprawozdanie z I Kongresu klas. związków zawodowych, odbytego w dn. 14 — 16 maja 1920 r. — wydanie nieoficjalne.
- T. Selimowski: Dwuletnie prace Komisji Centr. zw. zaw. w Polsce. Warszawa, 1922 r.
- Antoni Kowalczyk: Ustawa o radach zakładowych w wojew. śląskiem. Katowice, 1926 r.
- St. Kruszewski i Mir. Zdziarski: Życie robotnicze w Polsce 1913 1921 r. W-wa 1932.
- Inst. Gosp. Społ.: Ruch zaw. w Rosji Sow., szkic historyczny i materiały.
- St. Żeromski: Organizacja inteligencji zaw. — wydane staraniem Unji Zw. Zaw. Prac. Umysł, W-wa, 1933 r.
- K. Kaustky: Najemnicy w wiekach średnich. Warszawa, 1906 r.
- Feliks Kon: „Proletariat“. Warszawa, 1926 r.
- M. Beer: Historia powszechna socjalizmu i walk społecznych. Warszawa, 1922 r.
- Czapiński i Niedziałkowski: U źródeł bolszewizmu. Lwów, 1924 r.
- K. Marks i F. Engels: Manifest komunistyczny. W-wa 1905 r.
- J. Plechanow: Podstawowe zagadnienia marksizmu. W-wa 1925 r.
- S. Szpotański: Początki polskiego socjalizmu. Warszawa 1907 r.
- K. Czapiński: Czy socjaliści mogą razem walczyć z komunistami, Warszawa lata 1918 — 1933 r.
- L. Kulczycki: Nauka o państwie. W-wa, 1929 r.
- L. Kulczycki: W poszukiwaniu nowego ustroju społecznego. Warszawa 1933 r.
- L. Kulczycki: Anarchizm w obecnym ruchu społeczno-polit.
- Dr. Z. Cybichowski: Polskie prawo państwowe tom. I.
- A. Gryff-Keller: Komunizm. Warszawa, 1926 r.
- Z. Urbański: Mniejszości narodowe w Polsce. W-wa, 1932 r.
- Karol Gide i Karol Rist.: Historia doktryn ekonomicznych od fizjokratów do czasów najnowszych. W-wa, 1920 r.
- Kurnatowski J.: Historia społeczno-gospodarcza — wykłady w Szkole Nauk Polit. w Warszawie.
- Dr. Zofja Daszyńska-Golińska: Zarys ustawodawstwa pracy dopełniony tematami do ćwiczeń przez H. Witkowską. W-w, 1930 r.
- St. A. Kempner: Prawo do pracy. Warszawa, 1919 r.
- A. Łozowski: Międzynarodowy ruch zawodowy przed i po wojnie. Moskwa 1934 r. (w jęz. ros.).
- Reguła Jan Alfred: Historia Komunistycznej Partji Polski w świetle faktów i dokumentów. Warszawa 1934 r.
- Uchwały V Kongresu Czerw. Międzyn. Zw. Zaw.
- Uchwały VI Zjazdu Komunist. Partji Polski, Warszawa 1932 r.
- Uchwały II plenum KCKPP. styczeń 1934 r. (broszurka).
- Trzeci rocznik Międzynarodowej Federacji Związków Zawodowych. Amsterdam, 1925 r. (w jęz. franc., angielskim i niemieckim).

Międzynarodowe Komitety propagandy — wydanie Profinternu — Moskwa, 1934 r. (w jęz. ros.).

Miesięczniki — „Międzynarodowe Czerwone Związki Zawodowe“ (w jęz. niem.).

„Internationale Gewerkschafts Pressekorrespondenz“.

Roczniki Min. Opieki Społecznej o pracowniczych związkach zawodowych w Polsce za lata 1925 — 1933.

Sprawozdania Komisji Centralnej Związków Zawodowych z działalności za lata 1918 — 1933 r.

Roczniki „Statystyka Pracy“ — Główny Urząd Statystyczny.

Kwartalniki czasopisma „Praca i Opieka Społeczna“.

Roczniki Robotniczego Przeglądu Gospodarczego.

Biuletyny Instytutu Naukowego Badania Komunizmu.

Sprawozdania z działalności zarządów głównych poszczególnych większa 1907).

Kalendarze robotnicze oraz prasa pracowniczych związków, a zwłaszcza: „Robotniczy Przegląd Gospodarczy“.

„Głos Zjednoczenia“ — organ Zjednoczenia Zawodowego Polskiego;

„Front Robotniczy“ — organ Związku Związków Zawodowych w Polsce;

„Hasło“ — organ Centrali Zjednoczenia Klasowych Związków Zawod.;

„Młot i Pług“ — organ d. Centralnego Zrzeszenia Klas. Zw. Zaw. w Polsce;

„Solidarność Pracy“ — organ d. Generalnej Federacji Pracy;

„Świat Pracy“ — organ d. Konfederacji Związków Zawodowych;

Biuletyny d. Centralnej Organizacji Związków Zawodowych Prac. Umysł.;

Biuletyny Związków Stowarzyszeń Urzędników Państwowych i Samorządowych z wykształceniem akademickim i t. d.

B. B.: Związki zawodowe na zachodzie i u nas (1908).

A. Bebel: Ruch zawodowy a partje polityczne. (Warszawa 1908).

E. Bernstein: Strajk (opracował w skróceniu Dr. J. Bleszyński) (Warszawa 1924 r.).

G. D. H. Cole i W. Mellor: Socjalizm cechowy (Lwów 1921).

F. P. (Feliks Perl): Płaca robocza a strajki. (Warszawa 1906).

Helena Landau: Polityka związków zawodowych. (Warszawa 1907).

Parvus: Przysys handlowy a związki zawodowe.

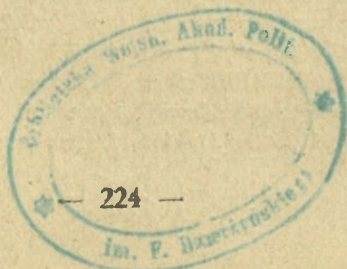
M. Romański: Wolność strajków. (Kraków 1907).

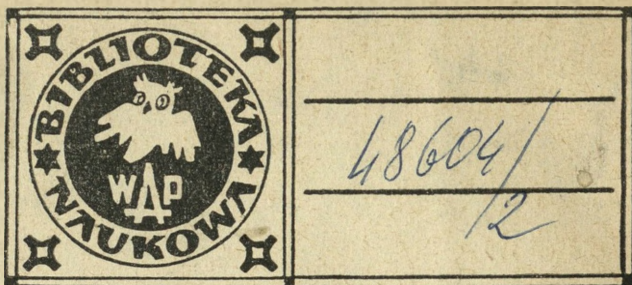
Res (Feliks Perl): O związkach zawodowych i ich znaczeniu dla klasy robotniczej (Dąbrowa Górnicza 1916).

Werner Sombart: Kwestja robotnicza w przemyśle (Warszawa 1907).

Wojewódzki: Znaczenie związków zawodowych (Warszawa).

J. Wolski: Zakładające związki zawodowe.





88072